



Pauses et coupures

Madame, Monsieur

Cette fiche vise à vous informer sur vos obligations en matière de pause dans la branche du commerce de détail et de l'habillement.

❑ Existence d'une pause légale de 20 minutes.

Selon l'article **L3121-33 du Code du Travail**, « 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 ».

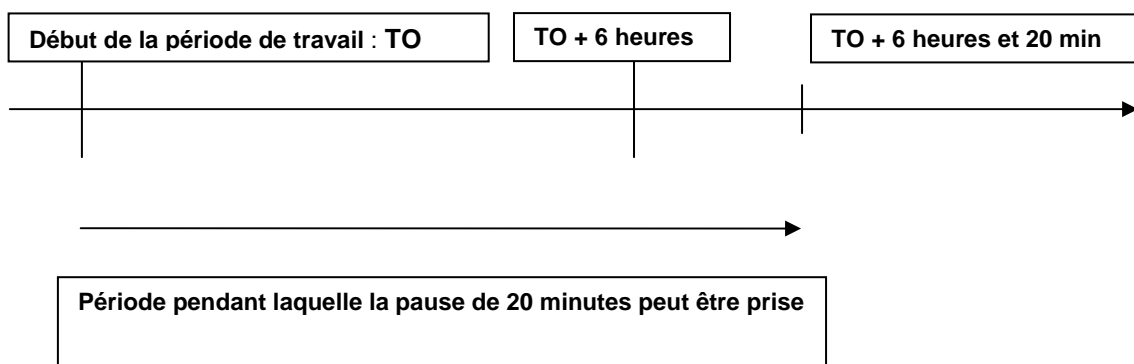
Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.

Notre Convention collective (CCN 3241) ne prévoit pas de dispositions particulières relatives aux pauses. Seule la pause de 20 minutes prévue par le Code du Travail est obligatoire.

❑ Moment de prise de la pause

Un travail de plus de **6 heures consécutives** est interdit. Mais un salarié peut travailler 6 heures consécutives au maximum sans avoir de pause. A partir du moment où 6 heures consécutives ont été travaillées, le salarié ne peut pas continuer à travailler sans avoir bénéficié au préalable d'une pause de 20 minutes.

La pause peut être prise avant que la durée du travail de 6 heures consécutives soit accomplie ou à la suite immédiate de ce temps.



❑ Nature de la pause

La pause est un arrêt de travail qui est pris sur le lieu de travail ou à proximité.

Cette pause de 20 minutes minimum ne doit pas avoir le caractère de temps de travail effectif (A défaut, elle doit être rémunérée et l'employeur ne remplit pas son obligation de pause minimum).

Cela signifie que durant sa pause, le salarié ne doit pas être à la disposition de l'employeur, ne doit pas se conformer à ses directives et doit pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Le fait que le salarié doive conserver sa tenue de travail ne signifie pas que la pause n'est pas une vraie pause.

Le fait que la brièveté de la pause ne permette pas au salarié de sortir de l'entreprise ne constitue pas en soi un élément de nature à déduire que le salarié ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

→ Circ. min. DRT n° 2000-7, 6 déc. 2000

Le critère déterminant de la pause est la liberté du salarié et la possibilité de vaquer à des occupations personnelles.

La Cour de Cassation a considéré que la pause n'est pas incompatible avec des interventions demandées au salarié durant cette période sous réserve que celles-ci soient :

- **Eventuelles**
- **Exceptionnelles**
- **Demandées au salarié en cas de nécessité, notamment pour des motifs de sécurité.**

L'intervention sera dans ce cas du travail effectif.

Si en revanche, le salarié est tenu de rester dans tel local pour surveiller le magasin ou pour pouvoir être appelé à tout moment pour reprendre le travail, il ne dispose en réalité d'aucune liberté durant cette pause qui doit être requalifiée en temps de travail effectif rémunéré comme tel.

Le caractère réel de la pause doit être apprécié au cas par cas.

❑ Lieu de la pause

La pause peut être prise sur le lieu de travail (exemple : dans le magasin même, dans une salle de repos ou dans une salle annexe) - **à condition que le salarié ne soit pas en situation de travail effectif** - ou à proximité (exemple : dans la galerie commerciale, dans la rue etc).

☐ Pause et repas

La « pause-déjeuner » peut faire office de pause légale de 20 minutes à condition :

- que le salarié ne soit pas en situation de travail effectif (voir ci-dessus)
- que les plages horaires du matin et de l'après-midi ne dépassent pas 6 heures de travail consécutives.

Exemples :

- Horaires du salarié : 10h-12h/13h-19h

Aucune plage horaire ne dépasse 6 heures de travail consécutives. La pause déjeuner a fait office de pause.

- Horaires du salarié : 10h-12h/13h-20h

La plage horaire de l'après-midi dépasse 6 heures consécutives. Le salarié doit bénéficier d'une pause de 20 minutes en cours d'après midi ou à partir de 19 h. Autre solution : la pause déjeuner doit être plus longue 12h-14h.

☐ Le fractionnement de la pause est-il possible ?

NON.

Le fractionnement apparaît contraire à l'esprit des textes. En effet, l'admettre entraînerait des dérives aboutissant à un temps de récupération insuffisant pour le salarié (exemple : 10 pauses de 2 minutes).

- ☞ L'employeur est néanmoins libre d'accorder des pauses supérieures à 20 minutes (exemple : 30 minutes) ou un nombre plus élevé de pauses à condition que le salarié ne travaille pas plus de 6 heures sans pause légale de 20 minutes.

Exemples :

- Horaires du salarié : 9h-12h/13h-19h

L'employeur a respecté ses obligations en termes de pause de 20 minutes (aucune plage horaire ne dépasse 6 heures de travail consécutives grâce à la pause déjeuner).

Néanmoins, l'employeur **peut** accorder des pauses supplémentaires à sa guise (mais il ne s'agit en aucuns cas d'une obligation).

Exemples : 5 minutes de pause par heure de présence pour un café ou une cigarette.

Accorder des pauses régulières a l'avantage d'améliorer les conditions de travail des salariés en réduisant la position debout prolongée du personnel de vente.



Tabac dans l'entreprise !

Rappel : à compter du 1^{er} février 2006, il est interdit de fumer dans les locaux des entreprises qui sont à usage collectif (magasin, réserve), y compris dans les bureaux individuels.

L'interdiction de fumer doit faire l'objet d'une signalisation apparente (modèles d'affiches à télécharger sur le site tabac.gouv.fr).

L'employeur peut mettre en place des emplacements réservés aux fumeurs mais qui doivent répondre à des nouvelles normes très strictes. La mise en place de fumeurs n'est en aucun cas obligatoire.

Aucun salarié ne peut donc fumer dans le magasin. L'employeur a l'obligation de faire respecter cette interdiction (risque de sanctions pénales).

Le salarié doit fumer à l'extérieur (interdit dans les galeries commerciales) ou dans les emplacements réservés aux fumeurs.

Le fait d'être fumeur ne permet pas de bénéficier d'un traitement de faveur. Vous devez donner un temps de pause équivalent à l'ensemble des salariés de l'entreprise, fumeurs ou pas. Le fait d'être fumeur ne constitue pas un critère valable de différenciation entre salariés.

Pauses spécifiques

- Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'une pause de **30 minutes consécutives** avant ou juste après **4h30 minutes consécutives** de travail.
- Travail sur écran : Art. 3 du décret du 14 mai 1991 :

« L'employeur est tenu de procéder à une analyse des risques professionnels et des conditions de travail pour tous les postes comportant un écran de visualisation. L'employeur prend toutes les mesures qui s'imposent pour remédier aux risques constatés.

Il est tenu, en outre, de concevoir l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran ».

→ Voir avec le médecin du travail quelle doit être la fréquence et la durée de ces pauses.

Rémunération de la pause

Sauf lorsqu'elle constitue du travail effectif (voir ci-dessus « nature de la pause »), la pause n'a pas à être rémunérée. Ainsi le temps de pause n'a pas à être pris en compte pour apprécier si la rémunération est au moins égale au SMIC.

Toutefois, même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, les temps consacrés aux pauses et aux repas peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie contractuelle ou par usage (rémunération volontaire par l'employeur).

❑ Coupures

- Les coupures ne sont pas réglementées pour les salariés à **temps complet (35 heures)**.

Une journée de travail pourrait donc comporter plusieurs coupures, peu importe leur durée.

Il faut cependant faire attention aux changements d'horaires qui modifieraient de façon trop importante les coupures.

Exemple : vous demandez à un salarié, qui travaillait du lundi au samedi de 9 heures à 12 heures et de 13h à 18h de travailler en deux périodes distinctes de 9 heures à 12 heures et de 16h à 19h. L'horaire devient en réalité discontinu et il faut l'accord du salarié.

- Les coupures sont réglementées pour les **salariés à temps partiel** (durée du travail inférieure à 35 heures):

Article 38.4 de la CCN n°3241 :

La journée de travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail continu et ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, laquelle ne pourra être supérieure à deux heures.

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne de même durée du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à deux heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Exemple :

- *Horaires 9h - 12h / 15h-18h : interdit car coupure supérieure à 2h (sauf si le point de vente est quotidiennement fermé pendant 3 heures)*
- *Horaires 9h - 11h / 13h-15h / 17h - 19h : interdit car même si les coupures ne dépassent pas 2h, il y a plus de 2 coupures.*

La 2^{ème} coupure devrait être supprimée.

⇒ Comment distinguer coupure et pause ?

La coupure ou l'interruption d'activité sépare 2 séquences autonomes de travail.

La pause n'est qu'un arrêt momentané permettant au salarié de se reposer. La durée de l'interruption constitue un indice.

Indices : durée de l'interruption longue (supérieure à 30 minutes), changement d'équipe : il s'agirait davantage d'une coupure que d'une pause.

Espérant vous avoir apporté les informations nécessaires, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos sincères salutations.

Sophie JAMI

Responsable Juridique des Affaires Sociales