

Astreintes : organisation et lieu d'exécution après la loi « Travail » et à la lumière du droit européen

par Anja JOHANSSON, Maître de conférences, Institut du Travail,
DRES UMR 7354, Université de Strasbourg

PLAN

I. La mise en place et l'organisation des astreintes : les modifications apportées par la loi « Travail » et la persistance de la non-conformité au droit européen

- A. La mise en place et l'organisation d'astreintes : les modifications apportées par la loi « Travail » défavorables aux salariés
- B. L'organisation d'astreintes durant des périodes de repos : la non-conformité à la Charte sociale européenne non levée par loi « Travail »

II. Le lieu d'exécution de l'astreinte à la lumière du droit européen : la continuité jurisprudentielle partiellement conforme et la remise en cause par la loi « Travail » non conforme

- A. L'astreinte à domicile ou en un lieu non imposé par l'employeur : une remise en cause par la loi « Travail » contraire au droit européen
- B. L'astreinte dans le logement de fonction du salarié : une continuité jurisprudentielle toutefois non conforme au droit européen

La loi dite « travail » du 8 août 2016 (1) a radicalement modifié la logique du droit du temps de travail. La quasi-totalité du livre du code du travail relatif à la durée du travail et aux repos et congés a été réécrite suivant une nouvelle structure répartissant les dispositions légales en trois catégories : les dispositions d'ordre public (OP), celles consacrées au champ de la négociation collective (NC) et enfin les dispositions supplétives (SU). Cependant, la lecture des nouvelles dispositions – règles, limites chiffrées et pourcentages – donne une impression de déjà vu, ce qui pourrait faire croire que, finalement, peu de choses ont changé sur le fond. Or, l'apparence est trompeuse, car le changement est profond. De nombreuses règles antérieurement impératives ont été déclassées au niveau des règles supplétives, ne s'appliquant ainsi qu'en l'absence d'accord collectif. En effet, un rôle central est attribué au champ de la négociation collective et la fixation d'une multitude de règles relève ainsi de l'accord collectif, fortement mis en valeur.

Le rôle central conféré à la négociation collective concerne plus particulièrement l'accord d'entreprise ou d'établissement qui bénéficie d'une promotion d'une ampleur extraordinaire. Ainsi, à quelques exceptions près, c'est l'accord d'entreprise ou d'établissement qui fixe prioritairement les règles relevant du champ de la négociation collective, prévalant sur l'accord de branche notamment, même lorsque ce dernier est plus favorable et même lorsqu'il prévoit qu'il n'est pas permis de déroger défavorablement à ses stipulations.

Tel est le cas aussi en matière d'astreintes. Les modifications apportées à la définition et au régime des astreintes par la loi travail, ainsi qu'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 8 septembre 2016, nous permettent de revenir sur deux aspects importants en la matière. Le premier aspect est relatif au régime de la mise en place et de l'organisation

des astreintes que la loi travail, d'une part, a modifié dans un sens défavorable aux salariés et, d'autre part, n'a pas mis en conformité avec le droit européen (I). Le deuxième aspect porte sur le lieu d'exécution de l'astreinte qui a fait l'objet d'une modification par la loi travail contraire au droit européen et qui remet ainsi en cause la jurisprudence conforme à celle-ci (II).

I. La mise en place et l'organisation des astreintes : les modifications apportées par la loi travail et la persistance de la non-conformité au droit européen

D'un côté, en ce qui concerne la mise en place et l'organisation des astreintes de manière générale, la loi « Travail » du 8 août 2016 a opéré un certain nombre de modifications, mineures en apparence,

mais ayant des conséquences négatives pour les salariés (A). De l'autre côté, s'agissant en particulier de l'organisation d'astreintes durant des périodes de repos, la loi « Travail » a manqué l'occasion de lever la

(1) JO du 9 août 2016 Texte 3.

non-conformité de la législation française par rapport au droit européen (B).

A. La mise en place et l'organisation d'astreintes : les modifications apportées par la loi travail défavorables aux salariés

Avant l'intervention de la loi travail, le code du travail prévoyait la mise en place et l'organisation d'astreintes en principe par accord collectif (2), étendu ou d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, par l'employeur après information et consultation des représentants du personnel s'il en existait, et après information de l'inspecteur du travail (3).

En ce qui concerne la solution « à défaut », l'actuel article L.3121-12, supplétif (SU), du code du travail (4) reprend l'existant en procédant à quelques changements plutôt terminologiques : « avis » au lieu d'information et consultation (5), « agent de contrôle » au lieu d'inspecteur du travail.

En revanche, s'agissant de la solution de principe, la mise en place et l'organisation par accord collectif, les modifications ne sont pas sans importance. D'une part, l'exigence d'extension de l'accord de branche a été supprimée et, d'autre part, l'ancienne option entre niveaux d'accords a été transformée en priorité de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche devenu supplétif.

Ce changement implique que le régime d'organisation de l'astreinte mis en place par un accord d'entreprise s'appliquera, même dans l'hypothèse où l'accord de branche, étendu ou non, fixe un régime plus favorable aux salariés et prévoit qu'il n'est pas possible de déroger défavorablement à ses stipulations. D'ailleurs, dans la relation entre accords collectifs, dès lors que l'accord d'entreprise ou d'établissement prévaut, peu importe que l'accord de branche soit étendu ou non...

Une illustration des effets concrets de cette priorité donnée à l'accord d'entreprise – quasiment généralisée par la loi travail en matière de temps de travail – peut être donnée en matière de délai de prévenance.

Dans sa version antérieure, le code du travail

prévoyait que la programmation individuelle des périodes d'astreinte devait être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles (6). Ce plancher légal a été supprimé par la loi travail (7). L'actuel article L.3121-9, d'ordre public (OP), énonce simplement que les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle « dans un *délai raisonnable* ». C'est désormais l'accord d'entreprise ou d'établissement prioritairement ou, à défaut, l'accord de branche, mettant en place les astreintes qui fixe « les délais de prévenance des salariés concernés » (8). Il convient d'observer que, par rapport à la loi, l'accord collectif n'a ainsi plus aucun plancher légal chiffré à respecter, la seule exigence étant le caractère « raisonnable » du délai.

Dans les rapports entre accords collectifs, la priorité est donc donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement sans possibilité de « verrouillage » par accord de branche. Par exemple, si un accord de branche détermine un délai de prévenance de 15 jours en interdisant les dérogations défavorables aux salariés, et qu'un accord d'entreprise ne prévoit que 3 jours, c'est ce dernier délai qui s'imposera parce qu'il est prévu par l'accord d'entreprise qui est prioritaire. Il s'imposera malgré son caractère moins favorable et malgré l'interdiction de dérogation prévue par l'accord de branche.

Cette priorité de l'accord d'entreprise ou d'établissement s'applique pour la mise en place et l'organisation des astreintes, notamment concernant le délai de prévenance, mais aussi s'agissant de l'indemnisation de l'astreinte (9). Un accord d'entreprise déterminant une indemnisation moindre prévaudra sur un accord de branche plus favorable même si ce dernier interdit la dérogation moins favorable.

Les modifications apportées par la loi travail favorisent ainsi des stipulations défavorables aux salariés en ce qui concerne l'organisation et l'indemnisation d'astreintes. Par ailleurs, la non-conformité du régime français quant à l'organisation d'astreintes durant des périodes de repos n'a pas été levée par cette loi.

(2) Dans le cadre de cette étude, dans un souci de ne pas alourdir la lecture, les termes « accord collectif » ou « accord » désignent aussi bien les conventions collectives que les accords collectifs, en sachant que celles-ci et ceux-ci sont soumis(es) au même régime juridique.

(3) Ancien art. L.3121-7 du code du travail.

(4) Sauf indication contraire, tous les articles cités dans le cadre de cette étude sont du code du travail.

(5) En effet, l'avis ne peut être donné qu'à l'issu d'une information-consultation : donner un avis suppose que l'auteur de l'avis ait été informé sur le sujet.

(6) Ancien art. L.3121-8 ; en cas de circonstances exceptionnelles le salarié devait être averti au moins 1 jour franc à l'avance.

(7) Le délai de prévenance de 15 jours est devenu supplétif et ne s'applique qu'à défaut d'accord collectif : L.3121-12 2°.

(8) Actuel art. L.3121-11 (NC).

(9) Même article L.3121-11 (NC).

B. L'organisation d'astreintes durant des périodes de repos : la non-conformité à la Charte sociale européenne non levée par loi travail

En matière de droit au repos, le régime français d'organisation des astreintes n'est pas conforme au droit européen, plus précisément à la Charte sociale européenne (1). La loi travail aurait pu être l'occasion d'une mise en conformité qui n'a pas été saisie par le législateur. Les obstacles pratiques à une mise en conformité sont pourtant loin d'être insurmontables (2).

1. La non-conformité du régime français à la Charte sociale européenne

Conformément à la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 (10), qui remplace la directive initiale 93/104 du 23 novembre 1993 (11), le code du travail fixe des durées minimales de repos quotidien de 11 heures consécutives (12) et hebdomadaire de 24 + 11 = 35 heures consécutives (13). À certaines conditions, des dérogations à ces durées sont permises et il est ainsi possible de réduire conventionnellement le repos quotidien à 9 heures (14).

La question s'est posée de savoir si, dans l'organisation des astreintes, l'employeur doit veiller à ce que chaque salarié bénéficie de ces durées minimales de repos, libres d'astreintes, ou s'il a le droit de prévoir qu'un salarié soit d'astreinte durant l'intégralité de son temps de repos, par exemple de 18 h à 8 h le lendemain, et/ou de 18 h le vendredi soir jusqu'à 8 h le lundi matin.

La chambre sociale de la Cour de cassation a répondu dans un arrêt du 10 juillet 2002 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 [...] Il en résulte qu'un salarié ne bénéficie pas de son repos hebdomadaire lorsqu'il est d'astreinte » (15).

Six mois plus tard, la loi du 17 janvier 2003 (16) est venue contrecarrer cette jurisprudence en disposant qu'« exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien [...] et des durées de repos hebdomadaire [...] » (17).

Cependant, en 2011, la Cour de cassation a réaffirmé sa position en précisant que la modification apportée par la loi du 17 janvier 2003 n'était pas applicable à des faits antérieurs à son entrée en vigueur. Elle a ainsi approuvé la cour d'appel qui, après avoir rappelé que les périodes d'astreinte « ne peuvent, par nature, constituer du temps de repos » a relevé que « la privation du repos hebdomadaire a généré pour les salariés un trouble dans leur vie personnelle et engendré des risques pour leur santé et leur sécurité ». Pour la Cour de cassation, la cour d'appel a « ainsi caractérisé un préjudice spécifique résultant de la privation du repos hebdomadaire » ce qui justifie l'octroi de « dommages-intérêts réparant ce préjudice », distincts de la contrepartie financière de l'astreinte, qui n'a ni la même nature ni le même objet (18).

La loi travail a toutefois maintenu la disposition introduite par la loi du 17 janvier 2003 (19). Ainsi, en vertu de la loi en vigueur aujourd'hui, le temps d'astreinte doit être pris en compte comme du temps de repos s'agissant des durées minimales quotidienne et hebdomadaire.

Or, à plusieurs reprises cette disposition a été jugée non conforme à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne (20) adoptée par le Conseil de l'Europe (21). En effet, dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé de la réclamation CGT c. France n° 55/2009, le Comité Européen des Droits Sociaux, qui

(10) JOUE L 299 du 18 nov. 2003 p. 9.

(11) JOCE L 307 du 13 déc. 1993 p. 18. Cette directive a été modifiée par la directive 2000/34 du 22 juin 2000, JOCE L 195 du 1^{er} août 2000 p. 41.

(12) Actuel art. L.3131-1 (OP) reprenant les dispositions de l'ancien art. L.3131-1.

(13) Art. L.3132-2, non modifié par la loi travail du 8 août 2016.

(14) Actuels art. L.3131-1 (OP) et L.3131-2 (NC) renvoyant, comme l'ancien art. L.3131-2, à des dispositions prévues par décret ; D.3131-1 et suivants.

(15) Soc. 10 juill. 2002, n°00-18452, Bull. civ. V n° 238, Dr. ouvrier 2002 p. 581 (avec note M. Carles), RJS 2002 n° 1236 (avec obs.), Jurispr. soc. Lamy n° 109 du 8 oct. 2002, p. 7 (avec comm. M.-C. Haller), Sem soc. Lamy n° 1086 du 29 juill. 2002 p. 12 (avec Comm. M. Morand), Dalloz 2003 Jurispr. comm. p. 936 (avec note G. Vachet).

(16) JO du 18 janv. 2003 p. 1080.

(17) Ancien art. L.3121-6 ; rédaction non modifiée par la loi travail du 8 août 2016 : actuel art. L.3121-10 (OP).

(18) Soc. 8 juin 2011, n°09-67051, Bull. civ. V n°142, Dr. ouvrier 2011 p. 684 (avec note F. Meyer), RJS 8-9/11 n°693 (avec obs.).

(19) Actuel art. L.3121-10 (OP).

(20) « Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent : 1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire [...] ». Sur le site internet du Conseil de l'Europe : <http://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf94>.

(21) Le Conseil de l'Europe, composé de 47 États membres dont la France, est distinct de l'Union européenne.

veille à l'application de la Charte, rappelle et confirme une condamnation antérieure. Le Comité précise que :

« 64. Dans sa *décision du 7 décembre 2004 sur le bien-fondé* de la réclamation CGT c. France n°22/2003, le Comité a indiqué :

« 35. Les *périodes d'astreinte* pendant lesquelles le salarié n'a pas été amené à intervenir au service de l'employeur, si elles ne constituent pas un temps de travail effectif, *ne peuvent néanmoins être, sans limitation, assimilées à un temps de repos* au sens de l'article 2 de la Charte révisée, sauf dans le cadre de professions déterminées ou dans des circonstances particulières et selon des mécanismes appropriés.

36. Les *périodes d'astreinte* sont en effet des périodes au cours desquelles le salarié est tenu de rester à la disposition de son employeur pour accomplir, si ce dernier le requiert, une prestation de travail. Or cette *obligation, alors même que la réalisation de la prestation présente un caractère purement éventuel, empêche* incontestablement le salarié de se consacrer à des activités relevant de son libre choix, programmées dans les limites du temps disponible avant la reprise du travail à un terme certain, et ne souffrant d'aucun aléa lié à l'exercice de l'activité salariée ou à la situation de dépendance qui en découle.

37. *L'absence de travail effectif, constatée a posteriori*, pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue dès lors pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. »

65. Le Comité dit, par conséquent, que *l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail* prévue par l'article 2§1 de la Charte révisée. » (22)

La même conclusion de violation est réitérée dans les *Conclusions 2014 du Comité* concernant la France :

« Dans sa précédente conclusion, ainsi que dans sa décision sur le bien-fondé de la réclamation n°55/2009 (§§64-65), le Comité a estimé que l'assimilation des périodes d'astreinte durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé au temps de repos constituait une violation de l'article 2§1 de la Charte.

[...]

Le Comité estime qu'une *assimilation des périodes d'astreinte, en tout, au temps de repos porte atteinte*

au droit à une durée raisonnable du travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile.

Le Comité note que *la situation qui a été précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé*. En outre, le Comité considère que le suivi donné à la réclamation n° 55/2009 n'a pas mis la situation en conformité. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité. [...]

Conclusion

Le Comité conclut que *la situation de la France n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte* au motif que les *astreintes* durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont *assimilées à des périodes de repos*. » (23).

Malgré les constatations répétées de la violation de la Charte, le législateur français n'a pas procédé à la mise en conformité à l'occasion de l'adoption de la loi travail.

2. L'occasion manquée de la mise en conformité avec la Charte pourtant réalisable

Dès 2004, puis à nouveau en 2010 et en 2014, le Comité européen des droits sociaux a donc pris la même position que la chambre sociale de la Cour de cassation en 2002 en jugeant qu'une période d'astreinte ne peut pas être considérée comme du temps de repos. La disposition légale permettant l'organisation d'astreintes durant les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire constitue une violation de la Charte sociale européenne.

Cette non-conformité à la Charte n'a pas été levée par la loi travail.

Le refus de mise en conformité serait-il justifié par l'impossibilité d'organiser des astreintes autrement ? A ce propos il convient de rappeler les calculs et conclusions de Pierre Lyon-Caen, avocat général à la Cour de cassation, dont l'avis a été suivi par cette Cour dans l'arrêt de 2002 :

« Concrètement, les contraintes juridiques que je viens d'évoquer sont-elles compatibles avec l'existence même d'astreintes ? Sans aucun doute : Dans une journée de 24 heures, l'article L.212-1 [L.3121-18, OP] limite la durée quotidienne de travail effectif par salarié à 10 heures en principe. La durée légale de repos quotidien doit être de 11 heures (art. L.220-1 [L.3131-1, OP]). Il reste donc un minimum de 3 heures pour l'astreinte ».

(22) Comité Européen des Droits Sociaux, Décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010 CGT c/ France Réclamation n°55/2009. Sur le site internet du Conseil de l'Europe : <http://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-55-2009-dmerits-fr>.

(23) Comité Européen des Droits Sociaux, Conclusions 2014 France. Sur le site internet du Conseil de l'Europe : <http://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=2014/def/FRA/2/1/FR>.

Si la journée de travail est de 7 heures, il reste 6 heures pour l'astreinte (24 - 11 - 7).

« Si le calcul est fait sur la semaine, soit 7 x 24 = 168 heures, la durée cumulée des repos est de 11 heures x 7 + 24 heures [= 101 heures] [...].

Si la semaine de travail est de 35 heures, conformément à la durée légale, [ce sont] alors 32 heures [168 heures - 136 heures (35 + 77 + 24)] qui peuvent être consacrées au temps d'astreinte. *Il n'est donc pas déraisonnable d'exiger que le droit au repos puisse s'exercer intégralement et sans contrainte ; cette exigence laisse la possibilité à l'employeur d'organiser de longues plages d'astreintes* » (24).

Nous ajouterons que, dans tous les cas dans lesquels des astreintes sont réellement nécessaires, la dérogation à la durée minimale de repos quotidien est admise (25). Cette durée peut ainsi être réduite à 9 heures par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche (26). Dans ces cas, les calculs seraient les suivants : dans le cadre de la journée : 24 heures - 7 heures de travail - 9 heures de repos = 8 heures d'astreinte possibles par salarié. Dans le cadre de la semaine : 7 jours x 24 heures = 168 heures en tout ; 35 heures de travail ; 7 x 9 heures de repos quotidien + 24 heures de repos hebdomadaire = 87 heures de repos ; 168 - 122 = 46 heures d'astreinte possibles par salarié (27).

Il est donc tout à fait réalisable d'organiser de longues périodes d'astreinte en dehors des périodes minimales de repos des salariés. Une mise en conformité avec les exigences de la Charte sociale européenne est ainsi tout à fait réaliste du point de vue pratique.

Une telle organisation des astreintes, respectueuse des temps de repos des salariés, évite d'ailleurs des inconvénients découlant de l'organisation

d'astreintes durant les durées minimales de repos. Le problème se pose lorsque le salarié est appelé en intervention alors qu'il n'a pas encore bénéficié de l'intégralité de son repos. En effet, dans ce cas, l'employeur doit veiller à ce que le salarié bénéficie de ce repos et donc, le cas échéant, repousser l'heure de reprise du travail de ce salarié (28).

Prenons l'exemple d'un salarié d'une entreprise de dépannage d'ascenseurs travaillant de 8 h à 12 h, puis de 14 h à 17 h et assurant certaines semaines des astreintes de 17 h jusqu'à 8 h le lendemain. Ce salarié est appelé en intervention à 24 h jusqu'à 02 h. N'ayant pas bénéficié de la durée minimale de repos continue avant l'intervention, il doit en bénéficier après celle-ci. L'employeur doit ainsi veiller à ce que ce salarié ne reprenne pas le travail le lendemain matin à 8 h, mais au plus tôt à 13 h (14 h selon son horaire habituel) ou, en cas de repos réduit à 9 heures, au plus tôt à 11 h.

Ainsi, l'employeur devrait trouver un moyen de pallier l'absence de ce salarié - en repos - durant toute la matinée ou presque. Le problème serait accentué dans l'hypothèse où le salarié d'astreinte serait appelé en intervention une seconde fois, à 05 h jusqu'à 06 h, la reprise étant alors repoussée à 17 h (fin de la journée de travail, donc pas de reprise du tout) ou à 15 h, si le repos est réduit à 9 heures.

Ainsi, l'application de l'autorisation légale d'organiser des astreintes durant la période minimale de repos des salariés conduit à des complications organisationnelles en raison de l'imprévisibilité des interventions pouvant se produire à n'importe quel moment. L'heure, la durée et la fréquence des interventions étant aléatoire, l'organisation de la journée de travail suivante devient compliquée. Tellement compliquée que l'on risque de renoncer au respect de la durée minimale de repos pour le salarié d'astreinte... ?

(24) P. Lyon-Caen, *Astreintes et temps de repos. Le temps d'astreinte ne peut s'imputer sur le temps de repos*, *RJS* 12/02 p. 997.

(25) Voir notamment l'actuel art. D.3131-4 (issu du décret n°2016-1553 du 18 nov. 2016, reprenant la rédaction de l'ancien art. D.3131-1) précisant que des dérogations conventionnelles sont admises pour les activités suivantes :
« 1° Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
2° Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
3° Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;
4° Activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
5° Activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée. »

(26) Actuels art. R.3131-4 et R.3131-6, numéros modifiés par le d. n°2016-1553 du 18 nov. 2016.

(27) Après une période pendant laquelle le repos quotidien du salarié a été réduit, le salarié doit bénéficier de périodes équivalentes de repos : actuel art. D.3131-2 : « Le bénéfice des dérogations prévues aux articles D.3131-1, D.3131-4 à D.3131-7 est subordonné à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos aux salariés intéressés. » La disposition a été reprise de l'ancien art. D.3131-6.

(28) « Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue prévue par le code du travail », Circulaire DRT n° 2003-06 du 14 avril 2003, Fiche 8 L'astreinte, *Bulletin Officiel du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle* n° 2003/9 du mardi 20 mai 2003, <http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/20052003/A0090008.htm>.

Or, cet aléa organisationnel est complètement supprimé si les astreintes sont organisées en dehors des durées minimales de repos, de sorte que chaque salarié bénéficie de 11 heures (ou de 9 heures) consécutives de repos libres d'astreinte. Dans ce cas, peu importe l'heure, la durée et la fréquence des interventions : le salarié bénéficie de façon certaine et prédéterminée de son temps de repos minimal, de nature à préserver sa sécurité et sa santé ainsi que sa vie personnelle et familiale.

Ainsi, la mise en conformité de la législation française avec la Charte sociale européenne est non seulement une exigence juridique mais comporte aussi des avantages pratiques.

Enfin, il convient de remarquer que, en attendant cette mise en conformité, la jurisprudence de la Cour de cassation peut continuer à s'appliquer pleinement

aux autres périodes de repos. En effet, la loi a seulement permis l'organisation d'astreintes durant les repos quotidien et hebdomadaire. Cette autorisation ne concerne pas les autres périodes de repos. En application de la définition qualitative du temps de repos dégagée par l'arrêt du 10 juillet 2002 confirmé en 2011, il ne devrait pas être permis d'organiser des astreintes ni lorsque le salarié bénéficie de la contrepartie obligatoire en repos (29) ou du repos compensateur de remplacement (30), ni durant les « jours RTT » (jours de réduction du temps de travail) ou demi-jours RTT (31), ni durant les congés payés (32).

Après avoir analysé les conséquences de la loi travail et l'absence de conformité du régime français avec le droit européen en matière d'organisation des astreintes, il convient de se pencher sur la question fondamentale du lieu d'exécution de celles-ci.

II. Le lieu d'exécution de l'astreinte à la lumière du droit européen : la continuité jurisprudentielle partiellement conforme et la remise en cause par la loi travail non conforme

Depuis que « 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 » (33), les permanences que le salarié est tenu d'effectuer sur le lieu de travail doivent être qualifiées de temps de travail effectif (34). Ainsi, plus aucune permanence accomplie sur le lieu de travail ne peut être qualifiée d'astreinte. Les astreintes ont lieu au domicile du salarié ou en d'autres lieux, mais pas sur le lieu de travail.

Avant l'intervention de la loi travail du 8 août 2016, l'ancien article L.3121-5 énonçait qu'« 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 » (35).

L'actuel article L.3121-9 al.1-2 (OP), issu de la loi travail, est identique, sauf concernant le lieu de l'astreinte : « 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

(29) due lorsque des heures supplémentaires ont été effectuées au-delà du contingent annuel : actuels art. L. 3121-30 al.1 (OP), L. 3121-33 I 3° (NC), L. 3121-38 (SU).

(30) en cas de remplacement du paiement majoré des heures supplémentaires par un repos payé majoré de manière équivalente ; actuels art. L.3121-28 (OP), L.3121-33 II 2° et III (NC), L.3121-37 (SU).

(31) Le dispositif des jours RTT sur l'année n'existe plus en tant que tel dans le code du travail depuis la loi du 20 août 2008, cette loi ayant regroupé les différentes formes de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Les jours RTT peuvent cependant être organisés dans le cadre de cet « aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine » (actuel art. L.3121-41 et s.). Par ailleurs, les accords collectifs instituant des jours RTT sur l'année, valables et conformes à la loi antérieure, sont maintenus en vigueur par la loi du 20 août 2008 (art.20 V de la loi du 20 août 2008, JO du 21 août 2008 p.13064, non modifié et non abrogé par la loi du 8 août 2016).

(32) Actuels art. L.3141-1 et suivants.

(33) Disposition issue de la loi du 13 juin 1998, JO du 14 juin 1998 p.9029, non modifiée par la loi travail et actuellement codifiée à l'art. L.3121-1 (OP). Avant l'adoption de la loi, la jurisprudence avait déjà développé une définition proche de celle finalement retenue (jurisprudence développée à partir du 4 nov. 1992). Voir A. Johansson, *La détermination du temps de travail effectif*, LGDJ – EJA Bibliothèque de Droit social Tome 44, Paris 2006, p.342 à 353.

(34) sauf application d'un régime d'équivalence valable (actuels art. L.3121-13 et s. ; ancien art. L.3121-9). Cependant, « de nos jours, ce mécanisme des équivalences a largement perdu son sens et, en outre, sa licéité en droit français met notre droit du travail en porte à faux avec le droit européen. Une «vraie modernisation» de notre Code du travail consisterait certainement à faire disparaître ces dispositifs anachroniques qui n'ont plus vraiment de place dans notre droit aujourd'hui ». Marc Véricel, Régime d'équivalence : le juge n'a pas à vérifier l'existence effective de temps d'inaction, *RDT* 2016 p.627. Voir déjà A. Johansson et F. Meyer, La légalité des heures d'équivalence en question, *Dr. ouvrier*, 2004, p.153.

(35) Dispositions issues de la loi du 19 janv. 2000, JO du 20 janv. 2000 p.975.

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. »

Cette modification opérée par la loi travail méconnaît le travail de mise en harmonie avec le droit européen effectué par la Cour de cassation qui a interprété l'obligation de demeurer « à son domicile ou à proximité » – le lieu d'exécution de l'astreinte – à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. La nouvelle formulation légale n'est pas conforme à la jurisprudence européenne et met à mal la jurisprudence française la respectant (A).

En ce qui concerne un lieu d'exécution d'astreintes particulier, à savoir un logement de fonction situé dans l'enceinte de l'établissement ou à proximité immédiate de celui-ci, une mise en conformité avec le droit européen est nécessaire non seulement pour le législateur, mais également pour la jurisprudence en raison du fait qu'elle a développé un raisonnement spécifique à ce sujet (B).

A. L'astreinte à domicile ou en un lieu non imposé par l'employeur : une remise en cause par la loi travail contraire au droit européen

Depuis une quinzaine d'années, la Cour de cassation développe une jurisprudence tout à fait conforme au droit européen en ce qui concerne le lieu d'exécution d'astreintes en général. Cette jurisprudence est remise en cause par une modification opérée par la loi travail (1). Or, la nouvelle rédaction de la loi s'avère contraire au droit européen (2).

1. La jurisprudence conforme au droit européen remise en cause par la loi travail

Sous l'empire de la définition précédente de l'astreinte, comportant pour le salarié l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, la jurisprudence a interprété cette condition de manière réaliste et conforme au droit européen (36). En effet, lorsque « 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 », la Cour de cassation a conclu que « les périodes litigieuses constituaient des périodes d'astreinte » (37). De même, « ayant constaté que le salarié était tenu durant les périodes litigieuses de *pouvoir être joint téléphoniquement* en vue de répondre à un appel de l'employeur pour effectuer un travail urgent au service de l'entreprise, la cour d'appel, [...], a pu décider que les périodes litigieuses constituaient des périodes d'astreintes » (38).

En revanche, lorsque l'« astreinte » est effectuée, non pas à domicile ou en tout lieu choisi par le salarié (lui permettant d'être joint et d'intervenir pour effectuer un travail urgent), la jurisprudence exclut la qualification d'astreinte et retient celle de temps de travail effectif.

Elle a jugé ainsi au sujet d'une « astreinte » dite d'action immédiate d'EDF-GDF mise en œuvre pour des salariés qui n'étaient pas domiciliés dans la zone d'habitat d'astreinte définie par l'employeur. « 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* » (39). Le fait que les locaux imposés par l'employeur pour l'accomplissement de l'« astreinte » soient constitués d'appartements privatifs dotés de tout le confort souhaitable et permettaient au salarié d'y accueillir par exemple sa famille (40) ne modifie pas l'appréciation de la Cour de cassation (41) en raison du fait que le lieu ne relève pas du libre choix du salarié mais est justement imposé par l'employeur. Dès lors, ces périodes ne répondent pas à la définition légale de l'astreinte mais à celle du temps de travail effectif.

La qualification de temps de travail effectif dans de tels cas de figure est tout à fait logique au regard de la définition de ce temps (42). En effet, en exécutant l'obligation de rester en ce lieu déterminé par l'employeur – autre que leur domicile –, obéissant de

(36) Les aspects de droit européen seront exposés ci-dessous, 2.

(37) Soc. 10 juill. 2002, n°00-18452. Pour les références, voir la note de bas de page n°15.

(38) Soc. 2 mars 2016, n°14-14919, RJS 5/16 n°339 (avec obs.).

(39) Soc. 2 avr. 2003, n°01-40032, Bull. civ. V n° 131, RJS 2003 n° 746 (avec obs.), Dr. soc. 2003 p. 652 (avec obs. P. Waquet), Jurispr. soc. Lamy n° 123 du 13 mai 2003 p. 14 (avec comm. M.-C. Haller), Sem. soc. Lamy n° 1118 du 14 avr. 2003 p. 12 (comm. F. Vélot). Voir aussi Soc. 8 juin 2011, n°09-70324, Bull. civ. V n°153, RJS 8-9/11 n°694 (avec obs.) ; Soc. 27 juin 2012, n°10-27726, RJS 10/12 n°798 (avec obs.) ; Soc. 17 sept. 2015, n°14-11940, RJS 12/15 n°785 (avec obs.).

(40) Les précisions sont apportées par F. Vélot, Le lieu a son importance, Sem. soc. Lamy, n° 1118 du 14 avr. 2003, p. 12.

(41) Il en est autrement lorsque le logement mis à disposition est *personnel* au salarié, tel un logement de fonction. Voir ci-après, B.

(42) « 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.* » Disposition issue de la loi du 13 juin 1998, JO du 14 juin 1998 p.9029, non modifiée par la loi travail et actuellement codifiée à l'art. L.3121-1 (OP).

ce fait aux directives de l'employeur, les salariés, qui se tiennent ainsi à disposition pour intervenir à tout moment, ne peuvent vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour résumer, la jurisprudence fait la distinction entre, d'un côté, les périodes de permanence accomplies au domicile du salarié ou en tout lieu de son choix (lui permettant d'être joint et d'intervenir assez rapidement), ces périodes étant qualifiées d'*astreintes* et, de l'autre côté, les périodes de permanence effectuées en un lieu imposé par l'employeur (ailleurs qu'à domicile), qualifiées de *temps de travail effectif*.

Or, la nouvelle rédaction de la définition de l'astreinte, issue de la loi travail, risque de remettre en cause la jurisprudence qualifiant de temps de travail effectif les permanences effectuées en un lieu imposé par l'employeur lorsque ce lieu est un lieu autre que le lieu de travail, comme par exemple dans le cas de l'« astreinte » d'action immédiate d'EDF-GDF. Selon la nouvelle rédaction, « 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 » (43).

En application de cette nouvelle rédaction, des périodes jusqu'à présent qualifiées de temps de travail effectif par la jurisprudence pourraient désormais être exclues de cette qualification et requalifiées en de simples astreintes. Par exemple, les permanences effectuées dans les appartements privatifs mis à disposition par EDF-GDF ne seraient plus qualifiées de temps de travail effectif mais d'astreintes. Dans tous les cas où un employeur imposerait à un salarié d'accomplir une permanence dans un local autre que le lieu de travail, avec ou sans le confort des appartements privatifs évoqués, ce temps serait qualifié d'astreinte (44).

Une telle application de la nouvelle rédaction constituerait un élargissement considérable de la notion d'astreinte et, inversement, un rétrécissement aussi important de la notion de temps de travail effectif. Elle constituerait également un accroissement de l'emprise de l'employeur sur la vie personnelle et familiale du salarié, déjà étendue en matière d'organisation du temps de travail et renforcée par la loi travail. Un salarié pourrait être contraint d'effectuer une simple « astreinte » en un lieu, certes autre que le lieu de travail, mais non choisi par lui-même et, le

cas échéant, loin de sa famille. S'ajoute le fait que, en contradiction avec la Charte sociale européenne, le droit français dispose qu'« exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien [...] et des durées de repos hebdomadaire [...] » (45) et que l'organisation d'astreintes sur les périodes de repos quotidien et hebdomadaire est ainsi légalement autorisée. En raison de la modification de la définition de l'astreinte par la loi travail, il serait permis à un employeur d'organiser des astreintes – en un lieu imposé par lui hors lieu de travail – sur le temps de repos quotidien et hebdomadaire et d'éloigner ainsi le salarié de son domicile durant une semaine, des semaines, avec quelle limite... ? Un tel scénario paraît inadmissible.

2. La remise en cause par la loi travail contraire au droit européen

Au regard de ce qui précède, on peut se demander si, en remplaçant « a l'obligation de demeurer à domicile ou à proximité » par « sans être sur son lieu de travail » dans la définition de l'astreinte, les auteurs de la loi travail ont mesuré les conséquences de cette modification.

Peut-être ont-ils cru bien faire, ayant en tête la définition du temps de travail de l'article 2.1 de la directive 2003/88, reprenant celle de la directive initiale 93/104 (46) : « « temps de travail » : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions [...] ». Pour les auteurs de la loi travail, par opposition au temps de travail, l'un des critères de l'astreinte pourrait ainsi être « sans être au travail », transformé en « sans être sur son lieu de travail » ?

Cependant, comme le montre bien la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, « être au travail » ne se réduit certainement pas à « être sur son lieu de travail », en raison du fait que tous les trois critères de la définition doivent être pris en compte. En effet, « selon la Cour, le facteur déterminant pour considérer que les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail », au sens de la directive 93/104, sont présents dans les périodes de garde que les médecins effectuent dans l'hôpital même est le fait qu'ils sont contraints d'être physiquement présents sur le lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir leurs services en cas de besoin. En effet, [...], il

(43) Actuel art. L.3121-9 al.1 (OP).

(44) Il en est autrement lorsque le logement mis à disposition est personnel au salarié, tel un logement de fonction. Voir ci-après, B.

(45) Ancien art. L.3121-6 ; rédaction non modifiée par la loi 8 août 2016 : actuel art. L.3121-10 (OP). Voir ci-dessus I. B.

(46) Pour les références de ces deux directives, voir les notes de bas de page n°10 et n°11.

y a lieu de considérer ces obligations, qui mettent les médecins concernés dans l'*impossibilité de choisir leur lieu de séjour* pendant les périodes d'attente, comme relevant de l'exercice de leurs fonctions » (47).

La jurisprudence de la Cour de cassation n'admettant pas la qualification d'astreinte dès lors que le lieu d'exécution est imposé par l'employeur et exigeant pour la qualification d'astreinte que celle-ci soit effectuée à domicile ou en tout autre lieu choisi par le salarié est donc tout à fait conforme à celle de la Cour de justice.

Par contre, la rédaction retenue par la loi travail n'est pas conforme au droit européen. En attendant une intervention législative rectificative, remplaçant « sans être sur son lieu de travail » par « doit rester joignable en tout lieu de son choix » ou par « doit rester joignable en tout lieu non imposé par l'employeur », les juges du fond et la Cour de cassation devraient continuer à interpréter le texte français, modifié par la loi travail, à la lumière du droit européen, et notamment à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice. La jurisprudence française pourrait ainsi interpréter l'expression « sans être sur son lieu de travail » comme tout lieu non imposé par l'employeur, choisi par le salarié... De cette façon pourrait être maintenue la jurisprudence conforme au droit européen, mise à mal par la loi travail.

La Cour de cassation ayant développé une jurisprudence distincte lorsque l'astreinte a lieu dans un logement de fonction situé dans l'enceinte de l'établissement ou à proximité immédiate de celui-ci, il convient d'examiner cette jurisprudence et de s'interroger sur sa conformité au droit européen.

B. L'astreinte dans le logement de fonction du salarié : une contenance jurisprudentielle toutefois non conforme au droit européen

S'agissant des astreintes accomplies dans un logement de fonction situé dans l'enceinte de l'établissement ou tout près de celui-ci, la jurisprudence a développé une position spécifique (48), confirmée par un arrêt récent du 8 septembre 2016 (1.). Or,

cette jurisprudence s'avère non conforme au droit européen (2.).

1. Une position jurisprudentielle confirmée par un arrêt du 8 septembre 2016

Dans le cadre de l'astreinte « à domicile » une difficulté spécifique apparaît lorsque le domicile dans lequel le salarié doit demeurer accessible en vue d'une éventuelle intervention est constitué par un logement de fonction situé dans l'enceinte même de l'établissement ou à proximité de celui-ci. On pourrait alors hésiter quant à la qualification de ce temps dans la mesure où le salarié, bien que restant dans son domicile, se trouve également à l'intérieur de l'établissement ou en un lieu tout proche. Par conséquent, la qualification des temps des salariés bénéficiant d'un logement de fonction sur ou près de leur lieu de travail pose des problèmes particuliers qu'il convient d'examiner dans un cadre distinct de celui de l'astreinte en général.

Selon que l'on met l'accent sur l'aspect de « lieu de travail » ou sur celui de « domicile du salarié », l'appréciation concernant le temps que le salarié est obligé de passer dans son logement de fonction, situé sur ou près du lieu de travail, varie.

En effet, si le logement de fonction, situé dans l'établissement ou à proximité, est perçu principalement comme un lieu de travail, il est difficile d'admettre que ce temps soit qualifié d'astreinte puisque celle-ci implique une certaine liberté de choix et de mouvement du salarié. Dans ce cas, la qualification de temps de travail effectif est choisie et, parallèlement, une conception restrictive de l'astreinte. En revanche, si l'on considère que le logement de fonction, malgré sa situation dans l'enceinte de l'établissement ou à proximité, est surtout le domicile du salarié où il peut vaquer librement à des occupations personnelles, il devient possible d'envisager que ces temps pendant lesquels le salarié doit demeurer dans son logement de fonction soient qualifiés d'astreintes. Une conception plus large de l'astreinte est dès lors retenue. C'est cette conception qui est adoptée par la jurisprudence depuis un certain nombre

(47) CJCE 9 sept. 2003 Jaeger, point 63, *Rec. CJCE* 2003 p. I-8415 (avec concl. D. Ruiz-Jarabo Colomer p. I-8393), *RPDS* 2003 n° 703 p. 355 (avec comm. M. Carles), *RJS* 2003 n° 1455 (avec chronique J.-P. Lhernould p. 942), *Dr. soc.* 2004 p. 146 (avec art. F. Morel p. 142), *Sem. soc. Lamy* n° 1138 du 6 oct. 2003 p. 6 (avec art. M. Morand). Cette motivation est rappelée par la Cour dans l'arrêt CJCE 5 oct. 2004 Pfeiffer, point 93, *Rec. CJCE* 2004 p. I-8878 (avec concl. D. Ruiz-Jarabo Colomer p. I-8839 et I-8859), *Dr. ouvrier* 2004 p. 575 (extraits avec note M. Bonnechère), *RJS* 2004 n° 1336 (avec art. J.-P. Lhernould p. 871); et reprise aussi bien dans l'arrêt intervenu dans l'affaire française CJCE 1^{er} déc. 2005 Dellas, point 48, *Rec. CJCE* 2005 p. I-10 279 (avec concl. D. Ruiz-Jarabo Colomer p. I-10 256), *Dr. ouvrier* 2006

p. 364 (extrait avec obs. M. Bonnechère), *RJS* 2006 n° 288 (extraits avec art. J.-P. Lhernould p. 89), *Dr. soc.* 2006 p. 653 (comm. S. Bourgeot et M. Blatman), *Sem. soc. Lamy* n° 1240 du 12 déc. 2005 p. 6 (comm. M. Morand), *JCP éd. E* 2006 Étude n° 1082 p. 96 (comm. D. Boulmier), *Dalloz* 2006 Jurisprudence p. 1722 (note M. Miné), *Liaisons soc. Europe* n° 144 du 19 janvier au 1^{er} févr. 2006 p. 2 (comm. F. Meyer); que dans l'ordonnance CJCE Vorel du 11 janv. 2007, point 28, *Rec. CJCE* 2007 p. I-333, *RJS* 6/07 n°792 (avec comm. J.-P. Lhernould p. 517).

(48) Voir A. Johansson, *La détermination du temps de travail effectif*, LGDJ – EJA Bibliothèque de Droit social Tome 44, Paris 2006, p. 467-479.

d'années (49). Ainsi, « la cour d'appel, qui a constaté que la sujétion imposée à la salariée [au salarié] de se tenir durant la nuit dans son *logement de fonction* personnel situé au sein de l'établissement, afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence, *ne l'empêchait pas de vaquer à des occupations personnelles*, en a exactement déduit que la période litigieuse constituait une *astreinte* » (50).

Un arrêt récent, du 8 septembre 2016, s'inscrit dans la continuité de cette jurisprudence. En effet, après avoir rappelé la définition du temps de travail effectif et celle de l'astreinte, la Cour de cassation énonce qu'« ayant constaté que la sujétion imposée au salarié [médecin résident] 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, [...], en a exactement déduit que la période litigieuse ne constituait *pas du temps de travail effectif* » (51) mais une *astreinte*.

Cependant, en vertu de la jurisprudence, la qualification d'astreinte des périodes de permanence dans un logement de fonction n'est pas automatique. Certaines permanences doivent être qualifiées de temps de travail effectif, lorsque les diverses tâches que le salarié doit assurer l'empêchent de vaquer librement à des occupations personnelles.

Telle était la situation d'un salarié qui « bénéficiait de la mise à disposition gratuite d'un logement de trois pièces [...]. Il assurait, outre le gardiennage général d'immeubles de son employeur, une permanence téléphonique dans son logement [de fonction], une semaine sur deux du vendredi 18 heures au lundi matin 8 heures, et les nuits du lundi au jeudi, 18 heures à 8 heures, destinée à la continuité de la transmission des messages reçus en dehors de l'horaire de service des standardistes [...]. Ayant constaté, [...], que compte tenu de l'obligation pour la société employeur (Gaz de Strasbourg) d'assurer une permanence téléphonique continue de sécurité 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, le salarié exerçait le soir et la nuit les fonctions attribuées pendant la journée à un autre membre du personnel spécialement affecté

à la réception des appels d'urgence, la cour d'appel a caractérisé l'exercice d'un *travail effectif* » (52).

Pour résumer, lorsque le salarié bénéficie d'un *logement de fonction personnel* (en quelque sorte assimilé au domicile du salarié), au sein de l'établissement ou à proximité de celui-ci, la jurisprudence retient *soit* la qualification d'*astreinte*, lorsque le salarié doit simplement être prêt à intervenir, *soit* la qualification de *temps de travail effectif*, en raison de l'importance d'autres tâches incombant au salarié durant la période.

Dans l'arrêt du 8 septembre 2016, la cour d'appel ayant retenu la qualification d'astreinte a été approuvée par la Cour de cassation. Elle avait relevé que le médecin résident « n'était tenu que de répondre aux urgences » (3^e branche du moyen) ce qui « ne l'empêchait pas de vaquer à des occupations personnelles ». Dans aucune des cinq branches du moyen le médecin résident ne fait état de la moindre tâche autre que l'obligation d'intervenir en cas d'urgence. En outre, la cour d'appel précise que l'employeur démontre que les « médecins d'astreinte n'étaient en définitive que rarement sollicités » (4^e branche du moyen).

Au regard de ces constatations, l'arrêt du 8 septembre 2016 s'inscrit parfaitement dans la continuité de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Une circonstance particulière évoquée dans l'arrêt permet de relever un autre point de convergence avec la jurisprudence antérieure. En effet, le salarié, qui demande un rappel de salaire pour heures supplémentaires en soutenant que les permanences constituent du temps de travail effectif, a été engagé en qualité de « médecin résident ». Or, « son domicile personnel [à Marseille] étant trop éloigné de l'établissement » (1^{re} branche du moyen), il effectue ses permanences dans un « pied à terre » mis à sa disposition à Quissac (alors qu'il est *a priori* censé résider dans ou près de l'établissement). La cour d'appel déboute le médecin résident de sa demande aux motifs que le « pied à terre » mis à sa disposition, s'il ne présentait pas toutes les commodités d'un logement permettant de partager une vie familiale, ne pouvait davantage être assimilé à une chambre de garde ou de veille et que

(49) Depuis le 2^e arrêt Lublin : Soc. 3 juin 1998, n°96-42455, *Bull. civ. V* n° 292, *RPDS* 1998 n° 638 p. 190, *RJS* 1998 n° 867 (avec obs.), *Dr. soc.* 1998 p. 750 (avec art. A. Jeammaud), *Jurispr. soc. Lamy* n° 17 du 7 juill. 1998 p. 7 (avec comm. M. Hautefort), *Sem. soc. Lamy* n° 891 du 15 juin 1998 p. 10 (comm. C. Goasguen).

(50) Soc. 31 mai 2006, n°04-41595, *Bull. civ. V* n°197, *RJS* 2006 n° 951 1^{re} espèce (avec obs.), *Jurispr. soc. Lamy* n° 193 du 12 juill. 2006 p. 19 (avec comm. J.-E. Tourreil), *JCP éd. S* 2006 Jurisprudence n° 1577 (avec note P.-Y. Verkindt) ; Soc. 7 févr. 2008, n°05-40942, *RJS* 4/08 n°430 (avec obs.) ; Soc. 14 oct. 2009 n°08-40350, *JCP éd. S* 2009 Jurisprudence n°1536.

(51) Soc. 8 sept. 2016, n°14-23714, *Bull. civ. V, RJS* 11/16 n°697 2^e espèce (avec obs.) ; *JCP éd. S* 2016 Jurisprudence n°1360 (avec note de L. Cailloux-Meurice) ; *Jurispr. soc. Lamy* n°418 du 24 oct. 2016, p. 14 (avec comm. F. Lalanne).

(52) Soc. 9 nov. 2010, n°08-40535, *Bull. civ. V* n°255, *RJS* 1/11 n°44 (avec obs.), *Jurispr. soc. Lamy* n°291 du 3 janv. 2011 p. 20 (avec comm. J.-E. Tourreil). Voir aussi Soc. 29 nov. 2000, n°98-45448, *RJS* 2001 n°208 (avec obs.) ; Soc. 6 févr. 2001, n°98-44875, *Bull. civ. V* n° 42, *RJS* 2001 n° 454 (avec obs.), *Jurispr. soc. Lamy* n° 75 du 13 mars 2001 p. 18 (avec comm. J.-E. Tourreil) ; Soc. 15 oct. 2013, n°12-19807, *Bull. civ. V* n°231, *JCP éd. S* 2014, Jurisprudence n°1073 (avec note D. Everaert-Dumont).

le médecin résident se faisait adresser ses courriers dans son logement de fonction (53), lequel n'était pas situé dans l'enceinte même de l'établissement (2^e branche du moyen). Il s'agit donc bien d'un logement de fonction personnel, réservé au salarié.

De ce point de vue, l'arrêt du 8 septembre 2016 doit être rapproché de deux affaires jugées en 2006. La première concerne un salarié directeur adjoint bénéficiant d'un logement pour lui-même et sa famille dans l'enceinte de l'établissement. Les temps de permanence qu'il y a effectués constituent des astreintes à domicile. Puis, à un moment, ce salarié a décidé de quitter le logement qui lui est attribué et s'est installé avec sa famille dans un pavillon à une cinquantaine de kilomètres de l'établissement. Or, ce choix du salarié de déplacer « le centre de ses intérêts familiaux » n'a pas modifié les conditions d'occupation du logement situé dans l'enceinte de l'établissement dont le salarié conserve le bénéfice. Ainsi, les temps de permanence dans ce logement doivent continuer à être qualifiés d'astreintes (54).

Dans l'arrêt du 8 septembre 2016, le salarié médecin résident a, de manière analogue, fait le choix de garder son domicile principal dans une ville éloignée de l'établissement. Le « pied à terre » mis à sa disposition lui permet d'effectuer des astreintes dans un logement de fonction personnel, tout en gardant son domicile principal à Marseille.

Dans la seconde affaire de 2006, une salariée directrice a l'obligation de demeurer dans un local de trois pièces situé au sein de l'établissement afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence et, estimant qu'elle « ne pouvait donc demeurer à son domicile personnel et vaquer librement à ses occupations », elle a saisi la justice afin de faire juger qu'il s'agit d'un temps de travail effectif. Elle a cependant été déboutée. La Cour de cassation a approuvé les juges d'appel qui ont considéré qu'il s'agit d'une astreinte, en relevant que « la sujétion imposée à la salariée de se tenir durant la nuit dans son logement de fonction personnel situé au sein de l'établissement, afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence, ne l'empêchait pas de vaquer à des occupations personnelles » (55).

La Cour prend ainsi en compte le fait que le logement est *personnel*, c'est-à-dire réservé à la salariée. Dans

un tel cas, ce logement peut être considéré comme un second domicile de la salariée directrice où elle peut effectuer des périodes qualifiées d'astreintes, tout comme dans le cas du directeur adjoint dans la première affaire de 2006 et dans celui du médecin résident de l'arrêt du 8 septembre 2016.

Il convient ainsi d'observer qu'avec l'arrêt du 8 septembre 2016 la Cour de cassation confirme sa jurisprudence prenant en compte le caractère personnel du logement de fonction. C'est ce caractère personnel du logement de fonction qui permet à la jurisprudence de faire prévaloir l'aspect « domicile » de celui-ci, même lorsqu'il ne s'agit pas du domicile principal du salarié. Dès lors, les permanences accomplies dans ce logement de fonction personnel « domicile » constituent des astreintes lorsque le salarié a simplement l'obligation d'être prêt à intervenir. Ce n'est que dans le cas où le salarié est obligé d'effectuer diverses autres tâches durant la permanence que celle-ci doit être qualifiée de temps de travail effectif.

2. Une position jurisprudentielle non conforme au droit européen

La jurisprudence relative aux permanences accomplies dans un logement de fonction personnel doit donc être distinguée de celle, différente, des permanences effectuées par un salarié ne disposant pas d'un tel logement, c'est-à-dire concernant le cas général exposé plus haut (II A). En effet, dans ce cas général, soit la permanence est effectuée à domicile ou en tout lieu choisi par le salarié et est alors qualifiée d'astreinte, soit elle est effectuée dans un lieu imposé par l'employeur et doit alors être qualifiée de temps de travail effectif.

Or, il apparaît que le pourvoi du salarié médecin résident de l'arrêt du 8 septembre 2016 invoque avec insistance un argument valable pour le cas général, mais pas pour le cas qui le concerne lui, à savoir les permanences dans un logement de fonction personnel. En effet, dans quatre des cinq branches du moyen (56) le médecin résident soulève l'argument selon lequel le lieu des permanences est un « local imposé par l'employeur » (2^e branche du moyen) en insistant sur le fait qu'il était « tenu de rester dans un local déterminé imposé par l'employeur » (1^{re}, 3^e, 4^e branches du moyen). En effet, pour la Cour

(53) Moyens annexés à l'arrêt. Voir également L. Cailloux-Meurice, Identification des périodes d'astreinte, *JCP éd. S* 2016 Jurisprudence n°1360, p. 25.

(54) Soc. 31 janv. 2006, n°05-41583, *RJS* 2006 n° 449 (avec obs.).

(55) Soc. 31 mai 2006, n°04-41595, *Bull. civ. V* n°197, *RJS* 2006 n° 951 1^{re} espèce (avec obs.), *Jurispr. soc. Lamy* n° 193 du 12 juill. 2006 p. 19 (avec comm. J.-E. Tourreil), *JCP éd. S* 2006 Jurisprudence n° 1577 (avec note P.-Y. Verkindt).

(56) En ce qui concerne la 5^e branche du moyen, le salarié reproche à la cour d'appel de ne pas avoir recherché « si l'employeur avait mis en place ces astreintes en déterminant les conditions dans lesquelles elles sont organisées et les compensations auxquelles ont droit les salariés concernés après information des institutions représentatives du personnel et de l'administration du travail ».

de cassation, c'est un argument déterminant pour obtenir la qualification de temps de travail effectif de fausses « astreintes » dans le cas général (57), mais pas dans le cas où le salarié bénéficie d'un logement de fonction personnel, en raison de son aspect « domicile »...

Cependant, le salarié médecin résident a malgré tout raison d'invoquer l'obligation de rester en un lieu déterminé par l'employeur afin de faire qualifier la permanence de temps de travail effectif. C'est effectivement un argument clé en ce qui concerne toutes les permanences, celles effectuées dans un logement de fonction personnel incluses, pour la Cour de justice de l'Union européenne. Cette Cour a eu l'occasion de se prononcer dans le cadre d'un renvoi préjudiciel concernant un garde forestier disposant d'un logement de fonction personnel situé dans l'enceinte du cantonnement dont il a la responsabilité :

« 64. S'agissant de la circonstance qu'un *logement de fonction* est mis à la disposition d'un garde forestier, elle *n'implique nullement* que les trois conditions (58) énoncées à l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, qui sont requises pour que l'activité d'un travailleur soit qualifiée de « temps de travail » au sens de cette disposition, soient *automatiquement* remplies du seul fait que ledit logement est *situé dans l'enceinte* du cantonnement forestier relevant de la compétence de ce garde. [...]

66. En effet, *si* le garde forestier *peut*, en dehors de son temps de travail de 40 heures par semaine, gérer son temps, *quitter* le cantonnement forestier relevant de sa compétence et *se consacrer à ses propres intérêts*, la période consacrée à de telles activités *ne peut*, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, *être qualifiée de « temps de travail »* au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 *nonobstant* le fait que le *logement de fonction* mis à sa disposition est *situé dans l'enceinte* dudit cantonnement (voir, en ce sens, arrêts précités Simap, point 50, et Jaeger, point 51). [...]

67. *Si, en revanche*, le garde forestier réside dans un logement de fonction mis à sa disposition dans ledit cantonnement et s'il résulte des vérifications opérées par la juridiction de renvoi que, soit en vertu de la

réglementation nationale applicable elle-même, soit en raison des modalités de mise en œuvre effective de cette réglementation, ce garde forestier est, en réalité, afin de respecter son obligation de surveillance, *obligé de se tenir à la disposition* de son employeur pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin, les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail » au sens de ladite disposition sont présents (voir arrêts précités Simap, point 48, et Jaeger, point 63).

68. En effet, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, il y a lieu de considérer des *obligations qui mettent le travailleur concerné dans l'impossibilité de choisir son lieu de séjour pendant les périodes d'inactivité professionnelle* comme relevant de l'exercice de ses fonctions (voir arrêts précités Simap, point 48, et Jaeger, point 63). [...]

70. Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la deuxième question que la *qualification* d'une période de « temps de travail » au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 *ne dépend pas de la mise à disposition d'un logement de fonction dans l'enceinte* du cantonnement relevant de la compétence du garde forestier concerné *pour autant que* cette mise à disposition n'implique *pas* que ce dernier soit *contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur* et de *s'y tenir à la disposition* de celui-ci pour pouvoir *immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin*. Il appartient à la juridiction de renvoi de procéder aux vérifications nécessaires afin d'apprécier si tel est le cas dans l'affaire dont elle est saisie » (59).

Ainsi, pour la Cour de justice, le fait que le lieu de la permanence soit un logement de fonction personnel – domicile du salarié – situé dans l'enceinte de l'établissement – lieu de travail – n'a pas d'incidence sur son appréciation. L'élément déterminant pour la qualification de temps de travail est constitué par l'obligation du salarié d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur. Cet élément est présent lorsque le salarié est dans l'impossibilité de choisir son lieu de séjour.

La Cour de cassation ne devrait donc plus apprécier de façon différente les permanences accomplies dans

(57) Voir la jurisprudence citée dans le cadre du II. A. et notamment Soc. 17 sept. 2015, n°14-11940, RJS 12/15 n°785 (avec obs.). Dans cette espèce, qui a pu inspirer le médecin résident de l'arrêt du 8 sept. 2016, le salarié ne bénéficiait cependant *pas* d'un logement de fonction personnel. Il ne bénéficiait que « d'un logement » et ceci « durant » les astreintes : « *durant lesquelles* il bénéficiait d'un logement ». La Cour de cassation rappelle que « constitue un travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester sur le lieu de travail dans des locaux déterminés imposés par l'employeur, peu important les conditions d'occupation de tels locaux, afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement

à des occupations personnelles ». Devait être qualifié de temps de travail effectif, le temps d'« astreinte » durant lesquelles ce salarié bénéficiait d'un logement situé dans l'enceinte du musée et était tenu de rester dans l'enceinte du musée afin de pouvoir répondre aux situations d'urgence, ne pouvant en sortir que sur autorisation de l'employeur.

(58) « temps de travail » : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions [...].

(59) Le point 70 est repris dans le dispositif, point 2. CJUE 4 mars 2011 Grigore, Rec. CJUE 2011 p. I-20.

un logement de fonction personnel dans l'enceinte ou près du lieu de travail mais, à l'instar de la Cour de justice, elle devrait prendre en compte le même élément déterminant dans l'appréciation de toutes les permanences, sans distinction. Ainsi, une permanence ne pourra être qualifiée d'astreinte qu'à condition que le lieu d'exécution de celle-ci relève du libre choix du salarié. Dès lors que le lieu de la permanence est imposé par l'employeur, il s'agira d'un temps de travail effectif.

Enfin, qu'en est-il de la modification de la définition de l'astreinte opérée par la loi travail ? En vertu de cette modification, l'astreinte doit être effectuée par le salarié « sans être sur son lieu de travail ». Or, dans tous les cas où une permanence doit être accomplie

par un salarié dans son logement de fonction situé dans l'enceinte de l'établissement, ce salarié se trouve « sur son lieu de travail » et la permanence ne devra donc plus être qualifiée d'astreinte... mais de temps de travail effectif.

Encore une fois, il n'est pas sûr que le législateur ait mesuré les conséquences concrètes de la modification qu'il a opérée. Au regard de tout ce qui précède, nous ne pouvons qu'espérer qu'il s'empresse de rectifier la rédaction de la définition de l'astreinte issue de la loi travail en remplaçant « sans être sur son lieu de travail » par « doit rester joignable en tout lieu de son choix » ou par « doit rester joignable en tout lieu non imposé par l'employeur ».

Anja Johansson

TEMPS DE TRAVAIL Travail effectif – Astreintes - Distinction – Salarié n'étant pas à la disposition permanente et immédiate de l'employeur – Caractérisation – Possibilité pour le salarié de vaquer à des occupations personnelles.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 septembre 2016
S. contre Société d'Exploitation du Cros (p. n°14-23.714)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 24 juin 2014), que M. S., engagé à compter du 4 décembre 1992 en qualité de médecin résident, a été licencié le 17 février 2001 pour faute grave ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et de congés payés afférents, alors, selon le moyen :

1°/ que constitue un travail effectif le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester dans un local déterminé imposé par l'employeur, peu important les conditions d'occupation d'un tel local, afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; qu'en retenant, cependant, que constitue, en l'espèce, une période d'astreinte et non un temps de travail effectif, le temps passé par le salarié dans un local déterminé imposé par son employeur, à proximité immédiate de son lieu de travail et lui permettant de répondre à toute nécessité d'intervention, son domicile personnel étant trop éloigné de l'établissement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation des articles L.3121-1 et L.3121-5 du code du travail ;

2°/ qu'en déduisant la qualification d'astreinte du seul fait que le local imposé par l'employeur et dans lequel le salarié effectuait ses permanences n'était pas situé dans l'établissement, mais hors de son enceinte, la cour d'appel s'est prononcée par un motif inopérant et a violé les mêmes textes ;

3°/ que constitue un travail effectif le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester dans un local

déterminé imposé par l'employeur, peu important les conditions d'occupation d'un tel local, afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; qu'en considérant, en l'espèce, que le salarié, pendant les permanences effectuées dans le local imposé par l'employeur, n'était tenu que de répondre aux urgences pour en déduire qu'il pouvait vaquer librement à ses obligations, quand le seul fait qu'il se trouvait dans un local imposé par l'employeur pour répondre à toute nécessité d'intervention démontrait nécessairement qu'il ne pouvait vaquer librement à ses occupations personnelles, la cour d'appel a de nouveau violé les articles L.3121-1 et L.3121-5 du code du travail ;

4°/ que les permanences effectuées dans un local déterminé imposé par l'employeur constituent un temps de travail effectif, peu important la fréquence de la nécessité pour le salarié d'intervenir sur son lieu de travail ; qu'en retenant, en l'espèce, que l'employeur démontre que les « les médecins d'astreinte n'étaient en définitive que rarement sollicités » pour exclure tout temps de travail effectif, la cour d'appel, qui s'est prononcée par un motif inopérant, a violé les articles L.3121-1 et L.3121-5 du code du travail ;

5°/ que les astreintes sont mises en place par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement, qui en fixe le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou le repos auxquels elles donnent lieu, ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de

l'inspecteur du travail ; qu'en l'espèce, en décidant que le salarié avait effectué des périodes d'astreinte ayant fait l'objet d'une contrepartie, sans rechercher, comme il lui était pourtant demandé, si l'employeur avait mis en place ces astreintes en déterminant les conditions dans lesquelles elles sont organisées et les compensations auxquelles ont droit les salariés concernés après information des institutions représentatives du personnel et de l'administration du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base au regard de l'article L. 3121-7 du code du travail ;

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 ;

(M. Frouin, prés. – M. Belfanti, rapp. – Mme Robert, av. gén. – SCP Lévis, SCP Spinosi et Sureau, av.)

Université Paris-Sud – Faculté Jean Monnet, à Sceaux

LICENCE EN DROIT PAR VALIDATION DES ACQUIS (VAP)

Le département de la formation continue de la Faculté Jean Monnet (Université Paris-Sud) organise une formation permettant d'obtenir le diplôme national « Licence en droit » avec validation des acquis professionnels et personnels (VAP). Cette formation concerne des salariés(es) ayant un projet personnel, syndical, ou professionnel, nécessitant l'obtention d'un diplôme universitaire, ainsi que ceux voulant reprendre des études universitaires. Peuvent y participer, entre autres : des conseillers prud'hommes, des défenseurs syndicaux, des responsables DLAJ ou des personnes voulant passer un concours de contrôleur ou d'inspecteur du travail, de greffier...

La pédagogie est adaptée pour des adultes. Les résultats sont probants : 85% des participant(e)s obtiennent le diplôme et certain(e)s poursuivent leur formation en s'inscrivant en Master de Droit.

L'accès : La validation des acquis permet d'intégrer directement l'année de Licence (L3). Les candidats, sélectionnés sur dossier, doivent posséder des connaissances juridiques (notamment en droit du travail) et justifier de trois années d'activité professionnelle.

La durée de la formation : 1020 heures d'enseignement. Cette formation s'effectuera d'octobre 2017 à juin 2018, à la faculté Jean Monnet, à Sceaux (92), avec des universitaires et des intervenants professionnels (groupe d'environ 15 personnes).

Le financement : La formation peut être financée par l'obtention d'un congé individuel de formation (CIF) ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

CONTENU DE LA FORMATION

- **Programme du 1^{er} semestre :** Introduction au droit – Histoire du droit – Droit civil – Droit constitutionnel – Droit pénal – Histoire du droit public – Économie de l'entreprise – Expression orale et écrite – Travaux tutorés.
- **Programme du 2^{ème} semestre :** Droit social – Droit administratif – Droit pénal – Droit des obligations – Droit fiscal – Droit processuel – Droit des biens – Droit commercial – Droit des sociétés – Libertés publiques – Droit institutionnel de l'Union européenne – Travaux tutorés.

Les candidat(e)s obtiennent la Licence après avoir participé, selon les matières, aux examens écrits et oraux et avoir obtenu des notes suffisantes lors du contrôle continu des connaissances.

Renseignements et inscription :

Département formation continue, Faculté Jean Monnet, 54 boulevard Desgranges, 92331 Sceaux Cedex

Tél. : 01 40 91 18 20 – E-mail : fc.droit-eco-gestion@u-psud.fr

Site Internet : www.jm.u-psud.fr/format/continue/Index.html

Remplir le dossier sur la plateforme Validexper (www.validexper.fr).

Date limite de dépôt des dossiers sur la plateforme Validexper : le **2 juin 2017**.

Le référent confédéral pour cette formation et l'accompagnement des militants(es) souhaitant préparer ce diplôme est Jean-Pierre Séguin, Espace confédéral Vie syndicale CGT – E-mail : jp.seguin@cgt.fr – Tél. : 06 70 98 22 40.