

*Jugement***Pauses sur la place de travail**

Toute pause octroyée à un travailleur pour se détendre sans être dérangé est aussi réputée octroyée lorsqu'elle doit être prise dans un local prévu à cet effet. La marge de liberté accordée au travailleur durant ses pauses ne doit pas être équivalente à celle dont il dispose durant ses loisirs.

Faits

Le 8 mars 2006, A. conclut avec X. un contrat de travail à durée déterminée pour la période du 1^{er} avril au 8 octobre de la même année. Aux termes de ce contrat, A. est engagé en qualité de veilleur de nuit.

La CCNT s'applique à titre subsidiaire. A. exige de X. une rétribution de ses pauses consacrées aux repas (heures supplémentaires bien entendu majorées de 25 %) ainsi qu'une majoration de 10 % applicable au travail de nuit.

Extraits des considérants

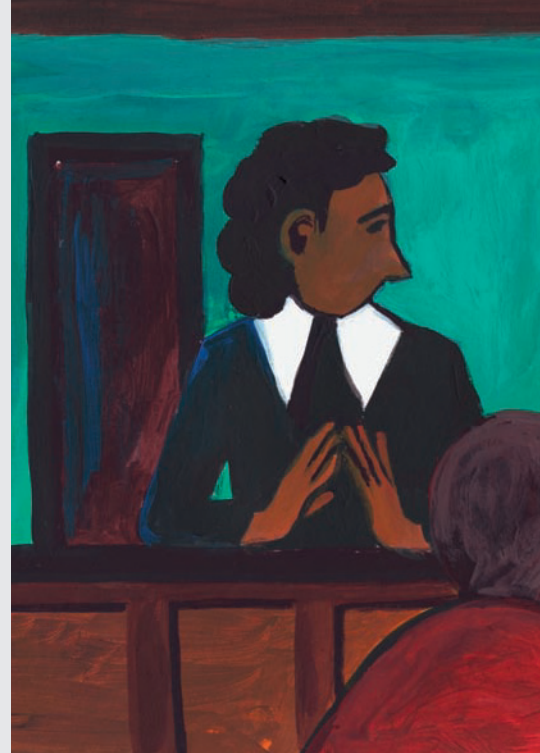
4.a/aa) Devant l'autorité inférieure, A. a motivé sa demande en remboursement en affirmant que, selon lui, ses temps de pause et de repas donnaient droit au paiement d'une indemnité, mais que les heures supplémentaires générées dans ce contexte ne lui avaient pas été rémunérées. En substance, il a affirmé qu'en tant que veilleur de nuit, il était seul responsable de la surveillance et de la sécurité de l'hôtel et qu'il ne pouvait en aucun cas quitter sa place de travail, à savoir ledit hôtel, durant son service. Il ne pouvait pas déléguer ses tâches à un tiers et devait rester à son poste jusqu'à l'heure de la relève. Même durant ses pauses et ses repas, il restait en permanence à la disposition de son employeur, devait être joignable et ne pouvait s'absenter. Par conséquent, ses temps de pause et de repas devaient être considérés comme du temps de travail donnant droit à rémunération.

a/bb) Selon X., A. avait expressément affirmé que la question des pauses ne lui posait aucun problème puisque les nuits étaient de toute façon ennuyeuses et lui offraient suffisamment de temps pour faire des pauses à son gré. Aucune

consigne ne lui interdisait de quitter son poste durant la nuit. A. pouvait décider lui-même à quel endroit de l'hôtel prendre ses pauses, se reposer ou se dégourdir les jambes. Il était en outre avéré qu'A. passait la nuit sur Internet à des fins privées pendant son service. A. disposait donc de suffisamment de temps et d'endroits pour prendre ses pauses sans être dérangé. Enfin, compte tenu des horaires de travail convenus, A. était conscient du fait que le temps de pause devait être déduit du temps de travail.

a/cc) En substance, l'instance inférieure a souligné que X. ne pouvait manifestement pas avoir donné à A. l'instruction d'occuper la réception sans interruption. A. pouvait quitter la réception, son principal poste de travail, durant ses pauses. Aucun événement obligeant à rappeler A. pendant une pause n'est prouvée. Même si cela avait été le cas à titre exceptionnel, les pauses n'auraient pas dû être assimilées à du temps de travail pour autant. La faible probabilité d'être rappelé pendant une pause n'exigeait pas de la part de A. qu'il reste à la disposition de son employeur dans une large mesure et ne donnait lieu ni à un temps de présence ni à un temps de travail aux termes de l'art. 13, al. 1, OLT 1. Il faut donc examiner ci-après dans quelles conditions les pauses doivent être assimilées à du temps de travail soumis au paiement d'une indemnité.

b/aa) En vertu de l'art. 15, al. 1, let. b, LTr, le travail sera interrompu par des pauses d'au moins une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures. Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail (art. 15, al. 2, LTr). Est réputé place de



travail, au sens de l'art. 15, al. 2, de la loi, tout endroit où le travailleur doit se tenir pour effectuer le travail qui lui est confié, que ce soit dans l'entreprise ou en dehors (art. 18, al. 5, OLT 1); est réputé durée du travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. En outre, en vertu du commentaire relatif à l'art. 15, al. 4, CCNT 98 (art. 15, al. 2, CCNT 2010), le temps d'au minimum une demi-heure consacré aux repas n'est pas compris dans l'horaire de travail, mais si le collaborateur doit rester à la disposition de l'employeur pendant le temps consacré aux repas, celui-ci sera considéré comme temps de travail.

Il ressort de la jurisprudence judiciaire d'autres cantons que la pause n'est pas réputée comme telle lorsque le travailleur ne travaille pas à proprement parler, mais doit rester auprès de sa machine, se tenir prêt à reprendre le travail ou effectuer une activité de contrôle ou de surveillance d'un dispositif technique ou de collègues, en d'autres termes lorsqu'il doit rester dans une ambiance de travail et ne peut se détendre totalement. En pareille situation, une compensation peut être octroyée. L'un des cas de jurisprudence portait sur la demande d'un «gérant de fait» au sein d'un restaurant où il n'était pas rare de manger un sandwich ou de grignoter un en-cas pendant le temps de travail ou entre deux tâches tout en continuant à servir la clientèle. Le demandeur de-



Illustration: Christine Ruff

vant ainsi se tenir prêt à intervenir soutenait qu'il s'agissait de temps de travail devant être rétribué en conséquence. En l'espèce, le Tribunal cantonal de Saint-Gall a relevé que le temps mis à la disposition du serveur pour se reposer, boire un café ou lire le journal tout en restant présent ne pouvait être rémunéré au titre de compensation d'heures supplémentaires. La présence du travailleur prêt à prendre le service au sein de l'établissement était considérée comme du temps de travail et, faute de convention contraire, devait être rémunérée. L'employeur pouvait donner au travailleur des consignes sur la manière de se comporter lorsqu'aucun client ne devait être servi et lui assigner des horaires de travail acceptables. Le Tribunal fédéral a également précisé qu'à défaut de convention contraire, le temps durant lequel le travailleur attend de vaquer à ses tâches au sein de l'entreprise (permanence interne) devait être considéré comme du temps de travail devant être rémunéré, contrairement au service de garde en dehors du lieu de travail.

Selon le Tribunal fédéral, il n'est cependant pas arbitraire de considérer que les pauses devant être prises dans l'un des locaux aménagés à cette fin ne constituent pas du temps de travail à indemniser. (JU-TRAV 2000, p. 126: étant donné qu'en l'occurrence la pause doit être prise pendant le travail, il appartient au travailleur d'organiser son travail de sorte à pouvoir prendre sa pause sans

quitter sa place). Si le travailleur est autorisé – hors urgences – à prendre une pause pour se reposer sans être dérangé, celle-ci est aussi réputée octroyée conformément à l'art. 15, al. 1, LTr lorsqu'elle doit être prise dans un local défini. De plus, la marge de liberté accordée au travailleur durant ses pauses ne doit pas être équivalente à celle dont il dispose durant ses loisirs.

b/bb) Selon les différents témoins entendus, A. était chargé du maintien du calme, de l'ordre et de la sécurité dans l'hôtel au sein duquel il exerçait la fonction de veilleur de nuit, en principe de 22 h 30 à 7 h 00 ou 7 h 30. Sur le plan administratif, il devait lancer la clôture de la journée – processus apparemment automatisé. Il devait en outre accomplir quelques tâches de nettoyage (aspirer certains endroits de l'hôtel, vider les cendriers, débarrasser la vaisselle sale, laver les tables vitrées de la réception et du lobby, etc.). De plus, A. devait effectuer des rondes dans l'hôtel, enregistrer l'arrivée de nouveaux clients hors des heures d'ouverture de la réception et accompagner ces derniers à leur chambre (les autres clients pouvaient accéder à leur chambre de jour comme de nuit sans son intervention). Durant ses pauses, A. n'était pas tenu de rester à la réception, il pouvait par exemple se rendre à la cantine et était joignable à tout moment grâce à un bipeur. Sur la base de leurs propres estimations ou de conversations menées avec A., les trois témoins entendus étaient d'avis qu'A. avait la possibilité de prendre une pause de 30 minutes à un moment ou à un autre.

b/cc) Au vu de ce qui précède, le fait qu'A. n'ait pu s'éloigner de l'hôtel pendant ses pauses ne compromettait nullement son droit de s'octroyer des pauses ordinaires non assimilées à du temps de travail. En effet, attendu que les pauses devant être prises dans un local prévu à cet effet ne sont pas considérées comme du temps de travail donnant droit au versement d'une indemnité, les pauses pouvant être prises dans tout le bâtiment constitué par un hôtel peuvent encore moins donner droit au versement d'une indemnité.

Les pauses ne pouvaient pas non plus être entravées par l'utilisation du bipeur garantissant qu'A. soit joignable en permanence. Il est vrai que ces conditions représentaient un certain frein pour A., mais la marge de liberté accordée au travailleur durant ses pauses ne doit pas être équivalente à celle dont il dispose durant ses loisirs. Même si A. a été contraint d'interrompre l'une ou l'autre de ses pauses du fait de son activité de veilleur de nuit (enregistrement de l'arrivée tardive d'un client ou alarme incendie par exemple), cela ne s'est guère opposé à l'objectif premier des pauses, à savoir un bref repos et la possibilité de se restaurer. Rien ne porte en effet à croire qu'A. n'était pas en mesure de poursuivre plus tard dans la nuit les pauses qui avaient été interrompues de la sorte. Ce n'est finalement pas tant l'interdiction de quitter le bâtiment pendant ses pauses ou son obligation de rester joignable à tout moment qui est déterminante, mais bien la combinaison de ces contraintes. En l'occurrence également, l'objectif de la pause (détente et repas) n'était aucunement compromis, puisqu'il était exceptionnel que celle-ci soit interrompue pour une intervention et qu'il était tout à fait possible de la poursuivre à un moment ultérieur.

La preuve (objective) que les pauses ne pouvaient être effectivement prises en raison de (trop) nombreuses tâches à accomplir doit être apportée par A. Toutefois, A. n'a ni prétendu, ni prouvé qu'il avait été interrompu ne serait-ce qu'une fois pendant une pause. Il apparaît encore moins qu'il ait parfois été impossible de poursuivre une pause interrompue à un autre moment, voire de prendre une pause au cours de certaines nuits.

Jugement du tribunal cantonal des Grisons, le 11 septembre 2012 (ZK2 11 30) (Traduit de l'allemand)

Commentaire

Dans le cas où un employé est seul et ne peut quitter le bâtiment, il est recommandé de prévoir dans son contrat de travail une clause expresse sur la réglementation des pauses.