

Un salarié en télétravail peut-il être contacté pendant sa pause déjeuner ?

Réponse courte

Non, un salarié en télétravail ne peut pas être contacté pendant sa pause déjeuner sauf situation exceptionnelle dûment justifiée. La **pause déjeuner** constitue un temps de repos pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, conformément à l'article [L.211-16](#) du Code du travail.

Le **droit à la déconnexion** établi par l'article [L.312-9](#) renforce cette protection : le salarié a la faculté de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles pendant ses temps de repos. Les règles sur les temps de travail et de repos s'appliquent intégralement aux télétravailleurs selon la Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail.

Si l'employeur contacte le salarié pendant sa pause, celle-ci doit être considérée comme du **temps de travail effectif** et rémunérée en conséquence. Les dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion doivent être prévues dans le régime de déconnexion de l'entreprise avec des modalités de compensation claires.

Le non-respect de ces dispositions expose l'employeur à des sanctions administratives et fragilise sa conformité aux obligations de protection de la santé et de la sécurité des salariés, particulièrement en télétravail où les frontières professionnelles nécessitent une vigilance accrue.

Définition

La **pause déjeuner** est une période de repos non rémunérée accordée au salarié durant sa journée de travail, généralement pour prendre son repas. Elle fait partie des temps de repos obligatoires prévus par l'article [L.211-16](#) du Code du travail lorsque la durée de travail journalière dépasse six heures.

Le **temps de repos** désigne toute période pendant laquelle le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Durant ces périodes, le salarié ne peut être sollicité pour des tâches professionnelles et dispose d'une liberté de mouvement et d'action.

Le **télétravail** est une forme d'organisation du travail dans laquelle le salarié effectue, de façon régulière et volontaire, un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, notamment en matière de temps de travail et de repos.

Questions fréquentes

Que se passe-t-il si l'employeur contacte un télétravailleur pendant sa pause déjeuner ?

Si l'employeur contacte le salarié pendant sa pause déjeuner, celle-ci doit être considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée en conséquence. Le salarié doit alors bénéficier d'une autre période de repos non rémunérée pour compenser.

Quelles mesures l'employeur doit-il mettre en place pour respecter la pause déjeuner des télétravailleurs ?

L'employeur doit intégrer la protection de la pause déjeuner dans son régime de déconnexion, définir des plages horaires fixes (ex: 12h-13h), configurer des réponses automatiques, paramétrer les outils de communication pour bloquer les notifications pendant la pause, et sensibiliser les managers au respect des temps de repos.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du droit à la déconnexion pendant la pause déjeuner ?

Le non-respect du droit à la déconnexion expose l'employeur à des sanctions administratives de 251 à 25.000 euros selon l'article L.312-10. De plus, cela fragilise sa conformité aux obligations de protection de la santé et de la sécurité des salariés, particulièrement en télétravail.

Un salarié en télétravail peut-il être contacté pendant sa pause déjeuner ?

Non, un salarié en télétravail ne peut pas être contacté pendant sa pause déjeuner, sauf situation exceptionnelle dûment justifiée. La pause déjeuner constitue un temps de repos pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, conformément à l'article L.211-16 du Code du travail et au droit à la déconnexion établi par l'article L.312-9.

Conditions d'exercice

L'article L.211-16 du Code du travail impose qu'après **six heures de travail journalier**, tout salarié bénéficie d'un ou plusieurs temps de repos, rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée. L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'**une seule période de temps de repos non rémunérée**, qui correspond généralement à la pause déjeuner.

Ces dispositions s'appliquent **intégralement aux télétravailleurs** selon la Convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail, déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Le télétravailleur bénéficie des mêmes garanties en matière de temps de travail, de repos et de protection de la santé que le salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le **droit à la déconnexion** prévu par l'article L.312-9 renforce cette protection en permettant au salarié de ne pas être sollicité ni de répondre à des communications professionnelles en dehors de son temps de travail effectif. La pause déjeuner, constituant un temps de repos, relève de ce périmètre de protection.

Si le salarié reste à la disposition de l'employeur pendant sa pause (par exemple, s'il doit répondre au téléphone ou traiter des emails), cette période doit être considérée comme du **temps de travail effectif** et être rémunérée. Dans ce cas, le salarié doit bénéficier d'une autre période de repos non rémunérée.

Situation	Qualification	Conséquence
Pause libre sans sollicitation	Temps de repos non rémunéré	Aucun contact autorisé, sauf urgence prévue
Pause avec obligation de disponibilité	Temps de travail effectif	Rémunération obligatoire + autre pause due
Contact exceptionnel avec accord	Dérogation au droit à déconnexion	Compensation obligatoire selon régime établi

Modalités pratiques

Pour respecter le droit à la déconnexion pendant la pause déjeuner des télétravailleurs, l'employeur doit intégrer cette protection dans son **régime de déconnexion** établi conformément à l'article L.312-9. Ce régime doit préciser les plages horaires de pause pendant lesquelles les salariés ne peuvent être contactés.

L'employeur peut mettre en place plusieurs **mesures techniques et organisationnelles** :

- Définir des plages horaires fixes pour la pause déjeuner (par exemple, 12h-13h ou 12h30-13h30)
- Configurer des réponses automatiques durant ces plages indiquant l'indisponibilité du salarié
- Paramétrer les outils de communication pour bloquer ou différer les notifications pendant la pause
- Sensibiliser les managers au respect des temps de repos, particulièrement en télétravail
- Inclure dans l'accord ou la charte de télétravail les modalités spécifiques de la pause déjeuner

Le **régime de déconnexion** doit également prévoir les modalités de compensation en cas de dérogation exceptionnelle. Si une urgence justifie le contact d'un télétravailleur pendant sa pause déjeuner, l'employeur doit :

- Documenter la nature de l'urgence et sa justification
- Accorder une compensation immédiate (report de la pause, récupération, rémunération)
- Éviter que cette situation ne devienne une pratique régulière

Les **horaires de travail** des télétravailleurs doivent être clairement définis dans l'accord de télétravail, incluant les plages de disponibilité et les temps de pause. Cette formalisation protège à la fois le salarié contre les sollicitations inappropriées et l'employeur en cas de contrôle de l'ITM.

Mesure	Outil / Procédure	Objectif
Plages horaires fixes	Accord télétravail, règlement intérieur	Clarifier les périodes de repos
Mesures techniques	Paramétrage emails, messagerie, téléphone	Prévenir les sollicitations
Sensibilisation managers	Formation, charte de déconnexion	Responsabiliser l'encadrement
Procédure d'urgence	Protocole d'exception documenté	Encadrer les dérogations
Système de compensation	Suivi des pauses, reporting RH	Garantir le respect des droits

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'intégrer explicitement la protection de la pause déjeuner dans la **charte de télétravail** ou l'accord de télétravail de l'entreprise. Cette formalisation évite les ambiguïtés et renforce la culture du respect des temps de repos, particulièrement importante en télétravail où les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle sont plus poreuses.

Les **managers et équipes** doivent être sensibilisés aux spécificités du télétravail en matière de déconnexion. Le télétravailleur à domicile peut être perçu comme "toujours disponible", ce qui accroît le risque de sollicitations inappropriées. Des formations régulières et des rappels permettent de maintenir le respect des temps de repos.

L'employeur gagne à **planifier les réunions et communications** en dehors des plages de pause habituelles. Éviter de programmer des réunions entre 12h et 14h, période traditionnelle de pause déjeuner, démontre le respect de l'équilibre vie professionnelle/vie privée et prévient les tensions.

En cas de **fuseaux horaires différents** (télétravailleurs à l'étranger, équipes internationales), l'employeur doit adapter les plages de déconnexion aux horaires locaux du télétravailleur. Un télétravailleur basé au Luxembourg ne peut être contacté pendant sa pause déjeuner luxembourgeoise sous prétexte d'un collègue situé dans un autre fuseau horaire.

La **documentation des incidents** de non-respect de la pause déjeuner permet d'identifier les pratiques problématiques et d'y remédier. Un système de signalement anonyme ou via les représentants du personnel peut être utile pour détecter les manquements récurrents sans exposer les salariés à des représailles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-16	Temps de repos obligatoire après six heures de travail journalier, une seule période de repos non rémunérée autorisée
Article L.211-16(3)	Repos journalier de onze heures consécutives au minimum par période de 24 heures
Article L.312-9	Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail, incluant les mesures de sensibilisation et de formation
Article L.312-1	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Article L.312-10	Sanctions de 251 à 25.000 euros pour non-mise en place du régime de déconnexion
Convention du 20 octobre 2020	Régime juridique du télétravail, égalité de traitement avec salariés en présentiel
RGD du 22 janvier 2021	Déclaration d'obligation générale de la convention sur le télétravail
Directive 2003/88/CE	Aménagement du temps de travail au niveau européen

Le non-respect systématique de la pause déjeuner des télétravailleurs peut constituer une preuve de dépassement des durées maximales de travail et d'atteinte à l'obligation de sécurité de l'employeur. En cas de contentieux ou de burn-out, ces éléments peuvent être invoqués par le salarié pour démontrer les manquements de l'employeur à ses obligations fondamentales.

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.