Pause et temps de travail

Octobre 2015

**Le temps de pause au travail est souvent source de litige dans les entreprises. Le point sur le droit du travail et les obligations de l'employeur.**

Définition

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](http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/4199-jurisprudence-faire-jurisprudence-definition) l'analyse comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité.

**Temps de pause minimum**

Le [Code du travail](http://droit-finances.commentcamarche.net/download/telecharger-204-code-du-travail-2014-pdf-en-ligne) (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. C'est un temps de pause minimal : une [convention collective](http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/24547-convention-collective-definition) ou un [accord collectif](http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/24550-accord-collectif-definition) peut notamment prévoir des temps de pause d'une durée supérieure, particulièrement en ce qui concerne la pause déjeuner (voir plus bas). En revanche, aucune disposition conventionnelle ne peut prévoir un temps de pause inférieur à 20 minutes.

**Fractionnement**

Le salarié n'a pas l'obligation de prendre une seule pause de 20 minutes : il peut tout à fait fractionner cette durée (exemple : une pause de 10 minutes le matin et une pause de 10 minutes l'après midi, ou 4 pauses de 5 minutes pour fumer des cigarettes).

Mineurs

A noter que 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 dès lors que leur temps de travail quotidien est supérieur à 4h et demi.

**Pause déjeuner**

La pause déjeuner s'analyse comme un temps de pause. L'employeur qui accorde 20 minutes de pause le midi remplit donc ses obligations en matière de temps de pause.

Mais 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.

**Rémunération du temps de pause**

Pendant le temps de pause, le salarié ne se trouve pas sous la direction de son employeur. Principale conséquence : la pause n'est en principe pas [rémunérée](http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/4948-salaire-les-droits-du-salarie) puisqu'elle n'est pas comptée comme un [temps de travail effectif](http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/24058-temps-de-travail-effectif-definition).

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

En revanche, le temps de pause doit être rémunéré dès lors qu'il remplit les conditions du temps de travail effectif. C'est notamment le cas lorsque le salarié accomplit une directive de son employeur pendant son temps de pause (exemple : lorsque l'employeur qui attend un appel demande à un salarié de surveiller le téléphone pendant son temps de pause).

**Abus du temps de pause**

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](http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/23440-mise-a-pied-disciplinaire-procedure-et-salaire), voire au [licenciement pour faute](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/589-licenciement-pour-faute-procedure).

Réalisé en collaboration avec des professionnels du droit et de la finance, sous la direction d'[Eric Roig](https://plus.google.com/u/0/101025985606283483824/), diplômé d'HEC

<http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/4998-pause-et-temps-de-travail>