

TEMPS DE PAUSES OBLIGATOIRES

QUE DIT LA LOI ?

Une journée de travail comporte des périodes de travail effectif (comptabilisées dans la durée du travail que doit réaliser un salarié) mais est aussi entrecoupée d'un ou plusieurs temps de pauses. L'amplitude de la journée de travail les intègre donc. Cela ne signifie pas pour autant qu'elles sont toutes considérées comme du temps de travail effectif rémunéré. On vous explique tout !





Par Ronan Darchen



Si la pause au travail est la plupart du temps une obligation légale pour l'employeur, elle est parfois prévue dans les organisations en dehors de toute injonction légale dans un souci de protection des travailleurs, pour tenir compte de la pénibilité du travail, éviter les accidents du travail ou simplement travailler dans de meilleures conditions. Les conventions et accords collectifs peuvent donc aussi comporter des dispositions spécifiques en matière de pause. Pensez à regarder votre convention collective !

Comment définir la pause ?

Concrètement, la pause consiste en un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, pendant lequel le salarié n'est plus tenu de se conformer aux directives de l'employeur ; il peut vaquer librement, nous dit le Code du travail, à ses occupations personnelles : téléphoner, se connecter aux réseaux sociaux, lire le journal, manger, fumer, boire un café, discuter avec ses collègues ou ne rien faire...

Des obligations minimales interviennent pour l'entreprise après 6 heures de travail. La loi (article L 3121-16 du Code du travail) indique que tout salarié doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes consécutives dès que son temps de travail quotidien atteint 6 heures. Ainsi, le droit à la pause naît à partir de 6 heures de travail. Pour autant, les organisations du travail retenues dans les entreprises n'interdisent pas bien sûr de donner cette pause avant d'avoir atteint les 6 heures, ni même d'octroyer une pause d'une durée supérieure aux 20 minutes légales. Pour des emplois de bureau « classiques », ces 20 minutes sont souvent dépassées et constituent en réalité la pause-déjeuner après les 3 ou 4 heures de travail de la matinée. Dans ce cas, la loi est parfaitement respectée. En revanche, un salarié à temps partiel dont les horaires sont 8 h 00-13 h 00, du lundi au samedi, ne déclenchera jamais ce droit à la pause de 20 minutes puisqu'il ne réalise que 5 heures de temps de travail effectif chaque jour.

Notez également que la pause minimale de 20 minutes après 6 heures de travail doit être une pause en un seul bloc. Ainsi, il n'est, par exemple, pas possible de la remplacer par une pause de 3 ou 4 mi-

Le droit à la pause naît à partir de 6 heures de travail. Pour autant, les organisations du travail retenues dans les entreprises n'interdisent pas bien sûr de donner cette pause avant d'avoir atteint les 6 heures ni même d'octroyer une pause d'une durée supérieure aux 20 minutes légales. Pour des emplois de bureau 'classiques', ces 20 minutes sont souvent dépassées et constituent en réalité la pause-déjeuner après les 3 ou 4 heures de travail de la matinée. Dans ce cas, la loi est parfaitement respectée »

nutes par heure de travail. Il s'agit en effet d'une mesure de santé : les 20 minutes consécutives sont importantes pour que le salarié puisse réellement souffler dans l'exécution de son travail. Si dans une entreprise il est accordé 10 minutes de pause au bout de 3 heures de travail effectif (situation courante d'une pause-café dans la matinée), la seconde pause devra forcément être une pause d'au moins 20 minutes pour respecter la législation. En effet, cette durée doit être octroyée quand les 6 heures de travail ont été réalisées même si elles n'ont pas été effectuées d'une seule traite.

Il faut souligner que cette obligation concerne tous les salariés, y compris ceux qui sont soumis au forfait jours bien que ces derniers soient en principe libres d'organiser leur journée de travail (et donc leurs pauses au sein de cette journée). Ce sera la même chose en cas d'horaires individualisés : dans

ce cas, le salarié a une certaine liberté de ses horaires mais il devra respecter les 20 minutes de pause après 6 heures de travail. On comprend bien là qu'il s'agit d'une mesure de santé qui s'impose à tous et même au salarié « autonome » ou en télétravail.

La pause doit être effective !

Et oui ! Sinon ce n'est plus une vraie coupure. Ainsi, pendant une pause, que celle-ci soit uniquement de 20 minutes ou plus longue, les salariés sont en principe libres et ne doivent pas rester à la disposition de leur employeur. Si des injonctions de l'employeur existent pour rester disponible pendant ces temps, l'entreprise s'expose à ce qu'il soit considéré que la pause n'a pas été réellement octroyée. Des spécificités à l'intention des jeunes salariés et pour certains métiers existent.

De fait, pour les salariés de moins de ►►

AU NOM DE LA QVCT

Des pratiques qui s'adaptent aussi dans chaque entreprise

Indépendamment des dispositions légales ou conventionnelles, les entreprises, quand elles définissent leur organisation collective, prennent naturellement en compte les besoins les plus élémentaires des salariés pour que le travail soit supportable, productif et adapté à l'homme. Le travail a changé (nous ne sommes plus à l'époque « des temps modernes ») et l'humain est plus intégré dans la plupart des organisations. Avoir un temps suffisant pour déjeuner apparaît par exemple important, et généralement, les entreprises octroient plus de 20 minutes de pause méridienne. Trop contraindre les salariés nuit en effet à la productivité et il est nécessaire de laisser une certaine souplesse ou aller au-delà du minimum légal pour assurer les besoins les plus élémentaires des salariés, éviter les accidents du travail, offrir des conditions de travail correctes ou simplement prévenir la grogne des salariés. On imagine mal, en France, qu'il puisse se produire ce qu'a voulu instituer pour ses salariés un employeur du Honduras : leur faire porter des couches pour éviter les pauses pipi dans l'espoir d'améliorer la productivité !



Il faut souligner que cette obligation concerne tous les salariés, y compris ceux qui sont soumis au forfait jours libres d'organiser leur journée de travail (et donc leurs pauses au sein de cette journée). Ce sera la même chose en cas d'horaires individualisés : dans ce cas, le salarié a une certaine liberté de ses horaires mais il devra respecter les 20 minutes de pause après 6 heures de travail. Il s'agit d'une mesure de santé qui s'impose à tous et même au salarié autonome ou au télétravailleur »

►► 18 ans la loi aménage les obligations en matière de pause en leur offrant une meilleure protection. Pour ces jeunes travailleurs, elle oblige les entreprises à octroyer au moins 30 minutes consécutives de pause après 4 h 30 de travail effectif (article L 3162-3 du Code du travail). De même pour certains métiers, il existe des dispositions légales spécifiques. Les personnels roulant des entreprises de transport routier, par

exemple, ont un temps de conduite sans interruption limité à 4 h 30, et ils bénéficient d'une pause de 30 minutes lorsque le temps total de leur travail quotidien est supérieur à 6 heures. Leur temps de pause est porté à 45 minutes lorsque la durée totale de travail quotidienne est supérieure à 9 heures. Pour ces conducteurs, les pauses peuvent être subdivisées en trois fois 15 minutes ou une fois 30 minutes et une fois 15 minutes,

RESTAURATION

PUBLIRÉDACTIONNEL

Trois questions à Foodles

Qui est Foodles ? Pourriez-vous nous présenter Foodles ?

Lancée en 2016 par Michaël Ormancey et Clément Bonhomme, Foodles est une alternative innovante et responsable à la restauration collective traditionnelle. Foodles propose aux entreprises des menus gourmands et ultra-frais, livrés chaque jour dans des frigos connectés brevetés, certifiés Origine France Garantie et installés par ses soins. Foodles réinvente la restauration collective en proposant une solution répondant à la fois aux attentes de flexibilité, d'accessibilité et de qualité des entreprises et des salariés.

Que propose Foodles aux CSE ? Quelles sont vos conditions privilégiées pour les CSE ?

Foodles répond à un grand nombre de problématiques rencontrées par les entreprises et responsables CSE telles que :

- le mieux-manger au travail, via une offre culinaire plus variée, qualitative et au prix juste ;
- l'attractivité et la fidélisation collaborateurs, grâce à une prestation vecteur de qualité de vie au travail ;
- les enjeux environnementaux, en faisant le choix d'un partenaire engagé, transparent et œuvrant à la mise en place d'actions concrètes et mesurées ;
- l'égalité de traitement des salariés, en rendant le service accessible à tous, y compris en horaires décalés.

Foodles est compatible avec tous les titres-restaurants et s'adapte à la politique de subvention de chaque entreprise.

Comment pouvons-nous accéder aux offres de Foodles ? En quoi Foodles se démarque-t-elle des autres solutions de restauration ?

Accessible aux entreprises de toute taille,



tout secteur et sur l'ensemble du territoire, Foodles a su innover par sa technologie propriétaire : son frigo connecté. Grâce à cela, Foodles a su repenser et fluidifier l'expérience de restauration des salariés en la rendant accessible à tout moment. Son algorithme de réassort permet enfin d'évaluer la consommation et d'ajuster le réassort afin de limiter le gaspillage alimentaire. Foodles s'inscrit également dans une démarche conduite par l'innovation et l'engagement. C'est ainsi qu'elle est devenue, en juin 2022, la première entreprise à mission de son secteur !



et doivent, dans tous les cas, être organisées pour ne pas dépasser les temps maximaux de conduite.

Temps de pauses et rémunération

Les temps de pauses ne sont pas considérés par la loi comme un temps de travail effectif et ne sont en principe pas rémunérés ; sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable. Toutefois, dans le cas où des pauses existaient mais ne seraient pas réellement effectives (par exemple, un collaborateur régulièrement dérangé pendant ses pauses ou avec des obligations de rester à proximité de son poste de travail), les salariés seraient parfaitement fondés à solliciter des dommages et intérêts pour défaut de pause en sus, bien sûr, d'obtenir *a posteriori* la rémunération des temps de pause qui n'en étaient pas, et une requalification en temps de travail effectif avec tout ce que cela peut impliquer, à commencer par le déclenchement d'heures supplémentaires.

Notez que des dispositions conventionnelles s'avèrent parfois plus généreuses que ce que prévoit le Code du travail. Si les 20 minutes après 6 heures de travail sont le minimum légal, des accords collectifs peuvent naturellement comporter des dispositions plus favorables concernant le droit à la pause : il peut s'agir de pauses plus longues ou plus fréquentes. Les accords ou conventions peuvent réserver ces dispositions spécifiques sur les pauses pour certaines catégories de personnel seulement, et notamment pour tenir compte de la pénibilité ou

de la fatigue générée par le travail. Il arrive aussi que des conventions ou des accords collectifs prévoient que tout ou partie des pauses donnent lieu à une rémunération ; voire soient assimilées à du temps de travail effectif. Dans ce dernier cas, ces temps sont non seulement rémunérés mais pleinement intégrés dans la durée de travail effectif pour peut-être déclencher des heures supplémentaires majorées ou des heures complémentaires s'il s'agit d'un salarié à temps partiel. Prenez un moment pour réviser vos conventions et accords et examiner le régime juridique associé aux éventuelles pauses conventionnelles.

Ainsi, par exemple, la convention collective de l'horlogerie prévoit une pause quotidienne de 45 minutes au minimum pour le déjeuner lorsque le salarié travaille plus de 6 heures dans la journée, et celle des métiers du verre prévoit une pause payée de 30 minutes pour les salariés amenés à travailler 6 heures d'affilée. La CCN des télécoms prévoit que dans les centres d'appels les salariés, qui sont soumis de manière continue à des appels fréquents et répétés, bénéficient d'une pause de 10 minutes toutes les 2 heures qui est rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif. Les conventions peuvent aussi prévoir des pauses pour des situations particulières (femmes enceintes ou allaitantes, par exemple).

Les pauses ennemies de certains salariés ?

Si la pause apparaît de prime abord comme un réconfort pour le salarié (même quand elle n'est pas rémunérée), il y a aussi parfois un revers de médaille quand les pauses sont longues, imposées, associées à un travail fractionné, et se traduisent donc par des amplitudes conséquentes de la journée de travail avec beaucoup de temps inutiles pour le salarié. Certains métiers sont particulièrement exposés comme les aides à domicile que l'on planifie au gré des besoins des clients sans forcément être attentif au planning individuel et à l'amplitude imposée au salarié. Par ailleurs, pour les employés à temps partiel qui connaissent une durée de travail réduite et donc un salaire réduit, la loi a prévu une limitation des pauses pour éviter que ces travailleurs ne connaissent une trop grande amplitude. Ainsi l'article L 3123-30 du Code du travail dit que « l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une ►►

Auceo

Formation & Conseil

Formations / Assistance

CSE - SSCT



En association avec **AVIMO**, expert-comptable, et en partenariat avec **Me Jessy LEVY et Me David ALVES DA COSTA**, avocats spécialistes en droit du travail et droit de la sécurité sociale et protection sociale



auceo.fr
info@auceo.fr
09 74 77 30 95





► *même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures* ». Et s'il n'est pas interdit de déroger par accord à cette limitation des pauses, c'est à la condition que l'accord prévoit des contreparties pour les salariés concernés ou en tout cas que l'amplitude horaire imposée soit contenue (voir sur ce point l'article L 3123-23 du Code du travail).

Pauses informelles : quelles tolérances ?

Au-delà de ces aspects légaux ou conventionnels, il faut aussi reconnaître que toutes les pauses au travail ne sont pas toujours très formalisées. Ainsi dans la plupart des entreprises, les « pauses-cigarette » ou « café » sont tolérées et relativement libres, tout en s'exerçant sur les horaires de travail sans qu'aucune déduction n'intervienne. C'est important pour les conditions de travail de laisser ces espaces et, sauf contrainte très spécifique du métier (travail posté, à la chaîne, en intervention extérieure contrainte où elles peuvent être davantage normées et bornées dans le temps), elles ne sont, la plupart du temps, même pas discutées dans leur principe par les directions d'entreprise qui les admettent et les tolèrent. Une étude américaine a toutefois osé chiffrer qu'un fumeur coûterait en pauses informelles payées

environ 4 600 € par an à l'employeur. Cette même étude considère que toutes ces pauses informelles représenteraient 24 minutes quotidiennes sur le temps de travail effectif. Ces statistiques sont bien sûr à relativiser car tous les salariés ne sont pas forcément à la minute sur leurs horaires de travail d'une part, et réalisent, avec ou sans pauses répétées, leurs objectifs. Les pauses-café sont aussi des temps sociaux qui participent à souder les équipes ou à solutionner une question de travail. Pour autant, si des salariés abusaient des pauses au point de réduire significativement les temps consacrés au travail ou n'étaient pas joignables car systématiquement en relâche, le management pourrait parfaitement faire un rappel à l'ordre, voire sanctionner, même si ces situations restent rares et limitées à des abus manifestes.

C'est finalement une question de responsabilité et d'équilibre : les pauses masquées pour entreprendre des démarches personnelles ou se divertir durant le temps de travail sont plus clairement sanctionnables. Aujourd'hui, s'échapper est facile avec un smartphone ou l'accès internet depuis son PC pour s'octroyer des temps personnels sur le temps de travail. Il y a une certaine porosité et si la vie professionnelle s'invite parfois dans la vie personnelle

Notez également que la pause minimale de 20 minutes après 6 heures de travail doit être une pause en un seul bloc. Ainsi, il n'est, par exemple, pas possible de la remplacer par une pause de 3 ou 4 minutes par heure de travail. Il s'agit en effet d'une mesure de santé : les 20 minutes consécutives sont importantes pour que le salarié puisse réellement souffler dans l'exécution de son travail »

au point que le législateur insiste sur le droit à la déconnexion, l'inverse est aussi vrai. Tout est donc une question de respect mutuel : celui du contrat de travail par ses signataires, employeur et salarié. ■

ALINEA

ACCOMPAGNE VOTRE CSE TOUT AU LONG DU MANDAT



**ASSISTANCE
AU QUOTIDIEN**

**EXPERTISES
CONSULTATIONS
ET NÉGOCIATIONS**

**COMMUNICATION
VERS LES SALARIÉS**

**ENQUÊTES
& SONDAGES**

