



# ***ASTREINTE TECHNIQUE***

***Résultat d'une enquête nationale***

***Définition***

***Règles et lois***

***Exemple***

***Association des Techniciens de Dialyse***





### **Code du travail Article L3121-9**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, **sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur**, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

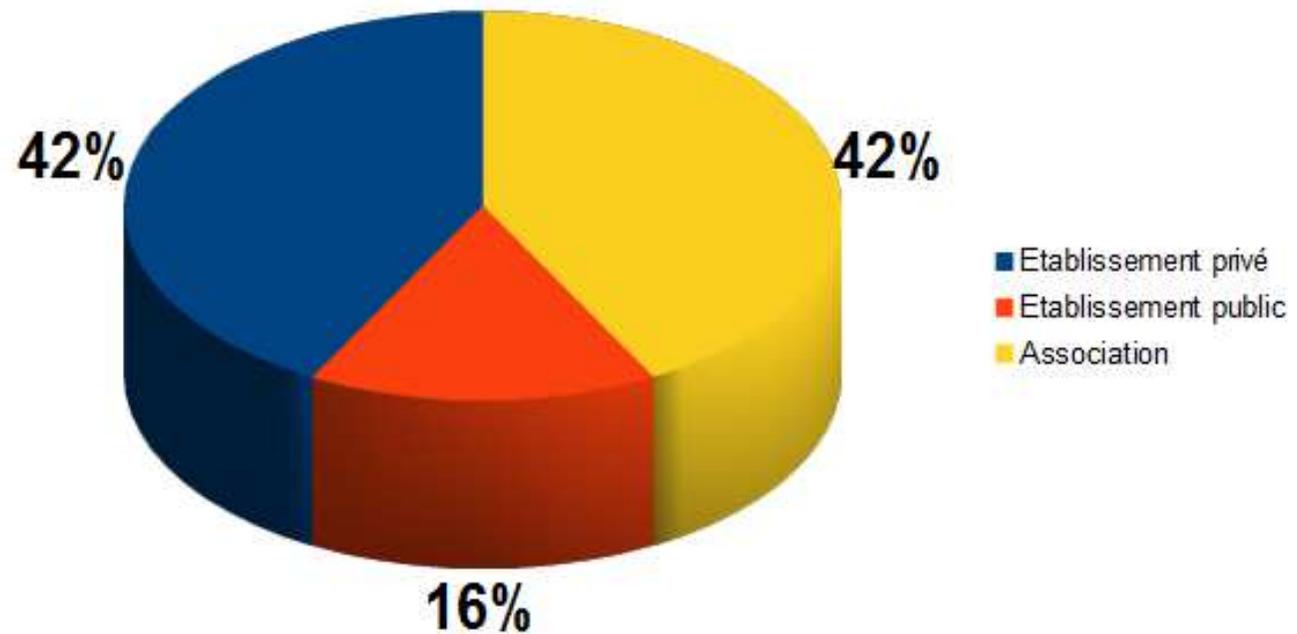
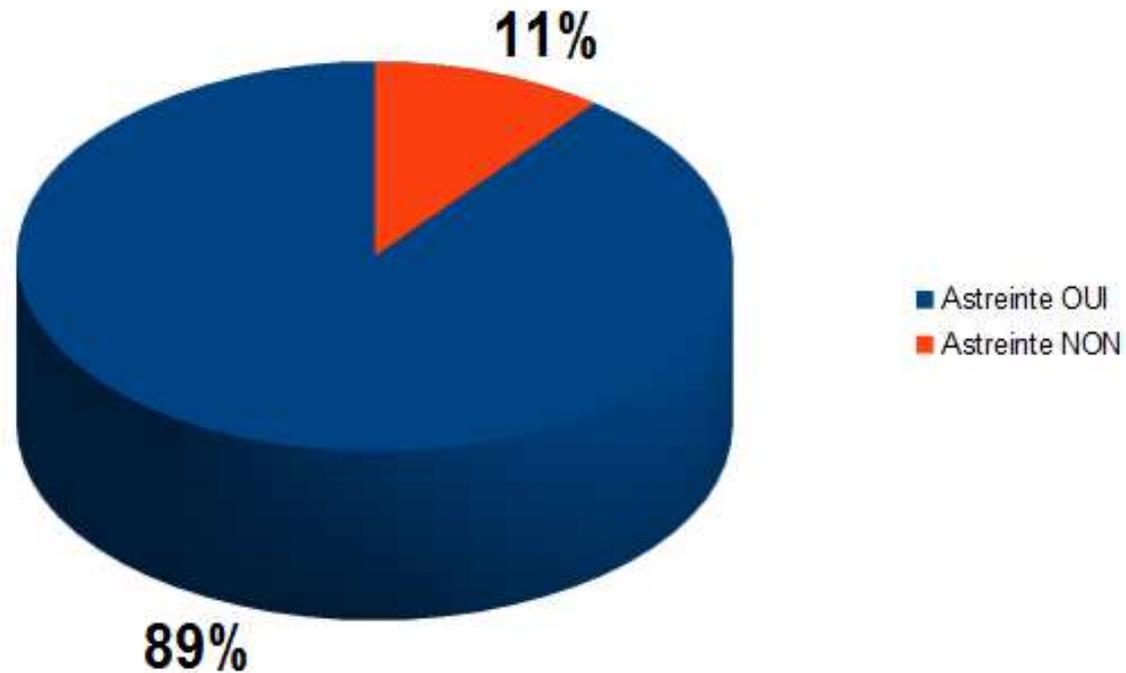
La durée de cette intervention est considérée comme un **temps de travail effectif**.

La période d'astreinte fait l'objet d'une **contrepartie**, soit sous forme **financière**, soit sous forme de **repos**.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un **délai raisonnable**.



## Enquête (1) Réponses :





## Enquête (2)

### Raisons du NON :

- coût
- présence de générateurs de secours
- TE en duplex
- bonne formation des utilisateurs

### Témoignages

- Les astreintes sont généralement planifiées au moins **un mois à l'avance, parfois pour l'année à venir.**
- Le plus fréquemment, l'astreinte est assurée de **lundi à samedi.**
- En cas de **dialyse à domicile, l'astreinte est assurée 24/24h et 365/365j.**
- Lorsque l'astreinte technique n'est pas prévue, la **formation des opérateurs** et les **appareils de secours** assurent la poursuite du traitement.
- L'astreinte est généralement **rémunérée.**



## Enquête (3)

### Questions :

Y-a t'il un délai maximal pour intervenir ?



Est ce que le temps de trajet doit être payé ?

**SECTEUR PUBLIC :**  **Service-Public.fr** Fonction publique : astreintes  
Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Le site officiel de l'administration française

La durée de l'intervention et de déplacement sur le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

**SECTEUR PRIVE :**

**Article L3121-1 du Code du Travail, modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V) :**

***La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.***

*Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993. - Textes Attachés - Avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes à domicile :*

***Le temps passé au téléphone ou en déplacement est assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.***



## Pourquoi mettre en place une astreinte technique ?

**Décret n° 2002-1198 du 23 septembre 2002 relatif aux conditions techniques de fonctionnement des établissements de santé qui exercent l'activité de traitement de l'insuffisance rénale chronique par la pratique de l'épuration extrarénale et modifiant le code de la santé publique.**

Article D. 712-129

***« Tout établissement de santé autorisé dispose, soit en propre, soit par voie de contrats, d'un ou plusieurs techniciens formés à l'utilisation et à l'entretien des générateurs d'hémodialyse et des systèmes de traitement de l'eau, en mesure d'intervenir à tout moment pendant toute la période d'ouverture de l'établissement. »***

## Présence effective dans le service ou astreinte

Article D. 712-152

***« Une astreinte est assurée 24 heures sur 24 par un infirmier ou par une infirmière, formé à la dialyse péritonéale, afin de pouvoir répondre à toute urgence de technique médicale des patients traités par dialyse péritonéale. »***



## **Loi n° 2016-1088 - Loi Travail du 8 août 2016, Loi El Khomri (1)**

Les astreintes sont mises en place par une **convention** ou un **accord d'entreprise ou d'établissement** ou, à défaut, une **convention ou un accord de branche**. À défaut d'accord, le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, et après avoir informé l'agent de contrôle de l'inspection du travail.  
Code du travail Article L3121-11 et L3121-12 entrés en vigueur 2016-08-10

### Programmation des périodes d'astreinte

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un **délai raisonnable**. Ce délai de prévenance est fixé par convention ou accord.





## Loi Travail du 8 août 2016, Loi El Khomri (2)

### Prise en compte de l'astreinte dans le calcul de la durée minimale de repos :

**A l'exception de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire.**

L'objectif étant de garantir aux salariés un total d'au moins  
**11 heures de repos quotidien ou 35 heures de repos hebdomadaire**  
Code du travail Article L3121-10 entré en vigueur 2016-08-10

*La Loi travail n'a rien apporté de neuf sur ce point*

## L'astreinte est un temps de repos



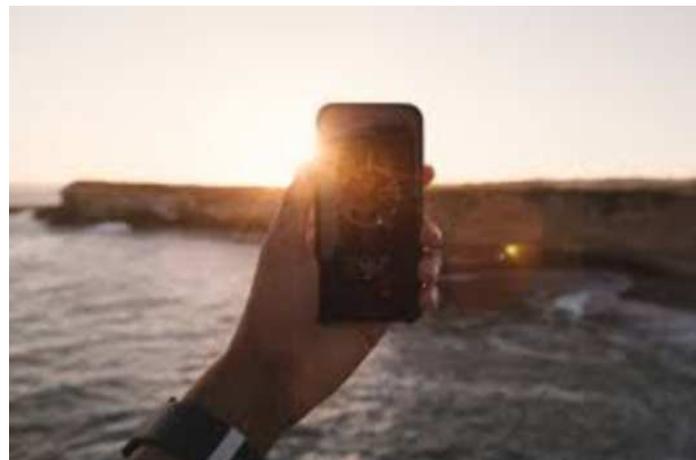
## Loi Travail du 8 août 2016, Loi El Khomri (3)

En pratique :

Si avant l'adoption de la Loi Travail, le salarié en période d'astreinte avait l'**obligation de demeurer à son domicile ou à proximité**, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Le salarié **doit simplement être en mesure d'intervenir** pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Code du travail : Article L3121-9 entré en vigueur 2016-08-10





### **Rémunération des périodes d'astreinte :**

Concrètement, lorsqu'un salarié est d'astreinte, il bénéficie d'une **contrepartie sous forme financière ou de repos** du fait d'être d'astreinte et d'une **rémunération au titre de son temps d'intervention** éventuel.

Code du travail Article L3121-9 entré en vigueur 2016-08-10

**La rémunération du temps d'astreinte est fixée par convention ou accord collectif.** Le taux varie selon que l'astreinte se déroule en **horaire de jour** ou **horaire de nuit** ou **dimanche** ou **férié**.



## **FEHAP : Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 Edition de mars 2016**

### 05.07.2.1 - **Principe**

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnel, peuvent être appelés à effectuer un **service d'astreinte à domicile** (*contrainte supprimée par la Loi Travail*).

### 05.07.2.2 - **Limitation**

La fréquence de ces astreintes ne peut excéder par salarié **dix nuits par mois** ainsi qu'un **dimanche** et jour férié par mois.

### 05.07.2.3 - **Rémunération du temps d'astreinte à domicile**

Les personnels assurant des astreintes à domicile sont rémunérés comme suit :

- heures d'astreinte effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :

**1 heure d'astreinte = 15 minutes de travail au tarif normal ;**

- heures d'astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :

**1 heure d'astreinte = 20 minutes de travail au tarif normal.**

### 05.07.2.4 - **Rémunération du travail effectué**

Si au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, **ce temps sera rémunéré en tant que travail effectif** avec application des majorations correspondantes, dès lors que sont remplies les conditions légales et réglementaires ouvrant droit à ces majorations.



## Accord 2002 - 01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit

Accord agréé par arrêté du 23 juin 2003 (JO du 9 juil. 2003)  
et étendu par arrêté du 3 février 2004 (JO du 12 fév. 2004)

### Chapitre I

#### Article 1 – Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

**21 heures → 6 heures = 9 heures de nuit**

**ou**

**22 heures → 7 heures = 9 heures de nuit**



**Exemple : Application de la CCN FEHAP dans un établissement pratiquant la dialyse à domicile : astreinte technique 24/24H et 365/365J.**

### **Semaine :**

Astreinte assurée à partir de l'heure de **fin de service des techniciens** : 17H30 à l'heure de **prise de service** le lendemain matin : 8H30 et ce de lundi à vendredi.

### **Week-end :**

Astreinte assurée à partir de l'heure de **fin de service des techniciens vendredi** : 17H30 à l'heure de **prise de service lundi matin** : 8H30.

**Attention** : 17H30 à 21H00 = **heures de jour** / 21H00 à 6H00 = **heures de nuit** / 6H00 à 8H30 = heures de jour.

### **Rémunération**

Dans l'exemple cité : l'astreinte représente **45 heures de jour + 75 heures de nuit pour une semaine.**

Les heures de jour sont rémunérées à 25 % du taux horaire, les heures de nuit à 33,33 % du taux horaire soit  $45 \times 25 \% = 11,25$  heures +  $75 \times 33,33 \% = 25$  heures → **36,25 heures.**

***A noter : le technicien d'astreinte reçoit les appels aussi pendant son temps de travail (8H30-17H30), cela représente une charge de travail supplémentaire.***

*Pour respecter la règle des 10 nuits et un dimanche et férié par mois, quatre personnes sont nécessaires pour assurer l'astreinte, donc une semaine d'astreinte par mois par technicien.*<sup>13/16</sup>



### Répartition de l'astreinte de jour et de l'astreinte de nuit

	Horaire de travail : 8H30 à 17H30 lundi à vendredi																																																
<b>lundi</b>	00:00	00:30	01:00	01:30	02:00	02:30	03:00	03:30	04:00	04:30	05:00	05:30	06:00	06:30	07:00	07:30	08:00	08:30	09:00	09:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00	12:30	13:00	13:30	14:00	14:30	15:00	15:30	16:00	16:30	17:00	17:30	18:00	18:30	19:00	19:30	20:00	20:30	21:00	21:30	22:00	22:30	23:00	23:30	00:00
<b>mardi</b>	00:00	00:30	01:00	01:30	02:00	02:30	03:00	03:30	04:00	04:30	05:00	05:30	06:00	06:30	07:00	07:30	08:00	08:30	09:00	09:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00	12:30	13:00	13:30	14:00	14:30	15:00	15:30	16:00	16:30	17:00	17:30	18:00	18:30	19:00	19:30	20:00	20:30	21:00	21:30	22:00	22:30	23:00	23:30	00:00
<b>mercredi</b>	00:00	00:30	01:00	01:30	02:00	02:30	03:00	03:30	04:00	04:30	05:00	05:30	06:00	06:30	07:00	07:30	08:00	08:30	09:00	09:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00	12:30	13:00	13:30	14:00	14:30	15:00	15:30	16:00	16:30	17:00	17:30	18:00	18:30	19:00	19:30	20:00	20:30	21:00	21:30	22:00	22:30	23:00	23:30	00:00
<b>jeudi</b>	00:00	00:30	01:00	01:30	02:00	02:30	03:00	03:30	04:00	04:30	05:00	05:30	06:00	06:30	07:00	07:30	08:00	08:30	09:00	09:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00	12:30	13:00	13:30	14:00	14:30	15:00	15:30	16:00	16:30	17:00	17:30	18:00	18:30	19:00	19:30	20:00	20:30	21:00	21:30	22:00	22:30	23:00	23:30	00:00
<b>vendredi</b>	00:00	00:30	01:00	01:30	02:00	02:30	03:00	03:30	04:00	04:30	05:00	05:30	06:00	06:30	07:00	07:30	08:00	08:30	09:00	09:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00	12:30	13:00	13:30	14:00	14:30	15:00	15:30	16:00	16:30	17:00	17:30	18:00	18:30	19:00	19:30	20:00	20:30	21:00	21:30	22:00	22:30	23:00	23:30	00:00
<b>samedi</b>	00:00	00:30	01:00	01:30	02:00	02:30	03:00	03:30	04:00	04:30	05:00	05:30	06:00	06:30	07:00	07:30	08:00	08:30	09:00	09:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00	12:30	13:00	13:30	14:00	14:30	15:00	15:30	16:00	16:30	17:00	17:30	18:00	18:30	19:00	19:30	20:00	20:30	21:00	21:30	22:00	22:30	23:00	23:30	00:00
<b>dimanche</b>	00:00	00:30	01:00	01:30	02:00	02:30	03:00	03:30	04:00	04:30	05:00	05:30	06:00	06:30	07:00	07:30	08:00	08:30	09:00	09:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00	12:30	13:00	13:30	14:00	14:30	15:00	15:30	16:00	16:30	17:00	17:30	18:00	18:30	19:00	19:30	20:00	20:30	21:00	21:30	22:00	22:30	23:00	23:30	00:00

Base : heures de nuit : 21H00 à 6H00

- Astreinte de jour                      45 heures d'astreinte de jour
- Astreinte de nuit/férié                      75 heures d'astreinte de nuit ou férié
- Horaires de travail                      9 heures de travail 4 jours par semaine (1 heure de repos générée par semaine)



La **Cour de Cassation** a rappelé, dans une **décision de justice** rendue le **12 juillet 2018**, à un employeur, **qu'il ne peut solliciter un salarié hors de son temps de travail sans que ce dernier soit, de fait, en astreinte et donc rémunéré.**

Dans le cas tranché par la Cour, un chef d'agence devait laisser son **téléphone portable allumé en permanence.**

La société avait mis en place un «**système de gestion des appels d'urgence**» pour les chefs d'agence **en dehors des heures de travail.** Ces salariés étaient tenus de rester joignable téléphoniquement en permanence pour répondre aux urgences, et prendre, le cas échéant, les mesures appropriées.

Pour la Cour, le salarié se trouvait dans « **l'obligation de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels appels et se tenir prêt à intervenir en cas de besoin** ».

Il s'agit donc bien d'une **astreinte**, la société a été condamnée à payer 60 000 €uros au titre de rappel d'indemnités non payées à son ancien directeur d'agence.

*<https://www.doctrine.fr/d/CASS/2018/C685413701D0F23C86789>*



***Merci pour votre attention !***