Nicolas Facincani

lic. en droit, LL.M., avocat
VFS Partner, Zurich
www.vfs-partner.ch

Reto Picenoni

lic. en droit, LL.M., avocat

Cet article spécialisé est également disponible sous forme de fichier audio: rendez-vous sur www.trex.ch, écoutez-le directement ou téléchargez-le.

Droit du travail

Pauses pendant les heures de travail

La loi sur le travail impose des durées maximales de travail mais renferme aussi des dispositions qui obligent les employeurs à prévoir des interruptions de travail pour permettre aux travailleurs de se reposer et de se restaurer. Il s'agit notamment des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ainsi que des pauses. Les temps de repos annuels, c'est-à-dire les vacances, sont régis par le droit privé dans le Code des obligations.

1. Interruption du travail

Les pauses au sens juridique du terme sont des interruptions du travail à des fins de repos et de restauration. Elles doivent permettre d'éviter le surmenage et de réduire les accidents du travail. Selon le message du Conseil fédéral de 1960, le travail doit être interrompu par des pauses afin que les travailleurs puissent satisfaire leurs besoins «physiologiques». Lorsqu'une pause est accordée, elle n'est en principe pas considérée comme du temps de travail.
L'art. 15 al. 2 de la loi sur le travail (LTr) précise que les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail. Toutefois, si la situation ou l'entreprise exige que le travailleur prenne sa pause à son poste de travail, par exemple en raison de tâches de contrôle nécessaires, et s'il peut se reposer et se restaurer, cette pause est considérée comme accordée mais doit être comptée dans le temps de travail.

Les interruptions de travail pour des raisons techniques ne sont en revanche pas considérées comme des pauses au sens de la loi sur le travail.

2. Pauses minimales

La loi sur le travail prévoit à l'art. 15 al. 1 l'octroi obligatoire de pauses d'une certaine durée, échelonnées selon les heures de travail. La durée des pauses est donc déterminée en fonction du temps de travail quotidien, le temps de travail effectif étant pertinent.

- Pour une **journée de travail limitée à cinq heures et demie,** l'employeur n'est pas tenu d'accorder une pause au travailleur.
- Pour une **journée de travail de cinq heures et demie à sept heures,** une pause d'au moins un quart d'heure doit être accordée. Selon le temps de présence, il peut y avoir des pauses minimales d'une durée inférieure à un quart d'heure.
- Pour une **journée de travail de sept à neuf heures,** la durée d'une pause est au minimum d'une demi-heure.
- Pour une **journée de travail de plus de neuf heures,** il faut prévoir une pause d'au moins une heure.

À noter que si le temps de travail est interrompu par une pause déjeuner et qu'une partie du temps de travail ainsi divisé dépasse cinq heures et demie, une nouvelle pause d'au moins un quart d'heure doit être autorisée.
Les durées minimales prescrites par la loi sont impératives. Seules des durées plus longues, mais pas plus courtes, peuvent être convenues.

3. Dispositions particulières

Certains travailleurs sont soumis à des dispositions spéciales concernant les pauses. Ceux qui ont des responsabilités familiales doivent béné-

ficier, sur demande, d'une pause de midi d'au moins une heure et demie. En outre, les femmes enceintes doivent bénéficier d'une pause supplémentaire d'au moins dix minutes toutes les deux heures à partir du quatrième mois de grossesse si leur activité s'exerce principalement en position debout. Les femmes enceintes bénéficient de ces pauses en plus des pauses obligatoires.

4. Ordres de l'employeur

En principe, les pauses doivent se situer au milieu du temps de travail, car elles doivent permettre de se reposer et de se restaurer. L'employeur est responsable du respect de la réglementation des pauses. C'est donc à lui d'ordonner et de surveiller les pauses.
Les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise doivent être consultés par l'employeur sur la réglementation des pauses avant que celle-ci ne soit définitivement fixée. Les pauses peuvent être déterminées à un moment fixe et uniforme pour toute l'entreprise ou à des moments différents pour des groupes de travailleurs ou certains d'entre eux. Cela peut s'avérer nécessaire, par exemple, lorsque le nombre de places dans les locaux de pause (cafétéria, restaurant) est limité ou que deux groupes de travailleurs sont engagés dans un processus de production continu. Le droit de consultation comprend le droit d'être entendu et conseillé avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que le droit à la motivation de la décision si celle-ci ne tient pas compte, ou qu'en partie seulement, des objections des travailleurs ou de leurs représentants dans l'entreprise.
Si les travailleurs peuvent disposer de leurs pauses et quitter leur poste, la pause n'est pas comptabilisée dans le temps de travail. Il en va de même lorsque les travailleurs pourraient quitter leur poste de travail pendant la pause, mais restent à leur place. L'objectif des pauses, à savoir le repos et la restauration, n'est rempli que si elles sont accordées à peu près au milieu du temps de travail. Les «pauses» au début ou à la fin du temps de travail ne sont pas de véritables pauses et ne sont pas considérées comme telles. Les pauses qui doivent être prises dans une salle de repos prévue à cet effet n'ont pas valeur de temps de travail. Il n'est pas non plus nécessaire que les travailleurs puissent quitter les locaux de l'entreprise pendant la pause.
En conséquence, l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail prévoit des dispositions supplémentaires pour les pauses:

- Les pauses peuvent être fixées de manière uniforme ou à des horaires différents pour chaque travailleur ou groupe de travailleurs.
- Les pauses doivent être fixées au milieu du temps de travail. Il faut toutefois tenir compte des intérêts de l'entreprise, raison pour laquelle ce principe peut être appliqué de manière flexible. Si un temps de travail partiel de plus de cinq heures et demie précède ou suit une pause, une pause supplémentaire doit être accordée pour cette dernière, conformément aux dispositions générales de la loi sur le travail.
- Les pauses ne peuvent en principe pas être fractionnées. Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent toutefois être réparties conformément aux dispositions légales explicites, à condition qu'au moins une demi-heure puisse être prise sans interruption. Ainsi, si la pause quotidienne est d'au moins une heure en raison de la durée du travail, elle peut être divisée en une pause d'une demi-heure et plusieurs petites pauses.
- En cas d'horaires de travail flexibles, comme l'horaire mobile, c'est le temps de travail quotidien moyen qui est déterminant pour le calcul des pauses.

5. Droit à des pauses cigarettes?

Les pauses cigarettes sont également considérées comme des interruptions de travail.
En 1994, le tribunal de district de Zurich a dû examiner si la consommation de tabac devait être considérée comme un besoin fondamental des fumeurs. Il a jugé qu'exiger d'un employé qu'il «renonce à ses besoins en la matière, contrairement à des habitudes de longue date ou même à une dépendance pouvant être qualifiée de maladie (…) doit (…) être considéré comme une contrainte inutile. Même dans l'armée (…), la consommation de tabac est traitée quasiment comme un droit fondamental avec l'octroi de ‹pauses cigarettes›».
Néanmoins, si l'employeur le demande, les pauses pour fumer doivent être déplacées pendant les pauses ordinaires. De même, les petites pauses du matin ou de l'après-midi (par exemple aussi pour des appels téléphoniques qui ne peuvent être différés) ne sont pas considérées comme du temps de travail. Elles ne revêtent toutefois pas le caractère de pauses proprement dites au sens de la réglementation légale (pour les pauses toilettes, voir plus bas, chiffre 9).

6. Aucune obligation d'indemnisation pour les pauses

En principe, les pauses ne doivent pas être rémunérées. Si l'employé doit les passer sur le lieu de travail, par exemple pour effectuer des tâches de contrôle, les pauses correspondantes sont considérées comme du temps de travail. Les travailleurs peuvent certes se reposer et se restaurer dans une certaine mesure dans ces cas, mais ils n'offrent pas la détente habituelle. La pause est certes considérée comme accordée, mais le temps doit être compté dans le temps de travail. Ce n'est que dans ces cas que la pause doit être indemnisée par l'employeur (voir aussi à ce propos les chiffres 1 et 4).
Cette règle figure déjà dans le message du Conseil fédéral de 1960 relatif à la loi sur le travail. Celui-ci précisait déjà: «La pause est à considérer comme temps de travail lorsque le travailleur doit rester à la machine qu'il utilise ou exercer une autre fonction, mais pas lorsqu'il peut se déplacer librement et se rendre par exemple à la cantine. Il n'est pas contesté que les pauses peuvent être échelonnées dans le temps en fonction des groupes de travailleurs.»
Dans les faits qui ont donné lieu à l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_528/2008 du 27 février 2009, la question s'est également posée de savoir si les pauses de midi devaient être qualifiées de pauses ou de temps de travail: l'employé pouvait faire la sieste et quitter le bâtiment pour faire des courses ou autre. Il y avait une différence avec certains travailleurs d'autres secteurs d'activité dans la mesure où, en raison de son activité spécifique de secouriste, l'employé devait parfois se déplacer pendant les pauses en cas d'appel d'urgence, ce qui le limitait quelque peu dans l'organisation de ses arrêts de travail. Malgré tout, ces pauses n'ont pas été qualifiées de temps de travail. En effet, selon cet arrêt, les temps de pause ne doivent pas garantir la même liberté d'organisation que le temps libre proprement dit. La restriction due à la disponibilité de principe n'était pas telle que le recourant n'aurait plus pu passer le temps en question en pause pour lui-même. Ce qui était déterminant, c'est qu'il pouvait utiliser une heure et demie au total pour ses propres besoins (restauration, repos, courses).

7. Pauses rémunérées

On parle toutefois souvent de pauses rémunérées. Qu'est-ce que cela signifie? En réalité, la pause «payée» signifie que l'on peut la comptabiliser sur le temps de travail, bien que l'on ne travaille pas pendant ce temps, mais que l'on se trouve en pause. Dans les faits, cela signifie que le temps de travail théorique par semaine est réduit du temps de pause. En effet, que quelqu'un prenne des pauses ou non, le salaire mensuel reste le même. Le même principe s'applique si les travailleurs sont autorisés à prendre des pauses café sur leur temps de travail.
À noter que l'avant-projet de la future loi fédérale sur les conditions de travail dans le secteur des soins prévoit pour l'instant que les pauses soient considérées comme du temps de travail rémunéré.

8. Temps d'allaitement rémunérés

Conformément à la loi sur le travail, l'employeur doit aménager les conditions de travail de manière que les mères disposent de suffisamment de temps et d'un lieu approprié (pièce avec protection visuelle et bonnes conditions d'hygiène – pas les toilettes) pour allaiter ou tirer leur lait. Il peut s'agir d'un local fixe, par exemple une infirmerie ou, selon les disponibilités, un bureau vide, une salle de réunion ou autre. Si une collaboratrice souhaite allaiter son enfant ou tirer son lait, elle peut le faire pendant son travail.
Si la mère allaite, les heures nécessaires pour allaiter ou tirer son lait doivent être libérées. Cela sera comptabilisé comme temps de travail rémunéré pendant la première année de l'enfant:

- pour une **durée de travail** quotidienne **jusqu'à quatre heures:** au minimum 30 minutes;
- pour une **durée de travail** quotidienne **de plus de quatre heures:** au minimum 60 minutes;
- pour une **durée de travail** quotidienne **de plus de sept heures:** au minimum 90 minutes.

Ces périodes peuvent être prises en une seule fois ou réparties sur la journée, en fonction des besoins de l'enfant. L'employée dispose du même temps d'allaitement rémunéré, qu'elle allaite dans l'entreprise ou qu'elle quitte son poste de travail pour le faire. Cette disposition s'applique également aux femmes qui tirent leur lait.

9. Timbrage des pauses toilettes

Dans son arrêt CDP.2024.36 du 27 juin 2024, le tribunal cantonal de Neuchâtel a eu à se pencher sur la question de la qualification des pauses toilettes. Dans ce contexte, il a dû étudier le règlement d'une entreprise horlogère neuchâteloise selon lequel les collaborateurs doivent pointer pour les pauses toilettes. Le fait de timbrer a pour conséquence que ce temps ne doit pas être qualifié de temps de travail.
Le tribunal neuchâtelois a considéré que cette réglementation était autorisée par la loi sur le travail. Il a conclu qu'il existait une véritable lacune dans la loi sur le travail, considérant dans ce contexte que les travailleurs ne devaient pas se tenir à la disposition de l'employeur pendant la pause toilettes au sens de la loi et que ce temps n'était donc pas considéré comme du temps de travail.
Mais le tribunal cantonal a également fait remarquer que l'obligation de timbrage en question était problématique du point de vue de l'interdiction de la discrimination sexuelle selon l'art. 8 Cst. et l'art. 3 LEg, en particulier parce que les femmes devraient se rendre plus souvent aux toilettes pendant les menstruations. Une obligation générale de timbrage est donc «probablement» disproportionnée, des mesures compensatoires pourraient par exemple être introduites.

10. Des «pauses» pour les affaires urgentes?

Il existe des motifs qui donnent droit à un congé extraordinaire et donc à une dispense de travail de courte durée (art. 329 al. 3 CO). On peut les répartir grossièrement dans les cas suivants:

- régler des affaires personnelles: démarches administratives, changement de domicile, visite chez le médecin, prise de rendez-vous avec un avocat, etc.;
- accomplissement d'obligations particulières: examen de conduite, inspection militaire ou libération des obligations de service, etc.;
- événements familiaux particuliers: décès, maladie grave, mariage d'un proche, etc.;
- recherche d'emploi (voir à ce sujet les ch. 10.1 ss).

Il ne s'agit certes pas de pauses proprement dites au sens de la loi sur le travail, qui servent à la récupération. Mais même dans ces cas, le travail peut être interrompu en faveur du travailleur.
Le temps libre extraordinaire ne peut toutefois être pris que si l'affaire ne peut pas être réglée pendant le temps libre ordinaire. Dans le cas contraire, le temps de travail manqué doit être anticipé ou rattrapé.

10.1 Recherche d'emploi

Selon l'art. 329 al. 3 CO, l'employeur doit explicitement accorder au travailleur du temps pour la recherche d'un emploi. Selon la loi, cela ne vaut que pour la période suivant le licenciement:
«Il accorde au surplus au travailleur les heures et jours de congé usuels et, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi.»
Le fait que ce soit le travailleur ou l'employeur qui ait donné congé n'est pas pertinent pour évaluer l'étendue de la durée de la recherche d'emploi. Même si l'employé ne dispose pas encore de l'autorisation de travail pour la période suivant le contrat de travail, il faut lui accorder le temps nécessaire à la recherche d'emploi.
D'une manière générale, le travailleur doit essayer, dans la mesure du possible, d'organiser sa recherche d'emploi durant son temps libre – ce qui est bien sûr pratiquement exclu pour un emploi à 100%, mais tout à fait possible pour les modèles d'horaires variables.
Selon une décision du tribunal du travail de Zurich, des congés extraordinaires peuvent également être accordés pour la création de sa propre entreprise, mais uniquement s'il est prouvé que cela ne peut pas être fait pendant le temps libre (décisions du tribunal du travail de Zurich, année 2002, p. 16).
La prise unilatérale de temps libre par l'employé n'est autorisée que si l'employeur interdit indûment de prendre du temps libre et qu'il a été mis en garde à ce sujet. En effet, c'est en principe l'employeur qui décide du moment, tous les intérêts devant être pris en compte.

10.2 Étendue de la dispense de travail pour la recherche d'emploi

Le temps qu'un employé doit consacrer à la recherche d'un emploi doit être déterminé par l'employeur selon les règles de la bonne foi. Dans la pratique, la durée d'une demi-journée par semaine, qui doit également pouvoir être divisée en 2 × 2 heures, s'est imposée. Il ne faut toutefois libérer que le temps effectivement nécessaire. Un travailleur ne peut pas simplement prendre une demi-journée de congé par semaine pendant le délai de préavis.
Il est toutefois reconnu que le temps nécessaire à la recherche d'un emploi doit être augmenté en cas de préavis court ou de circonstances particulières (comme la situation du marché du travail ou la situation particulière de l'employé, par exemple l'âge).
La durée du trajet pour se rendre à un entretien d'embauche doit également être prise en compte pour la durée. Si la durée du congé accordé, qui doit être convenue à temps avec l'employeur, est dépassée, le temps doit être rattrapé.
Il n'est en principe pas admissible que le temps consacré à la recherche d'un emploi dépende du fait que le travailleur indique l'adresse de l'entretien d'embauche.

10.3 Rapports de travail de durée déterminée

Au vu de la formulation de la loi, on pourrait supposer que la réglementation ne doit s'appliquer qu'aux contrats de travail à durée indéterminée et non à ceux à durée déterminée. Dans la pratique, il est reconnu que le temps nécessaire à la recherche d'un emploi doit également être accordé à un travailleur ayant un contrat de travail à durée déterminée. Dans un tel cas, on détermine le délai de congé hypothétique qui serait applicable selon les art. 335b et 335c CO et on regarde quand il faudrait résilier le contrat pour que les rapports de travail, s'ils étaient de durée indéterminée, prennent fin à la date de fin du contrat de travail.

10.4 Récupération de l'absence

Les employeurs exigent souvent que le temps accordé pour la recherche d'emploi soit rattrapé. Il ne s'agit pas d'une règle générale. Il est admis que si le contrat de travail ne contient aucune disposition à ce sujet, rien n'oblige le travailleur à compenser le temps consacré à la recherche d'un emploi. La question de savoir si une disposition à ce sujet dans un contrat de travail serait contraignante est controversée. Cela ne serait admissible (si tant est qu'il le soit) que dans la mesure où il n'existe pas de droit au salaire pour la durée de la recherche d'emploi (concernant le droit au salaire, voir ch. 10.5).

Dans tous les cas, une compensation n'est pas autorisée en présence d'un cas relevant de l'art. 324a CO (empêchement de travailler sans faute).

10.5 Droit au salaire

Il n'existe pas de décision du Tribunal fédéral à ce sujet. C'est l'accord des parties qui est déterminant; à défaut, c'est l'usage. La pratique suivante s'est développée:

Pour les salaires mensuels et hebdomadaires, aucune déduction n'est effectuée; pour les salaires horaires, journaliers et à la tâche, seul le temps pendant lequel le travail est effectué est indemnisé.

En présence d'un cas relevant de l'art. 324a CO (empêchement de travailler sans faute), le salaire est dû.

11. Enregistrement des pauses

En Suisse, l'obligation d'enregistrer la durée du travail s'applique lorsque le contrat est soumis à la loi sur le travail.

Si celle-ci prévoit que le temps de travail doit être enregistré dans son intégralité, la position et la durée des pauses d'une demi-heure ou plus doivent également être enregistrées.

La loi sur le travail prévoit différentes exceptions à son applicabilité. Ainsi, elle n'est pas applicable aux cadres supérieurs. Selon l'art. 73a OLT 1, il est possible, dans certaines conditions, de renoncer totalement à l'enregistrement de la durée du travail. Selon l'art. 73b OLT 1, les travailleurs peuvent alors, avec une certaine autonomie dans la fixation de leur temps de travail, n'enregistrer que la durée quotidienne du travail. ■

Bibliographie sur le sujet

Balz Gross/Sévérine Frunz/Pierre-Yves Marro, Commentaire ad Art. 15 LTr, in: Kurzkommentar Arbeitsgesetz, Alfredi Blesi/Thomas Pietruszak/Isabelle Wildhaber (Édit.), Bâle 2018

Roland A. Müller, Commentaire ad Art. 15 LTr, in: Thomas Geiser/Adrian von Kaenel/Rémy Wyler (Édit.), Commentaire Loi sur le travail, Berne 2005

Marc Ph. Prinz/Gian Geel, Commentaire ad Art. 329 OR, in: Arbeitsvertrag, Boris Etter/Nicolas Facincani/Reto Sutter (Édit.), Berne 2021

Seco, Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2, Berne 2024

Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Commentaire ad Art. 329 OR, in: Arbeitsvertrag, 7e éd., Zurich 2012

Jean Christophe Schwaab, La pause en droit suisse du travail, in: Jusletter de 24 mars 2025