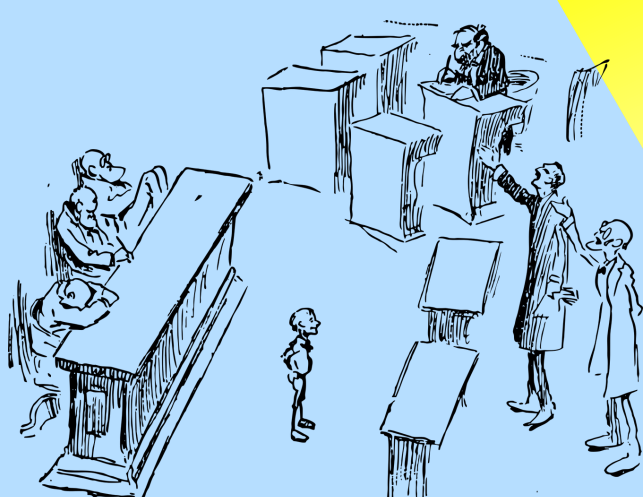




L'ARRET DE LA SEMAINE

CA AIX-EN-PROVENCE, 07/04/23, RG N° 19/10653 : LA DISTINCTION SUBTILE ENTRE L'ASTREINTE ET LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF



FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié a été engagé, le 01/12/13, en vue de procéder au nettoyage à bord des TGV.

Au cours de la relation contractuelle, il avait pour instruction de devoir rester joignable durant les temps d'attente entre deux trains.

A l'issue de la rupture de son contrat de travail, il a saisi les juridictions prud'homales en vue de réclamer des heures supplémentaires.



RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 3121-1 du CT, 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.

L'article L. 3121-9 du CT précise qu'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.



COURT



Après avoir rappelé les textes précités, la Cour d'appel indique qu'il convient de rechercher la situation dans laquelle se trouve le salarié, la distinction s'opérant sur la possibilité ou non, pour lui, de vaquer à ses obligations personnelles lorsqu'il n'est pas appelé à intervenir.

La qualification de temps de travail effectif doit être écartée dès lors que la nature de la sujétion qui était imposée au salarié lui permettait de vaquer à ses occupations personnelles.

Au cas d'espèce, le salarié se fondait sur deux notes de service qui indiquaient qu'il devait rester joignable et garder son uniforme à tout moment de la journée, même durant les temps d'attente entre deux trains.

Cependant, pour la Cour, il ne ressort pas de ces seuls éléments que le salarié avait été soumis, au cours des périodes d'attente entre deux trains, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles.

Dès lors, elle rejette la demande du salarié visant à requalifier en heures de travail effectif les heures d'attente en gare.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon

07 49 98 20 89
florent.labrugere-avocat@outlook.fr