

Fiche pratique : Pause repas : quelles sont les obligations de l'employeur ?

Le Code du travail interdit à l'employeur de laisser ses salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail. Pour éviter tout risque de procès-verbal dressé par l'inspection du travail en cas de contrôle, le chef d'entreprise doit veiller à mettre à la disposition de ses salariés un espace dédié à la restauration. L'existence d'un local de restauration peut provenir soit d'une décision prise par l'employeur, soit d'une demande formulée par les salariés eux-mêmes.

Le local de restauration

Lorsque vingt-cinq salariés ou plus souhaitent prendre leur repas dans l'entreprise

L'employeur doit mettre à disposition de ses salariés, après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, un véritable local de restauration. S'il est aménagé sur le lieu de travail, l'employeur doit, en outre, demander l'autorisation de l'inspection du travail et l'avis de la médecine du travail.

Le local devra comporter les éléments suivants :

- des sièges et tables en nombre suffisant ;
- un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers ;
- un réfrigérateur pour la conservation des aliments et des boissons ;
- une plaque chauffante.

Il pourra prendre la forme soit :

- d'une cantine ou d'un réfectoire ;
- d'un restaurant d'entreprise ou interentreprises, lorsque plusieurs entreprises dans une même zone géographique décident la construction ou l'aménagement d'un restaurant commun.

Lorsque moins de vingt-cinq salariés souhaitent prendre leur repas dans l'entreprise

L'obligation de l'employeur se limitera, dans ce cas, à mettre à disposition un simple emplacement réservé à la restauration des salariés, dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité. À titre dérogatoire, après autorisation de l'inspecteur du travail et avis de la médecine du travail, cet emplacement peut être aménagé dans les locaux affectés au travail, hormis les postes de travail comportant l'emploi de substances ou de préparations dangereuses.

Les autres obligations de l'employeur

L'accès au local de restauration

Lorsque la nature de l'activité l'exige, l'espace réservé à la restauration doit pouvoir être utilisé à titre de salle de repos, après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Les sièges doivent alors posséder des dossiers, et les femmes enceintes doivent pouvoir bénéficier d'une position allongée.

Par ailleurs, l'accès au local de restauration doit être ouvert à tous les salariés, quel que soit leur statut.

Les locaux ou emplacements destinés à la restauration doivent être accessibles aux travailleurs handicapés.

En revanche, sauf dispositions contraires, les salariés d'une entreprise sous-traitante n'ont pas accès à ce local.

Enfin, pour vérifier la conformité des locaux aux normes d'hygiène et de sécurité, l'inspection du travail peut, à tout moment, pénétrer librement dans toutes les parties de l'entreprise, et a fortiori à l'intérieur du local de restauration. L'employeur ne sera pas forcément tenu informé d'une telle visite et ne peut en aucun cas s'y opposer.

L'interdiction de fumer

Il est interdit de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés tels que les locaux destinés à la restauration collective, ainsi que les salles et espaces de repos.

L'employeur doit mettre en place les moyens nécessaires destinés à faire respecter cette interdiction au sein de l'entreprise.

En cas de non-respect de l'interdiction, l'employeur pourra être condamné à payer l'amende prévue pour les contraventions de 4^e classe, soit un montant maximum de 750 euros.

Le financement des repas

L'attribution facultative de titres-restaurant

Aucune disposition du Code du travail n'oblige l'employeur à mettre en place des titres-restaurant en faveur de ses salariés.

L'attribution de titres-restaurant ne remplace pas textuellement l'obligation de mettre un local à la disposition des salariés pour le repas. Toutefois, une décision de la Cour de cassation a semé le doute en laissant penser qu'un employeur est obligé d'octroyer des titres-restaurant à défaut de mise en place d'un local ou d'un emplacement de restauration. Cette position jurisprudentielle a semble-t-il été adoptée par l'Administration.

Conseil Tissot :

Par prudence, il est vivement conseillé d'interroger l'inspection du travail en demandant une réponse écrite.

Des exonérations pour l'employeur

L'employeur peut bénéficier d'exonérations fiscales (taxe sur les salaires, impôt sur les revenus) et surtout d'exonérations de cotisations sociales, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- le financement doit être conjoint entre le salarié et l'employeur dont la contribution doit être comprise entre 50 et 60 %, et ne peut dans tous les cas excéder 5,21 euros (valeur au 1^{er} janvier 2010) du moins pour bénéficier d'un régime social et fiscal avantageux ;
- les titres-restaurant ne doivent pas se cumuler avec un autre avantage ayant la même nature et la même périodicité (telle qu'une prime de restauration accordée à chaque salarié, mensuellement, en fonction du nombre de jours travaillés). Une réintégration de l'ensemble dans l'assiette de cotisations sociales peut alors, à tort, se produire.

Attention :

En cas de dépassement du seuil de 60 %, l'intégralité de la valeur du titre était traditionnellement réintégrée dans l'assiette de cotisations sociales. Désormais, seule la partie excédentaire fait l'objet d'une réintégration sociale (loi n° 2008-776 du 4 août 2008). Le dispositif est ainsi plus favorable que celui adopté par la jurisprudence et l'Administration. Il faut toutefois observer qu'aucune mesure fiscale équivalente n'a été adoptée.

Les salariés bénéficiaires

Seuls les salariés liés à l'employeur par un contrat de travail et qui justifient prendre un repas pendant l'horaire de travail peuvent bénéficier de titres-restaurant. Il s'agit :

- des salariés à temps plein (CDI ou CDD) ;
- des salariés à temps partiel, sous réserve que leur horaire de travail soit entrecoupé d'une pause repas ;
- des apprentis ;
- des représentants du personnel en délégation ;
- des intérimaires ;
- des salariés qui exécutent leur préavis (sauf pendant la période cumulée des heures de recherche d'emploi en fin de préavis).

En revanche, ne peuvent bénéficier des titres-restaurant :

- les salariés dispensés d'exécuter leur préavis ;
- les salariés en congés payés ;
- les salariés en arrêt maladie ;
- les salariés d'une entreprise sous-traitante ;
- les élèves exécutant un stage dans le cadre de leurs études (une attribution facultative est possible).

Le titre-restaurant doit être attribué sur une base équitable à chaque salarié, ce qui n'empêche pas une tarification différente pour certains d'entre eux, sur la base d'éléments justifiés.

Une entreprise peut attribuer des titres-restaurants d'un montant plus élevé à des salariés dont le domicile est plus éloigné.

L'employeur ne peut accorder à chaque salarié qu'un seul titre-restaurant par jour de travail effectué, à l'exclusion des jours d'absence de ce dernier.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, les journées pendant lesquelles la formation leur est dispensée n'ouvrent pas droit à l'obtention de titres-restaurant. Seules les journées de présence dans l'entreprise permettent de bénéficier des titres-restaurant.

La prise en charge des frais de repas

Lorsque l'employeur participe aux frais de repas de ses salariés (en application d'une disposition réglementaire ou conventionnelle ou d'un usage), l'économie réalisée par le salarié pourra être analysée soit comme un avantage en nature pour la Sécurité sociale, lorsque l'employeur prend en charge les dépenses personnelles du salarié,

soit comme des frais professionnels lorsqu'il s'agit de charges liées à la profession.

La pause repas

L'employeur est-il obligé d'accorder une pause repas ?

Le Code du travail ne prévoit pas d'obligation de faire une pause repas en milieu de journée.

Cependant, un temps minimal de 20 minutes est dû à tout salarié qui effectue 6 heures consécutives de travail effectif quotidien. En outre, il est tout à fait possible de prendre la pause repas avant l'accomplissement des 6 heures, à la condition toutefois que la durée minimale de 6 heures de travail effectif soit effectuée dans la journée.

En cas de journée continue, une pause de trois quarts d'heure doit être accordée. De plus, si les salariés ont moins de 18 ans, ils doivent impérativement s'arrêter toutes les 4 heures et demie.

T Conseil Tissot :

Bien souvent, des dispositions conventionnelles régissent les temps de pause (durée et modalités). Il conviendra de se référer à la convention collective applicable.

I - La restauration à l'intérieur de l'entreprise

A) La mise à disposition d'un local de restauration

L'absence d'obligation de l'employeur de fournir un repas

L'employeur n'est pas tenu de fournir un repas à ses salariés.

L'article R. 4228-19 du Code du travail interdit seulement à l'employeur de laisser les salariés prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail, mais l'employeur n'a pas, en principe, l'obligation de fournir un local.

Cependant, selon les articles R. 4228-22 et R. 4228-23 du Code du travail, il est tenu de mettre à la disposition des salariés :

- un local de restauration si au moins 25 salariés désirent prendre leurs repas sur leur lieu de travail ;
- un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions, si ce nombre est inférieur à 25 salariés.

Dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics, l'employeur doit prendre toutes mesures permettant aux salariés d'avoir des repas chauds dans des locaux clos et couverts.

Même s'il n'existe pas d'obligation de participer aux frais de repas du salarié, l'employeur participe en général en partie au paiement du repas du salarié sous forme d'avantages en nature.

Dérogations

La mise à disposition d'un local de restauration peut être prévue par un accord d'entreprise, une convention collective, un usage professionnel ou par voie contractuelle.

B) La création d'un local de restauration

L'initiative de la création d'un local de restauration

L'employeur peut prendre l'initiative de créer un local de restauration. Le comité d'entreprise peut également décider de le créer dans le cadre de ses attributions d'ordre social et culturel. La création du local peut provenir d'une décision conjointe.

Autorisation de créer un local de restauration

L'employeur doit demander l'avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel avant la création du local. Si le local de restauration est aménagé sur le lieu de travail, l'employeur doit, en outre, demander l'autorisation de l'Inspection du travail et l'avis de la médecine du travail. Ces administrations vérifieront que l'entreprise n'utilise pas de produits ou substances dangereuses pour donner leurs autorisations.

Les différentes formes de locaux de restauration

Le local doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporter un robinet d'eau potable, froide et chaude pour 10 salariés (C. trav. art. R. 4228-22). Il doit comprendre un réfrigérateur et une installation pour réchauffer les plats. Il est également prévu que le local doit être nettoyé après les repas.

Le local de restauration peut prendre plusieurs formes :

- cantine ;
- restaurant d'entreprise ;
- réfectoire ;
- restaurant interentreprises, lorsque plusieurs entreprises dans une même zone géographique décident la construction ou l'aménagement d'un restaurant commun.

Remarque :

Le local de restauration peut servir de lieu de repos en dehors des heures de repas, lorsque l'activité l'exige.

C) La gestion du local de restauration

Dès lors qu'un local de restauration est ouvert, le comité d'entreprise peut en exiger à tout moment la gestion, conformément à l'article R. 2323-20 du Code du travail qui classe le local de restauration dans les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ; et ceci même si l'initiative de la création provenait de l'employeur.

Attention :

La responsabilité du comité d'entreprise peut être engagée en cas de faute de gestion.

Jurisprudence : un comité d'entreprise commet une faute de gestion qui engage sa responsabilité vis-à-vis de l'employeur, lorsqu'il interrompt sans contrainte le fonctionnement de la cantine (Cass. soc., 14 janvier 1981).

Le comité d'entreprise peut conclure un accord pour que l'employeur gère la cantine dans le cadre d'un mandat.

La gestion du local de restauration peut être directe, c'est-à-dire gérée par l'employeur ou le comité d'entreprise ou mise en location-gérance, c'est-à-dire confiée à un tiers qui l'exploite à ses risques et périls et pour son compte.

D) L'accès au local de restauration

Salariés ayant accès au local de restauration

Tout salarié de l'entreprise dispose d'un droit d'accès au local de restauration.

Remarque :

Les salariés d'une entreprise sous-traitante travaillant dans les locaux de l'entreprise n'ont en revanche, pas accès à ce local, sauf accord contraire.

L'Inspection du travail

L'inspection du travail est autorisée à pénétrer librement dans toutes les parties de l'entreprise, y compris à l'intérieur du local de restauration pour vérifier la conformité des locaux aux normes d'hygiène et de sécurité.

L'inspection du travail n'a pas à informer l'employeur de sa visite à l'avance. De plus, l'employeur ne peut s'opposer à la visite de l'inspection du travail.

Si l'inspecteur est amené à vérifier la qualité des repas, il doit s'acquitter du prix du repas.

L'inspecteur du travail doit informer de sa présence le chef d'entreprise. Le droit de visite peut être exercé en l'absence de l'employeur. Néanmoins, l'employeur a intérêt à être présent ou à faire accompagner l'inspecteur au cours de la visite afin de prendre en compte toutes les remarques qui lui sont faites.

L'inspecteur du travail a le droit d'entendre toutes personnes et l'employeur qui s'y opposerait commettrait un délit d'obstacle au contrôle.

Jurisprudence : un salarié qui informerait l'inspecteur d'un fait concernant l'entreprise ne commet pas de faute, sauf abus caractérisé de la part du salarié (Cass. soc., 14 mars 2000).

E) Les interdictions et obligations liées à la restauration

Interdiction de manger à son poste de travail

Il est interdit de prendre son repas à son poste de travail. Un usage de l'entreprise ou une disposition de la convention collective peuvent autoriser le salarié à prendre un casse-croûte, pendant ses pauses à son poste de travail.

Interdiction d'introduire des boissons alcoolisées

Il est interdit à quiconque d'introduire dans l'établissement, ou de distribuer, des boissons alcoolisées à l'exception cependant du vin, de la bière, du cidre et du poiré. L'employeur peut, dans le règlement intérieur, délimiter les heures et les quantités de consommation de boissons alcoolisées.

Remarque :

L'employeur ne doit pas laisser entrer ou séjourner une personne en état d'ivresse dans l'enceinte de l'entreprise.

Interdiction de fumer dans les locaux de restauration

Hormis les espaces réservés, il est interdit de fumer dans tous locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés. C'est le cas des locaux de restauration.

Obligation de fournir des boissons et de l'eau

L'employeur a l'obligation de fournir de l'eau potable d'une température située entre 9° et 15°. Le robinet ou le distributeur doit présenter toutes les garanties d'hygiène et de propreté.

L'employeur doit fournir gratuitement à ses salariés une boisson non alcoolisée lorsque les conditions de travail l'exigent. L'employeur détermine après consultation du CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel la liste des postes concernés. L'emplacement des distributeurs est déterminé par l'employeur qui doit les situer à proximité des postes de travail.

F) Responsabilité de l'employeur

Accidents survenant au cours des repas dans l'enceinte de l'entreprise

Les accidents survenant au cours de repas pris dans le local de restauration constituent des accidents du travail car l'employé est sous le contrôle et l'autorité de l'employeur.

Pour que le caractère professionnel de l'accident soit écarté, il faut qu'il soit établi que le salarié a échappé à l'autorité de l'employeur.

Jurisprudence : il en est ainsi, lorsque le salarié se livre à des actes étrangers à la destination normale du réfectoire et contraires aux consignes qui en régissent l'usage (Cass. soc., 3 juin 1970), ou lorsque l'accident s'est produit alors que le salarié s'est absenté de l'entreprise pour effectuer des achats personnels (Cass. soc., 7 mai 1981).

L'employeur est responsable des accidents survenus lors des repas, ceci, même si la gestion du local de restauration a été confiée au comité d'entreprise.

Accidents survenant au cours des repas hors de l'enceinte de l'entreprise

Un accident intervenu entre le lieu où le salarié travaille et celui où il prend ses repas en dehors de l'entreprise est considéré comme un accident de trajet.

Un accident survenu dans un restaurant interentreprises, situé en dehors de l'entreprise, est un accident de travail.

Jurisprudence : l'accident survenant dans un restaurant interentreprises est considéré comme un accident professionnel, même si la gestion du restaurant a été confiée à une autre société, dans la mesure où les employeurs ont conservé la responsabilité et la surveillance du local sur lequel ils exercent un contrôle permanent (Cass. soc., 11 février 1981).