# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

## éducateurs

Question écrite n° 18078

### Texte de la question

M. Joël Sarlot attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conséquences de la loi d'orientation et d'incitation sur la réduction du temps de travail, pour les établissements du secteur social et médico-social. En effet, les conventions collectives de 1951 et 1966, qui régissent ces établissements, disposent qu'une nuit passée en chambre de veille par le personnel éducatif équivaut à trois heures de travail effectif. Or, la jurisprudence de la Cour de cassation pose 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. La loi précitée semble confirmer cette jurisprudence. Or, vous imaginez facilement les conséquences financières pour ces établissements qui sont financés par l'Etat, l'assurance maladie et les conseils généraux. Il serait donc utile d'élaborer un décret sur l'organisation du temps de travail conformément aux dispositions conventionnelles. Aussi, lui demande-t-il ses intentions dans ce domaine.

### 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 Bazic c/Comité d'établissement des avions Marcel Dassaut-Bréguet - Conclusions de l'avocat général à la Cour de cassation Chauvy et Cass. Soc. 7 avril 1998 Association de Lestranac 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. Joël Sarlot
**Circonscription :** Vendée (5e circonscription) - Démocratie libérale et indépendants

Version web : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/11/questions/QANR5L11QE18078

**Type de question :** Question écrite
**Numéro de la question :** 18078
**Rubrique :** Institutions sociales et médico-sociales
**Ministère interrogé :** emploi et solidarité
**Ministère attributaire :** emploi et solidarité

## Date(s) clée(s)

**Question publiée le :** 3 août 1998, page 4227
**Réponse publiée le :** 19 octobre 1998, page 5714