



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

éducateurs

Question écrite n° 20345

Texte de la question

M. Dominique Caillaud appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les préoccupations exprimées par les associations du secteur social et médico-social en charge de la sauvegarde de l'enfance et du soutien aux adultes et aux familles en difficulté, quant à l'évolution de la jurisprudence en matière d'interprétation des dispositions conventionnelles relatives aux nuits passées en chambre de veille par le personnel éducatif. Si la convention collective du 15 mars 1996 pose, pour ce personnel, le principe d'équivalence entre une nuit passée en chambre de veille, et trois heures de travail effectif, la Cour de cassation, depuis 1995, et, plus récemment, la loi n° 98-461 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, précisent, en revanche, qu'un salarié accomplit un travail effectif, lorsqu'il reste sur son lieu de travail à la disposition de son employeur. Cette « dichotomie juridique », ne manque pas de générer de nombreux recours, et la condamnation des associations précitées, qui se retrouvent de ce fait dans des situations financières des plus désastreuses. Aussi, il la remercie de lui indiquer si elle envisage d'élaborer un décret portant sur l'organisation du temps de travail dans le secteur social médico-social palliant 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/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. Dominique Caillaud](#)

Circonscription : Vendée (2^e circonscription) - Union pour la démocratie française-Alliance

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 20345

Rubrique : Institutions sociales et médico-sociales

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 19 octobre 1998, page 5650

Réponse publiée le : 21 décembre 1998, page 6983