

Lettre d'Information Juridique

CFDT UTI Métropole

N°38 - Décembre 2013

1. Pauses au travail

Définition:

Les pauses sont définies comme "arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité" (Cass. soc. 12 octobre 2004 n° de pourvoi 03-44084).

Les pauses sont-elles obligatoires ?

Une pause de 20 minutes est obligatoire au bout de six heures de travail échues.

Cette obligation est énoncée à l'article L3121-33 du Code du travail:

"Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur".

Cela signifie que le salarié ne peut exiger de prendre une pause après 5 heures et 40 minutes de travail; il doit avoir effectué 6 heures de travail effectif avant d'être en droit de prendre une pause de 20 minutes (Cass. soc. 13 mars 2001 n° de pourvoi 99-45254).

La circulaire du 24 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail a précisé que "le cas échéant, cette pause peut être située avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée" (fiche 10). En d'autres termes, un salarié dont le temps de travail quotidien atteint au moins 6 heures - qui travaille par exemple 7 heures - peut prendre sa pause de 20 minutes avant d'avoir atteint 6 heures de travail effectif, par exemple après avoir travaillé 4 heures.

C'est à l'employeur de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation d'accorder aux salariés un temps de pause (Cass. soc. 17 octobre 2012 n°10-17370).

Dans un arrêt du 20 février 2013, la Cour de cassation a rappelé que l'employeur détient les plannings des salariés et dispose de l'ensemble des éléments de preuve concernant l'organisation du temps de travail dans ses établissements lui permettant de démontrer qu'il a respecté les temps de pause (Cass. soc. 20 février 2013 n°11-21599).

Ce droit à une pause de 20 minutes consécutives est dû, même si l'employeur octroie des pauses de durée inférieure en cours de journée.

C'est ce qui a été jugé dans une affaire opposant la société LIDL à l'une de ses caissières. La société faisait valoir que les caissiers employés en libre-service "n'atteignaient jamais ce déclencheur de six heures consécutives puisque le temps de travail était obligatoirement interrompu par une pause de 7 minutes prise à l'intérieur de la demi-journée de travail, voire par une pause déjeuner de 35 minutes dès lors que l'horaire planifié était à cheval sur l'intervalle 12h- 14 h"

Les juges ont cependant constaté que la salariée effectuait un temps de travail quotidien de plus de 6 heures ; dès lors, ils ont estimé qu'elle pouvait prétendre à une pause minimale de 20 minutes dont elle n'avait pas bénéficié, laquelle devait lui être payée (Cass. soc. 23 mars 2011 n° 09-72956).

Dans un arrêt du 20 février 2013 également rendu dans une affaire opposant une salariée à la société LIDL, la Cour de cassation a confirmé sa position et précisé "qu'une interruption du travail d'une durée de sept minutes au cours d'une période de six heures ne dispensait pas l'employeur d'accorder à la salariée les vingt minutes de pause obligatoires à partir de six heures de travail quotidien".

Selon la Cour, la pause de 20 minutes prévue par l'article L3121-33 du code du travail, doit s'apprécier au regard d'une journée de travail; l'employeur ne peut se soustraire à cette pause obligatoire d'au moins 20 minutes en fractionnant la journée de travail en périodes inférieures à six heures de travail, au moyen de petites pauses de 7 minutes (Cass. soc. 20 février 2013 n°11-26793).

De même, les salariés des centres d'appels ARMATIS, qui bénéficiaient d'une pause de 10 minutes toutes les 2 heures ou de 15 minutes toutes les 3 heures (soit 30 minutes après 6 heures de travail), se sont vus octroyer par le Conseil de prud'hommes de CAEN, sur une base de 5 minutes de pause pour chaque heure de travail effectif, un rappel de salaires correspondant aux temps de pause non pris (jugement du 4 novembre 2011).

Il convient de rappeler que l'article L3121-33 résulte d'une transposition d'une directive européenne n°2003/88 concernant certains aménagements du temps de travail dont l'article 4 relatif au temps de pause précise : "Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures, d'un temps de pause dont les modalités, et notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale".

L'objectif de la directive du 4 novembre 2003 est de protéger les travailleurs de la Communauté européenne en leur permettant de "bénéficier de périodes minimales de repos journalier, hebdomadaire et annuel et de périodes de pause adéquates".

La transposition de cette directive a conduit le législateur français à fixer la durée de cette période de pause "adéquante" à 20 minutes minimum.

Le principe est désormais affirmé : les 20 minutes de pause doivent être consécutives; elles ne peuvent être morcelées en deux pauses de 10 minutes voire même en deux pauses de 15 minutes. C'est ce qu'a précisé la Cour de cassation dans un autre arrêt rendu le 20 février 2013: "dès lors que le temps de travail effectif quotidien des salariés était supérieur à six heures, la cour d'appel a exactement décidé que l'accord d'entreprise qui prévoyait l'octroi de deux pauses d'une durée inférieure à vingt minutes contrevenait aux dispositions légales, peu important que le temps de travail effectif soit fractionné par une interruption de quinze minutes" (Cass. soc. 20 février 2013 n°de pourvoi 11.28612).

Pour les travailleurs de moins de 18 ans, la pause obligatoire est de 30 minutes consécutives au-delà de toute période de travail ininterrompue de 4h30 (art. L3162-3 du code du travail). Dès que le jeune travailleur a accompli 4h30 de travail, il doit bénéficier de sa pause et ce, même si sa durée de travail est de 5 heures. En ce cas, il doit interrompre son travail après 4h30 de travail, prendre une pause de 30 minutes ininterrompues et retravailler une demi-heure.

Les pauses sont-elles rémunérées ?

La loi n'impose pas de rémunérer les pauses.

En revanche, la pause doit être rémunérée lorsque le temps de pause peut être assimilé à du temps de travail effectif.

Qu'entend-t-on par "temps de travail effectif" ?

L'article L3121-1 du code du travail précise:

"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 3121-2, s'agissant plus précisément des temps de pauses, précise:

"Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail".

Tout dépend par conséquent de la possibilité qui est offerte au salarié de vaquer, ou non, à des occupations personnelles :

1ère situation: le salarié peut vaquer à des occupations personnelles (téléphoner, prendre un café, fumer une cigarette, etc.) et n'est pas contraint de demeurer à la disposition de l'employeur. Le temps de pause n'est alors pas considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas rémunéré. Le fait que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail durant la pause ne permet pas de considérer que ce temps constitue un temps de travail effectif (Cass. soc. 30 mai 2007 n°05-44396). Par exception, des accords collectifs prévoient que les pauses, bien qu'exclues de l'appréciation du temps de travail effectif, sont rémunérées : c'est le cas notamment pour les salariés des centres d'appels.

2ème situation: le salarié n'est pas totalement libre de vaquer à des occupations personnelles. Le temps de pause est alors considéré comme du temps de travail effectif et doit être rémunéré.

C'est par exemple l'hypothèse d'une secrétaire contrainte de rester à son poste de travail pendant sa pause pour répondre aux appels téléphoniques.

Ou celle d'un employé de station-service qui travaille seul la nuit et doit rester à la disposition de l'employeur pour recevoir les clients, de sorte qu'il ne peut vaquer librement à des occupations personnelles et prendre ses pauses. (Cass. soc. 13 janvier 2010 n°08-42716).

Il a également été jugé qu'un cuisinier qui était contraint de prendre ses repas sur place ne disposait, à raison de son emploi, d'aucune liberté pendant ce temps et cette période de pause "casse-croûte" constituait un temps de travail effectif (Cass. soc. 4 janvier 2000 n°97-43026).

L'employeur peut-il imposer au salarié de prendre sa pause sur son lieu de travail ?

Oui. Rien ne l'interdit.

La période de pause est en effet définie par la jurisprudence comme un "arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité" (Cass. soc. 12 octobre 2004 n°03-44084).

L'employeur, qui exerce le pouvoir de direction, est donc en droit de décider que la pause s'exercera exclusivement sur le lieu de travail, par exemple pour des raisons de sécurité.

Mais dans cette hypothèse, les salariés doivent être libres de pouvoir vaquer à des occupations personnelles sans être contraints de demeurer en permanence à la disposition de l'employeur. A défaut, c'est du temps de travail effectif.

C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans plusieurs affaires:

- des employés de ménage travaillaient dans un aéroport; pendant leur pause déjeuner, ils pouvaient, en cas d'urgence, être amenés à reprendre leur travail; il a été jugé que ces salariés ne disposaient d'aucune liberté effective, pendant leur pause, pour vaquer à leurs occupations personnelles et restaient par conséquent à la disposition permanente de l'employeur : ces pauses constituaient un temps de travail effectif et devaient être rémunérées comme tel (Cass. soc. 7 avril 2004 n° 02-43265).

- des salariés travaillaient sur le site pétrolier Atofina, classé "Seveso 2" ; ils étaient tenus, pendant leur pause, de rester dans un local vitré d'où ils devaient surveiller leurs machines pour répondre et intervenir en cas d'alerte des signaux de leur poste de travail. Aucun roulement n'était mis en place pour leur remplacement. Après avoir rappelé que "la période de pause n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées durant cette période au salarié en cas de nécessité, en particulier pour des motifs de sécurité", la Cour de cassation a constaté que ces périodes de pause rémunérées n'étaient pas prises en compte dans le décompte du temps de travail effectif et n'étaient donc pas conformes aux dispositions légales et conventionnelles (Cass. soc. 12 octobre 2004 n°03-44084).

- des médecins psychiatres, salariés d'une clinique, étaient tenus de demeurer la nuit dans un local mis à leur disposition dans l'enceinte de la clinique; l'employeur soutenait qu'il s'agissait d'une astreinte, définie comme "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 accomplir un travail au service de l'entreprise" ; il soutenait ainsi que le temps passé par les médecins psychiatres dans un appartement à usage privatif mis à leur disposition dans la clinique dans l'attente d'hypothétiques interventions et dans lequel il pouvait recevoir leurs proches et vaquer à des occupations personnelles ne caractérisaient qu'une astreinte".

Les magistrats de la Cour d'appel de Paris ont estimé au contraire que "les médecins psychiatres effectuaient des permanences de nuit pour répondre aux impératifs de la législation sociale exigeant la présence permanente d'un médecin ou d'un interne dans les maisons de santé agréées pour des soins de psychiatrie afin d'assurer la continuité des soins, qu'ils étaient tenus, pendant la durée des permanences de nuit, de rester dans un local imposé par l'employeur sur le lieu de travail, afin de répondre sans délai à toute demande d'intervention, et que cette contrainte les empêchait de vaquer librement à des occupations personnelles". La cour de cassation a approuvé leur raisonnement et précisé 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" (Cass. soc. 27 juin 2012 n°10-27726).

- des agents de sécurité du Commissariat à l'énergie atomique (CEA) alternaient une amplitude 24h30 comprenant 4h30 de pause et une période de 48h de repos. Ils soutenaient que les 4h30 de pause étaient du temps de travail effectif. L'employeur estimait au contraire que "durant les 4 heures 30 de pause litigieuse, les salariés des formations locales de sécurité étaient hébergés dans des « bases-vie » entièrement aménagées, comprenant notamment cuisine et dortoirs, où ils pouvaient librement vaquer à des occupations personnelles" et qu'ils n'intervenaient qu'en cas de nécessité, "ce qui est le propre de l'astreinte"

Les juges ont, au contraire, considéré que "les salariés étaient tenus de demeurer dans les locaux du CEA qualifiés de base-vie, qu'ils pouvaient être appelés à tout moment pour effectuer des interventions immédiates de sécurité, lesquelles étaient fréquentes, tant pendant le sommeil que pendant les repas, devaient se conformer aux directives de leur employeur et rester à sa disposition, de sorte qu'ils ne pouvaient vaquer librement à des occupations personnelles" et

ont requalifié les temps de pause en temps de travail effectif devant être rémunéré comme tel (Cass. soc. 20 février 2013 n°11-26401).

Mais le seul fait d'interdire au salarié de quitter l'établissement pendant sa pause ne permet pas à celui-ci de considérer que son temps de pause aurait le caractère de temps de travail effectif.

C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation : la seule interdiction faite au salarié de quitter l'établissement ou le site pendant la pause ne constitue pas un élément de nature à conférer au temps de pause le caractère de temps de travail effectif (Cass. soc. 5 avril 2006 n°05-43061; Cass. soc. 19 mai 2009 n°08-40208).

En d'autres termes, que le salarié soit astreint par l'employeur de prendre sa pause dans l'établissement ou bien qu'il soit libre de la prendre à proximité, peu importe; il suffit qu'il ait la possibilité de vaquer à des occupations personnelles. En ce cas, la pause n'est pas obligatoirement rémunérée (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) et ne peut être assimilée à du temps de travail effectif.

2. Un employeur n'a pas le droit de licencier parce que vous avez témoigné pour un collègue

Souvent, lorsqu'un(e) salarié(e) vient nous consulter pour contester son licenciement, solliciter le règlement d'heures supplémentaires ou parce que le ou la salariée souhaite que le conseil de prud'hommes constate un harcèlement moral... nous avons besoin de preuves.

Nous leur demandons alors de nous communiquer des attestations de témoins directs des faits qui sont souvent les salariés, collègues de travail qui ont travaillé avec notre client.

Ces attestations sont très difficiles à obtenir car les salariés, collègues ont tout naturellement peur des représailles: "si je témoigne, je risque d'être licencié, je ne peux pas et ne veux pas courir ce risque, je suis désolé(e)".

La Cour de cassation a rendu un arrêt important, protecteur du collègue témoin et qui apportera son concours à la justice.

Le licenciement prononcé du fait du contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'un autre est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur.

La Cour de cassation estime en effet que ce licenciement porte atteinte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice (article 6 et 10 de la CEDH).

Cet arrêt est évidemment louable mais je crains qu'en pratique cela ne rassurera pas les collègues de travail qui souhaiteraient témoigner de savoir que s'ils sont licenciés, ce licenciement sera déclaré comme nul et ils pourront donc être réintégré.

Peut-être que les employeurs seront dissuadés de licencier un salarié qui aura témoigné dans l'intérêt d'un ancien collègue.

En tout état de cause, le Conseil de Prud'hommes a la possibilité de faire comparaître des témoins et des salariés pour être éclairé.

Trop rarement, les conseils de prud'hommes utilisent ce pouvoir d'enquête qui permettrait une bonne justice et obligerait les salariés à venir témoigner. Cela passe mieux de dire à son employeur, le Conseil de Prud'hommes me convoque pour témoigner, je n'ai pas le choix. Cela passe mieux que de témoigner sur l'attestation en vigueur et à la demande du salarié, collègue.
Source : Cass. Soc. 29 octobre 2013, n° 12-22447

3. Dernière ligne droite avant les congés de fin d'année

Noël et le jour de l'an approchant, bon nombre de salariés seront en vacances, que ce soit pour passer des vacances en famille ou encore entre amis. Voici l'occasion de faire un point sur les congés payés.

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Les fêtes de Noël et le jour de l'an sont très propices à la prise de vacances.

Normalement, l'ordre des départs est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés (1).

Toutefois, les dates de vacances des salariés peuvent-elles être modifiées par l'employeur au dernier moment ? Les 25 décembre et 1er janvier étant des jours fériés, quelle incidence ont-ils sur les congés ?

Le report ou la modification des dates de congés

Les dates des congés peuvent tout à fait être modifiées par l'employeur, et ce, même après qu'elles aient été acceptées.

Cependant, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ (2).

Les circonstances exceptionnelles peuvent être une commande imprévue de nature à sauver l'entreprise ou les emplois, le remplacement d'un salarié décédé, ...

En cas de report ou modification annoncée moins d'un mois avant la date de départ et en dehors de toute circonstance exceptionnelle, si le salarié part tout de même en vacances à la date initialement prévue, il ne pourra être sanctionné (3).

Coïncidence d'un jour férié avec les congés

Si le jour férié correspond à un jour ouvrable chômé dans l'entreprise alors il n'est pas décompté des congés payés (4).

En pratique, pour le salarié qui a posé une semaine de congés payés du lundi 23 au dimanche 29 décembre 2013 et dont l'entreprise ne travaille pas le jour de Noël soit le mercredi 25 décembre, seront décomptés 4 jours ouvrables de congés et non 5.

Il en ira différemment si le jour férié est habituellement travaillé dans l'entreprise. Dans un tel cas de figure, il faudra alors décompter une journée de congés payés.

Les jours fériés chômés et payés selon la convention collective ne doivent pas être décomptés des congés payés (5).

Références :

(1) Article L3141-14 du Code du travail

(2) Article L3141-16 du Code du travail

(3) Cass. Soc. 3 juin 1998, n°96-41700

(4) Cass. soc. 27 octobre 2004, n°02-44149

(5) Cass. soc., 26 janv. 2011, n°09-68309

Eric Charret

Commission Juridique

CFDT UTI Lille Métropole