

INFORMATIONS JURIDIQUES

3 / F 10 – 2000

La pause

Comme le dit la sagesse populaire : "Avant l'heure, c'est pas l'heure; après l'heure, c'est plus l'heure !". Les temps de repos pendant le travail sont donc réglés par la loi.

Afin de pouvoir se reposer et reprendre des forces, le travailleur a droit à une pause d'au moins :

- un quart d'heure si l'horaire quotidien est égal ou supérieur à cinq heures et demie;
- une demi-heure si l'horaire quotidien est égal ou supérieur à sept heures;
- une heure si l'horaire est égal ou supérieur à neuf heures;
- deux heures dans certains cas de travail continu (par équipes) sur une durée de douze heures.

Sur demande, les femmes qui tiennent un ménage où elles vivent avec des proches ont droit, aux alentours de midi, à une pause d'au moins une heure et demie (art. 36 LT).

Attention : les petites "pauses-café" accordées pendant la matinée et/ou l'après-midi ne comptent pas !

Pas de vraie pause sans liberté de sortir

Toute interruption de travail n'est pas considérée comme une pause au sens de la loi. Il faut que l'employé soit autorisé à quitter son poste. Cette condition doit être prise ici au sens étroit : si la personne ne peut pas se rendre à son domicile, ni à la cafétéria, il ne s'agit pas d'une pause.

Ainsi, celui qui doit surveiller une machine pendant sa prétendue pause, continue en fait de travailler. Et si un employé est réduit à l'inactivité en raison d'un incident technique, la durée de l'attente est considérée comme faisant partie du temps de travail et non comme pause.

Avant de fixer les heures de pauses, l'employeur doit consulter son personnel et tenir compte, au mieux, des avis qui auront été exprimés. En principe, la pause doit couper la journée en deux parties de durée égale, si toutefois cela est possible. Comme chacun le sait, il est couramment admis de convenir d'heures différentes pour certains travailleurs ou groupe de travailleurs.

Il faut cependant savoir qu'aucune de ces deux moitiés ne pourra excéder cinq heures et demie, sans que l'employeur ne doive accorder une pause supplémentaire, calculée selon le barème indiqué au début de cet article.

Prenons, par exemple, une journée de travail de dix heures, décomposée comme suit : de 6h00 à 12h00 le matin et de 13h00 à 17h00 l'après-midi. Le calcul se fera ainsi :

- l'horaire étant supérieur à neuf heures, les employés ont droit à une heure de pause au minimum, en milieu de journée;
- étant donné que la période de travail du matin excède cinq heures et demie, les employés ont encore droit à un quart d'heure de pause, au minimum, pendant la première partie de la journée.

L'effet dissuasif du timbrage

L'employeur doit veiller à ce que les pauses prescrites par la loi soient effectivement prises.

Le problème est que certains travailleurs préfèrent écourter autant que possible l'intermède de midi, afin de pouvoir sortir plus tôt l'après-midi. Il est recommandé aux employeurs qui ont prévu d'introduire l'horloge timbrante, de choisir un modèle d'appareil qui enregistre automatiquement une pause en milieu de journée.

Du coup, travailler pendant la pause de midi cesse immédiatement d'être intéressant pour les employés, étant donné que ce temps n'est pas comptabilisé.

En principe, les pauses ne peuvent pas être fractionnées. Une dérogation peut toutefois être accordée en cas d'horaire continu, afin que les équipes puissent assurer une présence permanente sur le poste de travail. Mais le législateur y a posé deux conditions :

- l'employeur doit limiter autant que possible le nombre de fractionnements;
- il doit garantir aux employés un arrêt suffisant pour se nourrir, c'est-à-dire au moins 20 minutes.

Ainsi, une pause d'une demi-heure peut être divisée en une fois 20 minutes et une fois 10 minutes; une pause d'une heure peut être fractionnée en une fois 30 minutes et deux fois 15 minutes, ou encore trois fois 20 minutes.

Source : PME Magazine - décembre 1999
