FICHE PRATIQUE
Les pauses au travail

La santé des salariés est protégée par une règlementation stricte sur les durées maximales du temps de travail journalier, hebdomadaire, les droits à pause et repos. Si le temps de pause a été institué pour permettre aux salariés d'interrompre leur journée de travail, notamment pour se restaurer et se détendre, les salariés comme les employeurs ne doivent pas ignorer les règles qui leurs sont applicables.

Dans plusieurs arrêts récents, la Cour de cassation donne une définition plus précise des modalités de mise en œuvre de la pause légale.

PRINCIPE

DEFINITION

Le temps de pause est une période pendant laquelle un salarié peut librement vaquer à ses occupations personnelles sans avoir à respecter des directives de son employeur. Juridiquement, la jurisprudence l'analyse comme « un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité ».

En clair, le salarié ne doit donc plus se trouver en situation de répondre à une demande éventuelle de l'employeur même si celui-ci effectue sa pause dans les locaux de l'entreprise.

Il a toutefois été admis par la jurisprudence qu'il était possible de demander à un salarié en pause d'intervenir, de manière éventuelle et exceptionnelle, en cas de nécessité pour des motifs de sécurité. Dans ce cas, l'intervention est considérée comme du travail effectif.

TEMPS DE PAUSE

Le Code du travail (article L 3121-33) impose un temps de pause minimum égal à 20 minutes dès lors que le temps de travail atteint 6h par jour.

► PARTICULARITES

- Une convention collective ou un accord collectif peut prévoir des temps de pause d'une durée supérieure, notamment en ce qui concerne la pause déjeuner. Des pauses spécifiques sont par ailleurs obligatoires dans certaines professions, par exemple pour le personnel travaillant de manière continue sur écran ou exerçant dans le domaine du transport routier.

Attention ! Il vous faut vérifier si votre convention collective ne prévoit pas des dispositions plus favorables pour vos salariés

- Les mineurs bénéficient d'un temps de pause minimum plus important. Le Code du travail impose, en effet, un temps de pause minimum de 30 minutes consécutives au-delà de toute période de travail ininterrompue de 4h30 (art. L3162-3 du code du travail). Ainsi, dès que le jeune travailleur a accompli 4h30 de travail, il doit bénéficier de sa pause et ce, même si sa durée de travail est de 5 heures. En ce cas, il doit interrompre son travail après 4h30 de travail, prendre une pause de 30 minutes ininterrompues et retravailler une demi-heure.

MODALITES D'ORGANISATION DE LA PAUSE

► PAUSE CONTINUE

La Cour de cassation a récemment jugé que les 20 minutes de pause quotidienne doivent être consécutives et ne peuvent pas être fractionnées (Cass. soc., 20 fév. 2013, no 11-28.612). Ainsi, il n'est pas possible d'octroyer à un salarié deux pauses de 10 minutes en remplacement de sa pause journalière.

Attention ! Ce droit à une pause de 20 minutes consécutives est dû, même si l'employeur octroie des pauses de durée inférieure en cours de journée

► MOMENT DE LA PAUSE

La Cour de cassation a également considéré que la pause de 20 minutes devait s'apprécier au regard d'une journée de travail. Ainsi, ce n'est plus après 6 heures d'activité continue que la pause de 20 minutes doit être octroyée, mais dès que la durée quotidienne du travail atteint ou dépasse 6 heures. (Cass. soc., 20 fév. 2013, no 11-26.793P)

En d'autres termes, un salarié dont le temps de travail quotidien atteint au moins 6 heures peut prendre sa pause de 20 minutes avant d'avoir atteint 6 heures de travail effectif, par exemple après avoir travaillé 4 heures.

► LIEU DE LA PAUSE

L'employeur, qui exerce le pouvoir de direction, peut imposer au salarié de prendre sa pause sur son lieu de travail, par exemple pour des raisons relatives à la sécurité ou à l'hygiène.

Mais dans cette hypothèse, les salariés doivent être libres de pouvoir vaquer à des occupations personnelles sans être contraints de demeurer en permanence à la disposition de l'employeur.

► PAUSES TRADITIONNELLES ET SPECIFIQUES

La pause déjeuner

La coupure de travail pour déjeuner, qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif, s'analyse comme un temps de pause. Ainsi, l'employeur qui accorde 20 minutes de pause le midi remplit ses obligations en matière de temps de pause.

A noter que dans beaucoup d'entreprises, les règles applicables aux pauses repas sont encadrées par une convention collective ou un accord collectif. Ces textes peuvent ainsi prévoir une durée minimum qui peut le plus souvent varier entre 30 minutes et 2 heures.

La pause cigarette

Pour l'heure, malgré quelques décisions de justice, la jurisprudence n'est pas encore clairement fixée sur le cas de la pause cigarette qui relève donc du pouvoir d'organisation de l'employeur.

Depuis la mise en place de la législation sur l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, il est nécessaire de quitter temporairement son poste de travail pour aller fumer. Cela peut en conséquence représenter une perte quotidienne de productivité pour l'entreprise en raison de la diminution du temps réellement travaillé.

Une tolérance s'agissant de la « pause cigarette » peut exister dans l'entreprise, tolérance qui est juridiquement assimilée à un usage. Si l'employeur ne tolère pas le temps de « pause cigarette » ou remet en question cet usage, en raison d'abus par exemple, dans ce cas :

- Soit le salarié fumeur ne peut pas s'absenter de son poste de travail,
- Soit sa pause cigarette est considérée comme un arrêt de travail et n'a pas à être rémunérée (cela concerne en particulier les salariés devant débadger pour aller fumer à l'extérieur des locaux)

Il pourrait donc être judicieux d'encadrer les « pauses cigarettes » au travers du règlement intérieur ou d'accords d'entreprises réglementant les temps de pause, ce qui permettrait de concilier les attentes respectives des salariés fumeurs et de l'entreprise.

L'habillage

Les moments consacrés à l'habillage et au déshabillage ne sont pas des heures de travail mais ils doivent faire l'objet de contreparties, financières ou sous forme de repos. Ces contreparties doivent être définies par la convention, l'accord collectif de travail ou par le contrat de travail.

REMUNERATION DU TEMPS DE PAUSE

En principe, le temps de pause n'est pas rémunéré dans la mesure où il ne correspond pas à du travail effectif.

Toutefois, une convention collective ou un accord collectif peut prévoir des règles plus favorables au salarié.

Par ailleurs, la pause doit être rémunérée lorsque le temps de pause peut être assimilé à du temps de travail effectif. C'est notamment le cas lorsque le salarié accomplit une directive de son employeur pendant son temps de pause.

► LA NOTION DE "TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF"

Le temps de travail effectif s'entend de toutes les heures où les salariés sont à la disposition de leur employeur et se conforment à ses directives, sans pouvoir vaquer à leurs activités personnelles (art. L3121-1 du code du travail).

Tout dépend par conséquent de la possibilité qui est offerte au salarié de vaquer, ou non, à des occupations personnelles :

- **1ère situation** : le salarié peut vaquer à des occupations personnelles (téléphoner, prendre un café, fumer une cigarette, etc.) et n'est pas contraint de demeurer à la disposition de l'employeur. Le temps de pause n'est alors pas considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas rémunéré.

- **2ème situation** : le salarié n'est pas totalement libre de vaquer à des occupations personnelles. Le temps de pause est alors considéré comme du temps de travail effectif et doit être rémunéré. C'est par exemple l'hypothèse d'une secrétaire contrainte de rester à son poste de travail pendant sa pause pour répondre aux appels téléphoniques.

Attention ! Certaines périodes non travaillées et rémunérées sont assimilées à du travail effectif. Il en est ainsi de la visite médicale d'embauche, du temps de délégation des représentants du personnel, du temps de formation professionnelle effectuée à la demande de l'employeur...

NON RESPECT DU TEMPS DE PAUSE

► NON-RESPECT DE LA PAUSE LEGALE PAR L'EMPLOYEUR

Aucune sanction pénale n'est prévue en cas de non-respect de la pause légale. Toutefois, les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une pause ou qui n'ont pas eu 20 minutes consécutives peuvent solliciter des dommages et intérêts pour non-respect des dispositions de l'article L. 3121-33 du Code du travail.

Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a respecté la pause légale (Cass. soc., 20 fév. 2013, no 11-21.599). L'employeur détient notamment les plannings des salariés et dispose de l'ensemble des éléments de preuve concernant l'organisation du temps de travail dans ses établissements lui permettant de démonter qu'il a respecté les temps de pause.

► ABUS DU TEMPS DE PAUSE PAR LE SALARIE

En pratique, les employeurs trouvent souvent que leurs salariés utilisent leur temps de pause de façon excessive (pauses cigarette ou pauses café trop fréquentes, pauses trop longues, etc.). Ils ont la possibilité de sanctionner certains abus. Ces sanctions peuvent aller du simple blâme ou avertissement à la mise à pied disciplinaire, voire au licenciement pour faute.

► REFUS DU SALARIE DE PRENDRE SA PAUSE

Il est à noter qu'un salarié refusant de prendre ses pauses ne peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

REFERENCES

- Liaisons sociales, numéro juridique N°13, novembre 2013
- Code du travail
- Site Internet du Ministère du travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social http://www.travail-emploi.gouv.fr/

Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou règlementaire