

Dernière mise à jour le 18 décembre 2024

Astreinte dans un logement de fonction : la Cour de cassation précise

La présente affaire concerne un salarié engagé à compter du 4 décembre 1992 en qualité de médecin résident. Il est licencié le 17 février 2001 pour faute grave et décide ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Temps de travail effectif
- Rappel de jurisprudences
- Logement de fonction
- Les astreintes depuis la loi travail

Contexte de l'affaire

La présente affaire concerne un salarié engagé à compter du 4 décembre 1992 en qualité de médecin résident.

Il est licencié le 17 février 2001 pour faute grave et décide de saisir le Conseil de prud'hommes.

Contraint d'effectuer des astreintes dans un logement mis à sa disposition par l'employeur, à proximité du lieu de travail, le salarié considère que les heures effectuées dans le cadre des « astreintes » devaient être considérées comme constituant du réel temps de travail effectif.

Le salarié considérait que les heures qualifiées d'astreinte avaient en fait été effectuées à un endroit qui ne constituait pas son domicile.

Dans un premier temps, la Cour d'appel de Nîmes dans son arrêt du 24 juin 2014 déboute le salarié de sa demande.

Mais ce dernier décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel et rejette le pourvoi.

Les juges indiquent que la sujétion imposée au salarié de se tenir, durant les permanences, dans un logement de fonction mis à disposition à proximité de l'établissement afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence, ne l'empêchait pas de vaquer à des occupations personnelles, empêchant de ce fait la requalification de la période litigieuse en temps de travail effectif.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que constitue un travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail, 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 ; que selon l'article L. 3121-5 du même code, constitue au contraire une astreinte la 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 effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ;

Et attendu qu'ayant constaté que la sujétion imposée au salarié de se tenir, durant les permanences, dans un logement de fonction mis à disposition à proximité de l'établissement afin d'être en mesure d'intervenir en cas

d'urgence, ne l'empêchait pas de vaquer à des occupations personnelles, la cour d'appel, qui, sans être tenue de procéder à une recherche que ses énonciations rendaient inopérante, en a exactement déduit que la période litigieuse ne constituait pas du temps de travail effectif ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 08 septembre 2016, pourvoi n°14-23714

Commentaire de LégiSocial

La présente affaire nous permet de vous proposer plusieurs commentaires comme suit

Temps de travail effectif

A l'occasion de la présente affaire, les juges rappellent que le temps de travail effectif répond aux 3 conditions cumulatives suivantes :

1. Le salarié est à la disposition de l'employeur ;
2. Il est soumis à son autorité ;
3. Il ne peut vaquer à des occupations personnelles.

Ces 3 conditions se retrouvent au sein de l'article L 3121-1.

Article L3121-1

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Rappel de jurisprudences

Dans la présente affaire, le salarié se réfère à des jurisprudences dans lesquelles des périodes d'astreintes avaient été considérées comme des permanences, déclenchant de ce fait le paiement en travail effectif des heures correspondantes.

- Dans l'arrêt du 2 avril 2003, la Cour de cassation se basait sur le fait que les salariés étaient tenus de rester dans des locaux imposés par l'employeur et situés à proximité immédiate de leur lieu de travail ;
- Dans l'arrêt du 2 juin 2004, contredisant au passage l'arrêt de la cour d'appel, la Cour de cassation retenait le fait que le salarié était tenu de rester sur le lieu du travail afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, dans des locaux déterminés par l'employeur, peu important les conditions d'occupation de tels locaux.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que constitue un travail effectif, au sens de l'article L. 212-4 du Code du travail, alors en vigueur, 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 ses occupations personnelles ; que constitue, en revanche, une astreinte et non un travail effectif 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 effectuer un travail au service de l'entreprise ;

Et attendu qu'ayant constaté que les salariés étaient tenus de rester dans des locaux imposés par l'employeur et situés à proximité immédiate de leur lieu de travail afin de répondre sans délai à toute demande d'intervention sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles, la cour d'appel en a déduit à bon droit, que cette période constituait un temps de travail effectif qui devait être rémunéré comme tel ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 2 avril 2003
N° de pourvoi: 01-40032 Publié au bulletin

Extrait de l'arrêt :

Attendu que, pour décider que les permanences effectuées par M. X..., lorsqu'il restait au sein de l'établissement une semaine sur quatre, du lundi 7 heures au vendredi 20 heures, constituaient des astreintes et non pas des temps de travail effectif et le débouter de ses demandes, la cour d'appel, après avoir relevé que le domicile familial de M. X... était installé dans une commune distante de 55 kilomètres de l'institut, retient que lorsqu'il assurait sa permanence, ayant alors la responsabilité générale de l'internat, le directeur-adjoint avait la disposition non pas d'un local de permanence mais d'un studio, où il avait placé des meubles lui appartenant, qu'il occupait avec son épouse ; que la cour d'appel en a déduit que ce studio était "l'un de ses domiciles" où il pouvait assumer ses obligations professionnelles tout en vaquant à ses occupations personnelles ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de ses constatations que le salarié était tenu de rester sur le lieu du travail afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, dans des locaux déterminés par l'employeur, peu important les conditions d'occupation de tels locaux, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 février 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Besançon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 2 juin 2004
N° de pourvoi: 02-42618 Publié au bulletin

Logement de fonction

C'est en considérant que le logement occupé par le salarié devait s'assimiler à un réel « logement de fonction » que les heures effectuées pouvaient être reconnues comme des heures d'astreintes et non des heures de « permanences » qui auraient eu pour conséquence de constater des heures de travail effectif et d'éventuelles heures supplémentaires...

Les astreintes depuis la loi travail

Nous avons consacré un article sur notre site sur le régime des astreintes depuis la loi travail (que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#)).

Lire aussi : [Le régime des astreintes depuis la loi travail Actualité](#)

Nous vous proposons de découvrir aujourd'hui les modifications apportées au régime des astreintes dans la présente actualité, suite à la publication de la loi travail, au [JO](#) du 9 août ...

Rappelons que c'est désormais au sein de l'article L 3121-9 que nous est proposée la définition d'une période d'astreinte (article auparavant consacré aux équivalences).

Nous remarquerons que les termes « **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** » sont désormais remplacés par « **doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.**».

Le point important est que désormais l'article L 3121-9 précise que désormais que **l'astreinte ne se déroule pas sur le lieu de travail.**

Article L3121-9

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit 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.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.