



Nombre max d'astreintes par mois

Par **nickolson**, le **14/07/2013** à **00:59**

bonjour, je fais partie de la convention 3286
je suis d'astreinte tous les jours depuis un an et demi hormis mes congés;
sauf si je prends un jour, il me maintiennent l'astreinte car c'est une création d'activité et je suis le seul qualifié; deux autres personnels ont cette qualification mais ils travaillent respectivement sur les agences de Lille et Marseille. Y'a t'il un maximum d'astreintes par mois car depuis le début de l'activité je n'ai plus de vie;
Je suis séparé et quand j'ai la chance d'avoir mon fils de quatre ans je suis stressé et angoissé au cas où l'on m'appelle et que je doive intervenir. Que faire de mon enfant?
Cela fait trois mois que je parcoure les différents forums, avocats mais personne n'est capable de me donner une réponse claire et précise.
au secours!!!!

Par **P.M.**, le **14/07/2013** à **10:07**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension et éviter des doublons, il aurait été préférable de poursuivre [ce sujet](#)...
Il conviendrait déjà de se référer à l'Accord d'astreinte obligatoire en fonction des preuves que vous avez de ces périodes d'astreinte laquelle doit faire l'objet d'une indemnité, les temps d'intervention, trajets compris, étant du temps de travail effectif...

Par **nickolson**, le **14/07/2013** à **18:14**

pour être clair je joins ci-dessous l'astreinte déposée par mon employeur à l'inspection du travail:
qui dit que les astreintes doivent être réparties équitablement mais que faire si on est tout seul dans l'agence à exercer ce métier?

Réglementation Astreintes à domicile

En raison de la nature de l'activité, des nécessités de service au patient et/ou de la réglementation imposée aux entreprises en matière de veille et de surveillance, les salariés peuvent être appelés à assurer, au-delà de

la durée normale du travail, des astreintes à domicile. Ces astreintes permettront notamment d'assurer :

- l'installation urgente de matériel médical ou d'assistance ;
- la réparation en cas de panne ou dysfonctionnement du matériel médical ou d'assistance ;
- l'approvisionnement en produits consommables.

les réponses appropriées aux différentes demandes, par téléphone.

DEFINITION DE L'ASTREINTE :

Au sens des dispositions de l'article L 3121-5 et suivant du Code du Travail, une période d'astreinte

s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate

de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir

pour effectuer un travail au service de l'entreprise et de ses clients.

Ces heures d'astreinte ne sont pas considérées comme des heures de travail effectif les salariés demeurant

libres de vaquer à des occupations personnelles.

DECOMPTE DES TEMPS DE REPOS EN FONCTION DES ASTREINTES EFFECTUEES :

Conformément à la Loi 2003-47 du 17 janvier 2003, les temps d'astreinte sont intégrés dans les périodes de repos quotidien et hebdomadaire exception faite des durées d'intervention.

Ainsi, lorsque le salarié a effectué une intervention pendant la période d'astreinte, il pourra bénéficier du repos intégral à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue prévue par le nouveau Code du Travail,

soit :

- 11 heures consécutives pour le repos quotidien
- 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire

Les parties conviennent que lorsqu'un salarié assure une période d'astreinte de nuit, il devra bénéficier

d'une période minimale de repos entre les 2 journées de travail, d'une durée de 12 heures.

La période de repos débute au moment où le salarié quitte l'agence, ou le domicile du patient, et vaque à

ses occupations personnelles.

ORGANISATION DES ASTREINTES :

Activité de la société nécessite la mise en place d'astreintes tous les jours et nuits de la semaine, samedi, dimanche et jours fériés compris.

L'astreinte faisant partie des engagements pris par le salarié dans le cadre de son contrat de travail il ne

pourra en aucun cas y déroger.

Répartition des Astreintes :

Les astreintes sont organisées dans chaque agence en fonction de l'activité et des effectifs de l'agence.

Les Directeurs de région et/ou Responsables d'agence seront chargés de l'organisation des astreintes et

devront veiller à une répartition équitable,

L'équité devra essentiellement porter sur le nombre d'astreintes effectuées et sur la répartition

des astreintes

entre les jours de la semaine, les week-end et les jours fériés.

C'est uniquement en cas d'entente entre les salariés dans l'agence, que la répartition pourra se faire en

fonction des impératifs et des volontés de chacun des salariés.

L'astreinte constituant une nécessité de la société et afin de préserver une égalité de traitement, les salariés bénéficiant d'un forfait jour inférieur à 217 jours et les salariés à temps partiel y

seront soumis au même titre que les salariés bénéficiant d'un forfait jour de 217 jours et les salariés à temps complet.

Toutefois, les salariés ayant un forfait jour inférieur à 217 jours et les salariés à temps partiel ne pourront

effectuer les astreintes que les jours où ils sont présents en agence, exceptés les week-ends et jours fériés.

Les week-end et jours fériés seront repartis à égalité entre les salariés de l'agence qu'ils soient à temps

complet, à temps partiel, au forfait de 217 jours, ou au forfait jour inférieur à 217 jours.

2. Horaires d'Astreintes :

Pour les salariés appartenant à la catégorie L'astreinte débute à 17h pour se terminer le lendemain matin à 9h.

Le week-end, l'astreinte débute le vendredi soir à 17h pour se terminer le lundi matin à 9h.

CONTREPARTIE DE L'ASTREINTE :

En contrepartie des sujétions particulières liées à l'astreinte, le salarié percevra une rémunération appelée

>, correspondant pour chaque semaine d'astreinte effectuée à 70€, soit 10€ par joueuse d'astreinte effectuée.

Le salarié sera payé à l'astreinte effectuée, afin de pallier aux disparités d'effectif et d'activité au sein des

différentes agences de la société.

Après réflexion et discussion, le règlement du salarié à l'astreinte effectuée, apparaît comme étant la

solution la plus équitable.

Cette solution est aussi adoptée, afin, de permettre à chaque agence, de garder une grande liberté, dans

l'organisation et la gestion des roulements d'astreinte.

Il est important de préciser, que l'intervention du salarié sera considérée comme intervention en période

d'astreinte, et rémunérée comme tel, si celle-ci a été déclenchée durant la période d'astreinte.

CONDITION DU DECLENCHEMENT DE L'INTERVENTION :

L'astreinte est essentielle à l'activité de la Société, en sa qualité de fournisseur de matériel

médical à domicile, des nécessités de service au patient et/ou de la réglementation imposée aux entreprises

en matière de veille et de surveillance.

Toutefois, l'intervention pendant l'astreinte doit être justifiée par un caractère impératif

En effet, la société peut être amenée à effectuer des interventions durant l'Astreinte, pour fournir ou installer du matériel, uniquement lorsque cela est impératif pour maintenir la santé du patient, et que cela ne peut attendre d'être effectué pendant les heures d'ouverture de l'agence. En conséquence :

Concernant l'approvisionnement en produits consommables : seul le matériel indispensable devra donner lieu à un déplacement.

Concernant l'installation urgente de matériel médical ou d'assistance, et en particulier au cours d'un week-end ou d'un jour férié, seule l'installation n'ayant pas pu être anticipée ou reportée sur un jour ouvré devra donner lieu à un déplacement.

REMUNERATION DES INTERVENTIONS

La durée d'intervention étant considérée comme un temps de travail effectif elle sera décomptée et rémunérée comme tel.

Les temps de déplacement, lorsque l'intervention nécessite ce déplacement, dans la limite du temps correspondant au trajet domicile/agence/lieu d'intervention, et les interventions, sont considérées et payées comme du travail effectif les employeurs devant veiller à ce que le recours à l'intervention pendant l'astreinte ne soit pas abusif.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, la programmation peut être modifiée sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

Par **P.M.**, le **14/07/2013** à **18:37**

Il faudrait déjà savoir si la rémunération de ces astreintes a été respectée car dans ce cas vous devriez pratiquement en avoir une permanente ainsi que les temps de repos après intervention, qu'ils soient quotidiens ou hebdomadaires...

Je note notamment ces différentes clauses dans l'Accord d'astreinte :

- "Les astreintes sont organisées dans chaque agence en fonction de l'activité et des effectifs de l'agence.

Les Directeurs de région et/ou Responsables d'agence seront chargés de l'organisation des

astreintes et

devront veiller à une répartition équitable,

L'équité devra essentiellement porter sur le nombre d'astreinte effectuées et sur la répartition des astreintes entre les jours de la semaine, les week-end et les jours fériés.

C'est uniquement en cas d'entente entre les salariés dans l'agence, que la répartition pourra se faire en fonction des impératifs et [s]des volontés de chacun des salariés[s]."

- "La programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance."

Il faudrait donc savoir aussi si elles ont été respectées...

Par **nickolson**, le **14/07/2013** à **19:13**

je n'ai jamais eu de planning d'astreinte sachant que j'étais le seul à les faire pendant 1 an et demi, jours fériés aussi ainsi que lorsque je prenais un cp

ils ne m'ont jamais fourni un récapitulatif de mes astreintes c'était noté sur la fiche de paie; le seul document récapitulant mes astreintes est le fichier excell que j'envoyais en fin de mois pour le paiement de celles-ci;

c'était une création d'activité, je le conçois mais un employeur ne doit-il pas s'organiser afin que l'employé puisse avoir des loisirs et une vie de famille, sans le stress et l'angoisse de l'astreinte car en cas d'appel je dois être très réactif; je m'occupe de patients sous oxygène alors si l'un d'eux n'en a plus je dois réagir rapidement et lui livrer, sinon il finit hospitalisé et je suis en faute professionnelle, donc en bref je n'ai rien pu faire pendant ces astreintes, vous imaginez, je me rends au cinéma ou à Disney avec mon fils de quatre ans; un patient m'appelle! que fais-je? je pars, je dois trouver une solution pour que quelqu'un garde mon fils et après je vais dépanner le patient tout ça en un temps record dans l'intérêt de la santé du patient!

Afin d'éviter ce problème je me suis abstenu de loisirs et détente, de voir mon fils régulièrement ce qui m'a moralement très atteint.

Le licenciement, je ne le conteste pas mais j'ai l'impression d'avoir été utilisé jusqu'au bout de mes forces, ce qui m'a amené à abandonner mon poste après un mois et demi en maladie sous médicaments, pour syndrome anxio-dépressif; je n'ai peut-être pas fait ce qu'il fallait mais dans l'état où j'étais ne m'a pas permis d'agir rationnellement; que dois-je faire

Par **P.M.**, le **14/07/2013** à **20:50**

Donc tout cela n'est pas conforme au Code du Travail notamment pendant les congés payés et à l'Accord d'astreinte puisque par l'esprit de sa rédaction, si elle ne pouvait pas être organisée au niveau de l'agence, elle devait l'être au niveau de la région et c'est à l'employeur de régler cela...

Même si vous auriez dû réagir beaucoup plus tôt, ne pas accepter cette situation et ne pas vous livrer à un abandon de poste, ce qui est toujours une très mauvaise méthode, un recours pourrait être envisagé mais comme je vous l'ai dit dans le sujet initial, c'est dossier en main que cela pourrait être envisagé et je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...

Par **nickolson**, le **14/07/2013** à **21:18**

merci beaucoup,je vois enfin la lumiere;comme je ne trouve pas de texte sur le nombre d'astreintes max ,je ne savais pas si je pouvais tenter une action aux prud'hommes; le seul texte que j'ai trouve est l'article des droits de l'homme respect de la vie privée et familiale;donc pour vous je peux essayer une negociation avec mon employeur ou dois je aller voir un avocat?

Par **P.M.**, le **14/07/2013** à **21:24**

Je vous conseillerais déjà avant de vous armer juridiquement pour engager éventuellement une négociation car il pourrait même être invoqué du harcèlement moral et une situation de stress provoquée par les conditions de travail voire ce qui aurait dû être une prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur même s'il paraît trop tard pour l'invoquer puisque vous avez été licencié entre temps...

Par **nickolson**, le **14/07/2013** à **21:28**

merci pour vos conseils

Par **patrice 14**, le **01/03/2015** à **10:30**

Je n ai pas bien tout compris mais puis je prendre une astreinte a l année si s est moi qui la demande

Par **P.M.**, le **01/03/2015** à **11:24**

Bonjour tout d'abord,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...
Les conditions d'une astreinte doivent toujours être fixées à l'avance...

Par **patrice 14**, le **01/03/2015** à **11:34**

Ma question est que si je décidé avec mon employeur de prendre une astreinte a l année en commun accord y a t il une loi qui l interdit

Par **P.M.**, le **01/03/2015** à **11:58**

Il y a une Loi qui oblige à ce que l'astreinte soit organisée par un Accord collectif...