

N° 30 il est bon de connaître ses droits

L'amplitude et le temps de pause

Définition de l'amplitude On appelle amplitude l'étendue de la journée de travail englobant les heures de travail effectif et les temps de repos. Cass. crim., 11 mai 1982, n° 81-93.406 : Bull. crim. , n° 121

L'amplitude se distingue ainsi de la durée quotidienne du travail effectif.

L'amplitude de travail, d'une durée maximale de 13 heures en principe, doit être calculée sur une même journée de 0 heure à 24 heures En conséquence, le licenciement d'un salarié portant sur son refus de se soumettre à de nouveaux horaires de travail est abusif s'il en résulte une amplitude de travail dépassant 13 heures.

Cass. soc., 18 déc. 2001, n° 99-43.351, Pica c/ SA Ségi propreté

Limitation de l'amplitude quotidienne de travail

Tout salarié a droit à un repos quotidien ininterrompu d'une durée minimale de onze heures.

En conséquence, l'amplitude journalière de travail ne peut excéder, en principe, treize heures.

Toutefois des dérogations à ce temps de repos minimum sont prévues

C. trav., art. L. 220-1

Ce droit à un repos quotidien minimum est une transposition de l'article 3 des directives européennes du 23 novembre 1993 et du 4 novembre 2003 sur l'aménagement du temps de travail.

Dir. 93/104, 23 nov. 1993 : JOCE 13 déc. mod. par Dir. 2003/88/CE, 4 nov. 2003 : JOCE, 18 nov. 2003

A l'égard des jeunes salariés de moins de 18 ans, la durée quotidienne de repos minimale est de 12 heures consécutives pour les enfants âgés entre 16 et 18 ans, et de 14 heures consécutives

pour les jeunes de moins de 16 ans. Par conséquent, l'amplitude quotidienne de travail applicable à ces salariés est de, respectivement, 12 et 10 heures.

C. trav., art. L. 213-9

Certains décrets d'application de la loi sur les 40 heures (toujours en vigueur) ont limité l'amplitude

. Ainsi, par exemple, pour :

les commerces de détail non alimentaires : 10 heures pour une journée entière, 5 heures pour une demi-journée ;

D. 31 déc. 1938 : JO, 1^{er} janv. 1939

— les commerces de détail de l'alimentation : 12 ou 13 heures pour une journée entière, 6 heures ou 6 h 30 pour une demi-journée D. 31 déc. 1938 : JO, 1^{er} janv. 1939

— les pharmacies de détail : 10 heures.

D. 27 nov. 1946 : JO, 4 déc.

De même, les conventions collectives limitent parfois l'amplitude.

Temps de pause

Définition du temps de pause

Les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

C. trav., art. L. 212-4, al. 2

Il en résulte que, en principe, les temps de pause ne sont pas du temps de travail effectif. Ils ne seront inclus dans le temps de travail que s'ils remplissent les critères légaux du temps de travail effectif.

Ainsi, la Cour de cassation a cassé un jugement qui avait intégré les temps de pause dans le temps de travail effectif, sans avoir précisé la nature des pauses ni recherché si, pendant celles-ci, le salarié retrouvait sa liberté de vaquer à des occupations personnelles ou si, au contraire, il restait à la disposition de son employeur.

Cass. soc., 13 mars 2001, n° 98-46.465, Sté Clément c/ Guichard : Bull. civ. V, n° 95

Le temps de pause qui est un temps de repos

suppose que le salarié soit totalement dispensé directement ou indirectement, sauf cas exceptionnels, d'accomplir pour son employeur une prestation de travail même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle.

Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-18.452, Synd. libre des exploitants de chauffage (SLEC) c/ Sté Dalkia et a.

Le plus souvent, le temps de pause s'analyse comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu du travail ou à proximité.

Cass. soc., 1^{er} avr. 2003, n° 01-01.395, Synd. CGT Elf Atochem et a. c/ Sté Atofina

Lorsque les temps de pause ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, ils ne sont pas rémunérés, sauf si un accord collectif ou le contrat le prévoit.

Salarié travaillant de sa propre initiative pendant la pause

Le temps de pause pendant lequel le salarié continue à travailler de sa propre initiative ne constitue pas du travail effectif lorsque l'intéressé est libre d'en disposer et qu'il ne démontre pas qu'il reste à la disposition permanente de son employeur. Par conséquent, un salarié qui ne veut pas profiter du temps de pause de 20 minutes ne peut en réclamer le paiement.

Pause effectuée sur le lieu du travail

La période de pause, qui s'analyse comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, 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. Ainsi le temps de pause ne sera pas requalifié en temps de travail effectif si le salarié est susceptible d'être appelé par son employeur pour intervenir dès lors qu'il peut se reposer pendant sa pause. Seules ses interventions seront décomptées dans le temps de travail

En revanche, si pendant ce temps de pause, le salarié ne se repose pas mais doit assurer une mission de surveillance, cette période constitue du temps de travail effectif

Interventions pendant les temps de pause

La période de pause, qui s'analyse comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, 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 (v. n° 83).

Cass. soc., 1^{er} avr. 2003, n° 01-01.395, Synd. CGT Elf Atochem et a. c/ Sté Atofina ♦ Cass. soc., 12 oct. 2004, n° 03-44.084, Sté Atofina c/ Arthaud et a.

Il en va différemment lorsque les salariés effectuent, de manière habituelle, une mission de surveillance pendant leur temps de pause.

Pause journalière de 20 minutes

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur

C. trav., art. L. 220-2

Si l'employeur doit en principe respecter le temps de pause, il est admis qu'il peut, à titre exceptionnel, demander à ses salariés d'intervenir en cas de nécessité, notamment pour des motifs de sécurité

Auréda BACHA 06-11-40-48-58 DS et RS

Anouk REY 06-75-24-43-56 DS

Teresa RAINAUD DS 06-61-55-20-66 DS

Louisa DJENDELI 06-66-05-61-52 DS site

Consuela Lanoue 06- 64 -20-22-41

Adeline Joseph 06- 80 -22-71-43

Myriam Vey 06 77 11 93 21

Source éditions législative

Ch BANCILHON DSC

conseiller prud'homal

06-85-07-88-30

Narbonne le 2 /1/2006