

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 18 mai 2017, 16-13.959, Inédit

Suicides forcés et morts en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

Date	18/05/2017
Juridiction / Nature	JURI
ECLI	ECLI:FR:CCASS:2017:S000878
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000034789485

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] fixent les limites du litige, il est reproché à Djaou X... d'avoir fait preuve d'un comportement négligeant mettant en danger la vie des patients, de manque de respect de ses obligations et mise en danger de la vie d'autrui [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 21 janvier 2016), que M. X..., engagé par l'association de Villepinte en qualité de médecin gériatre selon contrat de travail à durée indéterminée du 1er juin 2012, a été licencié pour faute grave le 8 novembre 2013 ; qu'invoquant le caractère non fondé de ce licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale ; Sur le second moyen ci-après annexé : Attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié effectuait ses gardes dans un studio mis à sa disposition personnelle, situé en dehors de l'établissement, dans lequel il pouvait librement vaquer à des obligations personnelles, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ; Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le premier moyen ci-après annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; Condamne M. X... 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 dix-huit mai deux mille dix-sept. MOYENS ANNEXES au présent arrêt Moyens produits par Me Le Prado, avocat aux Conseils, pour M. X.... PREMIER MOYEN DE CASSATION Le moyen reproche à l'arrêt attaqué ; D'AVOIR jugé que le licenciement du salarié reposait sur une faute grave et débouté l'intéressé de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement abusif ; AUX MOTIFS PROPRES QUE « le contrat de travail prévoit que "toute infraction au code de déontologie sera soumise à la juridiction de l'ordre des médecins pour l'application, le cas échéant, des sanctions prévues par ce code " ; quels que soient les griefs que Djaou X... développe contre son employeur quant à la rédaction du contrat de travail, dont il ne démontre pas qu'il en a réclamé la modification suite aux observations du conseil départemental de l'ordre des médecins, il ne résulte pas du contrat de travail une obligation pour l'association de Villepinte de soumettre le différend qui l'oppose à son salarié quant au respect de ses obligations contractuelles, au conseil départemental de l'ordre des médecins, préalablement à la mise en oeuvre de la procédure de licenciement et ce contrat n'institue aucune sanction à l'absence d'une telle saisine ; le moyen doit donc être rejeté, même si parmi les griefs développés au soutien de la mesure de licenciement certains concernent l'exercice même de la médecine et la déontologie professionnelle. Le licenciement de Djaou X... est intervenu pour faute grave et le salarié se prévaut de l'article 05. 03. 02 de la convention collective du 31 octobre 1951 qui prévoit que le licenciement disciplinaire ne peut intervenir qu'après que le salarié a fait l'objet de deux sanctions disciplinaires ; or il ressort des pièces versées au débat que cette disposition de la convention collective a fait l'objet d'une dénonciation partielle par la FEHAD dont dépend l'association de Villepinte de sorte que moyen n'est pas fondé. Il résulte de l'article L. 1234-1 du code du travail que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié, qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des

relations de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur ; la preuve de la faute grave incombe à l'employeur qui l'invoque. Aux termes de la lettre de licenciement qui fixent les limites du litige, il est reproché à Djaou X... d'avoir fait preuve d'un comportement négligeant mettant en danger la vie des patients, de manque de respect de ses obligations et mise en danger de la vie d'autrui par l'absence de permanence de soins, d'obstruction à la réorganisation médicale visant à optimiser la gestion du temps de travail des médecins et d'un comportement inapproprié vis à vis du personnel soignant et non-respect des protocoles internes. Il résulte de l'article L. 1332-4 du code du travail qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; ces dispositions autorisent l'employeur à sanctionner un fait fautif qu'il connaît depuis plus de 2 mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi ou réitéré dans ce délai et s'il s'agit de faits de même nature ; Djaou X... ayant été convoqué à l'entretien préalable le 18 octobre 2013, il apparaît que les faits qui lui sont reprochés, s'ils datent ou ont été connus de l'employeur, pour certains depuis plus de 2 mois, sont relatifs à un comportement qui s'est poursuivi de juin à septembre 2013, par des manifestations de même nature ; le moyen tiré de la prescription des faits fautifs est donc mal fondé et doit être rejeté. S'agissant des négligences dans le traitement médical des patients il est établi par la fiche médicale du patient M. que cette personne, dont le passé médical récent était lourd, est entrée dans l'établissement alors qu'elle se trouvait sous " nicardipine " et a été prise en charge par Djaou X... sans que ce dernier ne prescrive la poursuite du traitement anti coagulant ; la fiche médicale du patient K. admis dans l'établissement alors qu'il se trouvait dialysé, révèle que lors de sa prise en charge par Djaou X... il n'a pas été examiné et a souffert la nuit suivante d'une dyspnée qui n'avait pas été mise sous contrôle ; la fiche du patient T, pris en charge à son arrivée dans l'établissement par Djaou X..., révèle que ce patient n'a fait l'objet d'aucune prise en charge adaptée à son cas ; la fiche du patient S révèle le même manque de sérieux dans la prise en charge médicale et le suivi du patient ; il ressort par ailleurs de l'attestation de madame Y..., surveillante d'entretien dans l'établissement où Djaou X... exerce son activité, que ce dernier a refusé de se préoccuper du suivi d'un patient alors que la prescription qu'il avait posée ne pouvait être matériellement administrée ; il ressort également de l'attestation de Mme Z..., infirmière dans l'établissement, qu'informé de la chute d'une patiente en début de nuit, il avait indiqué qu'il ne voulait être appelé que pour des chutes entraînant un état ensanglanté, et qu'il est résulté de sa réaction que l'infirmière n'a pas fait appel à lui pour une autre chute au cours de la nuit, faisant ainsi courir un risque à la santé des patients de l'établissement. Ces faits, dont Djaou X... ne conteste pas la réalité mais dont il se défend en objectant qu'ils ont été relevés par un confrère qui n'exerce pas sa mission de meilleure manière que lui, commettant de nombreuses insuffisances également, démontrent que le comportement négligent qui est relevé dans la lettre de licenciement est établi à l'encontre du salarié. En ce qui concerne la mise

en danger par l'absence de permanence de soins, ce grief repose sur le fait que Djaou X... exerçait son activité de médecin dans un autre établissement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à mi-temps, ce qui lui imposait des horaires tels qu'il ne pouvait respecter les horaires prévus par son contrat de travail avec l'Association de Villepinte ; l'existence de ce contrat de travail étant constante, Djaou X... s'en explique en faisant valoir qu'aucune clause de son contrat de travail ne l'empêchait de développer une autre activité ; s'il est vrai qu'il n'existait pas de clause interdisant le cumul d'activité dans le contrat de travail, il apparaît que ce cumul, qu'il avait caché à l'association de Villepinte, le conduisait à quitter l'établissement dans lequel il exerçait à temps plein, avant la fin de son service, ainsi qu'il ressort de l'enregistrement de la badgeuse sur la période d'août à octobre 2013 ; ces heures de sortie prématurée coïncident avec les indications de son nouvel employeur qui précise que les horaires prévus par cet autre contrat de travail étaient de 14 h à 17 h 30, ce qui a conduit Djaou X... à cumuler les astreintes et les heures de présence, accumulant ainsi des heures de travail incompatibles avec l'exercice serein de son activité de médecin et mettant ainsi en danger les patients qui avaient à faire à lui. S'agissant du refus de modification des horaires collectifs de travail, il ressort des procès-verbaux de réunion de concertation de la commission médicale d'établissement sur la modification de l'accord collectif du 25 juin 1999 portant sur l'aménagement de la durée du travail, que Djaou X..., qui ne s'en défend qu'en invoquant la modification substantielle de son contrat de travail sans justifier cependant d'une proposition de modification du contrat de travail que lui aurait présentée son employeur, s'y est opposé pour des raisons de convenances personnelles liées à ce cumul d'activité sans qu'il la justifie par une quelconque considération tenant à la qualité des soins qu'il devait apporter aux patients ; un tel comportement révèle un manquement à l'exécution loyale du contrat de travail qui implique de la part du salarié une contribution à l'amélioration du service auquel il est amené à contribuer. Quant au comportement inapproprié avec le personnel il ressort établi des attestations, concordantes et circonstanciées de Mme A..., infirmière et de Mme Y..., ainsi que de celle de madame B...qui décrit un médecin hautain, imbu, recevant d'abord " ses propres rendez-vous alors que c'est lui qui nous avait convoqués, vient les chercher en salle d'attente en les appelants par leur nom... " alors qu'il l'interpelle, elle, sans se déplacer de son bureau. Les manquements ainsi établis à la charge de Djaou X... à ses obligations contractuelles, rendent impossible le maintien du salarié dans l'établissement pendant la durée du préavis en ce qu'ils concernent directement la santé des patients et constituent ainsi une faute grave privative d'indemnité de fin de contrat de travail ; le jugement doit être confirmé sur ce point » ; ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « le grief relatif à des négligences graves et répétées dans la gestion des patients, ayant exposé ces derniers à une dégradation de leur état de santé a été relevé quelques jours avant l'engagement de la procédure de licenciement ; que le grief lié au non-respect par le docteur X... de son temps de travail contractuel et de ses horaires s'il a débuté plusieurs mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire s'est poursuivi jusqu'au licenciement ; que le grief d'obstruction à la réorganisation

médicale relève également d'un comportement du docteur X... qui s'est poursuivi jusqu'en septembre 2013 ; vu les faits répétés sur l'absence de présence, de prise de décision ou d'intervention tant près du personnel soignant et ou des patients. Le conseil dit que ces négligences multiples et d'une extrême gravité illustrent un manque crucial de diligences et de professionnalisme du docteur X... et justifient à elles seules son licenciement pour faute grave. Le conseil dit que l'analyse factuelle de ces faits ne relève pas de la compétence du conseil de l'ordre des médecins dans le cadre du présent contrat de travail. Le conseil dit que ce grief, à lui seul, est constitutif d'un licenciement pour faute grave ; que la partie demanderesse était embauchée par l'association dans le cadre d'un contrat de travail à temps complet ; qu'il ressort des relevés de badgeages produits par l'association que la partie demanderesse quittait systématiquement l'établissement avant 14h30 du lundi au vendredi ; que l'examen complet des relevés a permis au conseil de constater que jamais depuis début avril 2013 la partie demanderesse n'a respecté ses horaires de travail des journées standard 8 h30-14 h30 du lundi au vendredi (hors gardes) ; que la partie demanderesse quittait systématiquement l'hôpital Sainte-Marie 1 à 2 heures avant la fin de sa journée de travail standard ; que l'association de Villepinte a découvert que la partie demanderesse s'était engagée depuis avril 2013 à travailler, dans le cadre d'un CDI à temps partiel pour le compte d'un autre employeur (la clinique du château de Brégy) à hauteur de 17h50 par semaine : du lundi au vendredi de 14h à 17 h30 ; que la partie demanderesse n'a pas informé l'association de Villepinte de son embauche par un second employeur, mais surtout, elle n'a pas hésité à s'engager contractuellement auprès d'un second employeur sur des horaires de travail qui chevauchaient ses horaires au sein de l'hôpital Sainte-Marie ; que la partie demanderesse a quotidiennement empiété sur son temps de présence au sein de l'hôpital Sainte-Marie et ce comportement est constitutif d'une faute grave, qui justifiait à lui seul son licenciement ; que le fait de ne pas avoir informé son employeur de ce contrat de travail près d'une entreprise tierce et de ne pas respecter les horaires de travail de l'association de Villepinte en quittant tous les jours son poste une à deux heures avant la fin des horaires, le conseil dit que ce fait est aussi constitutif d'une faute grave ; le conseil dit que la partie défenderesse n'a pas imposé de modification substantielle du contrat de travail ; elle se trouvait dans une première étape de concertation avec les parties intéressées ; le conseil dit en conséquence que l'on ne se trouve nullement en présence d'un licenciement économique déguisé. En conséquence, le conseil dit qu'il confirme le licenciement de la partie demanderesse pour faute grave et la déboute de toutes les demandes afférentes à ce chef de demande » ; ALORS QUE lorsque le licenciement d'un médecin salarié repose sur des griefs relatifs à la déontologie professionnelle, la saisine préalable du conseil de l'Ordre des médecins compétent constitue une garantie de fond, en sorte que le licenciement intervenu sans la saisine préalable de cet organisme est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que la cour d'appel a relevé que le contrat de travail prévoyait que toute infraction au code de déontologie serait soumise à la juridiction de l'Ordre des médecins pour application le cas échéant des sanctions prévues par ce code ; que la cour d'appel a également constaté que parmi les griefs évoqués au

soutien de la mesure de licenciement, certains concernaient l'exercice même de la médecine et de la déontologie professionnelle ; que la cour d'appel aurait dû déduire de ses propres énonciations que le litige, était d'ordre déontologique au sens des stipulations contractuelles, en sorte que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse faute pour l'employeur d'avoir saisi au préalable le conseil de l'Ordre des médecins compétent ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail ; ET ALORS, à titre subsidiaire, QUE l'exécution négligente de la prestation de travail, à la supposer même établie, ne constitue pas en soi une faute grave privative des indemnités de licenciement et de préavis, à moins qu'elle ne soit due à la mauvaise volonté délibérée du salarié ; qu'en retenant que le comportement négligent du salarié justifiait un licenciement pour faute grave sans caractériser de mauvaise volonté délibérée de sa part, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ; ALORS, par ailleurs, également à titre subsidiaire, QUE le fait pour un salarié médecin, engagé de 8h30 à 14h30, de travailler pour un autre médecin ne constitue pas une faute grave dès lors qu'aucune clause d'exclusivité n'est insérée dans son contrat de travail et que l'employeur a toléré cette pratique plusieurs mois avant d'engager la procédure de licenciement ; que la cour d'appel a retenu une faute grave à l'encontre du salarié aux motifs qu'il était établi qu'il travaillait l'après-midi pour un autre employeur sans en avoir averti son premier employeur ; qu'en statuant ainsi, bien qu'elle ait relevé, par motifs propres et adoptés, qu'aucune clause du contrat de travail n'interdisait un cumul d'activité et que l'enregistrement des badgeuses indiquait que depuis le mois d'avril 2013 jusqu'à la date d'engagement de la procédure disciplinaire en octobre 2013, le salarié travaillait pour un second employeur, ce dont il résultait une tolérance certaine de l'employeur pour cette seconde activité, exclusive de toute faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ; ALORS, en outre et subsidiairement, QUE le refus par un salarié de la modification de ses conditions de travail tirées d'un changement des horaires collectifs de travail ne constitue pas un manquement à l'obligation de loyauté justifiant un licenciement pour faute grave ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a, à nouveau violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ; ALORS, enfin et en toute hypothèse, QUE le fait pour un salarié médecin de recevoir d'abord ses rendez-vous et de ne pas venir chercher le personnel dans la salle d'attente, ne permet pas de retenir une faute grave, à supposer même que ce fait puisse constituer un comportement hautain ou inapproprié ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a, à nouveau violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail. SECOND MOYEN DE CASSATION Le moyen reproche à l'arrêt attaqué : D'AVOIR débouté le salarié de ses demandes en rappel d'heures supplémentaires, de congés payés afférents et de repos compensateur ; AUX MOTIFS PROPRES QUE « Djaou X... réclame le paiement des heures supplémentaires de travail qu'il indique avoir effectuées au titre des gardes dont il conteste le mode de rémunération forfaitaire comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail qui impose que la rémunération forfaitaire précise le nombre d'heures incluses dans cette

rémunération, ce qui n'est pas le cas de son contrat de travail ; il fait valoir que les gardes qu'il a été amené à effectuer du 1^{er} janvier 2009 au 14 novembre 2013 constituent du temps de travail effectif et représentent des heures supplémentaires qui doivent être majorées et donner lieu à une indemnité compensatrice de repos. L'article L. 3121-1 du code du travail énonce 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 librement à ses occupations. Aux termes de l'article L. 3121-5 du même code : " 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. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. Le contrat de travail stipule en ses dispositions relatives à la durée du travail que le salarié exerce ses fonctions à temps complet, selon un horaire collectif, qu'il s'engage à effectuer toute heure supplémentaire à la seule demande de l'employeur et qu'il participe au tour de garde de semaine, de week-end et de jours fériés, et en ce qui concerne la rémunération, que le salarié percevra un salaire mensuel brut de 4 976, 84 euros incluant une prime d'ancienneté, que s'y ajoute une prime décentralisée, que le salaire mensuel est calculé pour un temps de travail effectif de 35 heures, que seules les heures effectuées en sus de la durée du travail prévue par le contrat et dont la réalisation a été expressément demandée par l'employeur seront indemnisées au titre des heures supplémentaires et que les gardes seront rémunérées selon les dispositions en vigueur dans l'établissement ; ces dispositions sont conformes à la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde, à but non lucratif du 31 octobre ; elles ne font pas du contrat de travail une convention de forfait en heures sur l'année ainsi que le prétend le salarié qui revendique à tort l'application des dispositions des articles L. 3121-42 et suivants du code du travail. L'article 20. 3 de la convention collective, intitulé " exclusions " énonce que les médecins relèvent, quant à la durée du travail, aux heures supplémentaires et aux astreintes, des articles M 05. 01 et M 05. 02, dans leur rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de l'accord de branche du 4 février 2014, qui prévoient que les gardes accomplies par les médecins font l'objet d'une rémunération forfaitaire. Les procès-verbaux de réunions de la commission médicale d'établissement des 7 avril 2011 et 31 octobre 2012, auxquelles participe Djaou X..., mentionnent que les médecins ont accepté la rémunération forfaitaire des gardes de 18 h 30 à 8 h 30 moyennant une rémunération supérieure à celle qui est prévue par la convention collective par référence au régime appliqué dans les centres hospitaliers et centres hospitaliers universitaires. Il est démontré et non discuté par le demandeur, que les gardes rémunérées forfaitairement entraînaient, pour le médecin, l'obligation de présence dans un studio mis à sa disposition personnelle, situé à l'extérieur de l'établissement, dans lequel il lui était loisible de vaquer librement à ses occupations personnelles ; il en résulte que les périodes de garde ne constituent pas des heures de travail effectif ; Djaou X... ne peut donc prétendre au paiement d'heures supplémentaires au titre des heures de gardes

qu'il a assurées. En ce qui concerne les heures supplémentaires accomplies pendant les périodes de comptabilisation des heures, il convient, en application de l'article L. 3171-4 du code du travail de rechercher quels éléments sont fournis par le salarié au soutien de sa demande, l'employeur produisant quant à lui un décompte des heures de travail tel qu'il résulte de l'horaire collectif et un relevé de badgeage qui reproduit les entrées et les sorties quotidiennes du salarié dans l'établissement ; force est de relever que le salarié ne soutient sa demande par aucun élément permettant de déterminer le nombre d'heures supplémentaires qu'il aurait accomplies, par rapport à cet horaire collectif, en produisant au débat un décompte exclusivement fondé sur la prise en compte des heures de garde ; le relevé de badgeage fait quant à lui apparaître que le salarié n'accomplissait pas le nombre d'heures de travail prévu par son contrat de travail en quittant l'établissement avant l'heure de fin de service ; dans ces conditions l'accomplissement d'heures de travail supérieur au nombre d'heures prévu par le contrat de travail n'apparaît pas établi. Il ressort de ces éléments que la demande en paiement de salaire au titre des heures supplémentaires doit être rejetée et conséquemment celle relative au repos compensateur. La solution donnée au litige par la cour étant conforme à celle que lui a donnée le conseil de prud'hommes dont le jugement sera confirmé en toutes ses dispositions hormis en celle relative à l'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, conduit à mettre les dépens d'appel à la charge de Djaou X..., qui devra également indemniser l'association de Villepinte des frais de procédure qu'elle a engagés en première instance et en instance d'appel » ; ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « vu la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et son titre 20 ; vu les dispositions des articles 05. 04 et 05. 05 durée et conditions de travail et 05. 06 et 05. 07 heures supplémentaires et astreintes et A 3. 2, A 3. 3, A 3. 4. 2 et A 3. 4. 3 qui ne sont pas applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes. Vu que sont visés au présent titre, mais en les lieu et place, leur sont appliquées celles des articles M 05. 01 et M 05. 02 ; que les modalités de rémunération des heures supplémentaires prévues à l'article 05. 06. 2 de la convention collective dont se prévaut la partie demanderesse pour revendiquer des rappels de salaire ne lui sont pas applicables ; que sont applicables les dispositions des articles M. 05. 01 et M. 05. 02 (dans leur version en vigueur avant la conclusion de l'avenant de branche du 4 février 2014) ; que 3les médecins visés au titre XX de la présente convention percevront pour chacune des gardes prévues à l'article M. 05. 02. 1. 1 ci-dessus une rémunération forfaitaire égale à 29 points tels que définis à l'article A. 1. 5. 4. 13 » ; qu'il a été convenu en 2006 entre la direction et les médecins que les gardes feraient l'objet de modalités de rémunération distinctes selon les plages horaires de la garde ; que le système retenu d'un commun accord avec les médecins était conforme à ce qui est prévu par la convention collective 1951 s'agissant des compensations financières correspondant au dispositif appliqué dans l'hospitalisation publique ; qu'il ressort du compte rendu du CME du 16 mars 2006 qui est signé par les médecins, y compris la partie demanderesse que les médecins acceptent de ne comptabiliser en nombre d'heures effectives lors d'une garde que la période allant de 8h30 à 18h30 et, en échange, l'établissement s'engage à rémunérer les

gardes selon le régime des CH et des CHU ; que cette organisation a été acceptée par les médecins de l'établissement, y compris par la partie demanderesse ; que la partie demanderesse n'a jamais remis en cause le système convenu en mars 2006 avec la direction qu'il a clairement accepté ; que les demandes de rappels de salaire sont infondées et devront être rejetées au regard d'une part, des dispositions conventionnelles spécifiques aux médecins et expressément applicables à la partie demanderesse qui prévoient la rémunération forfaitaire des gardes ; que les modalités de rémunération des heures supplémentaires prévues à l'article 05. 06. 2 de la convention collective sur lesquelles la partie demanderesse fonde ses calculs de rappels de salaire ne lui sont en réalité pas applicables dès lors qu'il est expressément prévu dans son contrat de travail de lui appliquer les dispositions spécifiques du titre 20 ; que le titre 20 exclut les médecins du bénéfice des dispositions de l'article 05. 06. 2 de la convention collective relatif aux heures supplémentaires. Le conseil dit qu'il déboute la partie demanderesse de ses demandes au paiement de rappels de salaires et d'heures supplémentaires » ; ALORS QU'aux termes de l'article L. 3121-1 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 ses occupations ; que les dispositions des articles M. 05. 01 et M. 05. 02 de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 qui prévoyaient que les temps de garde ne devaient pas être considérés comme du temps de travail effectif, non-conformes à l'article L. 3121-1 du code du travail, ont été modifiées par l'article 6 de l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014 qui a clairement distingué deux hypothèses distinctes : celle où le médecin effectue des « astreintes à domicile » et celle où il assure des « gardes dans l'établissement » qui ne sont pas des temps d'astreinte ; qu'en se fondant sur les dispositions illicites des articles M. 05. et suivants de la convention collective, tels qu'en vigueur avant le 4 février 2014, pour juger que les gardes effectuées ne devaient pas être considérées comme du temps de travail effectif, en sorte que le salarié devait être débouté de ses demandes relatives aux heures supplémentaires effectuées, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-1 du code du travail ; Et ALORS, en toute hypothèse, QUE constitue un travail effectif, et non un temps d'astreinte, le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester 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 ; que les gardes effectuées par un médecin au cours desquelles il est tenu d'assurer une permanence de soins, constituent du temps de travail effectif ; que pour juger que les heures de garde ne constituaient pas du temps de travail effectif, en sorte que le salarié devait être débouté de ses demandes afférentes aux heures supplémentaires effectuées, la cour d'appel s'est déterminée en considération du seul fait de la mise à disposition par l'employeur d'un studio situé à l'extérieur de l'établissement où le salarié devait être présent et n'a pas caractérisé en quoi le médecin, tenu d'assurer une permanence de soins, pouvait librement vaquer à ses obligations ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a privé sa décision

de toute base légale au regard des articles L. 3121-1 et L. 3121-5 du code du travail ; ALORS ENFIN QUE la cassation à intervenir des chefs de dispositif de l'arrêt qui ont considéré que les temps de garde ne pouvaient pas être considérés comme du temps de travail effectif entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt qui a estimé que le décompte produit par le salarié exclusivement fondé sur la prise en compte des heures de garde, n'était pas de nature à étayer sa demande de rappel des heures supplémentaires accomplies, par application des articles 624 et 625 du code de procédure civile.ECLI:FR:CCASS:2017:SO00878

RÉFÉRENCE

JURI, 18 mai 2017, ECLI:FR:CCASS:2017:SO00878. Disponible sur Légifrance :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000034789485> (consulté le 20 juin 2026).