



# PAUSES AU TRAVAIL : QUE PREVOIT LA LOI ?

*Dans le secteur du bâtiment, le temps de pause déjeuner est un aspect crucial non seulement pour le bien-être des travailleurs mais également pour se conformer aux réglementations légales.*

## **Quelle est la durée des pauses ?**

---

La loi ne prévoit aucune disposition légale réglementant la pause déjeuner des salariés.

Le Code du travail ne fixe pas la durée de la pause repas, en revanche, en France, le temps de pause est régi par les dispositions de l'article L.3121-16 du Code du travail qui prévoit que : « *Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives* ». Les salariés mineurs bénéficient d'une pause de 30 minutes par période de 4h30 travaillées.

Pour les salariés travaillant de nuit, cette durée est augmentée à 30 minutes pour six heures de travail.

Ces minutes de pause doivent être consécutives.

La pause peut être située avant que cette durée de six heures ne soit entièrement écoulée. En d'autres termes, il est tout à fait possible qu'un salarié ayant travaillé seulement quatre heures puisse prendre sa pause de 20 minutes avant d'avoir atteint les six heures de travail effectif.

## **La pause doit-elle fait l'objet d'une rémunération ?**

---

La loi n'impose pas la rémunération des temps de pause lorsqu'ils ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif. La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

Ainsi, lorsque le salarié peut vaquer à des occupations personnelles et qu'il ne reste pas à la disposition de l'employeur, l'employeur ne sera pas contraint de rémunérer ce temps de pause.

En revanche, si le salarié n'est pas libre de vaquer à des occupations personnelles et qu'il reste à la disposition de l'employeur pendant son temps de pause, on considère qu'il s'agit d'un temps de travail effectif et qu'à ce titre, il doit faire l'objet d'une rémunération. A titre d'exemple, il en va ainsi d'une secrétaire qui doit rester à son bureau lors de sa pause pour répondre aux éventuels appels téléphoniques.

Enfin, si le salarié décide de son propre chef de faire usage de son temps de pause pour continuer à travailler, cette pause ne sera pas assimilée à du temps de travail effectif et fera pas l'objet d'une rémunération.

## **L'employeur peut-il imposer au salarié de prendre sa pause sur son lieu de travail ?**

---

Oui, la loi n'interdit pas cette possibilité qu'a l'employeur d'imposer le lieu de la prise de pause. La pause est définie par la loi comme : « *un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité* ».

Au titre de son pouvoir de direction, l'employeur peut tout à fait décider que la pause de ses salariés s'effectuera exclusivement sur leur lieu de travail pour des raisons de sécurité par exemple.

**SOURCES :**

- Article L.3121-1 du Code du travail ;
- Article L.3121-2 du Code du travail ;
- Article L.3121-16 du Code du travail ;
- Article L.3121-19 du Code du travail ;
- Circulaire du 24/06/1998 relative à la réduction du temps de travail ;
- Arrêt de la Chambre sociale du 09/03/1999 (96-44.080) ;
- Arrêt de la Chambre sociale du 12/10/2004 (03-44.084) ;
- Arrêt de la Chambre sociale du 20/02/2013 (11-26.7936) ;

