

Durée du travail

**DURÉE DU TRAVAIL – Astreinte et temps de repos –
Définition respective – Incompatibilité des deux
notions.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)

10 juillet 2002

SLEC contre Sté Dalkia

Attendu que la société Compagnie générale de chauffe, devenue société Dalkia, qui a pour activité l'entretien de chaufferies et d'équipements thermiques et dont le personnel non-cadres est régi par la convention collective nationale des

ouvriers, employés, techniciens d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979, doit assurer un service permanent pour intervenir, à tout moment, et garantir le bon fonctionnement des installations de chauffage ou des équipements thermiques de sa clientèle; qu'à cette fin elle a organisé, comme le prévoit la convention collective, un service d'intervention d'urgence à domicile; que le comité d'établissement de la société, le syndicat libre des exploitants de chauffage (SLEC) et M. V., soutenant que l'organisation de ce service ne respecte pas la réglementation sur la durée du travail et le repos hebdomadaire ont assigné la société devant le Tribunal de grande instance pour lui faire

obligation, sous astreinte, de respecter les dispositions légales et conventionnelles et la voir condamnée à payer aux salariés des rappels de salaire ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le SLEC fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que les périodes d'astreinte organisées dans le cadre du service d'intervention d'urgence ne constituaient pas du travail effectif, alors, selon le moyen :

1) que les juges du fond ne pouvaient refuser de requalifier l'astreinte en travail effectif, motif pris de la seule présence des salariés à leur domicile pendant les heures d'astreinte sans rechercher si, eu égard à la fréquence des interventions attestée par le nombre d'heures supplémentaires, à leur caractère d'urgence et à la sévérité des sanctions susceptibles de frapper les salariés sous astreinte en cas d'absence de réaction immédiate à la demande d'intervention de son employeur, ceux-ci n'étaient pas tenus, sous couvert d'une astreinte, de rester en permanence à la disposition de leur employeur pour participer à l'activité de l'entreprise et donc dans l'impossibilité de vaquer à leurs obligations personnelles ; qu'ainsi, les juges du fond ont privé leur décision de base légale au regard de l'article L. 212-4 du Code du travail ;

2) qu'en retenant "qu'il n'est pas contesté que durant les périodes d'astreinte, le salarié reste à son domicile ou en tout lieu de son choix dès lors qu'il peut être joint par l'employeur, notamment à l'aide des moyens de téléphonie portable mis à sa disposition", quand au contraire, le syndicat faisait valoir, dans ses conclusions récapitulatives, que les salariés sous astreinte avaient interdiction formelle de quitter leur domicile, que l'employeur s'était refusé pendant très longtemps à donner des téléphones portables à ceux-ci, que certains salariés, dont le domicile était éloigné de la zone d'intervention, étaient conduits à demeurer sur le lieu de l'entreprise et à dormir dans un lit de camp sur place et plus généralement, que les salariés sous astreinte se trouvaient, en pratique, dans l'impossibilité de sortir seuls ou en famille pour effectuer quelque activité que ce soit de la vie quotidienne, la Cour d'appel a dénaturé lesdites conclusions et violé, de ce fait, l'article 4 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que constitue un travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du Code du travail alors applicable, 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 au contraire une astreinte une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à 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 que la Cour d'appel a constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve, que les salariés durant les périodes litigieuses restaient à leur domicile ou en tout lieu de leur choix dès lors qu'ils pouvaient être joints par l'employeur, notamment, à l'aide des moyens de téléphonie mobile mis à leur disposition en vue de répondre à un appel de l'employeur pour effectuer un service urgent au service de l'entreprise ; qu'en l'état de ces constatations elle a pu décider, sans dénaturer, que les périodes litigieuses constituaient des périodes d'astreintes ;

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

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 221-2 et L. 221-4 dans sa rédaction alors en vigueur, du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte du premier de ces textes qu'il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un salarié et du second que le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives ;

Attendu que pour rejeter la demande du SLEC tendant à voir interdire à l'employeur de porter atteinte au droit au repos hebdomadaire, la Cour d'appel énonce qu'il ne peut être soutenu que les salariés en situation d'astreinte à l'issue de leur journée de travail et jusqu'au lendemain matin, lors de la reprise de leur travail, ainsi que le samedi et le dimanche, effectuent un travail effectif et qu'elle en conclut, par voie de conséquence, qu'ils n'effectuent pas, contrairement aux dispositions légales, un travail effectif durant sept jours ;

Attendu, cependant, que les périodes d'astreintes si elles ne constituent pas un temps de travail effectif durant les périodes où le salarié n'est pas tenu d'intervenir au service de l'employeur, ne peuvent être considérées comme un temps de repos, lequel suppose que le salarié soit totalement dispensé directement ou indirectement, sauf cas exceptionnels, d'accomplir pour son employeur une prestation de travail même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle ; qu'il en résulte qu'un salarié ne bénéficie pas de son repos hebdomadaire lorsqu'il est d'astreinte ; qu'en statuant comme elle l'a fait la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ses dispositions rejetant la demande du SLEC pour qu'il soit fait interdiction à la société Dalkia de ne pas porter atteinte au droit des salariés à leur repos hebdomadaire, l'arrêt rendu.

(MM. Sargos, prés. - Merlin, cons. rapp. - Lyon-Caen, av. gén. - Thouin-Palat, av.)

NOTE. – Confirmation de jurisprudence : on sait, depuis un arrêt du 4 mai 1999 que la Cour de cassation considère l'astreinte comme étant ni du temps de travail effectif, ni du temps de repos (1).

La décision publiée ci-dessus (2) a néanmoins le mérite de préciser la portée pratique, fort logique au demeurant, de ce principe : un salarié ne bénéficie pas de son temps de repos pendant qu'il est d'astreinte. De nombreuses entreprises font pourtant effectuer aux salariés des astreintes le soir entre deux journées de travail ou le week-end, après avoir travaillé du lundi au vendredi. La Cour de cassation l'affirme dans cet arrêt : une telle organisation du temps de travail est illégale. Les employeurs ne peuvent donc organiser les astreintes sur les temps de repos, d'une durée minimale de 35 heures consécutives par semaine (3), et de onze heures consécutives pour le repos quotidien (4).

Outre l'apport salutaire de ces précisions, la Cour de cassation pose dans cet arrêt, pour la première fois, les critères définissant le temps de repos. Ce dernier « suppose que le salarié soit totalement dispensé, directement ou indirectement, sauf cas exceptionnels, d'accomplir pour son employeur une prestation de travail même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle ». Il aurait été intéressant de savoir ce que

(1) RJS 6/99, n° 820 ; v. les observations de M. Bonnechère sous CJCE 3 oct. 2000 Simpap, Dr. Ouv. 2000.505 et plus généralement M. Miné "Négocier la RTT", 2^e éd., 2000, VO/Atelier, § 23.

(2) Avis P. Lyon-Caen, RJS 2002 p. 995.

(3) Application combinée des articles L. 221-2 et L. 221-4.

(4) Art. L. 220-1 du Code du travail.

les juges entendent exactement par « *sauf cas exceptionnel* ». Mais il y a fort à parier qu'il n'auront pas le temps de préciser les contours de cette définition qui risque d'être bien éphémère. Le projet de loi Fillon, qui devrait être adopté lors de la parution de ces lignes, prévoit en effet d'assimiler les astreintes à du temps de repos. Et lorsqu'on connaît les conditions d'exercice de certaines astreintes (particulièrement contraignantes, comme c'était le cas dans cette affaire), cela revient à

considérer qu'un salarié qui se trouve à la disposition permanente de son employeur – il est censé intervenir à tout moment à sa demande – est en repos... Un projet de loi aux conséquences désastreuses pour les travailleurs.

Mélanie Carles