



# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

## éducateurs

Question écrite n° 19779

### Texte de la question

M. Hervé Gaymard attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les problèmes de prise en charge des nuits en chambre de veille dans les établissements sociaux et médico-sociaux. La convention collective nationale de travail du 15 mars 1966, en ses articles 11 de l'annexe 3 et 13 de l'annexe 10, dispose qu'une nuit passée en chambre de veille par le personnel éducatif équivaut à trois heures de travail effectif. Or depuis 1995, 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. Par conséquent, il demande quelle est l'intention du Gouvernement sur ce sujet, et s'il entend instaurer un décret sur l'organisation du travail dans le secteur social et médico-social qui validerait le principe d'équivalence posé par les dispositions conventionnelles avec la nouvelle définition du temps de travail effectif posé par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

### 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. Hervé Gaymard](#)

**Circonscription :** Savoie (2<sup>e</sup> circonscription) - Rassemblement pour la République

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question** : 19779

**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 5370

**Réponse publiée le** : 7 décembre 1998, page 6716