



UNE PERIODE DE PAUSE PEUT ETRE QUALIFIEE DE TEMPS DE TRAVAIL

Constitue en principe du « temps de travail » le temps de pause au cours duquel le travailleur doit être en mesure de partir en intervention dans un délai de deux minutes.

La directive 2003/88/CE ne prévoyant que deux catégories exclusives l'une de l'autre, le temps de travail et le temps de repos, il est parfois délicat de faire entrer des périodes intermédiaires dans ce canevas binaire.

Dans un arrêt récent, la CJUE était interrogée sur la situation d'un pompier qui bénéficiait de deux pauses quotidiennes prises sur le lieu de travail de 30 minutes chacune, l'une de repas et l'autre de repos. Le salarié était équipé pendant ces pauses d'un récepteur qui l'avertissait s'il devait interrompre sa pause et partir en intervention. Seul le temps d'intervention était décompté comme temps de travail, ce que contestait le salarié qui sollicitait des rappels de rémunération pour la totalité des temps de pause.

Pas systématiquement du temps de repos

Assimilant ces pauses à du temps de garde, la Cour rappelle que l'absence de toute activité pendant une pause ne signifie pas qu'il s'agit systématiquement de temps de repos. Pour procéder à la qualification, le critère décisif consiste à évaluer si les contraintes posées autour de ce temps d'inactivité « ont un impact objectif et très significatif sur les possibilités, pour [le travailleur], de se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux ». Si tel est le cas, la période doit être qualifiée en intégralité de temps de travail.

Cette méthode de qualification s'applique aussi bien si le temps de garde (de pause) est effectué sur le lieu de travail ou en dehors.

Délai raisonnable

La CJUE observe ensuite que lorsque le délai imposé au travailleur pour se remettre au travail est limité à quelques minutes, comme c'est le cas en l'espèce, la pause correspond en principe à du temps de travail puisque le travailleur est « en pratique, fortement dissuadé de planifier une quelconque activité de détente, même de courte durée ». En revanche, si, compte tenu du délai raisonnable accordé pour reprendre les activités, le salarié peut planifier ses occupations personnelles et sociales, la pause ne sera pas a priori du temps de travail.

Bien que l'approche binaire temps de travail/temps de repos s'impose aux États membres, le juge national conserve une marge de manœuvre pour l'application aux cas particuliers. L'action du juge interne reste cependant guidée puisque la Cour précise, aux fins de l'évaluation du degré de contrainte pendant la pause, que le délai de réaction doit être évalué au terme d'une appréciation concrète tenant compte, le cas échéant, des autres contraintes imposées au travailleur tout comme des facilités offertes pendant la garde. Pour évaluer l'intensité des contraintes, il ne faut pas tenir compte de celles découlant de la brièveté de la pause elle-même. En revanche, le fait que le travailleur n'est que rarement appelé à intervenir au cours de ses pauses ne saurait suffire à qualifier la pause de temps de repos.

Si des périodes de pause sont donc susceptibles de valoir temps de travail, comme cela devrait être le cas en l'espèce, cela ne signifie pas pour autant qu'elles doivent être payées comme telles. La directive 2003/88/CE ne traitant pas des questions de rémunération, les États membres restent libres du choix des solutions. Bien qu'inédit et protecteur, l'arrêt suscitera pour cette raison des frustrations chez les salariés qui, au-delà des aspects santé/sécurité, se préoccupent d'abord de leur rémunération.

J.-Ph. L. (Dictionnaire permanent Droit européen des affaires)

► [CJUE, 9 sept. 2021, aff. C-107/19, XR](#)