



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

éducateurs

Question écrite n° 14318

Texte de la question

L'adoption le 25 mars 1998 par l'Assemblée nationale du projet de loi relatif aux 35 heures modifie l'article L. 212-4 du code du travail, en prévoyant que le temps de travail effectif est le « temps où le salarié est à la disposition de l'employeur ». Cette nouvelle définition est très lourde de conséquences pour les établissements recevant des enfants et adultes handicapés et pour les établissements appliquant la convention collective 66 en particulier. Ces structures médico-sociales représentent 130 000 emplois et 38,8 milliards de francs, dont 29,5 milliards, financés par l'assurance maladie ; 9,3 milliards, financés par les départements. La masse salariale (75 % des dépenses) équivaut à 28 milliards de francs. L'impact financier de la nouvelle rédaction de l'article 4 bis de la loi des 35 heures se situe entre 850 millions de francs et 1,4 milliard, qui seront demandés aux deux financiers ci-dessus. Aussi M. Jean Roatta souhaiterait savoir quelle disposition Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité prendra pour faire face à l'impact de la nouvelle législation des 35 heures de travail hebdomadaires, dans ce secteur d'activités.

Texte de la réponse

La ministre de l'emploi et de la solidarité partage avec l'honorable parlementaire le souci de clarifier la situation du personnel éducatif du secteur social et médico-social assurant un service de nuit passé en chambre de veille. La définition du travail effectif reprise par la loi du 13 juin 1998 est directement inspirée des évolutions récentes de la jurisprudence, dont elle reprend les formulations les plus fréquentes. Elle retient la qualification de travail effectif lorsque le salarié est, quel que soit le lieu où il se trouve placé, dans une situation de ne pas pouvoir disposer librement de son temps et de devoir respecter les directives qui lui ont été données par l'employeur. Cette définition est tout à fait compatible avec la jurisprudence constante de la Cour de cassation sur les astreintes. En effet, selon cette jurisprudence, il y a temps de travail effectif dès lors que le salarié est à la disposition permanente de l'employeur et qu'il ne peut disposer librement de son temps pendant cette période (Cass. Soc. 28 octobre 1997 Bazic c/Comité d'établissement des avions Marcel Dassaut-Bréguet - Conclusions de l'avocat général à la Cour de cassation Chauvy et Cass. Soc. 7 avril 1998 Association de Lestranac c/Larrocan). Lorsque le salarié peut vaquer librement à ses occupations pendant la période d'astreinte (notamment en cas d'astreinte à domicile), la Cour de cassation considère que cette période ne peut être assimilée à du temps de travail effectif ; seules les périodes d'intervention du salarié pendant l'astreinte seront décomptées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel (Cass. Soc. 24 novembre 1993 Latgé, Puginier c/Sté ISS et autres). Cette évolution législative conforme aux dispositions de la Cour de cassation peut conduire, le cas échéant, à un ajustement des conventions collectives applicables pour mieux définir les périodes de garde sur place, dès lors qu'aucune intervention effective n'est demandée au salarié. Ainsi, l'organisation d'une équivalence conventionnelle serait de nature à régler la question soulevée par l'honorable parlementaire.

Données clés

Auteur : [M. Jean Roatta](#)

Circonscription : Bouches-du-Rhône (3^e circonscription) - Union pour la démocratie française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 14318

Rubrique : Institutions sociales et médico-sociales

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

[Date\(s\) clé\(s\)](#)

Question publiée le : 11 mai 1998, page 2616

Réponse publiée le : 19 octobre 1998, page 5710