



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

éducateurs

Question écrite n° 17346

Texte de la question

M. Daniel Paul attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conséquences pour les établissements des secteurs social et médico-social, de la loi portant réduction du temps de travail. La convention collective nationale du 15 mars 1966, en ses articles 11 de l'annexe III et 13 de l'annexe X, dispose qu'une nuit passée en chambre de veille, par le personnel éducatif, équivaut à 3 heures de travail effectif. Or, en 1995, la Cour de cassation a posé comme principe qu'un salarié est en situation de travail « effectif » lorsqu'il doit rester sur le lieu de travail à la disposition de son employeur. Cette décision a fait jurisprudence. Elle est confirmée par la définition du temps de travail effectif contenu dans l'article L. 212-4 du code du travail suite à l'adoption de la loi relative au temps de travail du 13 juin 1998. Les inquiétudes sont grandes, tant parmi les organismes gestionnaires des établissements concernés que parmi les organisations syndicales des personnels de ces établissements. Aussi, lui demande-t-il quelles mesures elle entend prendre, parallèlement aux discussions entamées - mesures touchant à la fois aux moyens financiers et aux dispositions réglementaires nécessaires - pour que les inquiétudes actuelles soient levées et que les négociations puissent se dérouler dans de bonnes conditions.

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. Daniel Paul](#)

Circonscription : Seine-Maritime (8^e circonscription) - Communiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 17346

Rubrique : Institutions sociales et médico-sociales

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 27 juillet 1998, page 4083

Réponse publiée le : 19 octobre 1998, page 5710