

Pause déjeuner, ce à quoi l'employeur est tenu

L'employeur doit laisser au salarié le temps de déjeuner et prévoir un lieu pour qu'il prenne ses repas. Sauf exception, cette seconde obligation subsiste malgré les titres-restaurant.

Modalités de la pause

Quelle durée ? - Il n'y a pas de texte général qui régleme la durée de la pause déjeuner, mais il existe des textes spécifiques à certaines catégories de salariés (ex. : personnels roulants ; décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006, JO du 28, art. 9). En pratique, c'est souvent la convention collective, un accord collectif ou un usage qui l'organise.

À titre d'information, l'administration préconisait une pause déjeuner de 45 minutes minimum dans les entreprises ayant des horaires variables (circ. DRT [94-4](#) du 21 avril 1994, réputée abrogée).

En revanche, le code du travail prévoit qu'un salarié doit bénéficier d'une pause minimale de 20 minutes consécutives après 6 heures de travail ou, s'il est mineur, d'au moins 30 minutes consécutives après 4h30 de travail (c. trav. [art. L. 3121-16](#), [L. 3161-1](#) et [L. 3162-3](#)). Sauf usage ou dispositions conventionnelles plus favorables, ce temps de pause peut être inclus dans la pause déjeuner (cass. soc. 20 juin 2013, n° [12-10127](#), BC V n° 159).

Quelle rémunération ? - Légalement, la pause déjeuner n'a pas à être rémunérée puisqu'il ne s'agit pas de temps de travail effectif. En revanche, si durant cette pause, le salarié reste à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles, cela devient du temps de travail effectif qui doit être décompté et rémunéré comme tel (c. trav. [art. L. 3121-1](#) et [L. 3121-2](#)).

Exemple

C'est le cas du salarié obligé de prendre ses repas sur place et qui ne dispose d'aucune liberté pendant sa pause repas (cass. soc. 14 novembre 2000, n°os 97- 45001 et [98-43314](#), BC V n° 364).

Un « lieu » dédié au repas

Une obligation variable. - L'employeur ne doit pas laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail (c. trav. [art. R. 4228-19](#)). Ses obligations varient en fonction de son effectif, apprécié au niveau de chaque établissement (c. trav. [art. R. 4228-22](#) et [R. 4228-23](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Effectif sécurité sociale](#) »).

Un emplacement. - Lorsque l'effectif est inférieur à 50 salariés, l'employeur est tenu de mettre à la disposition des salariés un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité (c. trav. [art. R. 4228-23](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Effectif sécurité sociale](#) »). Le code du travail ne donne pas plus de précision sur l'équipement de cet emplacement.

Par dérogation, cet emplacement peut être aménagé dans les locaux affectés au travail (sauf stockage ou emploi de substances ou mélanges dangereux), après une déclaration préalable à l'inspection du travail et au médecin du travail (arrêté du 4 mai 2017, JO du 7, texte n° 103).

Un local de restauration. - Lorsque l'effectif est d'au moins 50 salariés, l'employeur doit mettre en place un local de restauration après avoir recueilli l'avis du comité social et économique (c. trav. [art. R. 4228-22](#)).

À noter

Jusqu'au 31 décembre 2019, un local de restauration s'imposait dans les établissements où au moins 25 travailleurs souhaitaient habituellement prendre leur repas sur leur lieu de travail. Les locaux existant au 1^{er} janvier 2020 sont conservés jusqu'au 31 décembre 2024 (décret [2019-1586](#) du 31 décembre 2019, art. 4, IV).

Il faut que le local de restauration propose un nombre suffisant de sièges et de tables, un robinet d'eau potable (froide et chaude) pour 10 usagers, un réfrigérateur et une installation permettant de réchauffer les plats (c. trav. [art. R. 4228-22](#)).

Par ailleurs, le local doit être conçu dans des conditions permettant l'accès et l'évacuation des personnes handicapées (c. trav. [art. R. 4214-27](#)).

Nettoyage. - L'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration, ou de l'emplacement, et des équipements qui y sont installés après chaque repas (c. trav. [art. R. 4228-24](#)).

Des titres-restaurant

Facultatif. - Sauf usage ou dispositions conventionnelles plus favorables, la mise à disposition de titres-restaurant est facultative (cass. soc. 18 juillet 2000, n° [98-40402](#), BC V n° 287). Ces titres de paiement des repas peuvent avoir un support papier ou être dématérialisés (ex. : cartes rechargeables) et bénéficient, sous conditions, d'exonérations fiscales et sociales (voir Dictionnaire Paye, « [Titre-restaurant](#) »).

Bénéficiaires. - Tout salarié peut recevoir un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier (c. trav. [art. R. 3262-7](#)). Il en va de même pour les télétravailleurs (c. trav. [art. L. 1222-9](#) ; BOSS, Avantages en nature, § 155, 01/12/2024), les intérimaires (cass. soc. 29 novembre 2006, n° [05-42853](#), BC V n° 366) et les stagiaires (c. éduc. [art. L. 124-3](#))

Un salarié à temps partiel en bénéficie également, sauf si sa journée de travail débute après le déjeuner ou se termine avant [cass. soc. 13 avril 2023, n° [21-11322](#) FSB ; rép. Sublet, nos 59483 et 68221, JO 1er juillet 1985, AN quest. p. 3078].

En revanche, les salariés absents (ex. : maladie, congés payés) et les travailleurs à domicile n'en bénéficient pas (cass. soc. 13 janvier 1999, n° [97-40187](#) D).

Critères d'attribution. - L'employeur peut définir des critères d'attribution, s'ils sont objectifs et non discriminants, sachant que la seule différence de catégorie professionnelle ne constitue pas un critère valable.

À titre d'exemple, l'employeur doit traiter de la même façon les cadres et non-cadres placés dans la même situation (cass. soc. 20 février 2008, n° [05-45601](#), BC V n° 39) et les salariés selon qu'ils sont sédentaires ou non (cass. soc. 16 novembre 2007, n° [05-45438](#) D).

On notera que les juges ont admis que l'employeur réserve les titres-restaurant aux salariés ayant une durée minimale de travail au cours du mois (ex. : 15 jours de travail) (cass. soc. 16 septembre 2009, n° [08-42040](#) D).

Titres-restaurant ou local de restauration ? - Pour l'administration, l'employeur qui fournit des titres-restaurant peut se dispenser d'aménager un local de restauration (rép. Ebrard n° 8300, JO 27 mai 1964, AN quest. p. 1406) :

- s'il a des difficultés matérielles pour mettre celui-ci en place ;
- s'il a l'accord de tous les salariés ;
- et s'il existe, à proximité, un ou plusieurs restaurants acceptant les titres-restaurant.

L'application de cette tolérance, qui selon nos sources perdure, relève de l'appréciation des agents de contrôle de l'inspection du travail.

Attention cependant, pour les juges, l'octroi de titres-restaurant n'exonère pas l'employeur de ses obligations (CE 11 décembre 1970, n° 75398).

Pas de déjeuner au bureau ?

Même si, en principe, prendre son repas dans les locaux affectés au travail est interdit (c. trav. [art. R. 4228-19](#)), rester déjeuner dans ou à son bureau est courant dans nombre d'entreprises. D'une part, le code du travail indique que l'employeur ne doit pas laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail (c. trav. [art. R. 4228-19](#)). D'autre part, cette pratique

n'est pas nécessairement compatible avec son obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés (c. trav. [art. L. 4121-1](#) et [L. 4121-2](#)). On peut, en effet, se demander si la prise du repas au poste de travail répond à ces exigences en termes de risques professionnels (ex. : possible travail en déjeunant) et d'hygiène (ex. : restes de nourriture dans les poubelles, nettoyage des postes de travail inadapté).

Ainsi, lorsqu'il existe un lieu dédié au repas « conforme », l'employeur peut interdire aux salariés de manger à leur poste de travail. Il peut même le prévoir dans une clause du règlement intérieur, clause qu'il peut faire valider par l'inspection du travail en cas de doute (c. trav. [art. L. 1322-1-1](#)).