

PREVOIR DES ASTREINTES DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL NE SUFFIT PAS A LES RENDRE OBLIGATOIRES

Dans un arrêt du 23 mai 2017, la chambre sociale de la cour de cassation affirme l'obligation pour l'employeur de fixer les règles des astreintes par accord collectif ou décision unilatérale afin de pouvoir les mettre en place même en présence de clause d'astreinte insérée dans les contrats de travail.

Cour de cassation, Chambre sociale, 23 mai 2017, N°15-24507

FAITS JUGES DANS L'ARRET

Un salarié est embauché en qualité d'agent de surveillance. Suite à une promotion, il signe un avenant à son contrat de travail qui l'oblige à effectuer des astreintes dans le mois. Il refuse d'effectuer des astreintes et l'employeur le licencie pour faute grave.

Le salarié saisit les prud'hommes en réparation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

DECISION DE LA COUR D'APPEL

La cour d'appel rejette les demandes du salarié au motif que l'introduction dans son contrat de travail d'une clause lui imposant de réaliser des astreintes posait une obligation contractuelle à l'égard du salarié.

Dès lors, son refus d'exécuter les astreintes même en l'absence d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale constitue un manquement à son engagement contractuel.

SOLUTION DE LA COUR

La cour de cassation vient rappeler les dispositions légales concernant l'exécution d'astreinte. Ainsi, le code du travail soumet la mise en place des astreintes à un accord collectif ou à défaut une décision unilatérale de l'employeur après information et consultation du CE ou des délégués du personnel et information de l'inspection du travail.

Il en ressort pour la cour de cassation que même en présence d'une clause dans les contrats de travail imposant la réalisation d'astreinte, elles ne sont pas de nature à caractériser un caractère obligatoire si la négociation ou la consultation des représentants du personnel et de l'inspection du travail n'a pas eu lieu.

Dès lors, le salarié était en droit de refuser d'effectuer les astreintes.

DANS LA METALLURGIE

Dans la métallurgie, aucun accord de branche concernant la mise en place des astreintes n'a été signé. Il convient donc aux entreprises de la métallurgie de se conformer aux dispositions du code et à la décision de la cour de cassation en la matière.

PRECONISATIONS

Nous conseillons aux entreprises pouvant être intéressées par l'astreinte de **ne pas tarder à négocier** un accord dans leur entreprise **ou d'établir une décision unilatérale** après consultation des institutions représentatives du personnel **et dans ce cas d'informer l'inspection du travail.**