



Astreinte et droit du travail

Par arnaldus

Bonjour,

Je travaille dans une ESN.

Aucune astreinte n'est mentionnée dans mon contrat de travail.

Ce matin, mes collègues et moi ont reçu le mail suivant :

Bonjour à tous,

Dans le cadre de la mise en place d'astreintes exceptionnelles de fin d'année pour le support ****, nous devons organiser la couverture sur la période du samedi 20 décembre 2025 au dimanche 4 janvier 2026 inclus.

Important ? nature de l'astreinte

L'astreinte est passive :

? il s'agit d'une disponibilité en attente d'un appel (pas de travail en continu),

? en revanche, toute heure de travail effectivement débutée suite à un appel (incident, investigation, remise en service, coordination) doit être déclarée et prise en compte.

Prérequis obligatoire

Chaque personne positionnée en astreinte doit impérativement :

? être joignable sur un numéro de téléphone opérationnel, ou

? disposer d'un compte MS Teams ***** configuré sur son téléphone,

afin de pouvoir être contactée immédiatement par les équipes **** en cas d'incident.

Jours concernés et couverture attendue

? Samedi 20/12/2025 : journée + soirée + nuit

? Dimanche 21/12/2025 : journée + soirée + nuit

? Lundi 22/12/2025 : nuit uniquement

? Mardi 23/12/2025 : nuit uniquement

? Mercredi 24/12/2025 : nuit uniquement

? Jeudi 25/12/2025 (jour férié ? Noël) : journée + soirée + nuit

? Vendredi 26/12/2025 : nuit uniquement

? Samedi 27/12/2025 : journée + soirée + nuit

? Dimanche 28/12/2025 : journée + soirée + nuit

? Lundi 29/12/2025 : nuit uniquement

? Mardi 30/12/2025 : nuit uniquement

? Mercredi 31/12/2025 : nuit uniquement

? Jeudi 01/01/2026 (jour férié ? Jour de l'an) : journée + soirée + nuit

? Vendredi 02/01/2026 : nuit uniquement

? Samedi 03/01/2026 : journée + soirée + nuit

? Dimanche 04/01/2026 : journée + soirée + nuit

Plages horaires de référence :

? Journée : 08h ? 18h

? Soirée : 18h ? 20h

? Nuit : 20h ? 08h

Je vous laisse vous organiser entre vous pour répartir les créneaux, en tenant compte des disponibilités.

Nous avons été très choqués par cette demande, merci d'avance pour votre aide

Par citoyen25

Est-il prévu que l'astreinte soit rémunérée en tant que telle?

Par janus2

merci d'avance pour votre aide

Bonjour,
Que voulez-vous savoir exactement ?

Par citoyen25

Normalement le temps passé en astreinte est rémunéré ou fait l'objet de repos compensateur (même s'il n'y a pas de temps travaillé).
Les conditions doivent être fixées par la convention collective.
L'astreinte doit être proportionnée au but poursuivi.
Ainsi, mettre toute une catégorie de personnel en astreinte en même temps pourrait ne pas être indispensable.
Pourquoi seulement pendant les vacances de Noël? Etes vous en congés payés?
L'astreinte ne doit pas être permanente (ici elle ne l'est pas, même si elle est assez lourde pendant 2 semaines). Elle ne devrait pas se faire pendant les congés payés (puisque'il est interdit de travailler pendant les congés payés, une astreinte sans pouvoir travailler n'a pas de sens).

Par arnaldus

D'abord merci pour vos réponses.

En fait je voulais savoir si je pouvais refusé vu que ce n'est pas prévu dans mon contrat de travail.

Ensuite il y a un souci sur la notion de côté exceptionnel qui réduit le délai à un jour pour prévenir (par exemple pourquoi le faire pendant les fêtes et uniquement à ce moment-là).

Merci d'avance

Par citoyen25

Justement c'est la question : pourquoi seulement à ce moment là?

Par arnaldus

Pour l'instant aucune information à ce sujet.

Par hideo

Bonsoir,
Avant de vous répondre correctement ,pouvez vous nous indiquer dans quel secteur d'activité travaillez vous et sous quelle convention collective
Quand cela commencera , et pour quel motif et pour combien de temps .
Combien d'ancienneté avez vous ?
Cordialement

Par arnaldus

Bonjour,
Je travaille dans le secteur informatique (Syntec)
J'ai 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
L'astreinte est prévue pour la période des vacances de Noël.
Ce qui Mon contrat de travail ne mentionne aucune astreinte.
Mes collègues et moi avons été prévenus ce matin seulement.

Par citoyen25

Si le contrat de travail n'aborde pas la question, les astreintes sont possibles légalement.
Si le contrat de travail mentionne que, spécifiquement pour vous, il n'y aura pas d'astreinte : alors là c'est différent.

La convention collective Syntec n'aborde pas le sujet, c'est le code du travail qui s'applique. Le CSE (s'il y en a un : pour entreprise de plus de 50 salariés) a-t-il été consulté?

Vous avez raison, sauf circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance pour mise en place d'astreintes est de 15 jours (code du travail article L3121-12 du code du travail).

L'information et la planification vous a-t-elle été communiquée au moins 15 jours à l'avance? Sinon, vous a-t-on communiqué des circonstances exceptionnelles?

Pourquoi l'ensemble de votre catégorie de personnels serait concerné sur toute la période?

Pendant la période avez-vous des congés payés (pas d'astreinte pendant les CP).

Cette astreinte sera-t-elle rémunérée ou fera-t-elle l'objet de repos compensateurs?

Sans réponse à toutes les questions il est difficile de statuer sur la légalité de ces astreintes.

Quant à les refuser, c'est probablement risqué, surtout si on reste dans le flou.

Par arnaldus

Bonjour et merci pour votre message,

Je n'ai eu aucune information sur les circonstances exceptionnelles à part que l'astreinte est exceptionnelle. Travaillant dans cette entreprise et pour ce client depuis 2 ans j'ai du mal à comprendre la raison.

A part ça je n'ai pas posé de congés payés.

Je n'ai aucune information sur une consultation du CSE mais il y en a un dans cette entreprise.

Je ne sais pas si on sera rémunérés ou s'il y aura des repos compensateurs.

Je me demande aussi comment fonctionnent les 11h de repos quotidiens et les 35h hebdomadaires ? Cela veut dire que l'on ne peut pas être d'astreinte pendant ces 11h/35h ?

Merci d'avance

Par citoyen25

Il faudrait vous renseigner sur la consultation du CSE, sur les circonstances exceptionnelles, sur le respect des 15 jours pour l'information, sur la rémunération.

Dans l'attente cela me paraîtrait très risqué de refuser les astreintes.

Par hideo

Bonjour,

Si une astreinte n'est pas mentionnée dans l'accord collectif (CT) ni dans votre contrat de travail, votre refus est légitime, car l'employeur doit obtenir votre accord pour instaurer une telle obligation, ce qui constitue une modification de votre contrat de travail. Si l'astreinte est instaurée unilatéralement sans accord, l'employeur doit consulter le CSE et informer l'inspection du travail, mais votre refus reste valable si vous n'avez pas donné votre consentement explicite, sauf si elle est prévue par un accord. L'employeur doit toujours respecter le délai de prévenance (15 jours minimum, sauf exception).

cordialement

Par citoyen25

Je crains que l'astreinte ne soit que des conditions de travail, comme les horaires...

Par kang74

Bonjour

S'il n'y a pas de CSE, l'inspection du travail doit être informé .

Donc contactez les au plus vite pour savoir si la procédure a été respectée .

Une astreinte, c'est le fait d'être joignable .

Cela ne veut pas dire que vous serez contacté ou que vous devriez travailler pendant cette période .

Votre disponibilité est rémunérée par une indemnisation, vos interventions par le paiement, en sus, d'heures supplémentaires .

Les heures de repos , et donc de travail pourront être décalées en conséquence .

Vous ne pouvez pas être d'astreinte le Dimanche en convention Syntec .

Enfin vous parlez de votre employeur, mais est ce vraiment votre employeur ?

Si non, il faut voir avec lui, notamment parce que vous acceptez un ordre de mission ou il n'est pas forcément prévu d'astreinte .