

Les périodes d'astreinte et repos hebdomadaires...

Dossier de Sébastien Chiovetta

Nous avons ici des similitudes entre la fonction publique territoriale (sur différents points) et le code du travail. La question des repos hebdomadaires pendant un temps d'astreinte avec ou sans intervention sur cette même période est abordée dans ce jugement.

ATTENTION

Article L200-1

Sont soumis aux dispositions du présent livre les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Sont également soumis à ces dispositions les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique.



Les périodes d'astreinte sont définies par les dispositions de l'article **L. 212-4 bis du code du travail**, dans sa rédaction issue de l'article **5 de la loi du 13 juin 1998**, comme étant des périodes pendant lesquelles le salarié, sans être à la disposition de son employeur, **doit néanmoins demeurer en permanence prêt à intervenir pour effectuer un travail, sans pouvoir en conséquence bénéficier de l'entière liberté de vaquer à ses occupations personnelles**. **Ces périodes ne constituent ainsi ni un temps de travail, ni une période de repos.....**



Conseil d'Etat statuant au contentieux n° 220530

Publié au recueil Lebon

1 / 2 SSR

M. Genevois, président

M. Donnat, rapporteur

Mlle Fombeur, commissaire du gouvernement

SCP Masse-Dessen, Georges, Thouvenin, Avocat, avocats

lecture du lundi 26 février 2001
REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu la requête, enregistrée le 2 mai 2000 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentée pour l'UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS CFDT DU RHONE, dont le siège est ..., représentée par son trésorier M. Luc X... ; l'UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS CFDT DU RHONE demande au Conseil d'Etat :

1°) l'annulation pour excès de pouvoir de la circulaire du ministre de l'emploi et de la solidarité du 3 mars 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;

2°) la condamnation de l'Etat à lui verser la somme de 15 000 F au titre des frais irrépétibles ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 212-4 bis ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en audience publique :

- le rapport de M. Donnat, Auditeur,
- les observations de la SCP Masse-Dessen, Georges, Thouvenin, avocat de l'UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS CFDT DU RHONE,
- les conclusions de Mlle Fombeur, Commissaire du gouvernement ;

Sur la fin de non-recevoir opposée par le ministre de l'emploi et de la solidarité :

Considérant que l'interprétation donnée par l'autorité administrative des lois et règlements qu'elle a pour mission de mettre en œuvre, au moyen de dispositions impératives à caractère général, n'est susceptible d'être directement déférée au juge de l'excès de pouvoir que si et dans la mesure où ladite interprétation méconnaît le sens et la portée des prescriptions législatives ou réglementaires qu'elle se propose d'expliciter ou contrevient aux exigences inhérentes à la hiérarchie des normes juridiques ;

Considérant qu'aux termes de l'article **L. 212-4 du code du travail**, dans sa rédaction issue de l'article **5 de la loi du 13 juin 1998** :

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

Que l'article **L. 212-4 bis**, introduit dans le même code par l'article **4 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail**, dispose que :

"**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 effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif" ;

Considérant que les périodes d'astreinte sont définies par les dispositions précitées de l'article **L. 212-4 bis du code du travail** comme étant des périodes pendant lesquelles le salarié, sans être à la disposition de son employeur, **doit néanmoins demeurer en permanence prêt à intervenir pour effectuer un travail, sans pouvoir en conséquence bénéficier de l'entière liberté de vaquer à des occupations personnelles** ;

Que ces périodes ne constituent ainsi ni un temps de travail effectif, ni une période de repos ;

Qu'en énonçant au 5° de la quatrième fiche de sa circulaire du 3 mars 2000, relatif à l'articulation entre le temps d'astreinte **et les repos quotidien et hebdomadaire** que :

"La position d'astreinte **sans intervention** durant une période de repos **ne constitue pas en tant que telle une infraction aux règles relatives au repos quotidien (L. 220-1) ou au repos hebdomadaire (L. 221-1 et L. 221-4)**",

Le ministre de l'emploi et de la solidarité **n'a pas entendu définir la période d'astreinte comme une période de repos mais s'est borné à adresser à son administration une directive pour le contrôle de l'application des règles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire ;**

Qu'en indiquant que "dans la plupart des cas, l'intervention dans le cadre d'une astreinte" relève des dispositions des articles **L. 221-12** et **D. 220-5 du code du travail** relatives respectivement à l'application des règles sur le repos hebdomadaire et sur le repos quotidien en cas de travaux urgents, le ministre de l'emploi et de la solidarité n'a ajouté aucune disposition au code du travail ; qu'aucune norme législative ou réglementaire ne lui imposait de préciser, **dans la circulaire attaquée, les règles du repos compensateur lorsque l'intervention est réalisée pendant un jour de repos hebdomadaire ;**

Qu'enfin, contrairement à ce que soutient l'organisation syndicale requérante, **la circulaire n'a ni pour objet ni pour effet de créer un nouveau cas de dérogation à la règle du repos quotidien ;**

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS CFDT DU RHONE n'est pas recevable à demander l'annulation de la circulaire du 3 mars 2000 du ministre de l'emploi et de la solidarité ;

Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article 75-I, reprises par celles de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que l'Etat, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, soit condamné à payer à l'UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS CFDT DU RHONE la somme qu'elle demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1er : La requête de l'UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS CFDT DU RHONE **est rejetée.**

Article 2 : La présente décision sera notifiée à l'UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS CFDT DU RHONE et au ministre de l'emploi et de la solidarité.



Article L212-4

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

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, **le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières**, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou **des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif**.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs.

Article L212-4 bis

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 effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. **Exception** faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales visées aux articles L.220-1 et L. 221-4.

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par 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.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce

document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Article L220-1

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement **peut déroger** aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment **pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.**

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord, et **en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.**

Article D220-5

En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, il peut être dérogé à l'article L. 220-1, sous la seule responsabilité de l'employeur qui doit en informer l'inspecteur du travail.

Article L221-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux personnes occupées dans les établissements mentionnés à l'alinéa 1er de l'article **L. 200-1**.

Article L221-12

En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents.

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première. **Dans cette seconde entreprise chaque salarié doit jouir d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. Il en est de même pour les salariés de la première entreprise préposés habituellement au service d'entretien et de réparation.**

Article L200-1

Sont soumis aux dispositions du présent livre **les établissements industriels et commerciaux** et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même

s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, **les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.**

Sont également soumis à ces dispositions les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique.

Article L221-4

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.

