



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

éducateurs

Question écrite n° 19942

Texte de la question

M. Eric Doligé souhaite appeler l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conséquences pour les associations oeuvrant dans le secteur social et médico-social de la définition de la durée du travail effectif telle qu'elle résulte de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Depuis la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966, le personnel éducatif passant une nuit en chambre de veille est rémunéré sur la base d'une durée effective de travail de trois heures. 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, jurisprudence validée par la loi susmentionnée. Les surcoûts financiers engendrés seront insupportables pour les budgets de fonctionnement de ces structures associatives essentielles à l'insertion des personnes handicapées et inadaptées. Aussi, dans un souci de préserver leur activité, lui demande-t-il de bien vouloir envisager un aménagement réglementaire reprenant le principe d'équivalence conventionnelle adoptées en 1996.

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. Éric Doligé](#)

Circonscription : Loiret (2^e circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 19942

Rubrique : Institutions sociales et médico-sociales

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée le : 5 octobre 1998, page 5377

Réponse publiée le : 7 décembre 1998, page 6717