



Etendue de la notion de travail effectif

publié le **26/10/2011**, vu **6472 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La définition du concept de travail effectif est essentielle dans l'appréciation des différents seuils maximums de la réglementation nationale ou communautaire, dans l'appréciation de la durée légale et en conséquence, dans le décompte des heures supplémentaires et des droits à repos compensateur. En vertu de l'article L1321-1 du Code du travail, « 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 ». Néanmoins, il est parfois difficile de savoir ce que recouvre précisément cette notion notamment au regard du temps de garde qui est nécessaire dans certaines professions. Dans un arrêt en date du 8 juin 2011, la Cour de cassation vient préciser la portée de cette notion de « travail effectif » et confirmer une jurisprudence bien établie.

La définition du concept de travail effectif est essentielle dans l'appréciation des différents seuils maximums de la réglementation nationale ou communautaire, dans l'appréciation de la durée légale et en conséquence, dans le décompte des heures supplémentaires et des droits à repos compensateur.

En vertu de l'article L1321-1 du Code du travail, « **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** ».

Néanmoins, il est parfois difficile de savoir ce que recouvre précisément cette notion notamment au regard du temps de garde qui est nécessaire dans certaines professions.

Dans un arrêt en date du 8 juin 2011, la Cour de cassation vient préciser la portée de cette notion de « travail effectif » et confirmer une jurisprudence bien établie.

En l'espèce, un salarié, lié par un contrat de travail à l'Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie d'Alsace (UGECAM), exerce les fonctions de médecin-chef au Centre médical Sainte-Anne.

Dans le cadre de son activité, il exécute de nombreuses permanences de nuit, du dimanche et des jours fériés, payées en application de la convention collective des médecins des établissements gérés par les organismes de sécurité sociale sur la base d'un forfait.

Soutenant que ces permanences constituaient un temps de travail effectif, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'heures supplémentaires

La Cour de Cassation juge 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 à des occupations personnelles** (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-70.324, FS-P+B, Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie (UGEAM) d'Alsace c/ M. B. et a. : JurisData n° 2011-010949).

La Cour précise qu'« **ayant constaté qu'une permanence des soins devait être assurée en continuité au sein du Centre par les médecins de l'établissement contraints de demeurer sur place ou de se tenir dans un local de garde prévu à cet effet afin de rester pendant toute la durée de leur garde à la disposition immédiate de l'employeur sur leur lieu de travail, la cour d'appel en a exactement déduit que ces gardes constituaient du temps de travail effectif** ».

Les périodes durant lesquelles un salarié effectuant des veilles ou des gardes est tenu de rester dans les locaux de l'entreprise sont donc forcément du temps de travail effectif.

Ainsi, il a également été jugé dans un arrêt du 24 janvier 2001 que « les heures de permanence de nuit, passées par un ambulancier dans les locaux du SAMU à attendre une intervention et pendant lesquelles le salarié doit se tenir en permanence à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, ne constituent ni un temps de repos ni une astreinte, mais un temps de travail devant être décompté en totalité » (Cass. soc., 24 janv. 2001, n° 98-46.324 : JurisData n° 2001-008102).

De même, constituent un temps de travail effectif, les heures de garde de nuit effectuées dans un établissement accueillant des personnes âgées par un salarié ayant l'obligation de ne pas s'absenter afin de répondre aux appels des pensionnaires, même s'ils ne se manifestent qu'épisodiquement, et d'être en mesure d'intervenir en cas de nécessité (Cass. soc., 24 avr. 2001, n° 98-45.366 : JurisData n° 2001-009266).

Pour être qualifié de temps de travail effectif, le salarié doit se trouver à la disposition de l'employeur.

Ainsi, le temps d'attente dans son camion d'un chauffeur routier n'est pas considéré comme temps effectif dès lors qu'il n'est pas constaté que des directives de l'employeur auraient pu empêcher le salarié de disposer librement de son temps et de pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (Cass. soc., 10 oct. 2007, pourvoi n° 06-41.107).

Mon cabinet intervient en droit du travail pour vous assister et vous représenter dans les litiges individuelles et collectifs.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76-78 rue Saint-Lazare
75009 -PARIS
TEL:01.42.27.05.32
FAX: 01.76.50.19.67