



TEMPS DE PAUSE : Le salarié est-il payé ? L'employeur peut-il le déranger ?

Conseils pratiques publié le 23/01/2020, vu 61901 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Le temps de pause est un droit pour tout salarié. S'il est interrompu, il doit être rémunéré. S'il en est privé, il doit être indemnisé.

Le salarié bénéficie d'une pause de 20 minutes dès lors qu'il travaille 6 heures. La durée de la pause peut être augmentée par accord collectif.

La pause est-elle rémunérée ?

Ce droit acquis au salarié est-il total ? Peut-il être dérangé pendant sa pause par l'employeur ? Et dans quelles conditions ?

1/ Le principe est la pause non rémunérée

Si durant son temps de pause le salarié est dégagé de toute obligation et qu'il peut librement vaquer à ses occupations, la pause n'est pas rémunérée. Elle ne constitue pas du temps de travail effectif. Et par conséquent elle n'entre pas dans le décompte de la durée du travail ([Circ. Min. 24.06.1998, I, Fiche n°10 JO 25](#)).

A noter : La pause est caractérisée même si sa durée est très courte et empêche le salarié de sortir de l'entreprise ou de vaquer à ses occupations comme il le souhaiterait. Ce temps de pause ne donnera pas lieu à rémunération. Le critère à retenir pour savoir si la pause est respectée est le fait que le salarié ne soit pas du tout à la disposition de l'employeur et n'ait pas à travailler avant la fin de la pause.

Par exception, la pause peut être rémunérée, mais le salarié n'est pas aussi libre.

2/ La possibilité d'une pause rémunérée

La pause peut être rémunérée même si le salarié est totalement libéré de ses obligations, si un accord collectif le prévoit expressément.

Hormis ce cas d'accord collectif plus avantageux, la pause du salarié sera rémunérée s'il doit demeurer à la disposition de l'employeur pendant ce temps.

Tel sera le cas notamment s'il doit demeurer dans les locaux avec la possibilité d'être appelé pour intervenir à tout instant.

Dans ce cas, la pause constitue du temps de travail effectif. Elle est rémunérée comme tel. Elle entre alors dans le décompte de la durée du travail ([Articles L.3121-1 et -2 du Code du travail](#) ; [Cass. Soc. 20.02.2013, n°11-26401](#)).

Attention toutefois, l'employeur ne peut pas se servir du prétexte de cette rémunération pour finalement ôter le droit de pause à ses salariés.

Il convient d'apporter une nuance :

2.1. Les salariés ne doivent pas rester à la disposition permanente de l'employeur pendant leur temps de pause.

Cette situation de « veille » doit nécessairement revêtir un caractère exceptionnel, éventuel et répondre à des conditions de nécessité et de sécurité.

L'employeur ne peut pas systématiquement demander au salarié de demeurer à sa disposition pendant ses pauses.

A défaut, il prive le salarié de son droit à un temps de pause, et encourt le risque d'être condamné à lui verser des dommages et intérêts, comme cela a déjà été jugé par la Cour de cassation en 2016 ([Cass. Soc. 19.05.2016, n°14-26556](#)).

Dans cette affaire, le temps de pause des salariés était rémunéré comme du temps de travail effectif car il leur était demandé de rester constamment à disposition de l'employeur. Les salariés estimaient qu'ils ne bénéficiaient pas d'un véritable temps de repos, et demandaient des dommages et intérêts à ce titre (en sus de la rémunération versée donc). Ce que la Cour a accordé.

2.2. Les interventions pendant les pauses doivent demeurer éventuelles, exceptionnelles, et être motivées par des impératifs de nécessités, tels que des contraintes de sécurité.

Sans que cela ne vienne contredire l'arrêt précité de 2016, les salariés en pause peuvent parfois réaliser des « interventions éventuelles et exceptionnelles, en cas de nécessité, notamment pour des motifs de sécurité ».

La Cour de cassation l'a confirmé dans un arrêt de 2003 ([Cass. Soc. 1.04.2003, n°01-01395](#)) :

« En l'espèce, les salariés, durant la période de pause d'une demi-heure qui leur est accordée après six heures de travail, **ne devaient intervenir qu'en cas de nécessité** et que cette période était rémunérée et décomptée comme du temps de travail effectif, a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que ce temps de pause était conforme aux dispositions légales et conventionnelles applicables ».

*

En conclusion, l'employeur doit permettre au salarié de véritablement déconnecter de son travail durant sa pause, même si elle est courte et le contraint à rester sur place. Dans ces conditions la pause n'est pas rémunérée.

L'employeur peut toutefois être amené à faire intervenir les salariés de façon exceptionnelle et justifiée par un motif de nécessité comme la sécurité. Alors le temps de pause est rémunéré et décompté dans la durée du travail.

Mais en toute hypothèse, l'employeur ne peut pas demander aux salariés d'être à sa disposition permanente pour travailler, car il les priverait alors de leur droit de pause.

Cette étude est non exhaustive et générale. Vous pouvez soumettre votre cas particulier au [cabinet FOUQUE-AUGIER](#), pour une analyse personnalisée qui répondra au plus près à votre problématique.