

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Surveillance d'enfants n'est pas une astreinte

L'affaire concerne 10 salariés, éducateurs spécialisés dans un établissement pour enfants en difficulté, comptant 72 lits. De 22 heures à 7h 30 du matin, une permanence nocturne était assurée

...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
-

Contexte de l'affaire

L'affaire concerne 10 salariés, éducateurs spécialisés dans un établissement pour enfants en difficulté, comptant 72 lits.

De 22 heures à 7h 30 du matin, une permanence nocturne était assurée par un éducateur, chargé de la surveillance de 72 lits.

Les salariés saisissent le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement de rappels de salaire.

Contrairement à ce que l'employeur considère comme des temps d'astreinte, les heures de permanence nocturne doivent être considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés en tant que tels selon les salariés.

L'employeur indique de son côté, que l'éducateur spécialisé se trouvait pendant les heures de permanence nocturne dans un logement de fonction, situé à l'intérieur du centre.

Selon lui, les salariés pouvaient vaquer, hors temps d'intervention à leurs occupations personnelles.

La Cour de cassation confirme le jugement de la Cour d'appel avant elle, en donnant raison aux salariés.

Les juges considèrent que les salariés ne pouvaient être en « périodes d'inaction et de passivité ». quand ils ne se trouvaient pas en situation d'intervention.

La totalité des permanences nocturnes doivent être considérées comme du temps de travail effectif.

« lors des permanences nocturnes, les éducateurs doivent assurer la surveillance des enfants en étant à leur disposition immédiate et permanente pour répondre à leurs sollicitations ; que la demande des salariés tendant à voir payer les heures de surveillance de nuit en temps de travail effectif est bien fondée ; »

Cour de cassation du 06 avril 2011, pourvoi n°10-16400 pourvoi n°10-16398 pourvoi n°10-16396 pourvoi n°10-16395 pourvoi n°10-16393 pourvoi n°10-16391 pourvoi n°10-16215 pourvoi n°10-16214 pourvoi n°10-16213 pourvoi n°10-16212 pourvoi n°10-16211 pourvoi n°10-16210 pourvoi n°10-16206 pourvoi n°10-16205 pourvoi n°10-16204 pourvoi n°10-16.203

Le code du travail dans son article L3121-5 définit la période d'astreinte comme :

1. Une période pendant laquelle le salarié sans être à la disposition de son employeur doit se tenir à son domicile ou à proximité de son lieu de travail afin de pouvoir intervenir dans les locaux de la société ;
2. Le temps d'astreinte n'est pas du temps de travail effectif ;
3. L'intervention est considérée comme temps de travail effectif ainsi que le trajet « aller et retour » du salarié pour se rendre sur le lieu où sa présence est requise.

Article L3121-5

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.