

PAUSE DE NUIT : UN ELEMENT CLE DU PLANNING

Cette fiche technique s'adresse uniquement aux EHPAD.

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, la nuit nécessite une organisation spécifique, en particulier au sein des établissements accueillant des personnes âgées, où la continuité de service, l'attention portée aux résidents, la permanence des soins doivent être assurées.

La pause est un élément important du planning de nuit, qui vient de faire l'objet de précisions dans l'annexe à la convention collective.

A la demande des partenaires sociaux, le SYNERPA a engagé des négociations sur cet aspect du travail de nuit, considéré comme un facteur de risque professionnel.

Ces négociations ont abouti à la signature par le SYNERPA, la CFDT et la CFTC d'un avenant n° 20, du 16 décembre 2014.

Cet avenant complète l'article 53-7 de la convention collective, qui devient le nouvel article 53-7 bis, et qui invite chaque établissement à apporter une attention particulière aux temps de pause. Il est notamment prévu que « *Pour le salarié assurant pendant cette pause, la continuité de service sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, le temps de pause sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel* ».

La présente fiche technique vous présente les nouvelles dispositions introduites par cet avenant, mais vise aussi à vous permettre de faire le point sur votre organisation de la pause de nuit.

Textes de référence :

- Articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du Code du travail
 - Article L. 3121-33 du Code du travail
 - Article 10 de l'accord de branche d'aménagement et de réduction du temps de travail du 27 janvier 2000
 - Avenant n°20 du 16 décembre 2014 à l'annexe du 10 décembre 2002
-

SOMMAIRE :

I. DEFINITION LEGALE ET CONVENTIONNELLE DU TRAVAIL DE NUIT.....	2
II. APPRECIER LES TEMPS DE PAUSE DE NUIT.....	4
III. COMMENT DETERMINER SI VOTRE ORGANISATION REpond AUX EXIGENCES LEGALES ?	6

Attention :

Cette fiche technique vous présente la réglementation de la pause, les dispositions conventionnelles sur la pause de nuit, et les différentes mesures qui peuvent être prises pour l'aménager.

La qualification du temps de pause, en particulier de nuit, relève de l'appréciation des juges.

La manière dont le temps de pause est apprécié, et le cas échéant, requalifié en temps de travail effectif relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, qui se prononcent en fonction des éléments de preuve qui leur sont présentés.

L'organisation des plannings, l'aménagement de la salle de pause, la fréquence des éventuelles interventions que les salariés sont amenés à effectuer, etc... sont autant de facteurs spécifiques à chaque établissement, qui peuvent influencer sur la qualification du temps de pause.

I. DEFINITION LEGALE ET CONVENTIONNELLE DU TRAVAIL DE NUIT

A - Le travail de nuit :

Pour un salarié, travailler de nuit signifie exercer une activité professionnelle entre 21 heures et 6 heures, comme le précise l'article 53-1-1 de la convention collective.

Le statut de travailleur de nuit, défini par la Loi, consiste pour le salarié en l'exercice d'une activité :

- Au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail entre 21 heures et 6 heures ;
- Ou**
- Accomplir au moins 24 heures de travail entre 21 heures et 6 heures par mois.

Travailler de nuit doit faire l'objet de contreparties, qui sont prévues par la convention collective :

- Un repos compensateur de 2.5 % du temps de travail accompli entre 21 heures et 6 heures ;
- Une indemnité de sujétion de 10 % du taux horaire du salarié pour chaque heure effectuée entre 19 heures et 8 heures ;
- La mise en place de locaux et de mobiliers nécessaires afin d'organiser le temps d'activité et les temps de pause dans des conditions de confort satisfaisantes.

A noter :

Nous vous invitons à consulter la fiche technique consacrée au statut du travailleur de nuit, disponible sur notre site internet : www.SYNERPA.fr .

B - Que dit la Loi en matière de pause ?

Le Code du travail ne donne pas de définition de la pause de nuit. Sont définis le temps de travail effectif, et le temps de pause, par les articles L. 3121-1 et L. 3121-2 :

« 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. » (Art. L. 3121-1 du Code du travail)

« 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. » (Art. L. 3121-2 du Code du travail)

La Loi pose donc **3 conditions cumulatives**, pour déterminer ce qu'est le temps de travail effectif :

- Le salarié doit **être à la disposition de l'employeur** ;
- Le salarié doit **se conformer aux directives de l'employeur** ;
- Le salarié **ne peut librement vaquer à des occupations personnelles.**

A l'inverse, lorsque tout ou partie de ces conditions ne sont pas remplies, il ne s'agit pas d'un temps de travail effectif, qui ne sera donc pas rémunéré.

Le temps de pause est défini d'après ces trois critères, c'est-à-dire que le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, n'est pas tenu de se conformer à ses directives, ou peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Quant à la durée minimale du temps de pause, elle est précisément définie.

En effet, dès lors que **le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.**

Les 20 minutes de pause minimales sont **consécutives**, et ne peuvent pas être fractionnées.

Cette durée minimale est rappelée par l'article 10 de l'accord de branche d'aménagement et de réduction du temps de travail du 27 janvier 2000.

C - Des précisions sur la pause de nuit prévue par la convention collective

Si la durée de la pause est précisée par l'article 10 de l'accord de branche du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, le temps de pause de nuit n'avait jusqu'à présent pas de définition. Il était toutefois précisé que les employeurs doivent apporter une attention particulière au respect du temps de pause.

L'avenant n°20 du 16 décembre 2014 prévoit désormais, à l'article 53-7 bis de la convention collective que :

- Le **salarié assurant pendant sa pause, la continuité de service, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, verra son temps de pause considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.**

A noter :

La continuité de service n'est pas une notion définie par la Loi, et renvoie à la jurisprudence. Elle signifie dans notre convention collective qu'un salarié qui ne peut pas vaquer à des occupations personnelles, afin d'assurer la continuité de service, verra son temps de pause considéré comme temps de travail effectif, et donc rémunéré comme tel.

L'article 53-7 bis de la convention collective, tel qu'il résulte de l'avenant n°20 du 16 décembre 2014 précise que :

« *Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés les locaux et mobiliers nécessaires (relax ergonomique par exemple), permettant d'organiser le temps d'activité et de*

pause, dans des conditions de confort satisfaisantes. Chaque établissement devra apporter une attention particulière au respect du temps de pause tel qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du Code du travail.

Pour le salarié assurant pendant cette pause, la continuité de service sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, le temps de pause sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

En outre, les établissements étudieront en liaison avec le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, les horaires les plus adaptés pour tenir compte des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans la détermination des horaires individuels et dans le cadre des demandes de transformation de l'horaire, l'employeur donnera priorité à un des salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales.

Enfin, dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 4612-16 du Code du travail et soumis au CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement. »

A noter :

Cet avenant est applicable à tous les établissements médico-sociaux appliquant la CCU.

II. APPRECIER LES TEMPS DE PAUSE DE NUIT

Quand est-ce qu'un temps de pause devient un temps de travail effectif ? Si le salarié cesse de vaquer à des occupations personnelles et doit se conformer à une directive de l'employeur, est-il toujours en pause ? A partir de quel moment est assurée la continuité de service ?

La Cour de cassation, et les juridictions du travail, sont régulièrement interrogées sur le fait de savoir si un temps de pause peut être considéré comme temps de travail effectif, et rémunéré comme tel.

Plusieurs décisions de la Chambre sociale de la Cour de cassation et de Conseils de Prud'hommes apportent des précisions :

Temps de pause non considéré comme temps de travail effectif :

- Un veilleur de nuit, employé au sein d'une maison de retraite, dont **le planning n'indiquait aucune tâche précise à accomplir pendant certaines plages horaires, n'était pas tenu de répondre aux sonnettes des chambres.**
Les juges ont considéré que le salarié n'était pas à la disposition de l'employeur, et n'était pas tenu de répondre aux sollicitations des résidents pendant certaines plages horaires, qui devaient s'analyser en un temps de pause, et ne devaient donc pas être pris en compte pour le calcul de la durée du travail effectif (Cass. Soc. 26 février 2002, n° 00-40722).
- **La seule interdiction faite au salarié de quitter l'établissement** ne suffit pas à elle seule à qualifier un temps de pause comme du temps de travail effectif. (Cass. Soc. 19 mai 2009, n°08-40208). Il convient, de déterminer si le salarié, pendant son temps de pause, est tenu dans cette situation, de répondre aux directives de l'employeur, et ne peut vaquer à des occupations personnelles ;
- La **brièveté des pauses**, et le fait que **le salarié ne puisse pas quitter l'établissement à cette occasion**, ne permettent pas de considérer qu'un temps de pause constitue un temps de travail effectif (Cass. Soc. 5 avril 2006, n° 05-43061). Cette décision concerne le secteur du commerce de détail alimentaire, dont l'une des enseignes prévoyait une pause de 3 minutes toutes les heures.
- Dans une affaire, il a été jugé que **l'éloignement du centre-ville**, ou **l'heure tardive**, n'empêchaient pas de retenir la qualification de temps de pause. En effet, ces deux conditions **n'interdisaient pas au salarié de vaquer librement à des occupations personnelles** (Cass. Soc. 23 mars 2007, n° 05-40697). Il s'agissait d'un salarié ayant une pause de deux heures, la nuit, au sein d'un centre industriel éloigné du centre-ville, et dans un contexte où tout déplacement était difficile.
- Dans une autre décision, un Conseil de prud'hommes, a jugé que **l'autorisation du personnel de nuit à s'absenter pendant son heure de pause** démontrait que le salarié n'accomplissait aucun

travail effectif pendant sa pause de nuit. L'amplitude horaire était donc de 11 heures, dont 10 heures de travail effectif (Conseil de Prud'hommes de Chalon sur Saône, 4 mars 2014).

- Un Conseil de Prud'hommes a relevé que la fiche de poste d'une salariée de nuit précisait qu'elle **était libre de prendre son heure de pause comme bon lui semble, dans la limite où une permanence est assurée par l'un ou l'autre des salariés de nuit**. La salariée ne démontrant pas qu'elle était empêchée de prendre ses pauses, ni qu'elle intervenait régulièrement lors de sa pause auprès des résidents, le Conseil de Prud'hommes a jugé qu'il s'agissait bien d'un temps de pause (Conseil de Prud'hommes de Nice, 13 janvier 2015).

Temps de pause considéré comme temps de travail effectif :

- Récemment, la Cour de cassation a considéré comme temps de travail effectif un temps de pause pendant lequel **le salarié devait rester sur le lieu de travail, dans des locaux imposés par l'employeur**, peu important les conditions d'occupation de ces locaux. De plus, pendant son temps de pause, le salarié **devait répondre à toute nécessité d'intervention, et ne pouvait pas vaquer librement à des occupations personnelles** (Cass. Soc. 20 février 2013, n°11-26401).
- La Cour de cassation a considéré que l'organisation du travail d'une station-service, prévoyant qu'un salarié travaillait **seul, de nuit**, ne lui permettait pas de prendre effectivement sa pause mais **l'obligeait à rester à la disposition de l'employeur** pour recevoir les clients. Les juges ont considéré que **le salarié ne pouvait vaquer librement à des occupations personnelles**, et ont considéré son temps de pause comme temps de travail effectif (Cass. Soc. 13 janvier 2010, n° 08-42716).
- De même, lorsque pendant sa pause, **le salarié doit rester en permanence à la disposition de l'employeur**, cette pause constitue un temps de travail effectif (Cass. Soc. 25 mars 1998, n°96-45139).
- Un temps de pause pendant lequel un cuisinier est **obligé de prendre son repas sur place, et ne dispose, en raison de son emploi, d'aucune liberté pendant ce temps**, doit être considéré comme temps de travail effectif (Cass. Soc. 4 janvier 2000, n°97-43026).

◆ Les interventions ponctuelles :

Le nouvel article 53-7 bis de la convention collective prévoit que le salarié **assurant la continuité de service, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, pendant son temps de pause**, voit celle-ci considérée comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Qu'en est-il lorsque le salarié est amené à réaliser des interventions ponctuelles ? Est-ce que son temps de pause doit être requalifié en temps de travail effectif ?

Les juges se sont prononcés à plusieurs reprises, afin de tenter de clarifier cette situation :

- La Cour de cassation a considéré qu'une pause n'est pas incompatible avec des **interventions éventuelles et exceptionnelles**, demandées au salarié pendant ses pauses, **en cas de nécessité**, notamment pour des **raisons de sécurité** (Cass. Soc. 1^{er} avril 2003, n° 01-01395).

A noter :

En cas d'intervention, le temps pendant lequel le salarié intervient est décompté et rémunéré comme temps de travail effectif (Cass. Soc. 1^{er} avril 2003, n°01-01395).
Il est conseillé dans ce cas de prévoir l'inscription de l'intervention sur un carnet de transmissions.

- A l'inverse, dans une autre décision, La Cour de cassation a considéré comme temps de travail effectif, un temps de pause pendant lequel les salariés étaient **tenus de demeurer dans les locaux de l'entreprise**, pouvaient être **appelés à tout moment pour réaliser des interventions immédiates de sécurité**, qui étaient **fréquentes**, et qu'ils **devaient se conformer aux directives de l'employeur, et rester à sa disposition**, de sorte qu'ils **ne pouvaient vaquer à des occupations personnelles**. (Cass. Soc. 20 février 2013, n° 11-26401).

Il s'agit donc d'une question d'appréciation, mais la fréquence des interventions est un indice permettant de déterminer si une pause peut être considérée comme temps de travail effectif ou pas.

III. COMMENT DETERMINER SI VOTRE ORGANISATION REpond AUX EXIGENCES LEGALES ?

Attention :

Les éléments décrits dans cette partie ont vocation à vous servir d'indicateurs afin de déterminer si le travail de nuit est organisé dans des conditions adéquates, ou si en cas de litige avec un salarié, le temps de pause pourrait être considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Ce sont les juges qui apprécient souverainement, en fonction des éléments de preuve qui leurs sont présentés, si un temps de pause peut être considéré comme un temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

A - L'aménagement de l'environnement de la pause

L'article 53-7 bis prévoit l'obligation de mettre à disposition des locaux et mobiliers nécessaires, afin d'organiser les temps d'activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisantes.

Plusieurs éléments permettent de déterminer que l'organisation des temps d'activité et de pause se fait dans des conditions satisfaisantes :

- Le temps de pause est-il identifié clairement sur le planning du salarié ?
- Est-ce qu'une salle de pause a été aménagée au sein de l'établissement ?
- Cette salle de pause dispose-t-elle de mobilier adapté, tels des fauteuils relax ergonomiques ?
- Les équipements de la salle de pause permettent-ils au salarié de se restaurer, de se préparer une boisson chaude ?
- Le salarié peut-il accéder à internet en salle de pause, lire, se reposer, regarder la télévision, etc... ?

Ces questions permettent d'aiguiller l'employeur afin de déterminer si le temps de pause du salarié de nuit constitue réellement un temps de pause, et non un temps de travail effectif.

B - Le temps de pause

Pour déterminer si l'organisation du travail de nuit au sein de l'établissement répond aux exigences en matière de pause, il convient de vérifier si le temps qui est considéré comme une pause remplit ou non ces **trois critères cumulatifs** :

- **Etre à la disposition de l'employeur** ;
- **Se conformer aux directives de l'employeur** ;
- **Ne pas pouvoir librement vaquer à des occupations personnelles**.

Si pendant le temps consacré à la pause, le salarié ne remplit pas tout ou partie de ces conditions, alors il est bien considéré en pause.

A l'inverse, si ces trois conditions sont remplies, alors le temps de pause du salarié est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les questions suivantes peuvent permettre à l'employeur de déterminer si le salarié est véritablement en pause :

- Quel est le nombre de résidents de l'établissement, et le nombre de salariés travaillant chaque nuit ?
- Quelle est la durée de la pause ?
- La durée totale de la pause peut-elle être prise en une ou plusieurs fois ?
- Le salarié doit-il déposer son bipper ou le garder avec lui pendant sa pause ?
- Combien de salarié (s) sont en activité pendant qu'un salarié prend sa pause la nuit ?
- Est-ce que le salarié a l'interdiction de quitter l'établissement pendant sa pause ?
- Le salarié doit-il répondre à l'appel d'un résident pendant sa pause ?
- Le salarié doit-il assister un collègue en cas d'intervention auprès d'un résident ?
- Est-ce que le salarié est amené à intervenir pendant sa pause, à quelle fréquence ?
- Le salarié a-t-il la possibilité de décaler son temps de pause en cas d'intervention ?

A noter :

La durée de la pause de nuit peut être un élément important pour l'appréciation de l'organisation du travail de nuit. En effet, en fonction de sa durée, du nombre de salariés travaillant chaque nuit, et du nombre de résidents, un salarié pourrait être amené à intervenir pendant sa pause, plus ou moins régulièrement.

De même, selon la durée totale de la pause, les possibilités de l'aménager seront différentes (faculté de changer l'horaire de la pause, fractionnement, etc...).

Ainsi, une pause longue, si elle permet au salarié d'avoir un temps de repos plus important pendant la nuit, peut être fractionnée, mais sera plus difficile à décaler.

Attention :

Si la pause peut être décalée, il existe une restriction : le salarié doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes consécutives au bout de 6 heures de travail effectif.

Cela signifie que dans un établissement où deux salariés travaillent de nuit, ces deux salariés doivent avoir bénéficié d'au moins 20 minutes de pause au bout de 6 heures.

Exemple :

Dans un établissement, deux salariés travaillent de nuit, leur horaire de travail débute à 20 heures.

Les deux salariés devront bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes consécutives au plus tard à 2 heures du matin.

Au sein des établissements médico-sociaux, il n'est pas possible pour ces deux salariés de prendre leur pause en même temps.

Dans le cas où chaque salarié dispose d'une heure de pause de nuit, non fractionnable, l'un des deux salariés devra prendre sa pause au plus tard à une heure du matin. L'autre salarié devra prendre son heure de pause à partir de 2 heures du matin.

Ainsi, l'obligation d'avoir au moins 20 minutes de pause dès lors que le temps de travail effectif atteint 6 heures est respectée pour chaque salarié.

Si la même pause d'une heure peut être fractionnée, en deux pauses de 30 minutes, alors l'un des salariés doit prendre sa première pause au plus tard à 1 heures 30. Pour l'autre salarié, pas de changement, il doit bénéficier de sa première pause à 2 heures.

Le fractionnement de la pause d'une heure, en deux pauses de 30 minutes chacune peut permettre :

- De réduire la possibilité qu'un salarié soit sollicité pour intervenir pendant sa pause ;
- Une plus grande souplesse quant à l'organisation des pauses dans l'établissement.

Ces interrogations permettent de déterminer si le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles, est à la disposition de l'employeur, et est tenu de se conformer à ses directives.

Exemples :

Un salarié libre de quitter l'établissement pendant sa pause de nuit, qui dispose d'une salle de pause aménagée avec du mobilier adapté, un accès internet, qui ne doit pas garder son bipper sur lui, et qui n'est pas amené à épauler ses collègues si un résident en a besoin, peut être considéré en pause.

A l'inverse, un salarié qui a l'interdiction de quitter l'établissement, qui doit intervenir si son bipper sonne pendant sa pause, ce qui arrive fréquemment, et qui ne peut pas vaquer à des occupations personnelles, peut voir son temps de pause considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.