



Les pauses au travail : quelles sont les règles ?

Actualité législative publié le **09/01/2012**, vu **2176 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Le [Code du travail](#) prévoit qu'après six heures de travail effectif, le salarié doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes (art. L3121-33). Par exemple, si un salarié travaille de 14h à 20h, il peut prendre une pause de 20 minutes. Des accords collectifs peuvent prévoir une durée plus élevée et donc plus favorable au salarié. C'est le cas, par exemple, pour les salariés des centres d'appels, qui bénéficient d'une pause de 10 minutes toutes les 2 heures ou de 15 minutes toutes les 3 heures (soit 30 minutes après 6 heures de travail). C'est sur cette base de 5 minutes de pause pour chaque heure de travail effectif que le Conseil des prud'hommes de Caen a octroyé à 21 salariés d'Armatix un rappel de salaires au titre de temps de pause non pris (jugement du 4 novembre 2011).

Les pauses sont-elles rémunérées ?

Lorsque 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 pas considéré comme du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunéré, même si le salarié n'a pas la possibilité de quitter l'entreprise. Par exception, des accords collectifs prévoient que les pauses, bien qu'exclues de l'appréciation du temps de travail effectif, sont rémunérées : c'est le cas notamment pour les salariés des centres d'appels. En revanche, si 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. Récemment, la Cour de cassation a jugé qu'un employé de nuit de station-service qui travaillait seul devait rester à la disposition de l'employeur afin de recevoir les clients ; il ne pouvait dès lors prendre ses pauses, lesquelles devaient lui être payées (Cass soc 13 janvier 2010).