

**COUR DE CASSATION**

---

Audience publique du **8 septembre 2016**

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 1511 FS-P+B

Pourvoi n° R 14-23.714

R É P U B L I Q U E   F R A N Ç A I S E

---

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

---

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. Jean Sebera, domicilié 4 avenue de la Gare, 30720 Ribaute-les-Tavernes,

contre l'arrêt rendu le 24 juin 2014 par la cour d'appel de Nîmes (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la Société d'exploitation du Cros, société à responsabilité limitée, dont le siège est Domaine du Cros, 30260 Quissac,

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 22 juin 2016, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Belfanti, conseiller référendaire rapporteur, M. Chollet, conseiller doyen, M. Mallard, Mmes Goasguen,

Vallée, Aubert-Monpeyssen, Schmeitzky-Lhuillery, M. Schamber, conseillers, M. Flores, Mme Ducloz, M. David, conseillers référendaires, Mme Robert, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Belfanti, conseiller référendaire, les observations de la SCP Spinosi et Sureau, avocat de M. Sebera, de la SCP Lévis, avocat de la Société d'exploitation du Cros, l'avis de Mme Robert, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 24 juin 2014), que M. Sebera, 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 ;

Condamne M. Sebera aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit septembre deux mille seize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Spinosi et Sureau, avocat aux Conseils, pour M. Sebera

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. SEBERA de sa demande en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et congés payés afférents ;

Aux motifs propres que « M. SEBERA était rémunéré pour 169 heures par mois, puis 152 après réduction du temps de travail à compter du 1er février 2000. La société SARL d'Exploitation du Cros indique que M. SEBERA percevait une rémunération forfaitaire brute de 19.188,26 francs qui intégrait d'un commun accord avec les médecins les 6 astreintes et gardes de la semaine, sous l'appellation de « gratification », qu'ainsi l'appelant relevait du régime de l'astreinte et était rémunéré distinctement à ce titre. (...) »

M. SEBERA conteste la notion d'astreinte au profit de celle de garde, donc de travail effectif. (...) »

Il est établi par les éléments versés aux débats que M. SEBERA disposait d'un « pied à terre » à Quissac, qui, s'il ne présentait pas toutes les commodités d'un logement lui permettant de partager une vie familiale, ne peut davantage être assimilé à une chambre de garde ou de veille, M. SEBERA indique qu'il demeurait alors à Marseille et ne pouvait donc assurer ses astreintes depuis son domicile marseillais. Pour autant, le logement dont il disposait à Quissac, où il se faisait adresser ses courriers, n'était pas situé dans l'enceinte même de l'établissement qui n'accueillait au demeurant pas des patients en phase aiguë mais plutôt en convalescence.

Ainsi, lorsque M. SEBERA se trouvait d'astreinte, il pouvait vaquer librement à ses obligations n'étant seulement tenu que de répondre aux urgences

A cet égard, la société SARL d'Exploitation du Cros verse aux débats des attestations de salariés démontrant que les médecins d'astreinte n'étaient en définitive que rarement sollicités. (...) »

Les demandes tendant au paiement de rappels de salaires au titre des heures supplémentaires ont été justement rejetées.

M. SEBERA ne justifie d'aucun préjudice distinct indemnisable » ;

Et aux motifs réputés adoptés que « un logement de 43m<sup>2</sup> avait été mis à [la]

disposition [de M. SEBERA] par l'employeur, en dehors de l'établissement, et il pouvait donc librement vaquer à ses occupations » ;

1/ Alors 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/ Alors, encore, 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/ Alors, en outre, 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/ Alors, au surplus, 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/ Alors, en tout état de cause, 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.