

## X - Pauses

### IX.1 Quelles sont les dispositions relatives aux pauses ?

Le Code du travail prévoit que toute période de 6 heures de travail effectif ouvre droit pour le salarié à une pause non rémunérée de 20 minutes.

La CC SEP 2015 prévoit des temps de pause qui se substituent aux temps de pause conventionnels antérieurs et permettent l'application des dispositions légales applicables en la matière.

La CC SEP 2015 dispose que :

1. La pause d'une durée inférieure ou égale à 10 minutes **et fixée par l'employeur** est considérée comme temps de travail effectif,
2. Toute période de travail d'au moins 6 heures et incluant un moment de repas doit être interrompue par une pause de **45 minutes**.  
Il n'est pas nécessaire que les 6 heures de travail aient été effectuées pour bénéficier de cette pause. Un accord écrit entre le salarié et l'employeur peut prévoir une durée de pause inférieure (dans la limite minimale des 20 minutes légales).

#### **Modèle de dérogation**

*Conformément à l'article 5.4 de la CC SEP 2015, les parties se sont entendues pour déroger au principe selon lequel Monsieur/ Madame bénéficie de 45 minutes de pause pour toute période de travail d'au moins 6 heures incluant un moment de repas. Par accord, la pause sera en conséquence d'une durée de ... minutes non rémunérées lui permettant de prendre son repas.*

Dans tous les cas, cette pause n'est pas rémunérée et n'apparaît pas dans le calendrier de modulation (elle n'est pas comptée comme temps de travail effectif).<sup>20</sup>

3. Les personnels qui participent à la **prise du repas des élèves** de maternelle dans le cadre de leur mission éducative et qui ne peuvent (« quant à eux ») bénéficier de cette pause de 45 minutes, ils bénéficient d'une pause d'une **demi-heure** pour prendre leur propre repas. Cette pause, considérée comme du temps de travail effectif, est rémunérée. Elle figure donc dans le calendrier de modulation et est comptée comme temps de travail effectif.

### IX.2 Selon l'organisation du temps de travail, une aide maternelle peut-elle bénéficier d'une pause et une autre non ? Est-ce logique ? N'y-a-t-il pas inégalité de traitement ? La pause des aides maternelles peut-elle avoir lieu avant leur prise de fonctions ou après ?

La CPN SEP a eu l'occasion d'évoquer ces questions à plusieurs reprises.

La position du Collège employeur est très claire au regard notamment de la rédaction de l'article 5.4, al. 4 de la Section 9.

Une organisation avait soumis une question ci-dessous, voici rapportée la réponse du Collège employeur lors de la CPN du 1<sup>er</sup> décembre 2016<sup>21</sup> :

<sup>20</sup> Attention à ne pas confondre ces 6 heures de travail effectif avec la période d'amplitude de 6 heures prévues dans l'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013.

<sup>21</sup> Attention, il s'agit d'une interprétation du Collège employeur et non d'une délibération de la CPN. Elle n'engage donc pas les organisations syndicales représentatives.

### Question :

Une école employant plusieurs personnels à temps partiel ;

- Temps de présence des personnels réparti par demi-journées avec un positionnement variable selon les personnels (ex. 8h30 à 13h30 pour les uns et 11h30 à 17h pour d'autres) ;
- Présence maximale du personnel au moment des repas pour assurer le service des repas lequel s'achève à 13h30.

Un personnel A dont l'horaire de présence va de 8h30 à 13h30 assure le service des enfants de maternelle à la cantine mais s'est vu, au début de cette année scolaire, supprimer la prise en compte d'une demi-heure de rémunération à ce titre. L'argument avancé est que la rémunération de cette demi-heure est accordée pour une pause et qu'en l'occurrence, il n'y a pas de pause puisque son service s'achève.

Un personnel B doté d'un horaire de travail allant de 11h30 à 17h assure également le service des enfants puis s'interrompt de travailler entre 13h et 13h30 pour bénéficier de la pause rémunérée au titre du service des enfants à la cantine, avant de reprendre une autre activité à 13h30.

Du fait d'une organisation horaire imposée aux personnels de l'établissement, une activité similaire génère une inégalité de traitement valorisée à hauteur de 2h de salaire hebdomadaire.

A noter d'ailleurs qu'à 13h30, ce même personnel A ne peut pas davantage bénéficier du service de restauration et du tarif prévu à l'article 5.12 de la CC des SEP.

### Réponse :

Le collègue employeur rappelle le texte de l'article 5.4 al. 4 de la convention collective : « les personnels participant à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de leur mission éducative bénéficient quant à eux d'une demi-heure pour prendre leur repas. Dans ce cas, cette pause est considérée comme temps de travail effectif ».

Il rappelle que l'inégalité de traitement ne touche que les salariés placés dans une situation équivalente : les deux exemples donnés sont des situations non équivalentes... car pour l'un il n'y a pas d'arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail et l'autre oui...

Par ailleurs, bien que rémunérée et considérée comme « temps de travail effectif », la pause conserve sa nature de pause.

Il s'agit bien d'un « **arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail, ayant vocation à permettre un temps de repos** » (Circulaire DGEFP/DRT n° 2000-07 du 6/21/00, BO Travail 2001/1).

En outre,

- La pause a un objet complémentaire au repos : prendre son repas
- Elle est rémunérée puisque qualifiée de temps de travail effectif car le salarié concerné n'a pas de pause d'une durée équivalente aux autres salariés (+ de 45 minutes) = il s'agit là d'une compensation au fait qu'il ne peut bénéficier d'une pause suffisante pour se reposer et c'est bien par ce que la pause est d'une durée inférieure à 45 minutes qu'elle reçoit ce qualificatif... les termes « *quant à eux* » sont éclairants à ce sujet.

A noter qu'avec une durée de plus de 45 minutes il s'agirait pour le collègue employeur d'une interruption d'activité et non d'une pause.

Rappelons en effet que l'interruption est celle qui permet d'identifier deux séquences de travail différentes. C'est le sens des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au temps partiel.

*Autrement dit*, il n'y a de pause que s'il y a deux séquences de travail.

Si le salarié termine sa journée avant ou après le repas des élèves, il rentre chez lui pour se reposer et déjeuner. De même s'il commence par le repas des élèves, il peut s'être reposé avant et avoir pris

son repas. Il ne peut donc bénéficier d'une pause au sens de l'alinéa 4 de l'article 5-4. A défaut, un salarié commençant à 12h30, devrait commencer sa journée par une pause et de même celui qui s'arrête à 13H devrait finir son service par une pause.

### ***IX.3 Quel impact a la pause rémunérée sur la durée maximale de travail quotidien ?***

La pause rémunérée de 30 minutes mentionnée à l'article 5.4 de la Section 9 (SEP) est considérée comme temps de travail effectif c'est à dire qu'elle figure dans le calendrier de modulation (sans doute à identifier sous une couleur spécifique).

Pour autant, le fait d'assimiler cette période à un élément de rémunération et de le comptabiliser comme du temps de travail effectif ne disqualifie pas pour autant la notion de pause.

Il s'agit bien d'un « **arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail, ayant vocation à permettre un temps de repos** » (Circulaire DGEFP/DRT n° 2000-07 du 6/21/00, BO Travail 2001/1).

Le Code du travail précise :

- 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 des occupations personnelles (C. trav., art. L. 3121-1) ;
- Que 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.

En l'espèce, le salarié concerné par la pause rémunérée de 30 minutes n'est pas dans l'obligation de prendre son repas dans l'établissement.

Les critères définis à l'article L.3121-1 n'étant pas réunis, ces 30 minutes ne peuvent donc pas être assimilées à du temps de travail effectif pour apprécier la limite quotidienne de 10 heures de travail effectif prévue par l'article L. 3121-34 du code du travail (le raisonnement sera le même s'agissant de la durée maximale hebdomadaire de travail, pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou encore l'ouverture du droit à la pause légale de 20 minutes après 6 heures de travail effectif).

#### **Exemple**

Un salarié participant à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de sa mission éducative et dont les horaires sont :

7h-12h / pause de 30 minutes rémunérées / 12h30-17h30 : le calendrier affichera une journée à 10,5h, pourtant la durée maximale quotidienne de 10h de travail sera bien respectée.