

**COMMISSION NATIONALE PARITAIRE  
DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION  
DE LA CCN de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement,  
des Soins et des Services à Domicile du 21 mai 2010**

**Avis n°05/2013 du 25 juin 2013**

---

**AFFAIRE DE "LITIGE" EN CONCILIATION**

Litige concernant : Temps de pause

Appuyé par le syndicat de salariés : CFDT

---

**OBJET DE LA DEMANDE D'INTERPRETATION**

Lorsque qu'un salarié travaille 6 heures consécutives chez le même usager, l'employeur refuse de considérer la pause de 20 minutes comme du temps de travail effectif lorsque le salarié ne peut pas interrompre l'intervention pour prendre sa pause. Il considère que si l'intervention doit durer plus de 6 heures :

- soit plusieurs salariés interviendront pour ne pas dépasser 6 heures,
- soit le salarié devra interrompre l'intervention, partir prendre son temps de pause et revenir poursuivre l'intervention,
- soit rester à distance et rester vigilant pour pouvoir intervenir en cas d'urgence.

---

**POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR**

L'article 12.3 du Titre V prévoit :

« Les journées de travail d'une durée supérieure à 6 heures continues doivent être interrompues par une pause de 20 minutes.

Pour ouvrir droit à la pause de 20 minutes, la durée de travail de 6 heures doit être accomplie et effective.

Sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, les temps de pause pendant lesquels les salariés restent en permanence à la disposition de l'employeur. »

Pour la CFDT Santé Sociaux, lorsque le salarié intervient plus de 6 heures et qu'il ne peut pas interrompre l'intervention parce que sa mission est prévue sur une durée supérieure, la pause de 20 minutes doit être comptabilisée comme temps de travail effectif et s'ajouter aux heures d'intervention effectuées.

**Question :**

---

**Lorsque le salarié intervient plus de 6 heures continues, que la prise en charge doit continuer en respect de la mission que l'employeur lui a confié, les 20 minutes de pause que le salarié ne pourra pas prendre doivent elles être ajoutées au temps de travail effectif de la journée ?**

**Réponse :**

Les salariés doivent bénéficier d'une pause non rémunérée d'une durée minimale :

- D'au moins 20 minutes, après au maximum 6 heures de travail continu ; les jeunes travailleurs (16-18 ans) bénéficient de 30 minutes de pause dès qu'ils dépassent les 4h30 de travail effectif continu.

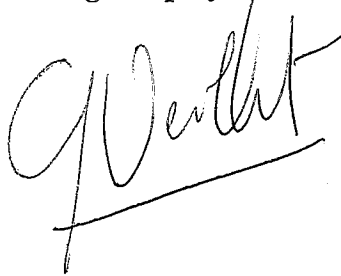
Les salariés doivent se voir remettre des plannings permettant la prise effective de ces pauses.

Cette obligation de prévoir des pauses n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées durant ces pauses au salarié en cas de nécessité, notamment pour des motifs de sécurité (Cass. soc. 1er avril 2003). Dans ce cas, la pause est comptée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Une circulaire DRT du 28 juillet 2003 a précisé que cette jurisprudence répond précisément aux types d'interventions pouvant être réalisées dans le secteur des établissements sociaux et médico-sociaux de droit privé à but non lucratif. Cette circulaire a ainsi considéré qu'un salarié dont la mission est liée à l'accompagnement ou à la sécurité sanitaire des personnes peut être amené à intervenir en cas de nécessité pendant sa pause.

Ainsi, les salariés qui interviennent auprès d'usagers nécessitant une présence constante doivent pouvoir prendre leurs pauses mais l'employeur peut aussi leur demander de prendre leur pause sur leur lieu de travail ou à proximité et de rester ainsi en capacité d'intervenir en cas de besoin.

**Pour le collège employeurs**



**Pour le collège salarié**



C FE - C CC  
Santé - Social