

Quelle pause doit être accordée aux salariés au Luxembourg après plusieurs heures de travail ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **aucune durée minimale de pause n'est fixée par la loi** pour les salariés majeurs. L'article [L.211-16](#) du Code du travail impose uniquement qu'un salarié bénéficie **d'un ou de plusieurs temps de repos** lorsque la durée de travail journalière dépasse six heures, mais ces pauses doivent être "adaptées à la nature de l'activité exercée" pour garantir santé et sécurité. La loi autorise une seule période de repos non rémunérée par jour.

Pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, l'article [L.344-11](#) impose une **pause d'au moins 30 minutes consécutives après quatre heures de travail**. Cette pause devient obligatoire dès que le jeune a travaillé quatre heures.

En pratique, bien que la flexibilité soit offerte aux employeurs, une pause trop courte pourrait être contestée comme insuffisante au regard de l'objectif de protection inscrit dans le Code du travail. Les conventions collectives peuvent prévoir des modalités plus favorables.

Définition

Le **temps de repos obligatoire** désigne l'interruption du travail que l'employeur doit accorder pour préserver la santé et la sécurité des salariés lorsque la durée de travail journalière dépasse six heures. Cette obligation s'applique à tous les salariés liés par un contrat de travail au Luxembourg, quel que soit le secteur d'activité, avec des règles renforcées pour les jeunes de moins de 18 ans.

Contrairement à d'autres pays européens qui fixent des durées minimales précises (20 minutes en France, 15 minutes en Belgique, 30 minutes en Allemagne), le Luxembourg laisse une marge d'appréciation importante aux employeurs, sous réserve que le repos permette une récupération effective.

Conditions d'exercice

L'article [L.211-16](#) du Code du travail précise qu'un salarié bénéficie d'un temps de repos dès que **la durée de travail journalière est supérieure à six heures**. Ce repos doit être "adapté à la nature de l'activité exercée" et peut être rémunéré ou non selon les dispositions conventionnelles ou contractuelles.

Règles générales :

- La pause n'est pas comptabilisée comme temps de travail effectif, sauf si le salarié reste à disposition de l'employeur
- L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que **d'une seule période de repos non rémunérée**
- Aucune durée minimale n'est imposée par la législation pour les salariés majeurs

Règles pour les jeunes travailleurs (article L.344-11) :

- Pause obligatoire de **30 minutes consécutives après quatre heures de travail**
- Exception : si le jeune travaille dans une équipe mixte (adultes et adolescents) en production, il bénéficie du même temps de pause que les adultes
- Cette pause n'est comptée comme travail effectif que si le travail est effectué en journée continue

Les modalités d'application peuvent être précisées par convention collective ou, sur demande du personnel, après avis de la délégation du personnel et de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Modalités pratiques

Organisation de la pause :

- L'employeur fixe les modalités concrètes (horaire, lieu, accès aux installations) après consultation de la délégation du personnel ou des salariés concernés
- La pause ne peut être imposée en début ou fin de journée pour contourner l'obligation
- Pour le travail en équipes ou posté, l'aménagement doit garantir la continuité du service tout en respectant le droit au repos

Rémunération de la pause :

- Principe : la pause n'est **pas rémunérée** sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable
- Exception : si le salarié doit rester à son poste ou à disposition de l'employeur pendant la pause, celle-ci constitue du **temps de travail effectif rémunéré** (jurisprudence constante)

Formalisation recommandée :

- Inscrire les modalités dans le règlement d'ordre intérieur ou une note de service
- Préciser la durée effective accordée (même si non imposée par la loi)
- Définir les lieux autorisés pour la prise de pause
- Clarifier si la pause est rémunérée ou non

Pratiques et recommandations

Durée recommandée : Bien que la loi n'impose aucun minimum, il est fortement conseillé de prévoir une **pause entre 15 et 30 minutes** pour garantir une récupération physique et mentale effective. Une pause de quelques minutes seulement pourrait être jugée insuffisante et exposer l'employeur à des contestations.

Pauses informelles : Les pauses café, cigarette ou autres temps d'arrêt courts relèvent de la **tolérance de l'employeur** et non d'une obligation légale. Ces modalités devraient être clarifiées dans le règlement intérieur pour éviter les incompréhensions.

Contrôle et conformité :

- Veiller à ce que la pause soit effectivement prise et non compensée par une réduction de l'horaire
- Tenir un registre des horaires de travail incluant les temps de pause pour faciliter les contrôles ITM
- Former les managers sur l'importance du respect des temps de repos pour la santé au travail

Sanctions en cas de non-respect : L'absence de pause peut entraîner des sanctions administratives de l'ITM et des demandes de dommages-intérêts des salariés concernés, notamment si un préjudice de santé est démontré.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.211-16</u> du Code du travail	Temps de repos obligatoire pour durée journalière > 6 heures (pas de durée minimale fixée)
Article <u>L.344-11</u> du Code du travail	Pause de 30 minutes après 4 heures de travail pour les jeunes de moins de 18 ans
Article <u>L.211-16</u> (3) du Code du travail	Repos journalier de 11 heures consécutives minimum
Article <u>L.231-11</u> du Code du travail	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives minimum
Directive 2003/88/CE	Directive européenne sur l'aménagement du temps de travail
Jurisprudence constante	Pause à disposition de l'employeur = temps de travail effectif rémunéré

Points de vigilance pour les RH :

La principale source d'erreur sur ce sujet est l'affirmation qu'une pause de 30 minutes est obligatoire au Luxembourg après 6 heures de travail. Cette information, bien qu'elle circule largement, **ne correspond pas au droit luxembourgeois**. L'article L.211-16 impose uniquement un temps de repos "adapté" sans en préciser la durée.

Les employeurs disposent donc d'une flexibilité importante, mais doivent respecter l'objectif de protection de la santé inscrit dans la loi. Une pause manifestement insuffisante (quelques minutes) pourrait être contestée devant les juridictions du travail.

Pour sécuriser les pratiques, il est recommandé de formaliser des pauses d'au moins 15 à 30 minutes dans les accords d'entreprise ou conventions collectives applicables.

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.