

Comment les astreintes comptent dans le droit à la déconnexion ?

Réponse courte

Les **astreintes** constituent une dérogation exceptionnelle au droit à la déconnexion et doivent être encadrées par le régime spécifique prévu à l'article L.312-9 du Code du travail. Durant l'astreinte, le salarié reste joignable en dehors du temps de travail mais conserve sa liberté de mouvement et d'activité.

Le régime de déconnexion doit prévoir des **modalités de compensation** spécifiques pour ces périodes d'astreinte, qu'il s'agisse d'une contrepartie financière ou de repos. Seul le temps d'intervention effectif durant l'astreinte compte comme temps de travail, pas la période de disponibilité.

L'astreinte ne doit pas être confondue avec le **temps de garde** (présence obligatoire sur un lieu déterminé) ou le **temps de permanence** (présence et attention constante), qui constituent du temps de travail effectif et échappent à la logique du droit à la déconnexion.

L'employeur doit définir dans son régime les conditions d'organisation des astreintes, les délais d'intervention exigés, la fréquence maximale et les compensations accordées pour respecter l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels (courriels, téléphone portable, messageries) en dehors de son temps de travail. Il vise à protéger la santé des salariés et à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'**astreinte** désigne la période durant laquelle le salarié, sans être physiquement à son poste de travail, doit pouvoir intervenir rapidement pour effectuer un travail à la demande de l'employeur. Le salarié n'est pas contraint de rester à un endroit précis mais doit être joignable à tout moment. Cette situation constitue une exception au principe de déconnexion totale.

La distinction avec d'autres formes de disponibilité est essentielle : le **temps de garde** (présence obligatoire sur un lieu déterminé) et le **temps de permanence** (présence avec attention constante sur le lieu de travail) constituent du temps de travail effectif et ne relèvent pas de la problématique du droit à la déconnexion.

Questions fréquentes

Comment les périodes d'astreinte doivent-elles être compensées ?

Les astreintes doivent faire l'objet de compensations définies dans le régime de déconnexion, soit sous forme de prime financière pour la période de disponibilité, soit par une contrepartie en repos. Cette compensation est distincte de la rémunération du temps d'intervention effectif. Si l'intervention réduit le repos quotidien de 11 heures, un repos compensateur équivalent doit être accordé.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion et comment s'articule-t-il avec les astreintes au Luxembourg ?

Le droit à la déconnexion est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Les astreintes constituent une dérogation exceptionnelle à ce droit : durant l'astreinte, le salarié doit rester joignable mais conserve sa liberté de mouvement. Cette dérogation doit être strictement encadrée par le régime de déconnexion de l'entreprise et faire l'objet de compensations spécifiques.

Quelle est la différence entre astreinte, temps de garde et temps de permanence ?

L'astreinte permet au salarié de conserver sa liberté de mouvement tout en restant joignable. Le temps de garde impose une présence obligatoire sur un lieu déterminé, tandis que le temps de permanence exige une présence avec attention constante sur le lieu de travail. Ces deux derniers constituent du temps de travail effectif et échappent à la logique du droit à la déconnexion.

Qui peut mettre en place un régime d'astreinte et selon quelles modalités ?

La mise en place d'un régime d'astreinte dépend de la taille de l'entreprise : dans les entreprises avec convention collective, elle nécessite une négociation avec les partenaires sociaux ; dans les entreprises de 150 salariés et plus sans convention, un accord commun avec la délégation du personnel est requis ; dans les autres entreprises, l'information et consultation de la délégation du personnel (si elle existe) suffisent.

Conditions d'exercice

L'astreinte peut être mise en place sous réserve du respect de conditions strictes définies par le régime de déconnexion de l'entreprise ou du secteur. Ce régime doit obligatoirement prévoir les modalités d'organisation des astreintes comme dérogation exceptionnelle au droit à la déconnexion.

Le caractère **exceptionnel** de la dérogation implique que l'astreinte ne peut devenir la règle générale d'organisation du travail. Elle doit répondre à des besoins opérationnels réels (pannes, urgences, continuité de service) et être justifiée par la nature de l'activité.

La mise en place ou la modification du régime d'astreinte nécessite :

- Dans les entreprises avec convention collective : négociation avec les partenaires sociaux
- Dans les entreprises de 150 salariés et plus : accord commun avec la délégation du personnel
- Dans les autres entreprises : information et consultation de la délégation du personnel si elle existe

Type d'entreprise	Modalité de mise en place	Base légale
Avec convention collective	Négociation collective de branche ou d'entreprise	Article L.162-12
? 150 salariés sans CCT	Accord commun employeur-délégation	Article L.414-9
< 150 salariés sans CCT	Information et consultation délégation (si existante)	Article L.312-9
Sans délégation	Décision employeur avec information salariés	Article L.312-9

Modalités pratiques

Le régime de déconnexion doit préciser pour les astreintes : les **modalités pratiques de joignabilité**, les **délais d'intervention requis**, la **fréquence maximale** des périodes d'astreinte, et les **compensations** accordées.

La **compensation d'astreinte** peut prendre deux formes : une prime financière versée pour la période de disponibilité, ou une contrepartie en repos. Cette compensation est distincte de la rémunération du temps d'intervention effectif qui, lui, constitue du temps de travail à rémunérer normalement.

Concernant le temps de repos, les interventions durant l'astreinte peuvent réduire le repos quotidien obligatoire de 11 heures consécutives. Dans ce cas, un **repos compensateur équivalent** doit être accordé avant la fin de la période de référence.

L'employeur doit tenir un **registre des astreintes** dans le compte individuel de temps de travail de chaque salarié, conformément à l'article [L.211-28](#). Ce registre mentionne les périodes d'astreinte et les interventions effectuées.

Élément	Modalité	Base légale
Délai d'intervention	Généralement 20-30 minutes selon l'accord	Usage professionnel
Repos quotidien minimum	11 heures consécutives à garantir	Article L.211-15
Compensation repos	Équivalent au repos perdu, avant fin période de référence	Jurisprudence européenne
Registre obligatoire	Compte individuel temps de travail	Article L.211-28
Prime d'astreinte	Montant défini par accord ou contrat	Article L.312-9

Pratiques et recommandations

L'employeur doit veiller à ce que la **fréquence des astreintes** reste raisonnable et n'affecte pas significativement la capacité du salarié à gérer librement son temps personnel. Une jurisprudence européenne de 2021 considère qu'une astreinte devient du temps de travail si les contraintes imposées affectent objectivement et très significativement la liberté du salarié.

Il est recommandé de **planifier les astreintes à l'avance** et d'informer les salariés dans un délai raisonnable, idéalement plusieurs semaines avant. En cas de modification exceptionnelle, un délai minimum d'information doit être respecté.

L'employeur doit mettre en place des **mesures de sensibilisation** sur l'utilisation des outils numériques durant les astreintes et former les managers à respecter le principe de déconnexion en dehors des périodes d'astreinte planifiées.

Une **évaluation régulière** du système d'astreinte est nécessaire pour vérifier que les contraintes restent proportionnées et que les compensations sont adaptées. Cette évaluation doit prendre en compte la fréquence réelle des interventions, les délais imposés et l'impact sur la vie privée des salariés.

Les salariés en astreinte doivent pouvoir **refuser une astreinte** si elle n'est pas prévue par un accord valide ou si elle n'a pas été correctement notifiée selon les modalités définies dans le régime de déconnexion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation pour l'employeur de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion avec modalités de compensation pour les dérogations exceptionnelles (astreintes)
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives de 251 à 25.000 euros en cas d'absence de régime de déconnexion (applicables à partir du 4 juillet 2026)
Article <u>L.414-9</u>	Décision d'un commun accord avec la délégation du personnel pour l'introduction ou modification d'un régime de déconnexion (entreprises ? 150 salariés)
Article <u>L.211-4</u>	Définition du temps de travail effectif (temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur)
Article <u>L.211-15</u>	Repos quotidien minimum de 11 heures consécutives
Article <u>L.211-28</u>	Obligation de tenir un compte individuel de temps de travail mentionnant les périodes d'astreinte

L'astreinte ne supprime pas le droit à la déconnexion mais constitue une dérogation qui doit être strictement encadrée et compensée. Les périodes d'attente durant l'astreinte ne sont pas du temps de travail effectif, contrairement aux interventions réalisées.

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.