



Légalité de mes horaires avec "astreinte"

Par **Mr V**, le **31/05/2016** à **17:53**

Bonjour,

Je souhaiterais avoir un avis éclairé sur la légalité de mes horaires de travail habituel.

Je travaille en tant que Technicien assistance client (support informatique) dans une SSII sous la convention SYNTEC. Le travail consistant à dépanner nos clients, les échanges se faisant le plus possible par e-mail.

Une semaine normale je suis aux 39h (de 9 à 18h du lundi au jeudi et de 9h à 17h le vendredi) avec une heure de pause le midi.

Une semaine sur trois je travaille en « astreinte » depuis la maison pour couvrir le week-end et la nuit.

Notre service doit être capable de répondre au téléphone 24/24 en cas d'urgence et d'assurer le travail qui arrive par e-mail le week-end et la nuit.

Pour être plus précis, la personne en astreinte est disponible en permanence au téléphone pour les urgences (hors horaires de bureau). Mais le soir jusque tard, dès le matin et dans la journée (pour le week-end) tous les incidents arrivant par e-mail sont traités comme au bureau, pas forcément dans l'instant mais ils doivent être traités tout de même sous peine de laisser aux collègues de jour du travail datant du week-end ou de la nuit.

Une semaine d'astreinte commence à la suite d'une semaine de travail avec des horaires un peu différent le vendredi:

Semaine au bureau avant astreinte: Lundi au Jeudi 9h-18h, Vendredi 9h-14h

Début de l'astreinte : le vendredi de la même semaine à 18h jusqu'au Lundi matin 9h (pour couvrir le week-end soit 63h de disponibilité). Puis du Lundi au Jeudi de 18h à 9h le lendemain matin (pour couvrir la nuit).

Vendredi, après avoir fini "l'Astreinte" à mon domicile à 9H, retour au bureau à 14h et travail au bureau jusqu'à 18h.

Si on fait le compte des heures sur deux semaines lors de l'enchaînement semaine au bureau, puis semaine d'astreinte, on arrive à 164h.

A savoir bien entendu qu'il ne s'agit pas du nombre réel d'heures travaillées, puisque sur l'astreinte, le week-end et la nuit, la charge de travail est normalement plus réduite qu'en

semaine.

Merci d'avance pour vos informations, je cherche à savoir si ces horaires de travail sont légaux (en prenant en compte ma convention SYNTEC) et si il ne le sont pas, quelles sont les entorses au code du travail .

Merci d'avance à tous pour vos informations,

Par **P.M.**, le **31/05/2016** à **18:25**

Bonjour,

Déjà toutes les heures d'intervention pendant l'astreinte que ce soit sur site, avec les trajet ou par mail et téléphone sont du temps de travail effectif et si vous n'avez pas pu avoir le repos hebdomadaire de 24 h auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 h avant la première intervention; vous devez l'avoir entre deux ou après la dernière, il en est de même entre deux journées de travail mais le repos quotidien peut être réduit à 9 h...

Normalement, il devrait y avoir un Accord d'astreinte au niveau de l'entreprise fixant notamment l'indemnité...

Par **Mr V**, le **01/06/2016** à **10:55**

Bonjour,

merci pour ces précisions.

Malgré la nature aléatoire du travail lors de ces astreintes, il ne m'est encore jamais arrivé suite au début d'une semaine d'astreinte (le vendredi à 18h après avoir fini au bureau à 14h le même jour) d'avoir 24h de repos complet avant la fin du week-end le Lundi à 9h.

Encore moins si on doit ajouter à ces 24h les 9h ou 11h de repos quotidien.

Dans quelles conditions exactement le repos quotidien peut-il passer à 9H ?

Et concernant votre remarque sur un Accord d'astreinte, nous n'en avons jamais signé avec mes collègues, donc il n'en existe pas à notre connaissance...

Par **P.M.**, le **01/06/2016** à **11:26**

Bonjour,

Pour la réduction du repos quotidien cela pourrait être notamment dans le cadre de [l'art. L3132-4 du Code du Travail](#) et de [ces dispositions](#)

Pour le mode de mise en place de l'astreinte, vous pourriez vous référer à [l'art. L3121-7 du Code du Travail](#)...

Par ailleurs des périodes trop fréquentes d'astreintes pourraient nuire à la santé physique et morale du salarié dont l'employeur doit se préoccuper...

Par **Mr V**, le **02/06/2016** à **09:25**

Merci,

effectivement l'employeur devrait s'en préoccuper mais ce n'est pas le cas.

Je souhaite quitter cet entreprise, et les questions posées ici, me permettrons de pouvoir négocier une rupture conventionnelle. Il y a malheureusement un historique de cas où notre employeur n'as pas accepté de rupture conventionnelle et la personne a eu a démissionner pour quitter ce travail.

Puisque nous n'avons pas d'accord d'astreinte et ne notons pas les heure de travail effectuées pendant l'astreinte, est-il possible de considérer cette période d'Astreinte comme du Télétravail ?

Si oui cela change-t-il quelque chose ?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **02/06/2016** à **09:31**

Bonjour,

Le télétravail implique des règles précises et il me paraît difficile de pouvoir substituer l'un à l'autre en revanche la non-application de disposition légales peut donner lieu à réparation par des dommages-intérêts mais il serait préférable d'apporter le plus d'éléments possibles...

Par **Mr V**, le **03/06/2016** à **10:03**

Bonjour,

merci pour ces précisions, mais il est inscrit dans les textes qu'il est à charge de l'employeur de prouver le respect de ces règles sur le temps de repos.

Quelqu'un a-t-il un exemple concret sur la manière dont un employeur peut tenter de prouver l'octroi de temps de repos dans un cas comme le miens ?

Mreци d'avance.

Par **P.M.**, le **03/06/2016** à **11:36**

Bonjour,

Ce qui est très exactement inscrit à l'[art. L3171-4 du Code du Travail](#) :

[citation]

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le

salarié.

Au vu de ces éléments **et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande**, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.[/citation]

Je pense que ma réponse correspond aux textes...

L'employeur devrait utiliser des moyens fiables à défaut de pointage comme des rapports d'intervention éventuellement contresignés...