



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

éducateurs

Question écrite n° 20316

Texte de la question

M. Bruno Le Roux souhaite attirer l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur le problème de la prise en charge des nuits en chambre de veille dans le secteur social et médico-social. La convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 prévoit qu'une nuit en chambre de veille par le personnel éducatif équivaut à trois heures de travail effectif. Or, depuis 1995, la jurisprudence de la Cour de cassation pose en principe qu'un salarié est en situation de travail effectif dès qu'il doit rester sur le lieu de travail à la disposition de l'employeur. Suite à l'adoption de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail récemment votée, l'article L. 212-4 du code du travail donne une nouvelle définition du temps de travail effectif qui confirme cette jurisprudence. Il y a donc un problème de compatibilité entre les dispositions de la convention de 1966 et la définition du travail effectif telle que posée par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Cette nouvelle définition risque d'entraîner des charges financières insupportables pour le secteur médico-social associatif. Il lui demande quelles mesures pourraient être prises afin de valider le principe d'équivalence posé par les dispositions conventionnelles 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 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/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. Bruno Le Roux](#)

Circonscription : Seine-Saint-Denis (1^{re} circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 20316

Rubrique : Institutions sociales et médico-sociales

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée le : 19 octobre 1998, page 5649

Réponse publiée le : 21 décembre 1998, page 6983