



Mon employeur peut-il réguler de manière différente, le temps de pause pour les salariés travaillant de jour et ceux du soir et de nuit ?

Rubrique : questions réponses - Date : mercredi 5 octobre 2016

Bonjour,

Mon employeur vient d'interdire seulement au quart de travail de soir et de nuit de prendre nos pauses à l'extérieur pour fumer.

Et il le permet pour les travailleurs de jour !

Peut-on revendiquer à l'injustice ?

Merci

Réponse :

Selon le secteur d'activité, le poste occupé et les pratiques de l'entreprise, le droit au temps de pause au travail peut ne pas être le même.

Pour rappel, [le temps de pause](#) est une période pendant laquelle un salarié peut librement vaquer à ses occupations personnelles sans avoir à respecter des directives de son employeur.

Juridiquement, la jurisprudence l'analyse comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité. Ce qui fait que en principe, le temps de pause n'est pas rémunéré dans la mesure où il ne correspond pas à du travail effectif.

Le Code du travail ([article L 3121-33](#)) rappelle les obligations du temps de pause minimum égal à 20 minutes dès lors que le temps de travail atteint 6h par jour. Ce dernier peut être quelque peu différent en raison de convention collective ou accord collectif prévoyant des temps de pause éventuellement supérieurs. En revanche, aucune disposition conventionnelle ne peut prévoir un temps de pause inférieur à 20 minutes.

L'employeur qui exerce le pouvoir de direction, peut pour des raisons relatives à la sécurité ou à l'hygiène prendre des dispositions qu'il estime importantes pour l'organisation des temps de pause dans son entreprise. Il lui incombera en cas de contrôle de pouvoir prouver qu'il a mis tout en Suvre pour respecter la pause légale ([Cass. Soc., 20 février 2013 n° 11-21.599](#)).

En cas de contrôle, il doit être détenteur des preuves concernant l'organisation du temps de travail dans son établissement qui lui permettront de démontrer qu'il a respecté les temps de pause.

Malgré quelques décisions de justice, la jurisprudence concernant la pause-cigarette n'est pas encore fixée clairement et s'arrête au pouvoir d'organisation de l'employeur.

L'encadrement de la gestion des temps de pause pourra être résolu au travers du règlement intérieur ou d'accords d'entreprises les règlementant permettant ainsi de concilier les attentes respectives des salariés fumeurs de l'entreprise.

Rien ne vous interdit afin de mieux comprendre la décision de votre employeur de vous mettre en relation avec le comité hygiène et de sécurité et des conditions de travail ([CHSCT](#)) si votre établissement dispose d'au moins de 50 salariés et [des délégués du personnel](#) de votre entreprise si elle dispose d'au moins 11 salariés.