

CAFE, CIGARETTE ? C'EST LA PAUSE !

**OUI, MAIS COMMENT ET COMBIEN DE
TEMPS ?**



Sommaire et accès rapide

- [DEFINITION](#)
- [DUREE DU TEMPS DE PAUSE](#)
 - [LA PAUSE DEJEUNER](#)
- [REMUNERATION DE LA PAUSE](#)
 - [PAUSE ET DISCIPLINE](#)

Le code du travail impose aux employeurs d'accorder à leurs salariés **une pause** de 20 minutes lorsque le temps de travail quotidien atteint six heures.

Définition

La pause se définit comme un moment durant lequel un salarié peut s'occuper de **ses affaires personnelles sans être soumis aux directives de son employeur**. Juridiquement, elle est analysée comme un arrêt de travail de durée brève sur le lieu de travail ou à proximité.

Durée du temps de pause

Un salarié ayant un temps de travail quotidien supérieur à 6 heures bénéficie légalement d'**une pause de 20 minutes au minimum** (art. L3121-33).

Un traitement différent s'applique aux jeunes travailleurs. En effet, les travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier d'une pause de 30 minutes après un temps de travail continu de 4h30. (Art. L3163-3 du code du travail)

Cette pause doit être prise en une seule fois selon la jurisprudence : ainsi, trois pauses de 10 minutes ne seraient pas conformes à cette exigence légale même si la durée cumulée de ces trois pauses est supérieure à 20 minutes (voir notamment l'arrêt de la Cour de Cassation).

Cependant, cette position n'est pas confirmée par les théoriciens du droit (la doctrine, en d'autres mots) qui considère, au contraire, qu'un salarié n'a pas l'obligation de prendre une seule pause de 20 minutes : **il pourrait tout à fait fractionner cette pause** (pour exemples : une pause de 10 minutes le matin et une pause de 10 minutes l'après-midi, ou 4 pauses de 5 minutes pour fumer 4 cigarettes).

La question du fractionnement de la pause reste, donc, en suspens.

Le temps de travail effectif, notion utilisée dans la loi, est, également, définie par cette dernière. Elle précise ainsi que : "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 des occupations personnelles". **C'est la pause café ou cigarette**, une discussion non professionnelle avec des collègues, un moment en salle de repos, un appel téléphonique personnel ... (art L3121-1)

Le temps de pause prévu par la loi est **un temps de pause minimal**. Une convention ou un accord collectif peuvent prescrire un temps de pause plus long que les 20 minutes légales, dès lors que le temps de travail atteint 6h par jour.

ATTENTION : aucun accord ou convention ne peut prévoir **un temps de pause inférieur à 20 minutes**.

Il est évident que les pratiques relatives au temps de pause varient suivant le secteur d'activité, le poste concerné et la politique RH de l'entreprise.

La pause pas du tout particulière du déjeuner

Ne pas déjeuner dans notre beau pays relève quasiment du sacrilège. Aussi, la « pause » déjeuner revêt une importance particulière pour nos compatriotes. Cependant, le législateur semble moins attaché à cet événement quotidien puisque la pause déjeuner s'analyse comme un temps de pause tout à fait ordinaire. **Ainsi, un employeur qui accorderait 20 minutes de pause au moment du déjeuner**, remplirait parfaitement ses obligations légales.

Cependant, dans de nombreuses entreprises, les règles applicables à la pause méridienne sont définies par une convention ou un accord collectifs. En général, ces textes prévoient une pause déjeuner variant de 30 minutes à 2 heures.

Rémunération de la pause

En principe, du fait que **le salarié se soustrait à l'autorité de l'employeur durant le temps de pause** et qu'il puisse s'adonner à des activités toutes personnelles, le temps de la pause n'est pas rémunéré. Le temps de pause s'oppose au temps de travail effectif défini ci-dessus.

Mais, de la même manière que pour sa durée, les conventions et accords collectifs peuvent déroger à cette règle et prévoir que le temps de pause ne sera pas décompté du temps de travail et sera, en conséquence, payé comme tel.

Pause et discipline

Des pauses répétées et excessives de la part du salarié, non conformes à celles en vigueur dans l'entreprise, peuvent être considérées comme **des absences non justifiées**, voire comme un abandon de poste si elles sont particulièrement excessives.

Encore faut-il que l'abus de pauses soit incontestable et caractérisé, ce qui signifie qu'il soit évident (par exemple, une pause d'1 heure au lieu de 20 minutes) et prouvable (par le biais d'un pointage, de témoignages, ...).

Si tel est le cas, une sanction disciplinaire peut être envisagée allant de l'avertissement à la mise à pied disciplinaire voire au **licenciement pour faute**.

En conclusion, il convient de vérifier quels sont les textes qui s'appliquent à votre entreprise (convention et/ou accord collectif), ce qu'ils prévoient et de s'y conformer scrupuleusement.

Source : Sophie BERLIOZ (ENJEUX & SOLUTIONS)

ANNEXE 1 : Articles du Code du Travail

Article L3121-1

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 des occupations personnelles

Article L3121-3

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Article L3121-4

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Article L3121-5

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif

Article L3121-10

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile.

La semaine civile est entendue au sens des dispositions de l'article L. 3122-1.

Article L3121-15

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.

Article L3121-33

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

Article L3131-1

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives

Article L3132-1

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Article L3132-2

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre Ier.

Article L3132-9

Dans les établissements de l'Etat ainsi que dans ceux où sont exécutés des travaux pour le compte de l'Etat et dans l'intérêt de la défense nationale, le repos hebdomadaire peut être temporairement suspendu par les ministres intéressés.

Article L3141-3

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 50 (V)

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables

Article L3142-21

Toute convention contraire aux articles L. 3142-16, L. 3142-17, L. 3142-19 et L. 3142-20 est nulle.

Article L3162-3

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de quatre heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives.

ANNEXE 2 : Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 20 février 2013

N° de pourvoi: 11-28612 11-28613 11-28614 11-28615 11-28616 11-28617

ECLI:FR:CCASS:2013:SO00372

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats, président

M. Flores, conseiller apporteur

M. Aldigé, avocat général

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité, ordonne la jonction des pourvois n° C 11-28. 612 à G 11-28. 617 ;

Sur le moyen unique commun aux pourvois :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Nîmes, 25 octobre 2011), que M. X... et cinq autres salariés de la société Faun, ainsi que le syndicat CFDT de la métallurgie Valence et région ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande au titre des temps de pause ;

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de dire que l'accord d'entreprise du 22 décembre 2000 contrevient aux dispositions de l'article 4 tant de la directive 93/ 104/ CE que de la directive 2003/ 88/ CE et de l'article L. 3121-33 du code du travail et de le condamner au paiement de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article L. 3121-33 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 ; que l'accord d'entreprise du 22 décembre 2000 prévoyait pour les équipes du matin travaillant de 5 heures 30 à 12 heures 30 une pause de 15 minutes de 9 heures à 9 heures 15 et une pause de 15 minutes en fin de vacation, et pour les équipes de l'après-midi travaillant de 12 heures 25 à 19 heures 25 une pause de 15 minutes de 16 heures à 16 heures 15 et une pause de 15 minutes en fin de vacation, ce dont il résultait que les salariés

bénéficiaient d'une pause de 30 minutes pour 6 heures 30 de travail quotidien ; qu'en jugeant néanmoins que les dispositions de l'accord d'entreprise contrevenaient aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, au motif inopérant que la pause était fractionnée, la cour d'appel a violé la disposition précitée, ensemble l'article 4 tant de la directive 93/ 104/ CE que de la directive 2003/ 88/ CE ;

2°/ qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du code du travail que ce n'est qu'après six heures de travail effectif que le salarié doit bénéficier d'une pause d'au moins vingt minutes ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt qu'en application de l'accord d'entreprise du 22 décembre 2000, les salariés bénéficiaient d'une pause de 15 minutes après avoir travaillé 3 heures 30 puis qu'ils bénéficiaient à nouveau d'une pause de 15 minutes après avoir travaillé 3 heures, ce dont il s'évinçait qu'ils ne travaillaient jamais six heures consécutives ; qu'en jugeant néanmoins que les dispositions de l'accord d'entreprise contrevenaient aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail en ce qu'elles fractionnaient le temps de pause, la cour d'appel a violé la disposition précitée, ensemble l'article 4 tant de la directive 93/ 104/ CE que de la directive 2003/ 88/ CE ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du code du travail 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 ;

Et attendu qu'ayant constaté que le temps de travail effectif quotidien des salariés était supérieur à six heures, la cour d'appel a exactement décidé que l'accord d'entreprise qui prévoyait l'octroi de deux pauses d'une durée inférieure à vingt minutes contrevenait aux dispositions légales, peu important que le temps de travail effectif soit fractionné par une interruption de quinze minutes ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Faun aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Faun à payer à MM. X..., Y..., Z..., A..., B..., C... et au syndicat CFDT de la métallurgie Valence et région la somme globale de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt février deux mille treize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen commun aux pourvois n° C 11-28. 612 à G 11-28. 617 produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Faun.

IL EST FAIT GRIEF aux arrêts attaqués d'AVOIR, infirmant les jugements entrepris, dit que l'accord du 22 décembre 2000 contrevient aux dispositions de l'article 4 tant de la directive 93/ 104/ CE que de la directive 2003/ 88/ CE et de l'article L. 3121-33 du Code du travail et d'avoir en conséquence condamné la société FAUN à verser aux salariés et au syndicat CFDT de la Métallurgie Valence et Région des dommages et intérêts ainsi qu'une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

AUX MOTIFS QUE (arrêt du 3 mai 2011) « La SA FAUN dépend de la convention collective de la Métallurgie de la Drôme Ardèche qui prévoit en son article 6 que « les mensuels travaillant par faction d'au moins 6 heures 30 ininterrompues dans le cadre imposé d'un horaire, bénéficieront pendant ces factions, d'un repos payé de 30 minutes au salaire réel de l'intéressé ».

Un accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail intervenait le 22 décembre 2000 prévoyait, concernant les horaires d'atelier en équipe dont dépendent les salariés intéressés par la présente procédure dont l'appelant, les modalités suivantes :

- du lundi au vendredi :

- équipe du matin : 5h30/ 12h30 pause de 9h00 à 9h15 + 15 minutes en fin de vacation

- équipe d'après midi : 12h25/ 19h25 pause de 16h00 à 16h15 + 15 minutes en fin de vacation Cet accord annulait et remplaçait les dispositions antérieures issues d'une note de service qui prévoyait pour les équipes du matin et d'après midi, une pause d'un quart d'heure à prendre en fin de vacation, le travail effectif de 36 heures étant rémunéré 38 heures 30 minutes.

Le nouvel accord maintenait une rémunération pour 35 heures hebdomadaires équivalente à 39 heures.

Les salariés estiment que cette pause de fin de vacation s'insère dans les horaires de travail, son paiement n'intervenant que dans l'hypothèse où elle peut être qualifiée de temps de travail effectif, le salarié étant alors à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ils considèrent qu'ils n'ont jamais bénéficié de cette pause de « fin de vacation » dans la mesure où ils ont quitté leur poste à 12h30 pour l'équipe du matin et à 19h25 pour l'équipe d'après midi.

Les salariés comme le syndicat CFDT de la Métallurgie de Valence se réfèrent aux accords antérieurs aux termes desquels les pauses étaient également fractionnées/ le dernier quart d'heure était pris en fin de vacation avant le terme des horaires de travail.

Pour les salariés ayant entrepris une action à l'encontre de leur employeur, l'absence d'octroi de la pause constitue une violation manifeste des engagements conventionnels applicables au sein de l'entreprise, cette violation leur cause un préjudice découlant de la privation d'utiliser l'intégralité de leur temps de pause. Ils estiment leur préjudice à l'équivalent du taux horaire divisé par quatre (114 heures) multiplié par le nombre de jours travaillés de juillet 2003 à mars 2008 (1068 jours).

Il est acquis que ce n'est qu'après six heures de travail effectif que le salarié peut prétendre à un temps de pause (Civ. 13 mars 2001 n° 99-45. 254).

Le temps de pause a été instauré afin de préserver la santé et la sécurité du travailleur en sorte que ses modalités d'application ne peuvent tendre à le remettre en cause.

En effet, l'article 4 tant de la directive 93/ 104/ CE que de la directive 2003/ 88/ CE repris dans les mêmes termes, précise que « les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures, d'un temps de pause dont les modalités, et notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par les conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale. »

Ces dispositions ont été reprises par l'article L. 3121-33 du code du travail qui dispose 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. Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur ; S'agissant de dispositions d'ordre public, il convient d'ordonner la réouverture des débats afin de recueillir les observations des parties sur la nullité des dispositions litigieuses de l'accord d'entreprise que la Cour entend relever d'office »

ET AUX MOTIFS QUE (arrêt du 25 octobre 2011) « La SA FAUN dépend de la convention collective de la Métallurgie de la Drôme Ardèche qui prévoit en son article 6 que « les mensuels travaillant par faction d'au moins 6 heures 30 ininterrompues dans le cadre imposé d'un horaire, bénéficieront pendant ces factions, d'un repos payé de 30 minutes au salaire réel de l'intéressé ».

Un accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail intervenait le 22 décembre 2000 prévoyait, concernant les horaires d'atelier en équipe dont dépendent les salariés intéressés par la présente procédure dont l'appelant, les modalités suivantes :

- du lundi au vendredi-

- équipe du matin : 5h30/ 12h30 pause de 9h00 à 9h15 + 15 minutes en fin de vacation

-équipe d'après midi : 12h25/ 19h25 pause de 16h00 à 16h15 + 15 minutes enfin de vacation
Cet accord annulait et remplaçait les dispositions antérieures issues d'une note de service qui prévoyait pour les équipes du matin et d'après midi, une pause d'un quart d'heure à prendre en fin de vacation, le travail effectif de 36 heures étant rémunéré 38 heures 30 minutes.

Le nouvel accord maintenait une rémunération pour 35 heures hebdomadaires équivalente à 39 heures.

Le temps de pause a été instauré afin de préserver la santé et la sécurité du travailleur en sorte que ses modalités d'application ne peuvent tendre à les remettre en cause.

En effet, l'article 4 tant de la directive 93/ 104/ CE que de la directive 2003/ 88/ CE repris dans les mêmes termes, précise que « les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures, d'un temps de pause dont les modalités, et notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par les conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux, ou, à défaut, par la législation nationale ».

Ces prescriptions constituent des règles de droit social d'une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa santé et de sa sécurité.

Ces dispositions ont été reprises par l'article L. 3121-33 du code du travail qui dispose 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. Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur »

Il en découle que si des dispositions conventionnelles peuvent prévoir un temps de pause plus favorable, le temps de pause incompressible et minimal dont doivent bénéficier les salariés dont l'amplitude horaire est de six heures au moins ne peut être inférieur à vingt minutes.

En disposant, quand bien même l'accord litigieux, serait-il signé par la majorité des syndicats ayant participé à son élaboration, que le temps de pause ferait l'objet d'un fractionnement de quinze minutes pour une période de six heures, l'accord contrevient aux dispositions impératives et d'ordre public sus rappelées.

Dès lors l'accord du 22 décembre 2000 doit être déclaré nul pour enfreindre des dispositions d'ordre public.

Les salariés sont en droit de prétendre au paiement de dommages et intérêts en raison du non respect de ces prescriptions.

Il convient par ailleurs d'allouer la somme de 100, 00 euros à titre de dommages et intérêts au syndicat C. F. D. T. de la Métallurgie Valence et Région pour l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession.

La résistance opposée par la société FAUN Environnement n'apparaît pas abusive, les intimés seront déboutés de leur demande à ce titre.

L'équité commande de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et d'allouer aux salariés la somme de 500, 00 euros à ce titre »

1. ALORS QU'aux termes de l'article L. 3121-33 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 ; que l'accord d'entreprise du 22 décembre 2000 prévoyait pour les équipes du matin travaillant de 5h30 à 12h30, une pause de 15 minutes de 9 heures à 9 heures 15 et une pause de 15 minutes en fin de vacation, et pour les équipes de l'après-midi travaillant de 12h25 à 19 h 25 une pause de 15 minutes de 16 heures à 16 heures 15 et une pause de 15 minutes en fin de vacation, ce dont il résultait que les salariés bénéficiaient d'une pause de 30 minutes pour 6 heures 30 de travail quotidien ; qu'en jugeant néanmoins que les dispositions de l'accord d'entreprise contrevenaient aux dispositions de l'article L. 3121-33 du Code du travail, au motif inopérant que la pause était fractionnée, la Cour d'appel a violé la disposition précitée, ensemble l'article 4 tant de la directive 93/ 104/ CE que de la directive 2003/ 88/ CE ;

2. ALORS QU'il résulte de l'article L. 3121-33 du Code du travail que ce n'est qu'après six heures de travail effectif, que le salarié doit bénéficier d'une pause d'au moins vingt minutes ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt qu'en application de l'accord d'entreprise du 22 décembre 2000, les salariés bénéficiaient d'une pause de 15 minutes après avoir travaillé 3 heures 30 puis qu'ils bénéficiaient à nouveau d'une pause de 15 minutes après avoir travaillé 3 heures, ce dont il s'évinçait qu'ils ne travaillaient jamais six heures consécutives ; qu'en jugeant néanmoins que les dispositions de l'accord d'entreprise contrevenaient aux dispositions de l'article L. 3121-33 du Code du travail en ce qu'elles fractionnaient le temps de pause, la Cour d'appel a violé la disposition précitée, ensemble l'article 4 tant de la directive 93/ 104/ CE que de la directive 2003/ 88/ CE.

Publication : Bulletin 2013, V, n° 49

ANNEXE 2 bis : Procédure de cassation

Décision attaquée : Cour d'appel de Nîmes , du 25 octobre 2011

Titrages et résumés : TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - Repos et congés - Repos quotidien - Temps de pause - Bénéfice - Conditions - Détermination

Il résulte de l'article L. 3121-33 du code du travail que, dès lors 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.

Fait l'exacte application de la loi la cour d'appel qui, ayant constaté que le temps de travail effectif quotidien des salariés était supérieur à six heures, décide que l'accord d'entreprise qui prévoyait l'octroi de deux pauses d'une durée inférieure à vingt minutes contrevenait aux dispositions légales, peu important que le temps de travail soit fractionné par une interruption de quinze minutes

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - Repos et congés - Repos quotidien - Temps de pause - Durée - Durée minimale - Durée légale - Dérogation conventionnelle - Possibilité (non)

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - Repos et congés - Repos quotidien - Temps de pause - Durée - Effet - Fractionnement du temps de travail - Détermination - Portée

Précédents jurisprudentiels : Sur la nécessité de faire bénéficier le salarié d'une pause d'au moins vingt minutes après six heures de travail effectif, à rapprocher : Soc., 13 mars 2001, pourvoi n° 99-45.254, Bull. 2001, V, n° 96 (cassation) ; Soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 10-14.743, Bull. 2011, V, n° 184 (cassation partielle)

Textes appliqués :

- article L. 3121- 33 du code du travail