



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 11ème législature

éducateurs

Question écrite n° 18718

### Texte de la question

M. Gérard Voisin appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur l'évolution de la jurisprudence en matière d'interprétation des dispositions conventionnelles sur les nuits en chambre de veille. Il note, en effet, que, depuis 1995, la jurisprudence retient 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. L'article L. 212-4 du code du travail, dans sa nouvelle définition de la durée du temps de travail effectif, vient confirmer cette jurisprudence qui provoque de nombreux recours du personnel éducatif relevant jusqu'alors de la convention collective nationale du travail du 15 mars 1966, disposant qu'une nuit passée en chambre de veille équivaut à trois heures de travail effectif. Cette interprétation provoque de grandes craintes, au sein des organismes gestionnaires du secteur médico-social, sur l'aggravation de leur situation financière. Il demande donc au Gouvernement les dispositions qu'il entend favoriser, afin de réaffirmer le principe d'équivalence défini par les dispositions conventionnelles précédemment agréées.

### 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 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 Bazie c/comité d'établissement des avions Marcel Dassault-Breguet - conclusions de l'avocat général à la cour de cassation Chauvy et cass. soc. 7 avril 1998 association de Lestonac c/Larrocq). 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. Gérard Voisin](#)

**Circonscription :** Saône-et-Loire (1<sup>re</sup> circonscription) - Démocratie libérale et indépendants

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question** : 18718

**Rubrique** : Institutions sociales et médico-sociales

**Ministère interrogé** : emploi et solidarité

**Ministère attributaire** : emploi et solidarité

Date(s) clée(s)

**Question publiée le** : 7 septembre 1998, page 4869

**Réponse publiée le** : 9 novembre 1998, page 6162