

Dernière mise à jour le 16 octobre 2019

# Même rémunérés, les temps de pause ne sont pas ajoutés au temps de travail effectif

Des dispositions conventionnelles qui prévoient la rémunération des temps de pause comme du temps de travail effectif n'ont aucune incidence sur la qualification de ces temps de pause en temps de travail effectif.

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Le temps de pause
- Pause et temps de restauration : qualification temps de travail effectif
- Rémunération possible

## Contexte de l'affaire

Un salarié et 26 autres saisissent la juridiction prud'homale de demandes en paiement à titre de rappel de rémunération du temps de pause avec congés payés afférents.

Ils considèrent en effet que les temps de pause, rémunérés comme du temps de travail effectif, doivent alors s'ajouter à ce dernier, permettant notamment le déclenchement d'heures supplémentaires.

La Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, dans son arrêt du 25 juillet 2017, donne dans un premier temps raison aux salariés.

Mais la Cour de cassation ne partage pas cet avis, indiquant que :

- Les dispositions conventionnelles qui prévoient la rémunération des temps de pause comme du temps de travail effectif n'ont aucune incidence sur la qualification de ces temps de pause en temps de travail effectif, au regard des dispositions de l'article L 3121-1 du Code du travail ;
- Ces temps de pause ne doivent pas, en conséquence, être ajoutés au temps de travail effectif du salarié.

Extrait de l'arrêt :

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'en premier lieu, aux termes de l'article 12 de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à

la réduction du temps de travail du 7 mars 2000, les temps de pause, de 1 heure 45 par semaine, sont considérés comme du temps de travail effectif, que selon l'article 5.4 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 et l'article 2.1 de l'avenant n° 21 du 31 janvier 2008 de ladite convention, une pause payée est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif et la rémunération de la pause correspond à 7,58 heures pour un temps de travail effectif mensuel de 151,67 heures, ce dont il résulte que les dispositions de la convention collective nationale applicable, qui ont le même objet que celles de l'accord d'entreprise, sont plus favorables que celles-ci, en ce que le temps de pause, qui n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, ne s'impute pas sur celui-ci, et qu'en second lieu, dès lors qu'il n'est pas contesté que durant les pauses les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur, de sorte que celles-ci ne constituaient pas du temps de travail effectif, la rémunération du temps de pause devait s'ajouter à celle du temps de travail effectif, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, les arrêts rendus le 25 juillet 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Saint-Denis de la

Réunion, autrement composée ;

Cour de cassation du 22 mai 2019, pourvoi n°17-26914

## Commentaire de LégiSocial

# Le temps de pause

Le temps de pause minimum se retrouve au sein des articles L 3121-16 (ordre public) et L 3121-17 (champ de la négociation collective).

Ce temps de pause est fixé :

- À **20 minutes consécutives**;
- Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

La fixation d'un temps de pause **supérieur** peut être réalisée par :

- Une convention ;
- Un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

### Article L3121-16

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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.

### Article L3121-17

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.

Il en ressort qu'il n'existe pas légalement de « temps de repas », ce dernier se confondant avec le temps de pause (sauf dispositions conventionnelles plus favorables ou usages dans l'entreprise).

## Pause et temps de restauration : qualification temps de travail effectif

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif ;

Lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis, à savoir que le salarié :

1. Est à la disposition de l'employeur (ce que la Cour de cassation contestait dans l'affaire que nous abordons aujourd'hui);
2. Et se conforme à ses directives ;
3. Sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

### Article L3121-2

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

## Rémunération possible

Dans le cadre du champ de la négociation collective, l'article L 3121-6 (auparavant consacré au régime d'astreinte) confirme que les temps de restauration et de pause, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, peuvent faire l'objet d'une rémunération selon :

- Une convention ;
- Un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou à défaut, une convention ou un accord de branche.

Article L3121-6

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif.

Dans le cadre du champ des « Dispositions supplétives », l'article L 3121-8 confirme qu'à défaut d'accords prévus aux articles L 3121-6 et L 3121-7, le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause.

Article L3121-8

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-6 et L. 3121-7 :

1° Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ; (...)