

# Une clause imposant des astreintes peut-elle figurer dans le règlement interieur ?

## Réponse courte

Une **clause imposant des astreintes** ne peut pas figurer valablement dans le **règlement interieur** au Luxembourg. L'obligation d'astreinte ne peut être instaurée que par un **accord exprès du salarié**, formalisé par une clause contractuelle, un avenant ou un **accord collectif**.

Le règlement interieur peut uniquement préciser les **modalités d'organisation** des astreintes déjà acceptées individuellement ou collectivement, mais il ne peut en aucun cas créer ou imposer une telle obligation sans le **consentement écrit** du salarié. Toute clause d'astreinte insérée unilatéralement dans le règlement interieur est **nulle et inopposable**.

## Définition

L'**astreinte** désigne la période pendant laquelle un salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit demeurer **joignable** et en mesure d'**intervenir** pour effectuer un travail au service de l'entreprise, en cas de besoin. L'astreinte ne constitue pas du **temps de travail effectif**, sauf lorsque le salarié est effectivement appelé à intervenir. Elle se distingue de la **garde**, qui implique une présence physique sur le lieu de travail.

## Conditions d'exercice

L'instauration d'astreintes requiert l'accord exprès du salarié, formalisé par une clause contractuelle ou un avenant. L'employeur ne peut imposer unilatéralement des périodes d'astreinte par simple insertion dans le règlement interieur. La jurisprudence luxembourgeoise considère qu'une telle clause, insérée sans consentement individuel, est dépourvue d'effet contraignant. L'accord collectif ou l'accord individuel prime sur toute disposition du règlement interieur en la matière.

## Modalités pratiques

Si l'astreinte est prévue par accord collectif ou par contrat, le règlement interieur peut en préciser les modalités d'organisation (procédure d'alerte, moyens de communication, délais d'intervention). Toutefois, il ne peut créer une obligation d'astreinte pour les salariés qui n'y ont pas consenti individuellement. La planification des astreintes doit respecter le droit au repos quotidien et hebdomadaire (articles [L.211-16](#) et [L.211-7](#)), ainsi que les durées maximales de travail prévues par le Code du travail. La rémunération ou la compensation des astreintes doit être déterminée par accord collectif, contrat ou avenant, et ne peut être fixée unilatéralement par le règlement interieur.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de réserver au règlement intérieur les aspects organisationnels et techniques relatifs à l'astreinte, sans y inclure de clause imposant l'obligation d'astreinte. Toute modification du régime d'astreinte doit faire l'objet d'une information et, le cas échéant, d'une consultation de la délégation du personnel. L'employeur doit veiller à la traçabilité des périodes d'astreinte et des interventions effectives, afin de garantir le respect des droits des salariés et d'éviter tout contentieux relatif à la qualification du temps de travail.

## Cadre juridique

Reference	Objet
<b>Article <u>L.211-1</u></b>	Definition du temps de travail effectif
<b>Article <u>L.211-7</u></b>	Repos hebdomadaire
<b>Article <u>L.211-16</u></b>	Repos quotidien
<b>Article <u>L.414-1</u> et suivants</b>	Procédure d'élaboration et de modification du règlement intérieur
<b>Article <u>L.414-3</u></b>	Mission de la délégation du personnel : avis sur l'élaboration ou modification du règlement intérieur
<b>Article <u>L.414-9</u></b>	Codetermination pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur (entreprises $\geq$ 150 salariés)

L'insertion d'une clause imposant des astreintes dans le règlement intérieur, sans accord exprès du salarié, est nulle et inopposable. Toute obligation d'astreinte doit impérativement faire l'objet d'un accord individuel ou collectif distinct.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.