



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 11ème législature

éducateurs

Question écrite n° 19761

### Texte de la question

M. Christian Franqueville souhaite attirer l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les problèmes de compatibilité, pour les établissements sociaux, entre les dispositions conventionnelles concernant les nuits en chambre de veille et la définition du temps de travail effectif posée par l'article L. 212-4 du code du travail. La convention collective du 15 mars 1966 stipule qu'une nuit passée en chambre de veille par le personnel éducatif équivaut à trois heures de travail effectif. Or la jurisprudence pose depuis 1995 comme principe qu'un salarié est en situation de travail effectif lorsqu'il doit rester sur son lieu de travail à la disposition de son employeur. La confirmation de cette jurisprudence, par loi du 13 juin 1998, place les institutions spécialisées dans une situation financière critique : elles ne peuvent ni supporter les condamnations formulées par les prud'hommes, ni le financement du surcroît de charges de personnel. Ces associations vont donc se trouver confrontées à des licenciements et des dépôts de bilan. Il souhaiterait connaître les dispositions qu'elle compte entreprendre pour remédier à cette situation.

### 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, Bazie c/Comité d'établissement des avions Marcel Dassault-Bréguet - Conclusions de l'avocat général à la Cour de cassation Chauvy et Cass. soc. 7 avril 1998, Association de Lestonac 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/Société 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. Christian Franqueville](#)

**Circonscription** : Vosges (4<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste

**Type de question** : Question écrite

**Numéro de la question** : 19761

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

**Ministère interrogé** : emploi et solidarité

**Ministère attributaire** : emploi et solidarité

[Date\(s\) clé\(s\)](#)

**Question publiée le** : 5 octobre 1998, page 5369

**Réponse publiée le** : 7 décembre 1998, page 6716