



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

2018#26

Le salarié devant rester joignable en permanence par téléphone est en astreinte.

Le fait pour un salarié d'avoir l'obligation de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir en cas de besoin constitue-t-il une astreinte ouvrant droit à indemnisation ? C'est la question à laquelle a répondu la chambre sociale de la Cour de Cassation à l'occasion d'un arrêt rendu en date du 12 juillet 2018 (n°17-130.29).

Il est à noter que la Cour de Cassation a rendu sa décision sous l'empire de la définition de l'astreinte antérieure à la loi Travail du 8 août 2016, c'est-à-dire, 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 accomplir un travail au service de l'entreprise. (cf. art. L. 3121-5 du Code du travail)

Dans les faits, en application d'un dispositif de gestion des appels d'urgence, les Directeurs d'agence devaient, en dehors de leurs heures et jours de travail, laisser en permanence leur téléphone portable allumé pour pouvoir intervenir ou donner des instructions en cas d'urgence (mais sans contrainte de localisation). Plus exactement, leurs coordonnées étaient transmises à une société en charge des appels d'urgence et ils devaient, en cas d'appel, prendre les mesures adéquates.

A l'occasion de son licenciement, en application de la convention collective qui prévoyait le versement d'une prime forfaitaire en contrepartie de l'accomplissement d'astreintes, l'un des Directeurs d'agence a saisi le Conseil de Prud'hommes pour obtenir un rappel d'indemnité

d'astreinte. Sa demande a été accueillie par la Cour d'Appel qui a condamné l'entreprise au versement de 60 000 € de rappel d'indemnité d'astreinte.

L'employeur a contesté la décision de la Cour d'Appel dans la mesure où, selon le dispositif de gestion des appels d'urgence en place, le salarié n'avait pas l'obligation de tenir une permanence téléphonique à son domicile (comme la prévoyait la convention collective) ou à proximité (comme le prévoyait, un peu plus largement, le Code du travail). Le critère « spatial » n'était donc pas rempli. L'argument, pourtant pas dépourvu de fondement, n'a pas été retenu par la Cour de Cassation qui a confirmé la condamnation à l'encontre de l'entreprise.

En effet, privilégiant l'obligation qui était faite au salarié de rester en permanence à la disposition de l'employeur à l'aide de son téléphone portable (et de fait la contrainte pesant sur la vie privée du salarié), la Cour de Cassation a jugé qu'il s'agissait bien d'astreintes, ouvrant ainsi droit à l'indemnité forfaitaire prévue par les dispositions conventionnelles, l'exigence de proximité du domicile n'étant donc pas un élément déterminant de la notion d'astreinte.

Aujourd'hui, l'argument de la localisation ne saurait être avancé. C'est en effet dans cet esprit que la loi Travail du 8 août 2016 a depuis supprimé de la définition de l'astreinte toute référence au domicile, sans qu'il puisse être dérogé à cette nouvelle définition (ordre public). (cf. article L. 3121-9 du Code du travail)

Katia FONDRAS
Avocat

O
F
N
H
S
A
S
L
F