

11/02/2025	Contact : Matthieu PORTAFAIX portafaixm@d42.ffbatiment.fr	2025.089
------------	--	----------

Retrouvez ces informations sur notre site www.btp42.fr à la rubrique documents

ASTREINTES BATIMENT – VALEURS 2025

L'article 7 de l'accord du 28 avril 2004 sur les astreintes dans les entreprises du Bâtiment des départements de l'Ain, la Drôme, l'Ardèche, l'Isère, la Loire, le Rhône, la Savoie et la Haute-Savoie prévoit une indexation du montant des indemnités sur le salaire mensuel de l'Ouvrier N III P1 – Coefficient 210 en vigueur au 1^{er} Janvier 2004.

Vous trouverez ci-dessous les montants pour l'année 2025 :

	Année 2025
Salaire mensuel NIII P1 – Coef. 210	2060,00 euros
Semaine calendaire	132,10 euros
Semaine de 5 jours	55,61 euros
Fin de semaine	76,48 euros
Jour Férié : supplément de	19,45 euros

Nota : Les astreintes 2025 sont restées indexées sur le coefficient 210, valeur 2024, toujours en vigueur en 2025 en l'absence de nouvel accord sur les minima salariaux.

➤ Définition de l'astreinte :

L'astreinte est une période pendant laquelle **le salarié n'est pas totalement libre de son temps et de ses déplacements** dans l'attente d'un appel téléphonique ou de tout autre signal demandant son intervention.

Ainsi, le salarié doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur.

L'obligation pour le salarié de demeurer à son domicile ou à proximité a été supprimée par la [Loi Travail](#) du 8 août 2016.

➤ **Mise en place des astreintes :**

La mise en place des astreintes résulte soit d'un accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut d'une convention ou un accord de branche. Les astreintes peuvent également résulter d'une décision de l'employeur, après avis du CE ou des DP ou des membres du CSE s'ils existent, et d'une information de l'inspection du travail.

Les entreprises de moins de 11 salariés, et de 11 à 20 salariés sans représentant du personnel, ont également la possibilité de conclure un accord sur les astreintes par accord référendaire (majorité des 2/3 des salariés).

➤ **Rémunération de la période d'astreinte :**

Seules les périodes d'intervention au cours d'une astreinte sont considérées comme du temps de travail effectif, et rémunéré comme tel. Il en résulte qu'exception faite de la période d'intervention, la loi prévoit que la durée d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives et des durées minimales de repos hebdomadaire.

Il appartient à l'entreprise de **définir les compensations financières** auxquelles les astreintes donnent lieu (indemnisation forfaitaire de l'astreinte et rémunération du temps de travail en cas d'intervention).

➤ **Salarié concerné :**

L'employeur devra rechercher en priorité des volontaires. A défaut, il désignera des salariés qui effectueront les astreintes.

Le salarié (ou l'un des salariés en cas d'équipes) en astreinte aura **une qualification au moins égale :**

- **au niveau II, coefficient 185** s'il est **Ouvrier**,
- ou **au niveau E** s'il est **ETAM**.

➤ **Fréquence :**

Le salarié ne pourra être d'astreinte plus de **deux semaines consécutives**.

La totalité de ces astreintes ne pourra excéder plus :

- de 18 semaines sur 12 mois consécutifs pour les salariés volontaires,
- ni plus de 9 semaines pour les salariés désignés sans leur accord.

➤ **Information des salariés :**

L'entreprise doit fixer un calendrier des astreintes en concertation avec les salariés et en présence des représentants du personnel, s'ils existent.

Si la programmation est annuelle, elle est communiquée aux salariés dès sa fixation et rappelée aux salariés au moins 15 jours à l'avance.

Si la programmation n'est pas annuelle, elle est communiquée aux salariés au moins 15 jours à l'avance.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins **15 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc** à l'avance.

➤ **Document à remettre au salarié :**

En fin de mois, l'employeur remet au **salarié un document récapitulant le nombre d'heures astreintes ainsi que la compensation correspondante**. Aucun formalisme particulier n'est imposé pour ce document.

Ce document doit être conservé 1 an et tenu à disposition des agents de l'inspection du travail.

➤ **Matériel :**

L'entreprise fournit le matériel nécessaire à l'astreinte : moyens de communication, de transport et d'intervention adaptés.