

# Vos questions / nos réponses

## Temps de pause : Quelles sont les modalités applicables ?



La réponse de Jennifer Shettle, Service juridique de l'INRS

**En qualité d'infirmier de santé au travail, je suis régulièrement interrogé sur l'organisation des temps de pause, et notamment de la pause déjeunatoire.**

Pour préserver la santé et la sécurité des salariés, la réglementation impose l'organisation de temps de pause au cours de chaque journée de travail (articles L. 3121-2, L. 3121-33 et L. 3162-3 du Code du travail). Ces temps, pendant lesquels le salarié n'est plus sous l'autorité de son employeur, sont essentiels de jour ou de nuit et ce, quelle que soit la qualification du contrat de travail (CDI, CDD, stagiaire, apprenti). Que ce soit pour se restaurer ou vaquer à ses occupations personnelles, comment ces temps sont-ils pris en compte au regard du temps de travail effectif et quelles sont leurs modalités d'application ?

### Différences entre les temps de pause, les temps de repas et les astreintes

De nombreux termes sont utilisés pour qualifier ces périodes pendant lesquelles le salarié peut vaquer à ses occupations personnelles : « pause », « astreinte », « temps de repas » ou encore « d'attente ». Tous n'ont pas les mêmes conséquences et ne placent pas les travailleurs dans les mêmes conditions.

#### Le temps de pause

Le temps de pause est un arrêt de travail de courte durée, sur le lieu de travail ou à proximité, pendant lequel le salarié n'est plus sous l'autorité de l'employeur et peut vaquer à des occupations personnelles. Ce temps dédié à la pause n'a pas à être rémunéré, sauf si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche le prévoit, alors même que celui-ci n'est pas reconnu comme du temps de travail effectif.

Si pendant ce temps de pause le salarié doit rester à la disposition de son employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, il ne s'agit alors pas d'un temps de pause, mais d'un temps de travail effectif qui doit donc être rémunéré.

Ainsi, à titre d'exemples, doit être considéré comme un temps de travail effectif et non comme un temps de pause :

- une pause trop brève ou bien prise dans des circonstances empêchant le salarié de s'éloigner de son lieu de travail pendant ce temps ;
- un temps pendant lequel le salarié doit continuer à assurer la surveillance de machines, si notamment aucun roulement n'est organisé pour la prise de la pause et que ce dernier doit rester pendant ce temps, à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

De même, si l'organisation du travail impose au salarié de travailler seul, sans pouvoir prendre effectivement ses temps de pause, l'obligeant ainsi à rester à la disposition de son employeur, ce temps de pause doit être assimilé à du temps de travail effectif. Enfin, il convient de noter que pour les magistrats de la Cour de cassation<sup>1</sup>, si le salarié prend sa pause en tenue de travail, cela reste tout de même du temps de pause. En d'autres termes, la seule obligation de présenter un comportement irréprochable et de rester en tenue de travail pour évoluer dans l'enceinte de l'entreprise ne sont pas des éléments suffisants pour requalifier le temps de pause en temps de travail effectif.

#### Le temps de repas

Comme le temps de pause, le temps de repas ne constitue pas un temps de travail effectif et, par conséquent, n'est pas tenu d'être rémunéré. En général, ce temps pendant lequel le salarié interrompt

<sup>1</sup>. Cour de cassation, Chambre sociale, 13 juillet 2004, n° 02-15.142.

son travail pour se restaurer s'intercale entre deux périodes de travail effectif, même si le salarié est obligé de prendre son repas dans l'entreprise.

Il existe toutefois des exceptions. Si le salarié reste à la disposition de l'employeur pendant son temps de repas, ce temps constitue du temps de travail effectif. Cela peut par exemple être le cas des salariés travaillant en continu, chargés de surveiller des machines en fonctionnement, qui disposent d'un temps bref pour se restaurer et ne peuvent pas s'éloigner de leur poste de travail.

Comme pour les temps de pause, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la rémunération des temps de repas, même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif. En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, la rémunération de ces temps d'interruption de travail peut également être prévue par le contrat de travail.

### Le temps d'astreintes

Conformément aux dispositions du Code du travail, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

C'est ainsi que de nombreuses entreprises mettent en place, dans le cadre de leur organisation du travail, des temps d'astreinte pour pouvoir gérer notamment des interventions de maintenance, de réparation de matériel ou pour assurer la continuité de leur service ou de leur production, ou encore intervenir lors d'éventuels incidents survenant la nuit ou le week-end.

Les salariés d'astreinte ne sont pas sur leur lieu de travail, ni à la disposition permanente et immédiate de l'employeur et peuvent donc librement vaquer à leurs occupations personnelles. Ils doivent toutefois pouvoir intervenir dans l'entreprise en cas de nécessité. L'astreinte n'est ni un temps de travail, ni un temps de repos. Seule la période d'intervention et le temps de trajet sont considérés comme du temps de travail effectif<sup>2</sup>.

Pour être qualifiée de période d'astreinte, les conditions suivantes doivent donc être remplies :

- l'astreinte ne doit pas se dérouler sur le lieu de travail. C'est une période pendant laquelle le salarié est en dehors de l'entreprise, mais prêt à y revenir si besoin ;
- elle peut s'effectuer dans un logement privatif fourni par l'employeur, dès lors que son usage est réservé au seul salarié d'astreinte ;
- elle ne doit pas comporter d'obligation d'activité

professionnelle. Le salarié doit pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

### La durée des pauses

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives, même si cette période de travail est interrompue<sup>3</sup>. Un temps de pause supérieur peut être prévu par un accord d'entreprise ou d'établissement. La pause peut intervenir avant que cette période de 6 heures ne soit entièrement écoulée. Le plus souvent, cette pause obligatoire intervient lors du déjeuner.

*À noter : il existe certaines exceptions à ce principe de vingt minutes de pause consécutives. C'est notamment le cas dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs. Dans ce secteur, pour le personnel roulant, les vingt minutes de pause accordées au bout de six heures de travail effectif peuvent être fractionnées en plusieurs coupures d'au moins cinq minutes chacune, réparties sur la journée<sup>4</sup>.*

Enfin, si un salarié refuse de prendre sa pause, alors qu'il en a la possibilité, il ne peut pas demander à ce que ce temps pendant lequel il continue à travailler soit compté dans son temps de travail effectif ou prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

### Dispositions spécifiques applicables aux travailleurs de nuit, aux mineurs et aux travailleurs sur écran

Des dispositions spécifiques sont prévues par la réglementation pour des travailleurs pouvant être considérés comme plus vulnérables ou bien exposés à des risques particuliers.

C'est ainsi que, pour les travailleurs de nuit, c'est l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord collectif de branche qui a mis en place le travail de nuit dans l'entreprise qui doit organiser les temps de pause, en fonction des spécificités du secteur<sup>5</sup>.

Concernant les jeunes travailleurs (de moins de dix-huit ans), ces derniers ne peuvent dépasser 4 heures 30 de travail effectif sans bénéficier d'une pause. Lorsque le temps de travail effectif dépasse 4 heures 30, celle-ci doit alors durer au moins 30 minutes<sup>6</sup>.

Enfin, des dispositions particulières sont prévues pour les salariés affectés à un travail sur écran. En raison de la fatigue visuelle et intellectuelle que peut générer ce type d'activité, la réglementation exige de l'employeur qu'il prévoise des pauses régulières pour ces travailleurs<sup>7</sup>.

2. Articles L. 3121-9 et suivants du Code du travail.

3. Article L. 3121-16 du Code du travail.

4. Décret n° 2000-118 du 14 février 2000 ; Journal officiel du 15 février 2000.

5. Article L. 3122-15 du Code du travail.

6. Article L. 3162-3 du Code du travail.

7. Article R. 4542-3 du Code du travail.

## Réglementation applicable en cas d'accident survenu durant une pause

La jurisprudence en la matière est abondante et diversifiée. Mais d'un point de vue général, les accidents survenus aux salariés pendant les temps de pause sont soumis à la législation professionnelle et considérés comme des accidents du travail, sauf si l'employeur démontre que le salarié s'est soustrait à son autorité pendant ce temps précis et qu'il ne s'agissait pas d'une pause.

En ce qui concerne les repas, selon la jurisprudence, les accidents survenant à la cantine sont en principe considérés comme des accidents du travail, qu'il s'agisse d'une cantine d'entreprise gérée directement par l'employeur ou par le comité d'entreprise ou d'une cantine interentreprises, gérée éventuellement par une société extérieure<sup>8</sup>.

À titre d'exemple, la Cour de cassation a notamment reconnu comme accident du travail un accident survenu pendant une pause repas avant la reprise du travail au sein de l'entreprise<sup>9</sup>.

En résumé, dès lors que le salarié prend une pause, connue et tolérée de son employeur, les magistrats considèrent que le salarié se trouve sous sa surveillance et son autorité, peu importe que le salarié ne soit pas à son poste de travail.

8. Cour de cassation, Chambre sociale, 5 janvier 1995, n° 93-11.500.

9. Cour de cassation, chambre sociale, 12 octobre 1967.

## Qu'en est-il des pauses café ou cigarette ?

Dans certaines entreprises, notamment de production ou pour les salariés occupant un travail posté, les temps de pause sont planifiés et minutés. Dans ce cas, les pauses dites « café » ou « cigarette » sont donc décomptées des 20 minutes obligatoires.

Pour les postes dans lesquels les salariés bénéficient d'une plus grande liberté, ces temps de pause plus courts peuvent être davantage scindés au cours de la journée et laissés à la libre discrétion du salarié et viennent donc s'ajouter au temps passé pour les autres pauses, repas ou autres. Elles ne sont pas planifiées à l'avance et en quelque sorte laissées à l'appréciation du salarié qui peut ou non les prendre, selon une durée très variable. En pratique, beaucoup d'employeurs font preuve de tolérance et ne décomptent pas ce temps du temps de travail effectif.