

Temps de pause, de repas et d'astreinte

Pour préserver la santé et la sécurité des salariés, le Code du travail impose l'organisation de temps de pause au cours de chaque journée de travail. Ces temps, pendant lesquels le salarié n'est plus sous l'autorité de son employeur, sont essentiels pour les salariés travaillant de jour ou de nuit et ce, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Souvent confus du fait de sa proximité avec d'autres notions, le temps de pause se distingue du temps de travail effectif, du temps d'astreinte et du temps de repas.

PLUSIEURS QUESTIONS peuvent se poser : Quand le temps de pause devient-il obligatoire ? En quoi le temps de pause se différencie-t-il du temps d'astreinte et de repas ? Pourquoi les règles relatives au temps de pause sont-elles essentielles pour la santé et la sécurité des salariés ?

Définition du temps de pause et distinction avec d'autres temps d'arrêt de travail

De nombreux termes sont utilisés pour qualifier ces périodes pendant lesquelles le salarié peut vaquer à ses occupations personnelles : « pause », « astreinte », « temps de repas ». En fonction de la situation, les salariés n'auront pas les mêmes obligations.

Définition du temps de pause

Le temps de pause est un arrêt de l'activité, de courte durée, sur le lieu de travail ou à proximité, durant lequel les salariés ne sont plus à la disposition de leur employeur et doivent pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles¹.

Néanmoins, même durant ce temps de pause, les salariés peuvent être contraints par l'employeur de demeurer à proximité de leur poste de travail, pour être prêts à intervenir en urgence si besoin, à condition que les interventions en question soient exceptionnelles et justifiées par une stricte nécessité, tels que des motifs de sécurité². Dans ce cas précis, le temps de pause devra être rémunéré.

Il convient de noter que pour les magistrats de la Cour de cassation³, 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 professionnel et de rester en tenue de travail pour évoluer dans l'enceinte de l'entreprise ne représente pas un élément suffisant pour requalifier le temps de pause en temps de travail effectif.

Par conséquent, pour caractériser l'existence d'un

NOTES

1. *Cour de cassation, Chambre sociale, 17 février 2010, n°08-43.212*

2. *Cour de cassation, Chambre sociale, 1^{er} avril 2003, n°01-01.395*

3. *Cour de cassation, Chambre sociale, 13 juillet 2004, n°02-15.142*

4. Article L. 3121-1 du Code du travail

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

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

7. *Cour de cassation, Chambre sociale, 20 février 2013, n°11-21.848 et 11-21.599*

8. Article L. 3111-1 du Code du travail

9. *Cour de cassation, Chambre sociale, 3 juin 2020, n°18-16.810*

10. *Cour de cassation, Chambre sociale, 17 février 2010, n°08-43.212*

travail effectif, le salarié devra être à la disposition de son employeur et tenu de se conformer à ses directives⁴.

Distinction avec le temps d'astreinte, le temps de repas et le temps d'habillage

À la différence du temps de pause, le temps d'astreinte, conformément aux dispositions du Code du travail, 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'entreprise⁵.

Ainsi, pour être qualifiée de période d'astreinte, les conditions suivantes doivent 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.

Le temps de repas qui, pour sa part, n'est rendu obligatoire par aucun texte de manière explicite, est dans la pratique et pour des raisons de santé évidentes, octroyé aux salariés par des conventions collectives ou des usages et, en général effectué sur le temps de pause.

Ce temps de repas, pendant lequel le salarié interrompt son travail pour se restaurer, ne constitue pas un temps de travail effectif et, par conséquent, n'est pas tenu d'être rémunéré. En général, il s'intercale entre deux périodes de travail effectif et ce, peu importe que le salarié soit 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

■ **Maëlle Nevoux,**
pôle information
juridique, INRS

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.

Les temps d'habillage et de douche, eux, s'ils ne constituent pas, en principe, des temps de travail effectif à proprement parler peuvent faire l'objet de compensations. Ainsi, le temps de douche est rémunéré au tarif des heures normales de travail lorsque sont effectués des travaux insalubres et salissants. Le temps d'habillage, quant à lui, donne lieu au versement de contreparties (financières ou sous forme de repos) lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, conventionnelles, un règlement intérieur ou par le contrat de travail, et lorsque les opérations d'habillage et de déshabillage doivent se dérouler dans l'entreprise ou sur le lieu de travail (parfois distinct de l'entreprise).

Conditions et modalités de mise en place des temps de pause

Durée des temps de pause obligatoire

En application du Code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives, même si cette période de travail est interrompue⁶. Des dispositions collectives peuvent toutefois prévoir une durée de pause plus longue, sans pour autant pouvoir la réduire.

Ainsi, à titre d'exemples :

- il n'est pas possible de fractionner la pause en deux séquences de 10 minutes (sauf dérogations spécifiques dans certains secteurs mentionnées dans le paragraphe suivant) ;
- une interruption de travail d'une durée inférieure à 20 minutes ne dispense pas l'employeur d'octroyer les 20 minutes de pause obligatoire à ses salariés. Même si le salarié a bénéficié d'une pause de 7 minutes au cours des 6 heures de travail, la pause obligatoire d'une durée de 20 minutes doit tout de même lui être octroyée.

Enfin, il convient de noter que la pause peut intervenir avant que la période de 6 heures ne soit entièrement écoulée. Le plus souvent, celle-ci intervenant lors du déjeuner.

Les temps de pause ne sont en principe pas rémunérés. Néanmoins, certains accords collectifs peuvent le prévoir.

Enfin, en cas de contentieux lié au temps de pause, ce sera à l'employeur de démontrer qu'il a permis au salarié de prendre les pauses prévues par la loi⁷.



© Gaël Kerbaol/INRS/2020

Entreprises concernées par la mise en place du temps de pause

En principe, toutes les entreprises du secteur privé doivent respecter les dispositions relatives au temps de pause⁸. Néanmoins, certaines dérogations existent notamment pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ou encore en cas de surcroît prévisible d'activité.

À titre d'illustration, la Cour de cassation a récemment jugé que dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs, la coupure d'une durée de 20 minutes prévue pour les salariés dont le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures peut être fractionnée en plusieurs périodes d'inactivité dès lors que ces périodes sont d'une durée minimale de 5 minutes⁹.

Cependant, les entreprises non assujetties à la réglementation applicable aux temps de pause doivent tout de même octroyer aux salariés concernés des périodes équivalentes de repos compensateur ou une protection appropriée¹⁰.

Concernant les salariés du secteur privé, bien que ces derniers aient tous le droit à l'octroi d'un temps

>>>

de pause, certaines dispositions spécifiques s'appliquent aux salariés travaillant dans les entreprises faisant l'objet de dérogations (Cf. *supra*). Il en va de même pour les cadres dirigeants et les voyageurs, représentants et placiers (VRP), ainsi que pour les salariés effectuant des prestations de suppléance au domicile du proche aidant, qui sont exclus de la législation sur les temps de pause et la durée du travail de manière générale.

À noter que le salarié qui a été privé de tout ou partie de ses temps de pause, alors qu'il y avait droit, peut prétendre au versement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi, du fait notamment du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat¹¹.

Dispositions applicables à certains travailleurs

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

- les travailleurs mineurs doivent notamment bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives, lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie¹². Le non-respect de cette obligation par l'employeur est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction¹³ ;
- les temps de pause des travailleurs de nuit doivent être organisés par 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, en fonction des spécificités du secteur ;
- les salariés affectés à un travail sur écran doivent bénéficier de pauses régulières en raison de la fatigue visuelle et intellectuelle que peut générer ce type d'activité¹⁴ ;
- enfin, concernant les femmes enceintes, certains accords collectifs leur octroient des temps de pause supplémentaires comme dans le secteur du bâtiment.

Dispositions applicables en cas d'accidents du travail survenus pendant le temps de pause

La jurisprudence en la matière est abondante et diversifiée. Toutefois, en principe, doivent être considérés comme des accidents du travail, les accidents survenus pendant les temps de pause ou de repas, sauf si l'employeur démontre que le salarié s'est soustrait à son autorité pendant ce temps précis.

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 interentreprise, gérée éventuellement par une société extérieure¹⁵.

La Cour de cassation a notamment reconnu comme

pouvant être qualifié d'accident du travail un accident survenu pendant une pause repas avant la reprise du travail au sein de l'entreprise¹⁶.

Ainsi, l'accident survenu durant une pause sera qualifié d'accident du travail s'il s'est produit dans des locaux de l'entreprise ou si le salarié en question était soumis au contrôle et à la surveillance de l'employeur. 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.

Des temps de pause essentiels pour préserver la santé des travailleurs

Pour être utile et réellement préserver la santé des travailleurs, le temps de pause doit être adapté de manière à assurer aux salariés de bonnes conditions de travail et permettre à l'employeur de respecter son obligation de sécurité. Cette adaptation du temps de pause doit se faire au regard des risques évalués par l'employeur.

À titre d'illustration, les salariés peuvent être amenés à travailler sous de fortes chaleurs ou au contraire dans un environnement froid. Dans ces conditions, il convient d'adapter la durée ou la fréquence des pauses, afin de permettre aux salariés de se rafraîchir ou de se réchauffer.

Ainsi, une pause appropriée permet de prévenir notamment des risques :

- physiques (TMS, lombalgies...);
- psychosociaux comme l'épuisement professionnel ou encore le stress au travail ;
- d'addiction (alcool ou drogue consommés dans l'optique de tenir au travail) ;
- de fatigue (visuelle, auditive ou générale).

La pause participe également à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle du salarié.

En définitive, en plus d'être d'ordre public, l'ensemble des règles relatives au temps de pause constituent des règles de droit social d'une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de santé¹⁷.

Les temps de pause des télétravailleurs

Les salariés en télétravail ont les mêmes droits que les salariés présents sur leur site et doivent par conséquent bénéficier de temps de pause.

Le travail intense sur écran peut engendrer des troubles de la santé tels que de la fatigue visuelle, des troubles musculosquelettiques, ou encore du stress. Afin de prévenir l'apparition de ces risques et préserver la santé des salariés, l'employeur doit organiser l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran¹⁸. ■

NOTES

11. Cour de cassation, Chambre sociale, 10 février 2016, n°14-14.756

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

13. Article R. 3165-2 du Code du travail

14. Article R. 4542-4 du Code du travail

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

16. Cour de cassation, Chambre sociale, 12 octobre 1967, n°66-11.534

17. Cour de cassation, Chambre sociale, 17 février 2010, n°08-43.212

18. Article R. 4542-4 du Code du Travail