

Une ASBL peut-elle imposer des astreintes à un salarié ?

Réponse courte

Une ASBL peut mettre en place des astreintes uniquement avec l'**accord préalable et écrit** du salarié, soit dans le contrat initial, soit par avenant (Art. [L.121-4](#)). L'astreinte doit être compensée financièrement ou en **temps de repos** (Art. [L.211-21](#)). Le planning doit être communiqué au moins **3 jours à l'avance** (Art. [L.211-7](#)).

Le temps d'intervention effective constitue du **temps de travail effectif**, rémunéré avec une **majoration de 40 %** pour heures supplémentaires (Art. [L.211-27](#)). Les limites de **10 heures par jour** et **48 heures par semaine** (Art. [L.211-5](#)) ainsi que le repos quotidien de **11 heures consécutives** (Art. [L.211-6](#)) doivent être respectées.

L'employeur doit tenir un **registre des astreintes** mentionnant début, fin et interventions effectuées. Il est recommandé de formaliser les règles dans le règlement intérieur et d'établir un planning équitable de rotation entre les salariés concernés. Voir également la fiche relative à [non-respect du temps de travail dans une ASBL](#).

Définition

L'astreinte désigne une période pendant laquelle le **salarié**, sans être sur son lieu de travail ni à la disposition permanente de l'employeur, doit rester joignable pour effectuer une intervention si nécessaire (Art. [L.211-4](#)). Elle se distingue de la permanence qui implique une présence physique sur le lieu de travail. Voir également la fiche relative à [durée du travail et repos obligatoire](#).

Conditions d'exercice

Pour être valable, l'astreinte doit respecter plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Base légale
Clause écrite	Prévue dans le contrat de travail ou un avenant (Art. L.121-4)
Compensation	Compensation financière ou en temps de repos obligatoire (Art. L.211-21)
Durées maximales	Respect des limites de 10h/jour et 48h/semaine (Art. L.211-5)
Repos quotidien	Garantie de 11h consécutives de repos (Art. L.211-6)
Planification	Communication au moins 3 jours à l'avance (Art. L.211-7)

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter les obligations suivantes.

Obligation	Détail
Registre des astreintes	Tenue d'un registre mentionnant début, fin et interventions
Communication écrite	Modalités pratiques (moyens de contact, délais d'intervention)
Rémunération des interventions	Toute intervention effective est du temps de travail effectif
Majoration	Application d'une majoration de 40 % pour heures supplémentaires (Art. L.211-27)
Égalité de traitement	Répartition équitable des astreintes entre salariés

Pratiques et recommandations

Formaliser les règles d'astreinte dans le règlement intérieur et établir un planning équitable de rotation, afin d'assurer la transparence et la prévisibilité pour les salariés concernés.

Prévoir un délai raisonnable d'intervention (30 à 60 minutes) et mettre à disposition les moyens techniques nécessaires pour permettre au salarié de répondre efficacement aux sollicitations.

Consulter la délégation du personnel si elle existe et documenter toutes les interventions effectuées, en veillant à la traçabilité des heures et des compensations accordées. Voir également la fiche relative à [non-respect du temps de travail dans une ASBL](#).

Cadre juridique

Les astreintes dans les ASBL sont encadrées par les textes suivants :

Référence	Objet
Art. L.211-4	Définition et régime de l'astreinte
Art. L.211-5 et L.211-6	Durées maximales et repos obligatoire
Art. L.211-21	Compensation obligatoire
Art. L.211-27	Majoration des heures supplémentaires
Art. L.121-4	Modification du contrat de travail

L'employeur doit veiller particulièrement au respect des temps de repos et à la charge de travail globale du salarié. En cas de contentieux, il devra prouver le respect de toutes les obligations légales relatives aux astreintes.

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.