

DURÉE DU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

Précisions sur les notions d'amplitude de travail et de temps de pause

Circulaire DRT du 28 juillet 2003

La présente circulaire a pour objet de clarifier l'état actuel du droit et de la jurisprudence concernant les notions d'amplitude de travail et de pause, en tenant compte des missions très spécifiques assurées par les établissements sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif, qui sont confrontés à des difficultés quant au respect de certaines règles relatives au droit de la durée du travail.

1. L'amplitude des horaires de travail

Depuis l'arrêt du 18 décembre 2001, la Cour de Cassation considère que l'amplitude maximale de travail s'apprécie par journée civile et se trouve limitée à 13 heures. Cependant, précise la circulaire, ce mode de décompte ne s'applique pas au travail de nuit car cela viendrait de son sens l'appréciation de la période de nuit et des durées maximales applicables, telle que définie dans la loi du 9 mai 2001 qui encadre le travail de nuit.

En outre, l'amplitude maximale peut atteindre 15 heures dans les situations où la branche a ouvert la faculté de mettre en œuvre un repos quotidien de 9 heures, ce qui est le cas des établissements sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif.

Par ailleurs la circulaire précise que l'amplitude ne correspond pas à une catégorie juridique définie par la loi et ne semble pouvoir s'imposer, indépendamment du contrôle du respect du repos quotidien, que dans les cas où elle résulte d'un décret pris en application de la loi relative à la semaine de 40 heures, ou de l'article L.212-2 du Code du travail, ou a été adoptée par accord collectif.

Elle doit être appréciée avec souplesse dans ces structures dans la mesure où se trouve en jeu la qualité des services aux personnes qu'elles ont en charge. Il convient notamment de ne pas décourager l'organisation de « transferts », c'est-à-dire des sorties ou séjours au bénéfice des usagers.

2. Les temps de pause

Il résulte d'après l'article L.212-2 du Code du travail, qu'après 6 heures de travail effectif maximum, un temps de pause de 20 minutes au moins doit être accordé aux salariés. Or, dans certains établissements, l'organisation du travail mise en place exige que les salariés restent prêts à intervenir le cas échéant, ce qui pouvait conduire à une incertitude juridique sur la nature réelle de la pause.

Toutefois, la Cour de Cassation a précisé dans un arrêt que la pause « n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées durant cette période au salarié en cas de nécessité, notamment pour des motifs de sécurité ». Dès lors, indique la DRT, il convient de considérer qu'un salarié dont la mission est liée à l'accompagnement social ou à la sécurité sanitaire des personnes, peut être amené à intervenir en cas de nécessité pendant sa pause.