

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 8 juin 2011**

**N° de pourvoi: 09-70324**

Publié au bulletin

**Rejet**

**Mme Collomp (président), président**

Me Foussard, SCP Hémerly et Thomas-Raquin, avocat(s)

## **REPUBLIQUE FRANCAISE**

### **AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 8 septembre 2009), que M. X..., lié par 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 depuis le 1er août 1985 ; que 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 ; que soutenant que ces permanences constituaient du temps de travail effectif, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'heures supplémentaires ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'UGECAM d'Alsace fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à M. X... une certaine somme à titre de rappel de salaires alors, selon le moyen :

1°/ que le lieu où se trouve le salarié est indifférent ; qu'en retenant, pour l'essentiel, que le médecin devait demeurer sur place ou se tenir dans un local de garde prévu à cet effet, les juges du second degré, qui se sont déterminés sur la base d'un motif inopérant, ont violé les articles L. 3121-1 et L. 3121-5 du code du travail ;

2°/ qu'en s'abstenant de rechercher si, durant les périodes litigieuses, le médecin était soumis à des sujétions particulières, imposées par l'établissement, et si, du fait de ces sujétions, il était dans l'impossibilité d'affecter son temps à des occupations personnelles, les juges du second degré ont privé leur décision de base légale au regard des articles L. 3121-1 et L. 3121-5 du code du travail ;

Mais attendu 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 ;

Et attendu 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 ; que le moyen n'est pas fondé ;  
PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deuxième et troisième moyens qui ne sont pas de nature à permettre d'admission du pourvoi :  
REJETTE le pourvoi ;  
Condamne l'UGECAM d'Alsace aux dépens ;  
Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'UGECAM d'Alsace à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;  
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit juin deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Foussard, avocat aux Conseils pour l'UGECAM d'Alsace.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'arrêt infirmatif attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a condamné l'UGECAM D'ALSACE à payer au Docteur X... la somme de 326. 353 € ;

AUX MOTIFS QU'« il résulte d'une part des dispositions de l'article L. 3121-1 du Code du travail 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 à ses occupations personnelles », d'autre part de celles de l'article L. 3121-4 du même code, issues de la loi Aubry II du 19 janvier 2000, 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 accomplir un travail au service de l'entreprise » et que « la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif » ; que par ailleurs, l'avenant du 12 novembre 1992 à la convention collective UCANSS définit pour les médecins salariés la garde comme l'« obligation de se trouver dans l'établissement pour assurer, pendant la nuit et/ ou la journée du dimanche et/ ou des jours fériés, en fonction du tableau de garde, la permanence des soins excédant la compétence des auxiliaires médicaux » et l'astreinte comme « l'obligation de pouvoir être joint à tout moment pour faire face à tout événement médical survenu dans l'établissement » ; qu'en l'espèce, il ressort de l'échange de correspondances intervenu entre M. le Docteur X... et la CAISSE REGIONALE D'ASSURANCE MALADIE ALSACE-MOSELLE en 1993 que l'appelant a, à deux reprises, dans un courrier du 22 février 1993 et dans un courrier du 1er avril 1993, sur interrogation de la Caisse sur la nature de la permanence médicale à assurer au Centre SAINTE-ANNE, soit sous forme de gardes, soit sous forme d'astreintes, répondu à son employeur que la pathologie accueillie à SAINTE-ANNE nécessitait la tenue de gardes sur place au sens de l'avenant du 12 novembre 1992, un médecin de garde étant présent dans l'établissement « pour y assurer la permanence des soins, toute prescription relevant de sa seule compétence », précisant que l'ensemble des médecins titulaires de l'établissement participaient au roulement des gardes et disposaient soit d'un local de garde pour les docteurs D... et X..., soit d'un domicile dans l'enceinte de l'établissement pour le Docteur B... ; que suite à ces courriers, le Directeur de la CRAM, M. C..., a écrit le 26 avril 1993 à M. X... qu'« en réponse à votre lettre du 1er avril 1993 concernant l'organisation des gardes et astreintes médicales dans votre établissement, je vous donne mon accord pour la permanence médicale telle que vous la préconisez » ; que le contenu de cet échange de correspondances n'a pas été démenti depuis lors et le système de gardes en vigueur au sein du Centre SAINTE-ANNE est, comme cela ressort des écrits des parties, resté identique jusqu'à ce jour, en l'occurrence conforme à l'organisation préconisée par M. X... et approuvée par la Caisse, qui avait suggéré dans

un courrier du 24 mars 1993 soit une garde par mis à disposition d'un local dans l'enceinte de l'établissement, soit seulement par faculté d'être sur place très rapidement à partir du domicile à proximité immédiate, avec obligation de disposer d'un système d'alarme spécifique, bip ou ligne directe, solution cependant non retenue ; qu'il en résulte que, contrairement à ce qu'il prétend, l'employeur a exigé depuis 1993 qu'une permanence des soins soit assurée en continuité au sein du Centre pas seulement par le personnel soignant mais aussi par les médecins de l'est, contraints en outre de demeurer sur place ou de se tenir dans un local de garde prévu à cet effet, sans moyen propre pour être joints à tout moment au cas où ils auraient voulu sortir du Centre ou rester à domicile, ce qui ne leur permettait pas de vaquer librement à leurs occupations personnelles, mais les contraignait à rester pendant toute la durée de leur garde à la disposition immédiate de l'employeur sur leur lieu de travail ; que dès lors, ces gardes constituaient du temps de travail effectif au sens de la loi, dont les dispositions priment sur le protocole d'accord local ou la convention collective, peu important par ailleurs la durée et le nombre des interventions auxquelles ces gardes ont effectivement donné lieu, et le jugement entrepris doit être infirmé pour avoir estimé au contraire que M. X... n'était tenu qu'à des astreintes (...) » (arrêt, p. 3 et 4) ;

ALORS QUE, premièrement, le lieu où se trouve le salarié est indifférent ; qu'en retenant, pour l'essentiel, que le médecin devait demeurer sur place ou se tenir dans un local de garde prévu à cet effet, les juges du second degré, qui se sont déterminés sur la base d'un motif inopérant, ont violé les articles L. 3121-1 et L. 3121-5 du Code du travail ; Et ALORS QUE, deuxièmement, en s'abstenant de rechercher si, durant les périodes litigieuses, le médecin était soumis à des sujétions particulières, imposées par l'établissement, et si, du fait de ces sujétions, il était dans l'impossibilité d'affecter son temps à des occupations personnelles, les juges du second degré ont privé leur décision de base légale au regard des articles L. 3121-1 et L. 3121-5 du Code du travail.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt infirmatif attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a condamné l'UGECAM D'ALSACE à payer au Docteur X... la somme de 326. 353 € ;

AUX MOTIFS QU'« il résulte d'une part des dispositions de l'article L. 3121-1 du Code du travail 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 à ses occupations personnelles », d'autre part de celles de l'article L. 3121-4 du même code, issues de la loi Aubry II du 19 janvier 2000, 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 accomplir un travail au service de l'entreprise » et que « la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif » ; que par ailleurs, l'avenant du 12 novembre 1992 à la convention collective UCANSS définit pour les médecins salariés la garde comme l'« obligation de se trouver dans l'établissement pour assurer, pendant la nuit et/ ou la journée du dimanche et/ ou des jours fériés, en fonction du tableau de garde, la permanence des soins excédant la compétence des auxiliaires médicaux » et l'astreinte comme « l'obligation de pouvoir être joint à tout moment pour faire face à tout événement médical survenu dans l'établissement » ; qu'en l'espèce, il ressort de l'échange de correspondances intervenu entre M. le Docteur X... et la CAISSE REGIONALE D'ASSURANCE MALADIE ALSACE-MOSELLE en 1993 que l'appelant a, à deux reprises, dans un courrier du 22 février 1993 et dans un courrier du 1er avril 1993, sur interrogation de la Caisse sur la nature de la permanence médicale à assurer au Centre SAINTE-ANNE, soit sous forme de gardes, soit sous forme d'astreintes, répondu à son employeur que la pathologie accueillie à SAINTE-ANNE nécessitait la tenue de gardes sur place au sens de l'avenant du 12 novembre 1992, un médecin de

garde étant présent dans l'établissement « pour y assurer la permanence des soins, toute prescription relevant de sa seule compétence », précisant que l'ensemble des médecins titulaires de l'établissement participaient au roulement des gardes et disposaient soit d'un local de garde pour les docteurs D... et X..., soit d'un domicile dans l'enceinte de l'établissement pour le Docteur B...; que suite à ces courriers, le Directeur de la CRAM, M. C..., a écrit le 26 avril 1993 à M. X... qu'« en réponse à votre lettre du 1er avril 1993 concernant l'organisation des gardes et astreintes médicales dans votre établissement, je vous donne mon accord pour la permanence médicale telle que vous la préconisez » ; que le contenu de cet échange de correspondances n'a pas été démenti depuis lors et le système de gardes en vigueur au sein du Centre SAINTE-ANNE est, comme cela ressort des écrits des parties, resté identique jusqu'à ce jour, en l'occurrence conforme à l'organisation préconisée par M. X... et approuvée par la Caisse, qui avait suggéré dans un courrier du 24 mars 1993 soit une garde par mis à disposition d'un local dans l'enceinte de l'établissement, soit seulement par faculté d'être sur place très rapidement à partir du domicile à proximité immédiate, avec obligation de disposer d'un système d'alarme spécifique, bip ou ligne directe, solution cependant non retenue ; qu'il en résulte que, contrairement à ce qu'il prétend, l'employeur a exigé depuis 1993 qu'une permanence des soins soit assurée en continuité au sein du Centre pas seulement par le personnel soignant mais aussi par les médecins de l'est, contraints en outre de demeurer sur place ou de se tenir dans un local de garde prévu à cet effet, sans moyen propre pour être joints à tout moment au cas où ils auraient voulu sortir du Centre ou rester à domicile, ce qui ne leur permettait pas de vaquer librement à leurs occupations personnelles, mais les contraignait à rester pendant toute la durée de leur garde à la disposition immédiate de l'employeur sur leur lieu de travail ; que dès lors, ces gardes constituaient du temps de travail effectif au sens de la loi, dont les dispositions priment sur le protocole d'accord local ou la convention collective, peu important par ailleurs la durée et le nombre des interventions auxquelles ces gardes ont effectivement donné lieu, et le jugement entrepris doit être infirmé pour avoir estimé au contraire que M. X... n'était tenu qu'à des astreintes (...) » (arrêt, p. 3 et 4) ;

ALORS QUE, premièrement, en s'abstenant de rechercher, comme il était soutenu, si l'UGECAM laissait les médecins libres de demeurer à leur domicile, ou en tel lieu qu'ils choisissaient, sans nullement les contraindre à résider sur place ou à proximité (conclusions d'appel, p. 4), les juges du fond ont, en tout état de cause, privé leur décision de base légale au regard des articles L. 3121-1 et L. 3121-5 du Code du travail ;

ALORS QUE, deuxièmement, faute de s'expliquer sur le point de savoir si le fait pour le Docteur X... d'occuper un local mis à sa disposition par l'établissement ne procédait pas d'un choix de sa part, exclusif de toute sujétion imposée par l'employeur, les juges du fond ont également privé leur décision de base légale au regard des articles L. 3121-1 et L. 3121-5 du Code du travail ;

Et ALORS QUE, troisièmement et en toute hypothèse, l'UGECAM faisait valoir, qu'en sa qualité de médecin chef, le Docteur X... était chargé de l'organisation, de la mise en oeuvre et de la supervision du planning de travail des médecins et des permanences médicales au sein de l'établissement (conclusions d'appel, p. 4, al. 2) ; qu'en s'abstenant de rechercher si la situation du Docteur X... n'était pas exclusive de toute sujétion imposée par l'employeur, les juges du fond ont, une nouvelle fois, privé leur décision de base légale au regard des articles L. 3121-1 et L. 3121-5 du Code du travail.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt infirmatif attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a condamné l'UGECAM D'ALSACE à payer au Docteur X... la somme de 326. 353 € ;

AUX MOTIFS QU'« il en résulte que, contrairement à ce qu'il prétend, l'employeur a exigé depuis 1993 qu'une permanence des soins soit assurée en continuité au sein du Centre

pas seulement par le personnel soignant mais aussi par les médecins de l'est, contraints en outre de demeurer sur place ou de se tenir dans un local de garde prévu à cet effet, sans moyen propre pour être joints à tout moment au cas où ils auraient voulu sortir du Centre ou rester à domicile, ce qui ne leur permettait pas de vaquer librement à leurs occupations personnelles, mais les contraignait à rester pendant toute la durée de leur garde à la disposition immédiate de l'employeur sur leur lieu de travail ; que dès lors, ces gardes constituaient du temps de travail effectif au sens de la loi, dont les dispositions priment sur le protocole d'accord local ou la convention collective, peu important par ailleurs la durée et le nombre des interventions auxquelles ces gardes ont effectivement donné lieu, et le jugement entrepris doit être infirmé pour avoir estimé au contraire que M. X... n'était tenu qu'à des astreintes ; qu'en conséquence de cette infirmation, il doit être fait droit à la demande en paiement de l'appelante calculée a minima, sur la base de son salaire horaire moyen en 2002 et sans application des majorations pour heures supplémentaires, le solde de salaire lui restant du par l'employeur en rémunération de ses heures de garde, soit au total la somme de 326. 353 euros pour la période du 1er janvier 2002 au 31 juillet 2008, qui portera intérêts au taux légal à compter du présent arrêt (...) » (arrêt, p. 4, § 5 à 7) ;

ALORS QUE, l'UGECAM soulignait qu'elle acceptait parfaitement que les veilles puissent être faites à domiciles, sous réserve d'un temps de déplacement raisonnable et que le Docteur X..., dans la mesure où il était équipé d'un mode de téléphonie mobile, pouvait parfaitement s'absenter de l'établissement et vaquer à ses occupations (conclusions d'appel, p 4, § 8 et s. et p. 5, § 1er) ; que faute d'avoir recherché si l'évolution des techniques de téléphonie mobile n'était pas de nature à devoir exclure que le temps effectué soit un temps de travail effectif, les juges du fond ont privé leur décision de base légale au regard des articles L. 3121-1 et L. 3121-5 du Code du travail ;

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Colmar du 8 septembre 2009