

Vous retrouverez ici toutes les questions législatives relatives au secteur privé, les plus fréquemment posées. Si vous avez également une question à ce sujet, [posez-la nous](#), nous nous efforcerons d'y répondre dans les plus brefs délais.

Les références législatives sont indiquées en **gras**, les jurisprudences en *italique*.

Q - Quel est le temps de pause minimal auquel j'ai droit?

R- C'est le livre II "Réglementation du travail", Titre II du code du travail qui s'applique ici, par l'article L.220-2:

"Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorable fixant un temps de pause supérieur."

Cela signifie qu'une pause de vingt minutes, minimum, doit être accordée dès lors qu'un travail quotidien atteint 6 heures, à la suite immédiate de ce temps, ou le cas échéant, avant que cette durée de six heures ne soit écoulée.

Q - Que dit la loi concernant les contre postes?

R - Dans la même référence que ci dessus, l'article L.220-1 nous apprend:

"Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans les conditions fixées par décret, notamment pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'interventions fractionnées.

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité."

Ainsi, pour un poste finissant à 20h30, on ne peut demander au salarié d'être présent le lendemain à 6h30, mais il est possible de faire 20h-7h, cette configuration respectant l'article L.220-1. Il est intéressant de constater que la dérogation à cet article n'est possible qu'en cas d'accident ou de menace d'accident imminent, ou de surcroît exceptionnel d'activité. Malheureusement, beaucoup d'établissements semblent se considérer constamment en surcroît exceptionnel.

à noter également, l'article D.220-3, stipulant qu'en aucun cas, cette dérogation ne peut réduire le repos quotidien en deçà de neuf heures.

et également, article R.262: **"les infractions à l'article L.220-1 sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de 4ème classe. Les dispositions de l'article L.260-1 leur sont applicables. Les contraventions donneront lieu à autant d'amendes qu'il y aura de salariés indûment employés."** (article introduit par le décret 98-497 du 22 juin 1998 , JO 23)

Q - Combien de jours l'employeur peut-il me faire travailler au maximum consécutivement?

R - 6 jours maximum. En effet, selon l'article L.221-2:"il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié" et, selon l'article L.221-4 "Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt quatre heures, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L.220-1"

Ainsi, le tout salarié doit bénéficier, une fois par semaine, d'un repos minimal de 35 heures consécutives, correspondant aux onze heures quotidiennes auxquelles viennent s'ajouter les 24 heures hebdomadaires.

Cet article a par ailleurs été complété par la directive CEE 93/104 du 23 novembre 1993, qui prévoit un repos hebdomadaire minimal de 35 heures. (loi du 19 janvier 2000)

A ce propos, l'article L.221-5 stipule que le repos doit être donné le dimanche. Or, dans notre profession, la dérogation est de règle, via l'article L221-9, 5ème point.

Article R262-1:"**Seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5ème classe les infractions aux articles L.221-1, L.221-2, L.221-4 à -27 ainsi qu'aux règlements pris pour leur application. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de personnes illégalement employées. En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera prévue pour les contraventions de 5ème classe en récidive"** . Il convient de noter que l'employeur ne peut éventuellement arguer de l'accord de l'employé (*cour de cassation chambre criminelle des 24 et 26 mai 1976*)

Q - Qu'est-ce que l'engagement de servir? Combien de temps cela peut-il durer?

R - L'engagement de servir est une promesse faite à un employeur de travailler pour lui à l'issue d'une formation qu'il aura rémunéré.

Le décret du 5 avril 1990 modifié précise pour la durée de l'engagement de servir dans son article 7 :

"Lorsque, à l'issue d'une formation prévue au b de l'article 2, l'agent qui a été rémunéré pendant sa formation obtient l'un des certificats ou diplômes lui donnant accès aux corps, grades ou emplois mentionnés dans le décret du 30 novembre 1988 susvisé, dans les décrets n° 89-609, n° 89-611, n° 89-613 du 1er septembre 1989 susvisés et dans le décret n° 93-652 du 26 mars 1993, il est tenu de servir dans un des établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée pendant une durée égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans maximum à compter de l'obtention de ce certificat ou diplôme.

Dans le cas où l'agent quitte la fonction publique hospitalière avant la fin de cette période, il doit rembourser à l'établissement qui a assuré sa formation les sommes perçues pendant cette formation proportionnellement au temps de service qui lui restait à accomplir."

Ainsi, pour des études en soins infirmiers, l'engagement de servir ne peut être qu'au maximum de 5 ans.