

La pause est-elle comptée comme du temps de travail effectif au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **la pause n'est pas comptabilisée comme du temps de travail effectif** et n'est donc pas incluse dans le calcul de la durée de travail, sauf si le salarié doit rester **à la disposition de l'employeur** pendant ce temps.

Lorsque le salarié travaille plus de six heures par jour, l'employeur doit lui accorder un ou plusieurs **temps de repos**, dont la durée n'est pas fixée par la loi mais doit être **adaptée à la nature de l'activité** pour permettre une récupération effective.

Si pendant la pause le salarié reste sur son poste, répond à des sollicitations professionnelles ou ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles, alors cette période est **requalifiée en temps de travail effectif** et doit être rémunérée comme telle.

L'**horaire journalier** ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée. Les pratiques doivent respecter l'**égalité de traitement** entre salariés et être conformes aux éventuelles **conventions collectives** applicables qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Définition

Le **temps de travail effectif** correspond à la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, exécute ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Le **temps de pause** désigne les périodes de repos pendant lesquelles le salarié est temporairement libéré de ses obligations professionnelles et peut disposer librement de son temps.

Par principe, les pauses ne constituent pas du temps de travail effectif et ne sont donc pas incluses dans le calcul de la durée de travail légale ou contractuelle.

Toutefois, toute contrainte professionnelle pendant la pause entraîne sa requalification en temps de travail effectif avec les conséquences juridiques qui en découlent, notamment en termes de rémunération et de respect des durées maximales de travail.

Conditions d'exercice

L'**article L.211-16 du Code du travail** prévoit que pour des raisons de **santé et sécurité**, tout salarié bénéficie, lorsque la durée de travail journalière est **supérieure à six heures**, d'un ou plusieurs temps de repos, rémunérés ou non, **adaptés à la nature de l'activité exercée**.

La législation luxembourgeoise ne fixe pas de durée minimale obligatoire pour cette pause, contrairement à d'autres pays européens.

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

L'**horaire de travail journalier** ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée.

La pause n'est considérée comme du temps de travail effectif que si le salarié doit rester à la disposition de l'employeur ou exécuter des tâches pendant cette période. Dans ce cas, la pause est requalifiée en temps de travail effectif et doit être intégrée dans le calcul de la durée de travail et rémunérée en conséquence.

Modalités pratiques

L'employeur doit veiller à ce que la **durée de la pause** permette effectivement la récupération physique et mentale du salarié, même si aucune durée minimale n'est légalement imposée. En pratique, il est recommandé de prévoir une pause comprise **entre 15 et 30 minutes** pour garantir une récupération effective. La pause peut être accordée en une seule fois ou, sous réserve d'accord collectif ou d'usage, fractionnée en plusieurs pauses plus courtes.

L'employeur doit s'assurer que le salarié peut **effectivement bénéficier de cette pause**, sans interruption ni sollicitation professionnelle. Si, pour des raisons organisationnelles ou de sécurité, le salarié doit rester sur son poste, être disponible ou répondre à des appels pendant la pause, celle-ci doit être **considérée comme du temps de travail effectif** et rémunérée en conséquence.

Les modalités d'aménagement des pauses doivent être **précisées** dans le règlement interne, le contrat de travail ou la convention collective. L'employeur doit assurer la **traçabilité des pauses** et leur conformité avec la législation. Il est important de distinguer les pauses légales des pauses tolérées par l'employeur (pauses café, cigarette) qui relèvent de la politique interne de l'entreprise.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **formaliser les modalités d'octroi des pauses** dans les documents internes (règlement de travail, convention collective, contrat de travail) afin d'éviter toute ambiguïté. L'encadrement doit être **sensibilisé** à la distinction entre pause effective et pause assimilée à du temps de travail.

Toute sollicitation professionnelle pendant la pause (appels téléphoniques, interventions techniques, astreinte sur site, réponse aux e-mails) doit être **évitée**, sauf nécessité impérieuse, sous peine de requalification en temps de travail effectif.

- Prévoir un **espace approprié** pour la prise de pause (salle de repos, coin restauration) lorsque cela est possible.
- **Intégrer la gestion des pauses** dans les plannings pour éviter les abus ou les oublis.
- Garantir l'**égalité de traitement** entre salariés dans l'octroi et l'organisation des pauses.

En cas de contrôle de l'**ITM**, l'employeur doit pouvoir justifier du respect des obligations relatives aux pauses et à leur non-inclusion dans la durée de travail, sauf exception dûment constatée. Documenter toute situation où la pause est requalifiée en temps de travail effectif et s'assurer de sa rémunération appropriée. Former les **responsables RH** et les managers aux règles applicables pour assurer une application homogène dans toute l'organisation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois - Article <u>L.211-1</u>	Définition du temps de travail effectif
Code du travail luxembourgeois - Article <u>L.211-16</u>	Temps de repos obligatoire (pause après 6 heures de travail, repos journalier de 11 heures consécutives, limitation à une seule coupure non rémunérée)
Code du travail luxembourgeois - Article <u>L.211-5</u>	Durée normale de travail (8 heures par jour, 40 heures par semaine)
Code du travail luxembourgeois - Article <u>L.211-12</u>	Durée maximale de travail (10 heures par jour, 48 heures par semaine)
Code du travail luxembourgeois - Article <u>L.225-1</u> et suivants	Principe d'égalité de traitement entre salariés
Code du travail luxembourgeois - Article <u>L.261-1</u> et suivants	Contrôle et sanctions par l'Inspection du travail et des mines (ITM)
Directive 2003/88/CE	Directive européenne concernant l'aménagement du temps de travail
Conventions collectives applicables	Dispositions spécifiques potentiellement plus favorables selon le secteur d'activité
Jurisprudence luxembourgeoise	Requalification des pauses en temps de travail effectif en cas de contrainte de disponibilité

L'employeur doit s'assurer que les pauses sont **effectivement prises**, sans contrainte professionnelle, et que leur organisation respecte l'**égalité de traitement** entre tous les salariés. La législation luxembourgeoise ne fixe pas de durée minimale précise pour la pause, mais celle-ci doit permettre une **récupération effective** conforme aux objectifs de santé et sécurité au travail.

Toute pause imposant la disponibilité du salarié ou l'exécution de tâches doit être **rémunérée comme du temps de travail effectif**. Un défaut de conformité expose l'employeur à des **sanctions de l'ITM**. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables qu'il convient de respecter en priorité.

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.