

## **LES HORAIRES D'EQUIVALENCE OU SURVEILLANCE NOCTURNE**

- 1. Qu'est que les horaires d'équivalence ?**
- 2. Existe-t- il un accord de branche sur les horaires d'équivalence ou un décret pour notre secteur ?**
- 3. Quels sont les établissements médico sociaux qui sont concernés par les horaires d'équivalence ?**
- 4. Quels sont les salariés qui peuvent se voir appliquer des horaires d'équivalence ?**
- 5. Comment fonctionnent les horaires d'équivalence ?**
- 6. Quelles sont les limitations de durée de travail applicables ?**
- 7. Comment sont rémunérées ces périodes ?**

## 1. Qu'est que les horaires d'équivalence ?

*Article L 3121-9 du code du travail*

Aux termes du code du travail, une durée du travail 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 de travail.

## 2. Existe-t- il un accord de branche sur les horaires d'équivalence ou un décret pour notre secteur ?

*Décret n° 2001-1384 du 31 décembre 2001*

*codifié aux articles Art. R 314-201 et suivants du code de l'action sociale et des familles*

Selon la rédaction de l'article L 3121-9 du code du travail, le régime dérogatoire des équivalences ne peut être institué que par décret en Conseil d'État ou par décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche.

Il n'existe pas d'accord de branche mais un décret en Conseil d'Etat (*décret n° 2001-1384 du 31 décembre 2001 paru au Journal Officiel du 3 janvier 2002*) qui est aujourd'hui codifié dans la partie réglementaire du code de l'action sociale et des familles aux Articles R 314-203 et suivants.

La légalité du décret avait été contestée devant le Conseil d'Etat, qui avait finalement annulé partiellement le décret n° 2001-1384 du 31 décembre 2001 "en tant qu'il ne fixe pas les limites dans lesquelles doit être mis en œuvre le régime d'équivalence qu'il définit, pour garantir le respect des seuils et plafonds communautaires prévus par la directive du 23 novembre 1993". Faisant suite à cette annulation partielle, un décret complémentaire a été pris et lui aussi codifié dans le code de l'action sociale et des familles.

## 3. Quels sont les établissements médico sociaux qui sont concernés par les horaires d'équivalence ?

*Article R 314-201 du code de l'action sociale et des familles*

*Article L 312-1 du code de l'action sociale et des familles*

*Article E05.02 de la recommandation patronale du 4 septembre 2012*

Les dispositions relatives aux horaires d'équivalence sont applicables aux établissements gérés par des personnes privées à but non lucratif comportant un hébergement qui sont mentionnés aux 1°, 2°, 4°, 6°, 7° et 8° du I de l'article L. 312-1 .

Soit les structures suivantes :

1° Les établissements ou services prenant en charge habituellement, y compris au titre de la prévention, des mineurs et des majeurs de moins de vingt et un ans relevant des articles L. 221-1, L. 222-3 et L. 222-5 ;

2° Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une

éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ;

(...)

4° Les établissements ou services mettant en œuvre les mesures éducatives ordonnées par l'autorité judiciaire en application de l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante ou des articles 375 à 375-8 du code civil ou concernant des majeurs de moins de vingt et un ans ou les mesures d'investigation préalables aux mesures d'assistance éducative prévues au nouveau code de procédure civile et par l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante ;

(...)

6° Les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ;

7° Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes adultes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert ;

8° Les établissements ou services comportant ou non un hébergement, assurant l'accueil, notamment dans les situations d'urgence, le soutien ou l'accompagnement social, l'adaptation à la vie active ou l'insertion sociale et professionnelle des personnes ou des familles en difficulté ou en situation de détresse ;

(...) »

#### **4. Quels sont les salariés qui peuvent se voir appliquer des horaires d'équivalence ?**

*Art. L 314-201 du code de l'action sociale et des familles*

Les horaires d'équivalence peuvent s'appliquer qu'aux emplois à temps plein de personnels éducatifs, d'infirmiers ou d'aides-soignants ou de personnels de même niveau de qualification appelés à les remplacer dont les titulaires assurent en chambre de veille au sein de l'établissement la responsabilité d'une surveillance nocturne.

Un salarié à temps partiel ne peut pas relever des horaires d'équivalence.

#### **5. Comment fonctionnent les horaires d'équivalence ?**

*Article R 314-202 du code de l'action sociale et des familles*

*Article R 314-203 du code de l'action sociale et des familles*

Le code de l'action sociale et des familles précise que pour la durée légale du travail, les périodes de surveillance nocturne en chambre de veille sont décomptées, pour leur paiement, comme trois heures de travail pour les neuf premières heures et comme une demi-heure pour chaque heure au-delà de neuf heures.

Et également indiqué que la période de présence en chambre de veille s'étend du coucher au lever des personnes accueillies tels qu'ils sont fixés par les tableaux de service, sans que sa durée puisse excéder douze heures.

#### **6. Quelles sont les limitations de durée de travail applicables lors de surveillance nocturne ?**

*Article R 314-203-1 du code de l'action sociale et des familles*

Il convient pour les établissements adhérents qui auraient recours au dispositif de surveillance nocturne d'être vigilant quant au respect des durées maximales de travail applicables dans notre secteur (chaque heure étant prise en compte en totalité pour apprécier ces limites) :

- repos quotidien,
- pause de 20 minutes dès lors que la durée quotidienne de travail atteint 6 heures,
- durée maximale hebdomadaire de 44 heures (avenant n°1 à l'accord de branche UNIFED n°2002-01 du 17 avril 2002),
- durée maximale quotidienne de 12 heures

Ainsi, un salarié ayant assuré une surveillance nocturne ne saurait reprendre une quelconque activité au sein de l'établissement avant que ne se soit écoulée la durée requise de repos quotidien. De même au cours de la période surveillance nocturne, le salarié doit bénéficier du temps de pause peu importe à cet égard que le temps de travail englobe des périodes d'inaction prises en compte au titre du système d'équivalence (*Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 10-14.743*). Enfin, pour l'appréciation du respect du temps de travail maximal hebdomadaire de 44 heures il sera tenu compte de chaque heure de la période de surveillance nocturne réalisée (*Cass. soc. 26 mars 2008, n°06-45.469*)

Compte tenu de l'obligation incombant aux établissements de respecter l'ensemble de ces contraintes, le recours au dispositif de surveillance nocturne ne paraît plus revêtir d'intérêt pour nos structures.

## **7. Comment sont rémunérées ces périodes ?**

*Article L 3121-9 du code du travail*

Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail.

Depuis l'application de l'avenant 2009-01 portant toilettage de la convention collective, la convention collective ne détermine plus la rémunération applicable à ces périodes. On peut rappeler qu'auparavant il était prévu que le temps passé à assumer la responsabilité de surveillance nocturne était- pour les neuf premières heures - assimilé à trois heures de travail et - pour chaque heure au-delà de la neuvième - à une demi-heure.