

# Une pause de midi rémunérée compte-t-elle comme pause lors d'un contrôle ITM ?

## Réponse courte

Non, une pause de midi rémunérée **ne compte pas** comme une véritable pause lors d'un contrôle ITM si le salarié reste **à la disposition de l'employeur**. Dans ce cas, elle constitue du **temps de travail effectif** au sens de l'article L.211-4 du Code du travail, qui définit la durée de travail comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur.

L'ITM vérifie les **conditions réelles** de la pause : si le salarié doit rester sur le lieu de travail, répondre au téléphone, surveiller des équipements ou être disponible pour intervention, la pause rémunérée sera **requalifiée** en temps de travail lors du contrôle.

Cette requalification peut entraîner un **dépassement des durées maximales** (10h/jour et 48h/semaine, art. L.211-12) et déclencher des amendes de **251 à 15.000 €** prévues à l'article L.211-36. La qualification juridique prime sur la qualification contractuelle ou la rémunération de la période.

## Définition

Une **pause véritable** au sens du droit luxembourgeois est une période pendant laquelle le salarié est totalement libéré de ses obligations professionnelles et peut **disposer librement de son temps**. La rémunération de cette période n'en change pas la nature juridique.

Une **pause rémunérée constitutive de temps de travail effectif** est une période pendant laquelle le salarié, bien que ne travaillant pas activement, reste à la disposition de l'employeur et peut être sollicité à tout moment. Conformément à l'article L.211-4 du Code du travail, sont exclues du temps de travail uniquement les périodes de repos pendant lesquelles le salarié **n'est pas à la disposition** de son employeur. La CJUE a confirmé cette approche fondée sur l'analyse des contraintes réelles pesant sur le salarié (CJUE, 9 mars 2021, C-344/19 et C-580/19).

## Questions fréquentes

### Comment l'ITM contrôle-t-elle la qualification des pauses ?

L'ITM vérifie les conditions réelles de la pause : présence imposée sur le lieu de travail, obligation de répondre au téléphone, surveillance d'équipements, disponibilité pour intervention. Si l'une de ces conditions est remplie, la pause est requalifiée en temps de travail effectif.

### La rémunération transforme-t-elle la pause en temps de travail ?

Non, la rémunération est indifférente à la qualification juridique. C'est le critère de disponibilité (article L.211-4) qui prime. Une pause rémunérée mais où le salarié peut vaquer librement reste exclue du temps de travail effectif. La qualification réelle prime sur la qualification contractuelle.

### Quelle durée déclenche l'obligation de pause ?

Une journée de travail dépassant 6 heures déclenche l'obligation de pause selon l'article L.211-16(1) du Code du travail. Une pause unique non rémunérée par jour est autorisée (article L.211-16(2)). Le repos journalier minimal est de 11 heures consécutives (article L.211-16(3)).

### Quelles sanctions en cas de requalification ITM des pauses ?

La requalification peut entraîner un dépassement des durées maximales (10h/jour, 48h/semaine au sens de l'article L.211-12) et déclencher des amendes de 251 à 15 000 euros prévues à l'article L.211-36 du Code du travail. La traçabilité des pauses est essentielle.

### Quels critères distinguent une pause véritable du temps de travail ?

Une pause véritable suppose aucune disponibilité pour l'employeur, liberté totale de quitter les lieux, aucune surveillance d'équipement, aucune obligation de répondre aux sollicitations et liberté totale de vaquer aux occupations. La rémunération est indifférente à cette qualification juridique.

### Une pause de midi rémunérée compte-t-elle comme pause lors d'un contrôle ITM ?

Non, une pause de midi rémunérée ne compte pas comme une véritable pause lors d'un contrôle ITM si le salarié reste à la disposition de l'employeur. Elle constitue alors du temps de travail effectif au sens de l'article L.211-4 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous compare les caractéristiques de la pause véritable et de la pause requalifiée en temps de travail.

Critère	Pause véritable (non comptabilisée)	Temps de travail effectif (comptabilisé)
Disponibilité pour l'employeur	Aucune	Permanente, même passive
Liberté de quitter les lieux	Totale	Restreinte ou impossible
Surveillance d'équipement	Aucune	Imposée même de façon passive
Réponse aux sollicitations	Pas d'obligation	Obligation d'être joignable
Liberté de vaquer aux occupations	Totale	Limitée par les contraintes
Qualification contractuelle	Indifférente	Indifférente
Rémunération	Indifférente	Indifférente

## Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous récapitule les seuils, durées et sanctions applicables au contrôle ITM des pauses.

Élément	Valeur	Base légale
Durée déclenchant l'obligation de pause	> 6 heures de travail journalier	Art. <a href="#">L.211-16</a> (1)
Pause unique non rémunérée autorisée	1 seule période	Art. <a href="#">L.211-16</a> (2)
Repos journalier minimal	11 heures consécutives	Art. <a href="#">L.211-16</a> (3)
Durée maximale journalière	10 heures	Art. <a href="#">L.211-12</a> (1)
Durée maximale hebdomadaire	48 heures	Art. <a href="#">L.211-12</a> (1)
Amende pénale (chapitre durée travail)	251 à 15.000 €	Art. <a href="#">L.211-36</a>
Amende administrative <a href="#">ITM</a>	Jusqu'à 25.000 €	Art. <a href="#">L.614-13</a>

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit documenter clairement dans le **règlement intérieur** que le salarié peut quitter les lieux durant la pause de midi, sans surveillance ni sollicitation. Cette formalisation écrite constitue un premier rempart en cas de contrôle [ITM](#), à condition d'être confirmée par la **réalité opérationnelle** : registres de pointage, témoignages, organisation effective des relèves.

Une **vraie relève** doit être organisée pendant la pause (autre salarié, fermeture de l'établissement, transfert d'appels). Les managers doivent être formés à respecter strictement le caractère libre du temps de pause, sans envoyer de messages, mails ou demandes ponctuelles. La traçabilité écrite des consignes managériales sécurise la position de l'employeur.

Si les contraintes opérationnelles imposent une **disponibilité résiduelle** (téléphone, surveillance d'écran, présence sur site), l'employeur doit assumer la requalification : la période est alors comptabilisée dans le calcul des durées maximales journalières et hebdomadaires. Une véritable pause non rémunérée doit alors être organisée séparément pour respecter l'**obligation de pause** de l'article [L.211-16](#).

L'[ITM](#) se fonde sur un **faisceau d'indices** : règlement intérieur, contrats, plans d'organisation du travail, témoignages des salariés, registres et pointages. La seule mention contractuelle d'une « pause rémunérée » ne suffit jamais à écarter la qualification de temps de travail si les contraintes réelles persistent.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-4</a>	Définition de la durée de travail (mise à disposition de l'employeur)
Art. <a href="#">L.211-12 (1)</a>	Durée maximale journalière (10h) et hebdomadaire (48h)
Art. <a href="#">L.211-16 (1)</a>	Temps de repos rémunérés ou non, adaptés à l'activité (> 6h)
Art. <a href="#">L.211-16 (2)</a>	Une seule période de repos non rémunérée par journée
Art. <a href="#">L.211-16 (3)</a>	Repos journalier de 11 heures consécutives
Art. <a href="#">L.211-29</a>	Tenue d'un registre spécial des heures de travail
Art. <a href="#">L.211-36</a>	Amende pénale 251 à 15.000 € (infractions chapitre durée travail)
Art. <a href="#">L.614-13</a>	Amende administrative <a href="#">ITM</a> jusqu'à 25.000 €
<b>CJUE 9 mars 2021</b>	Aff. C-344/19 et C-580/19 — temps de travail et contraintes

Le simple fait de rémunérer une pause ne suffit pas à en faire une véritable pause au sens juridique : c'est la **disponibilité réelle** pour l'employeur qui détermine la qualification. L'[ITM](#) contrôle la réalité opérationnelle et requalifie systématiquement les pauses avec permanence, même passive, en temps de travail effectif.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.