



Quelques précisions sur les pauses

Les pauses sont des interruptions de travail nécessaires, pour des raisons physiologiques, et qui servent au repos, à la détente ainsi qu'à l'alimentation. Elles permettent de rassembler de nouvelles forces et visent à éviter les surcharges et le risque d'accidents du travail en découlant¹.

Durée de la pause

La loi sur le travail (LTr) régit la durée du travail et du repos et prévoit des dispositions spécifiques pour les pauses. Ainsi, l'art. 15 LTr précise que le travail sera interrompu par des pauses d'au moins :

- un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie ;
- une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures ;
- une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

L'employeur reste naturellement libre d'accorder des pauses plus longues et de fixer lui-même l'horaire de travail. La durée minimale de la pause à accorder dépend de la longueur du temps de travail. Ainsi, lorsque le temps de travail n'excède pas cinq heures et demie, l'employeur n'est pas tenu d'accorder une pause. Il s'agira de tenir compte de la durée de travail effective, sans compter les pauses, pour déterminer la durée du repos à accorder. Lorsque l'horaire du travailleur est variable, la durée des pauses est déterminée sur la base de la durée moyenne du travail quotidien. S'il est prévisible que l'employé doit effectuer des heures supplémentaires à la suite du temps de travail ordinaire, il faudra tenir compte de ce temps de travail supplémentaire pour calculer la durée minimale de la pause². Si les heures supplémentaires ne sont pas prévisibles, l'employé pourra, le cas échéant, prétendre à un temps de repos additionnel en tenant compte des heures de travail effectivement faites.

A noter que la loi sur le travail prévoit des règles spécifiques pour certaines catégories de travailleurs. Ainsi, par exemple, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit être accordée sur demande aux employés ayant des responsabilités familiales (art. 26 al. 2 LTr).

Moment de la pause

Les pauses doivent interrompre le travail en son milieu³. Elles ne peuvent ainsi être accordées, même à la demande du travailleur, au début ou à la fin du service. Lorsqu'une tranche de travail excède cinq heures et demie, avant ou après une pause, elle donne droit à une pause supplémentaire. Ainsi, si la journée de travail est interrompue par une pause de midi, par exemple, et qu'une des demi-journées dure cinq heures quarante-cinq, l'employeur devra accorder une nouvelle pause de quinze minutes en application de l'art. 15 LTr. Les pauses peuvent être fixées uniformément pour tous les travailleurs ou être échelonnées dans le temps par groupe ou pour chaque employé.

¹ Geiser/Von Kaenel/Wyler, Loi sur le travail, Berne 2005, p. 244

² Ibidem, p. 247

³ Article 18 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail

En principe, les pauses mentionnées à l'art. 15 LTr ne peuvent être fractionnées. Toutefois, la loi précise que les pauses de plus d'une demi-heure peuvent l'être. Le législateur a en effet estimé que trente minutes représentent un temps minimum pour se nourrir et pour se reposer lorsque la durée du travail excède sept heures. Si la journée de travail dure plus de neuf heures, la pause minimale d'une heure prescrite par la loi peut être fractionnée en deux pauses de trente minutes⁴.

Lieu de la pause

En principe, le travailleur peut décider librement de son temps durant sa pause. Il peut ainsi quitter sa place de travail s'il le souhaite. La loi précise que les pauses comptent comme temps de travail lorsque l'employé n'est pas autorisé à quitter sa place de travail. C'est le cas, par exemple, s'il doit être en mesure d'intervenir à tout moment en cas de panne. Dans certains cas, l'employeur demande au travailleur de rester à son poste durant la pause pour assurer un service d'urgence téléphonique, par exemple, mais le collaborateur peut tout de même se reposer et se restaurer dans des conditions d'hygiène acceptables. Dans cette situation, la pause est considérée comme accordée, même si elle est comptée comme temps de travail. Enfin, si le collaborateur peut disposer de son temps, mais décide de son propre chef de rester à son poste durant la pause, celle-ci ne sera pas pour autant comptée comme du temps de travail.

Rémunération de la pause

La rémunération des pauses dépend de l'accord passé entre les parties. En principe, les pauses ne sont pas rémunérées. Elles ne comptent pas comme temps de travail, sauf lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place (art. 15 al. 2 LTr). Dans un arrêt de 2010⁵, le Tribunal fédéral a considéré que les pauses ne comptaient pas comme temps de travail payé lorsqu'un employé devait se rendre dans des locaux spécialement prévus à cet effet, mais distincts du lieu de travail même si le salarié n'était pas autorisé à quitter le bâtiment de l'entreprise.

Pause café ou pause cigarette

Il ne s'agit pas de pauses obligatoires prévues par la loi sur le travail. L'employeur décide donc librement s'il accorde aux collaborateurs la possibilité de quitter leur poste pour boire un café ou fumer une cigarette et si cette pause est offerte ou doit être compensée.

Source : « Entreprise Romande » 27 septembre 2012

Novembre 2012

⁴ Commentaire du Seco relatif à l'Ordonnance 1 de la loi sur le travail, ad art. 18 al. 3

⁵ Arrêt du TF 4A_343/2010 du 6 octobre 2010