

La pause du salarié rime avec liberté de vaquer à ses occupations personnelles

Emilie Jeanmaire

Doctorante, Université de Lorraine, IFG

11-02-2015

« 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 » (art L 3121-33 C. trav.). Cette disposition, issue de la transposition d'une directive européenne (n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003), s'inscrit comme une règle de droit social particulièrement importante en ce qu'elle participe à la protection de la santé et de la sécurité du salarié. Les juges contrôlent donc avec attention le respect de ce temps de pause et peuvent le qualifier de temps de travail effectif s'ils retrouvent les critères visés par l'article L. 3121-1 C. trav., c'est-à-dire que le salarié soit, durant cette période, à la disposition de l'employeur et se conforme aux directives de ce dernier sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ce dernier critère, la liberté de pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, est soumis à une appréciation *in concreto* des juges qui exercent sur lui un double contrôle. Contrôle de la « quantité », ce moment de liberté doit durer (au moins) 20 minutes consécutives. Contrôle de la « qualité », la pause doit être un véritable repos, indépendant de toutes sujétions de l'employeur. C'est ce que rappelle la cour d'appel de Lyon dans son arrêt du 22 septembre 2014 tirant l'enseignement de la Cour de cassation.

Une infirmière embauchée au sein d'un centre de soins de réadaptation a saisi la juridiction prud'homale d'un rappel de salaire au titre des temps de pause. Les juges du fond ont alors apprécié les faits : la salariée, tenue de rester dans l'enceinte de l'établissement, conservait son « bipper » et était amenée à répondre à d'éventuels appels ; si une intervention auprès d'un patient était venue entacher sa pause, elle pouvait la récupérer à un autre moment de la journée. Cette faculté de retrouver une pause incite les juges à conclure que « le personnel bénéficiait de ses pauses ».

Cette appréciation rappelle celle que les juges de la Cour de cassation avaient déjà pu retenir selon laquelle, l'éventualité d'une intervention (Cass. soc., 1^{er} avril 2003, n° 01-01395; Cass. soc., 12 octobre 2004, n° 03-44084; Cass. soc., 12 janvier 2005, n° 02-46448 ; Cass. soc., 13 mars 2013, n° 12-12413 et s.) ou même « les interventions demandées [...] exceptionnelles et n'excéd[ant] pas les exigences ponctuelles de sécurité » (Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-26401) ne disqualifient pas le temps de pause. En cas d'exceptionnelle intervention, on peut légitimement penser que le report de la pause suffise pour considérer l'obligation d'octroi d'une pause exécutée par l'employeur. C'est d'ailleurs l'argument de l'employeur, sur qui, rappelons-le, pèse la charge de la preuve du

Bacaly n° 6 - Juillet-Décembre 2014

respect de ce temps de pause (Cass. soc., 4 décembre 2013, n° 12-21643). Selon lui, les salariés pouvaient être appelés à tout moment écourtant la pause, car « le travail s'impose en priorité », mais ils pouvaient récupérer ensuite leur temps de pause.

Encore faut-il que ce temps de repos, qu'il s'agisse de la pause « initiale » ou « récupérée », soit réellement un temps de pause. La salariée ne le pense pas. Selon elle, « la réalité d'un temps de pause – qui exclut son assimilation à du temps de travail effectif – s'apprécie, non pas au regard de son octroi formel, mais en considération de la possibilité laissée au salarié, de vaquer librement à des occupations personnelles sans avoir à rester à la disposition de son employeur ». L'argument en faveur de la « réelle » qualité du temps de pause est retenu par la Cour de cassation. Elle reproche aux juges du fond de ne pas avoir « recherché si, pendant le temps de pause, la salariée pouvait vaquer à des occupations personnelles, ou bien si elle devait rester à la disposition de l'employeur afin d'assurer la continuité du service » (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-12134).

Les juges de la cour d'appel de renvoi de Lyon n'avaient donc d'autre choix que de devoir apprécier le temps de pause au regard de cet exclusif critère : la liberté du salarié de vaquer à ses occupations personnelles. Il apparaît alors inopérant que la salariée ait pu « ensuite récupérer » son temps de pause « puisque durant ses temps de pause [elle] ne pouvait pas vaquer à ses occupations personnelles et devait rester à la disposition de son employeur afin d'assurer la continuité du service ». Les juges prennent d'ailleurs le temps de relever que la pause méridionale donnait lieu à une organisation permettant d'assurer aux salariés leur tranquillité. Sans doute, est-ce le reproche fait à l'employeur, ne pas s'assurer de la qualité des pauses du matin et de l'après-midi.

Le temps de pause est donc un temps de repos de qualité, pendant lequel les salariés doivent pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles et qui ne saurait être interrompu. Les deux contrôles effectués (qualité/quantité) se rejoignent ici : le salarié doit bénéficier de 20 minutes de liberté, sans interruption. L'appréciation faite de la pause est stricte mais cohérente, s'assurant que cette dernière soit bien reposante.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 22 Septembre 2014, n° 13/07457