



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

éducateurs

Question écrite n° 20088

Texte de la question

M. Eric Besson appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la compatibilité des dispositions conventionnelles avec la nouvelle définition du temps de travail effectif posée par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, dans le secteur social et médico-social, notamment dans l'interprétation restrictive de l'article 11, annexe III, de la convention collective du 15 mars 1966. Ces dispositions conventionnelles qui existent depuis l'origine de la convention collective du 15 mars 1966 sont de plus en plus souvent contestées notamment par les inspecteurs du travail qui les considèrent en contradiction avec les orientations de la jurisprudence. En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation développe actuellement une jurisprudence selon laquelle le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur (Cass, soc., 28 octobre 1997 - RJS 12/97 n° 1379). Une telle tendance, qui aboutirait à une décision de la Cour de cassation déclarant ces dispositions conventionnelles illégales, serait susceptible de causer un grave préjudice aux associations du secteur sanitaire et social. Les employeurs seraient alors dans l'obligation de décompter heure par heure le temps passé en surveillance de nuit avec le versement d'importants rappels de salaire. Dans son article 46 la loi quinquennale du 20 décembre 1993 annonçait que les conditions de recours aux astreintes seraient précisées par décret. A ce jour, aucun décret n'a été pris. La loi du 13 juin 1998, dans son article 5, reprend le raisonnement adopté par la convention collective puisqu'il définit le temps de travail effectif comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ». Compte tenu de cette nouvelle définition les associations de ce secteur craignent de se trouver confrontées à de graves difficultés financières, pouvant le cas échéant, entraîner des suppressions de postes. Il lui demande en ce sens, de bien vouloir l'informer des initiatives qui seront prises par le Gouvernement permettant d'instaurer un système d'équivalence pour les personnels éducatifs assurant des surveillances de nuit.

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 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 de 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 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 Besson](#)

Circonscription : Drôme (2^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 20088

Rubrique : Institutions sociales et médico-sociales

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 12 octobre 1998, page 5508

Réponse publiée le : 25 janvier 1999, page 468