

DURÉE DU TRAVAIL – Travail effectif – Temps de pause – Qualification.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 octobre 2004

Atofina contre A. et a.

Attendu que M. A. et deux cent soixante trois employés de la société Atofina, salariés postés travaillant selon un cycle continu d'une durée de huit heures dans laquelle ils disposent d'une pause de trente minutes, estimant qu'ils subissaient un préjudice résultant de l'inobservation, par leur employeur des dispositions relatives à la pause conventionnelle prévue par l'article 12-IX de l'avenant n° 1 du 11 février 1971 "*ouvriers et collaborateurs de la convention collective nationale des industries chimiques*" ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnisation ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Atofina fait grief aux arrêts attaqués (Versailles, 28 janvier 2003) d'avoir fait droit à la demande des salariés, alors, selon le moyen :

1) que l'article 12-IX de l'avenant catégorie n° 1 (ouvriers et collaborateurs) du 11 février 1971, de la convention collective nationale des industries chimiques, qui prévoit que les salariés travaillant de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à six heures bénéficient d'une demi-

heure de pause rémunérée comme temps de travail effectif, ne s'oppose pas à ce que les salariés aient l'obligation pendant leur temps de pause, de se tenir prêts pour des interventions éventuelles et exceptionnelles requises pour des motifs de sécurité ; qu'en l'espèce, les juges du fond ont constaté que le temps de pause pouvait seulement éventuellement être interrompu pour des interventions ponctuelles de sécurité en cas de nécessité ; qu'en décidant que cette possibilité d'intervention imposait de considérer le temps de pause comme du temps de travail effectif, la Cour d'appel a violé ce texte ;

2) que ne peut être assimilé à un temps de travail effectif le temps de pause pendant lequel le salarié demeure à proximité de son lieu de travail pour réaliser des interventions ponctuelles et exceptionnelles commandées par des raisons de sécurité ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a relevé le caractère seulement éventuel et exceptionnel des interventions ; qu'en assimilant néanmoins à un temps de travail effectif de telles périodes de temps, la Cour d'appel a violé l'article L. 212-4 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 ;

Note.

Selon les deux premiers alinéas de l'article L. 212-4 « *La durée du temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. 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 au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle* ». Une période de pause peut donc, soit être qualifiée de temps de travail effectif lorsque les critères de la définition légale du temps de travail effectif sont réunis, soit être écartée d'une telle qualification dans le cas contraire.

Si la définition légale du temps de travail effectif est ainsi appliquée aux périodes de pause, on peut observer que la loi ne définit pas la notion de pause. C'est la jurisprudence qui a apporté des précisions à ce sujet. En effet, selon l'arrêt commenté du 12 octobre 2004 (1), qui reprend sur ce point les termes d'un arrêt antérieur du 1^{er} avril 2003 (2), la période de pause « *s'analyse comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité* ». Or, il convient de remarquer que cette définition des temps de pause ne comporte aucun des critères de la définition du temps de travail effectif. Elle est ainsi susceptible de viser aussi bien les pauses qui sont écartées de la qualification de temps de travail effectif que celles qui font l'objet d'une telle qualification. Une telle définition large de la pause semble justifiée au regard de l'article L. 212-4 du Code du travail. En effet, cet article prévoit explicitement que des temps de pause peuvent être qualifiés de temps de travail effectif et sous-entend l'existence de pauses non qualifiées de tel.

Dès lors que l'on distingue bien la question relative à la notion, large, de pause de celle concernant l'application à cette période de la définition du temps de travail effectif, il n'est pas étonnant de constater que la Cour de cassation indique 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* » (3). Ainsi, une période reste qualifiée de pause, même si des interventions éventuelles et exceptionnelles sont demandées au salarié. Ce n'est que dans l'hypothèse où les interventions ne sont pas éventuelles et exceptionnelles, c'est-à-dire si elles deviennent plus fréquentes, que la période considérée perd sa qualité de pause.

Or, dans l'espèce concernée par l'arrêt du 12 octobre 2004, les interventions des salariés restaient bien éventuelles et exceptionnelles. Cette période est donc à juste titre qualifiée de pause. Cependant, se pose ensuite également la question, distincte, de savoir si cette pause doit être considérée ou non comme du temps de travail effectif, au

Mais attendu que si 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, la Cour d'appel, qui a relevé que les salariés, employés de la société Atofina dans son établissement de Pierre Bénite classé "Seveso 2", 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'étant mis en place pour leur remplacement, a pu en déduire que ces périodes de pause, rémunérées mais non prises en compte dans le décompte du temps de travail effectif, n'étaient pas conformes aux dispositions légales et conventionnelles ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(MM. Mazars, f.f. prés. - Barthélémy, cons. rapp. - Collomp, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Gatineau, av.)

(1) Soc. 12 oct. 2004 Atofina c/ A., RJS 2004 p. 908 n° 1294 (avec obs.), Dr. soc. 2005 p. 102 (avec obs. J. Savatier), TPS Décembre 2004 p. 21 n° 352 (avec note P.-Y. Verkindt), Sem. soc. Lamy n° 1188 du 2 nov. 2004 p. 14 (comm. F. Vélot).

(2) Soc. 1^{er} avr. 2003 CGT Elf Atochem c/ Atofina, Bull. civ. V p. 126 n° 129, RJS 2003 p. 497 n° 747 (avec obs.), Dr. soc. 2003 p. 651 (avec obs. P. Waquet), Jurispr. soc. UIMM 2003 n° 2003-676 p. 261 (avec note), TPS Juillet 2003 p. 18 n° 252,

Jurispr. soc. Lamy n° 126 du 24 juin 2003 p. 27 (avec comm. N. Rérolle), Sem. soc. Lamy n° 1123 du 19 mai 2003 p. 11 (comm. F. Lefrançois), Liaisons soc. Jurisprudence n° 823 du 1^{er} juill. 2003 p. 7 (avec comm.).

(3) Soc. 12 oct. 2004 Atofina c/ A.. La rédaction de l'arrêt précédent, Soc. 1^{er} avr. 2003 CGT Elf Atochem c/ Atofina, est légèrement différente à la fin de la phrase : « *notamment pour des motifs de sécurité* ».

regard de la définition légale de l'article L. 212-4 du Code du travail. À ce sujet, les juges du fond ont relevé que les salariés « *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'étant mis en place pour leur remplacement* ». Durant leur pause, ces salariés restaient donc à la disposition de leur employeur et devaient se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Par conséquent, il s'agissait d'un temps de travail effectif. Dès lors, la simple rémunération par l'employeur de ces pauses, sans qu'elles soient prises en compte dans la durée du travail effectif, ne répondait pas aux exigences légales.

Il convient d'ajouter que l'organisation de ces pauses n'était pas non plus conforme aux dispositions conventionnelles applicables en l'espèce. En effet, la convention collective nationale des industries chimiques (4) précise que « *lorsque les salariés travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à six heures, il leur sera accordé une demi-heure de pause, rémunérée comme temps de travail effectif. Toutes les dispositions seront prises, notamment par l'organisation de roulements, pour que les intéressés soient dégagés de tout travail pendant cette pause* ». Or, dans notre cas, la pause était bien rémunérée comme temps de travail effectif, mais l'employeur n'avait pas du tout veillé à dégager les salariés de tout travail durant la pause puisqu'ils étaient tenus de surveiller leurs machines en restant dans le local vitré. Les dispositions conventionnelles n'étaient donc pas respectées par l'employeur sur ce point.

À ce propos, il est intéressant de faire une comparaison avec les circonstances de l'arrêt du 1^{er} avril 2003. On peut noter que les deux arrêts concernent la même entreprise et que la disposition conventionnelle citée est aussi applicable. En ce qui concerne, d'abord, la question de savoir si la période litigieuse relève de la notion de pause, la Cour d'appel a constaté que les salariés ne devaient intervenir qu'en cas de nécessité. Par conséquent, ce temps peut bien être qualifiée de pause et l'employeur a ainsi respecté son obligation conventionnelle d'accorder une pause. S'agissant, ensuite, de l'application à cette pause de la définition du temps de travail effectif, on peut constater que la pause était non seulement rémunérée mais, contrairement à ce qui était le cas dans le cadre de l'arrêt du 12 octobre 2004, était aussi décomptée comme du temps de travail effectif. Le fait que les salariés soient tenus de rester à disposition pendant la pause pour intervenir en cas de nécessité était donc pris en compte. Par conséquent, la pause a été jugée régulière au regard de la définition du temps de travail effectif. En outre, aucune irrégularité n'a été constatée par rapport à la disposition conventionnelle. En effet, l'obligation de prendre des dispositions afin de dégager les salariés de tout travail pendant la pause, concerne les pauses simplement rémunérées comme temps de travail et exclues du temps de travail effectif, alors que la pause en l'espèce était qualifiée de temps de travail effectif.

Donc, soit la période de pause n'est pas qualifiée de temps de travail effectif mais est simplement rémunérée en tant que tel, et alors elle est conforme aux dispositions légales et conventionnelles à condition que les interventions restent éventuelles et exceptionnelles et que des dispositions soient prises pour faire en sorte que les intéressés soient dégagés de tout travail pendant cette pause (5), soit la période de pause est qualifiée de temps de travail effectif, ce qui permet d'écarter l'exigence conventionnelle de dégager les salariés de tout travail (6). Toutefois, il convient de remarquer que les interventions doivent rester éventuelles et exceptionnelles dans ce cas aussi, sinon la période perd sa qualité de pause.

Anja Johansson, Docteur en droit

(4) Art. 12-IX de l'avenant n° 1 ouvriers et collaborateurs du 11 février 1971, *Éditions des JO*, Brochure n° 3108.

(5) Soc. 12 octobre 2004 ci-dessus.

(6) Soc. 1^{er} avril 2003 préc.