

Travail effectif et astreinte

Travail effectif et astreinte

Dans un arrêt du 3 juin 1998, la chambre sociale de la Cour de cassation a été appelée à nouveau à se prononcer sur la question de la distinction entre temps de travail effectif et astreinte qui a été au coeur des débats lors du vote de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction de la durée du travail.

Elle a saisi cette occasion pour donner une définition très précise de ces deux notions dans cette nouvelle décision qui fait figure d'arrêt de principe.

Constitue un travail effectif, au sens de l'article L 212-4 du Code du travail, le fait pour le salarié de rester en permanence à la disposition de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise.

Constitue, notamment, une astreinte et non un travail effectif, l'obligation pour un salarié de demeurer à son domicile ou à proximité en vue de répondre à un appel de son employeur pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Constitue une astreinte l'obligation mise à la charge d'un couple de gardien par leur contrat de travail de rester en permanence à leur domicile pour répondre à un éventuel appel, en contrepartie de laquelle ils jouissent gratuitement d'un logement, dès lors qu'ils restent totalement libres en dehors de l'horaire de travail de vaquer à leurs occupations personnelles.

Constituent, en revanche, un temps de travail effectif qu'il appartient aux juges du fond d'évaluer, les périodes d'interventions ponctuelles que les intéressés sont amenés à effectuer pendant leur temps d'astreinte.

Cass. soc. 3 juin 1998, n° 3346 PBR, *Lulbin c/SA Giraudet emballages* ; texte à paraître à la RJS 7/98, n° 867.

Nos observations

Dans cette décision, la chambre sociale de la Cour de cassation réaffirme sa définition du temps de travail effectif.

Sur ce point, l'arrêt n'est pas novateur (voir notamment Cass. soc. 7 avril 1998, n° 1956 P et n° 1957 D, RJS 5/98, n° 593).

C'est la première fois, en revanche, qu'elle définit aussi explicitement la notion de l'astreinte ou, plus précisément, ce que peut être " notamment " une astreinte. Celle-ci pouvant prendre, au gré des situations, une multitude de formes, la chambre sociale n'a pas voulu, semble-t-il, s'engager en donnant une définition figée de l'astreinte.

Quoi qu'il en soit, pour la Cour de cassation, constitue, notamment, une astreinte l'obligation pour le salarié de demeurer à son domicile ou à proximité en vue de répondre à un appel de son employeur pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Cette notion correspond à des périodes pendant lesquelles le salarié n'est pas totalement libre de ses mouvements (ici, les salariés devaient rester à leur domicile

ou à proximité immédiate), mais sa liberté n'est cependant que très partiellement entravée, puisqu'il reste libre de vaquer à ses occupations en attendant un appel. En contrepartie de cette astreinte, le salarié doit en principe être indemnisé (en l'espèce, il s'agissait d'un avantage en nature sous forme de logement de fonction et des prestations annexes), mais cette contrepartie peut, là encore, revêtir des formes diverses.

L'astreinte s'oppose au travail effectif qui, toujours selon la définition de la Cour de cassation, est le fait pour le salarié de rester en permanence à la disposition de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise.

Pour autant la notion de travail au service de l'entreprise n'est pas totalement étrangère à l'astreinte puisque, dans le cadre de celle-ci, le salarié peut être amené à intervenir en cas de besoin. Ces interventions ponctuelles constituent alors du travail effectif puisque le salarié effectue un travail au service de l'entreprise. Ce temps de travail doit alors être rémunéré comme du travail effectif. Lorsque les interventions s'effectuent en sus de l'horaire normal du salarié, elles sont rémunérées en heures supplémentaires.

Concrètement, il convient d'isoler, à l'intérieur des périodes d'astreinte, les temps d'intervention afin de faire le partage entre l'astreinte proprement dite et le travail effectif.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, les juges avaient évalué le temps d'intervention constitutifs d'un travail effectif à trois heures de travail par jour dont une heure de nuit, ceci sept jours sur sept.

À cet égard, l'arrêt du 3 juin 1998 doit être rapproché d'une précédente décision dans laquelle il a été jugé que ne pouvaient être assimilées à du travail effectif les périodes pendant lesquelles, entre deux interventions chez les clients, le salarié d'une société de surveillance, ne travaillant à aucun moment en entreprise et joignable par un système d'alarme et d'eurosignal était libre de consacrer son temps à des activités de son choix (Cass. soc. 24 novembre 1993, n° 3742 P, RJS 1/94, n° 41).

L'application de ces principes au cas des gardiens de locaux professionnels disposant d'un logement de fonction à l'intérieur des locaux dont ils ont la charge constitue le deuxième point intéressant dans cette affaire.

Les faits ayant donné lieu à la décision de la Cour de cassation méritent d'être rappelés.

Dans un premier arrêt opposant le même couple de gardien d'usine à son employeur, la chambre sociale avait censuré la décision des juges du fond pour avoir considéré que l'obligation mise à la charge de ce couple d'être présent en permanence s'analysait en une simple astreinte alors que, selon les constatations des juges, les salariés paraissaient être, tout au moins pour l'un deux, en permanence à la disposition de l'entreprise dans le logement de fonction mis à leur disposition à proximité de l'usine, " en raison d'organes de sécurité situés dans la loge de surveillance et du fait même de l'organisation du système de gardiennage et de sécurité " (Cass. soc. 1er mars 1995, n° 997 D, RJS 5/95, n° 520).

La cour de renvoi, qui a eu à réexaminer le fond de l'affaire, a opéré un tri. Elle a constaté qu'en dehors de leur horaire de travail pour lequel ils étaient rémunérés, les salariés étaient, certes, tenus de rester à leur domicile ou à proximité immédiate afin de répondre à un éventuel appel, mais qu'ils pouvaient, dans l'attente de ces appels, librement vaquer à leurs occupations, et, qu'en contrepartie de cette obligation, ils jouissaient gratuitement d'un logement de fonction et des prestations annexes. Pendant ces périodes, ils pouvaient être amenés à intervenir, sur appel, de façon ponctuelle, pour participer à l'activité de l'entreprise. C'est ce raisonnement qui est approuvé ici par la Cour de cassation.

La décision du 3 juin 1998 présente le mérite de recadrer la jurisprudence récente intervenue à propos de gardiens logés sur place et de dissiper un certain nombre de malentendus. En effet, la lecture de certains arrêts pouvait donner l'impression que les juges entendaient assimiler à du travail effectif toutes les heures pendant lesquelles les intéressés étaient astreints à une obligation de présence dans le logement mis à leur disposition dès lors que ceux-ci pouvaient être amenés à intervenir (en ce sens : Cass. soc. 1er mars 1995 précité ; 19 novembre 1996, n° 4387 D, RJS 3/97, n° 287). Tel ne sera pas toujours le cas.

Il appartient aux juges d'apprécier, dans chaque situation au vu des tâches que les intéressés sont appelés à effectuer (ouverture et fermeture des portes, rondes, etc.), dans quelles proportions ceux-ci doivent être considérés comme participant à l'activité de l'entreprise ou, à l'inverse, sont libres de disposer de leur temps pour vaquer à leurs occupations personnelles.

La situation des salariés disposant d'un logement de fonction constitue un cas intermédiaire entre le salarié soumis à une simple astreinte à son domicile (Cass. soc. 24 novembre 1993 précité : cas du salarié d'une entreprise de sécurité joignable par un système d'eurosignal) et le salarié tenu d'effectuer des gardes de nuit dans l'entreprise, dont les heures de présence doivent être rémunérées comme du travail effectif, même s'il ne participe pas à la moindre tâche (notamment : Cass. soc. 7 avril 1998, n° 1956 P, RJS 5/98, n° 593). La cour de cassation admet donc ici qu'un employeur puisse demander à un salarié d'effectuer, en dehors de son temps de travail, une astreinte dans le logement de fonction mis à sa disposition à cet effet.

La distinction clairement établie par la chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt du 3 juin 1998 entre travail effectif et simple astreinte ne nous paraît pas devoir être remise en cause par la nouvelle définition légale de la durée du travail effectif introduite par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

On rappelle que, selon la définition finalement retenue par l'article L 212-4, al. 1er nouveau, la durée du travail effectif est 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.

<http://www.gpni.com/detail.php?article=381&topic=Social&stopic=Temps+de+travail>