

# Un employeur peut-il imposer une journée de travail avec une coupure de service ?

## Réponse courte

L'employeur peut imposer des **horaires fractionnés** (coupures de service) dans le cadre de son pouvoir de direction. Cette organisation divise la journée en deux périodes de travail séparées par une interruption non rémunérée, fréquente en hôtellerie-restauration et commerce.

L'article **L.212-7** du Code du travail fixe des limites strictes : **une seule coupure par jour**, d'une durée **maximale de 3 heures**, portée à **4 heures** par le **RGD du 30 septembre 2005** pour le secteur HORECA. Les **conventions collectives** peuvent augmenter ou réduire cette durée.

L'employeur doit respecter le **repos quotidien de 11 heures** consécutives, **informer et consulter la délégation du personnel** (article **L.414-3**) et afficher les horaires. L'interruption n'est pas rémunérée, sauf si le salarié reste à disposition.

Cette organisation doit être justifiée par la nature de l'activité, ne pas constituer un abus de droit ni porter atteinte à la santé du salarié.

## Définition

Les **horaires fractionnés** (ou « coupures de service ») désignent une organisation du temps de travail dans laquelle la journée est divisée en **deux périodes distinctes de travail effectif**, séparées par une **interruption prolongée non rémunérée**. Le salarié exécute son temps de travail journalier en deux séquences, avec une plage d'inactivité intercalaire pendant laquelle il n'est pas à la disposition de l'employeur.

Cette interruption se distingue de la **pause repas** habituelle par sa durée plus longue. Elle ne constitue pas du **temps de travail effectif** au sens de l'article **L.211-4**, sauf si le salarié reste à la disposition de l'employeur durant cette période, auquel cas l'intégralité du temps doit être rémunéré.

Les coupures de service sont fréquentes dans l'**hôtellerie-restauration**, le **commerce** ou les **services** caractérisés par des pics d'activité ponctuels (services du midi et du soir, ouvertures décalées).

## Questions fréquentes

### L'interruption pendant une coupure de service est-elle rémunérée ?

Non, par principe l'interruption n'est pas rémunérée car le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur. Si le salarié reste à disposition pendant la coupure, l'intégralité du temps est requalifiée en travail effectif et doit être rémunérée.

### Le repos quotidien doit-il être respecté malgré la coupure ?

Oui, le repos quotidien de 11 heures consécutives entre deux journées reste obligatoire (article L. 211-16 §3). La durée maximale journalière de 10 heures de travail effectif et hebdomadaire de 48 heures s'applique également en présence d'une coupure.

### Peut-on prévoir plusieurs coupures dans une même journée de travail ?

Non, l'article L. 212-7 du Code du travail luxembourgeois autorise une seule période d'interruption non rémunérée par jour. Toute organisation prévoyant plusieurs coupures successives serait contraire à la loi et exposerait l'employeur à un contrôle de l'ITM.

### Quelle est la durée maximale d'une coupure de service au Luxembourg ?

La durée maximale d'une coupure de service est de 3 heures par jour selon l'article L. 212-7. Elle est portée à 4 heures pour les ouvriers, apprentis et stagiaires du secteur HORECA en application du règlement grand-ducal du 30 septembre 2005.

### Quelles formalités pour mettre en place une coupure de service ?

L'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel (article L. 414-3), afficher les horaires (article L. 211-29) et notifier individuellement les salariés. Les conventions collectives peuvent prévoir des règles plus favorables, à respecter en priorité.

### Un employeur peut-il imposer une journée de travail avec une coupure de service au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut imposer des horaires fractionnés dans le cadre de son pouvoir de direction, sous les limites de l'article L. 212-7 du Code du travail. Une seule coupure par jour est autorisée, d'une durée maximale de 3 heures.

### Une coupure de service peut-elle être contestée comme abus de droit ?

Oui, une coupure disproportionnée ou non justifiée par une nécessité objective peut être qualifiée d'abus de droit ou d'atteinte à la santé du salarié. L'employeur doit pouvoir documenter par écrit la nécessité opérationnelle de cette organisation.

## Conditions d'exercice

La mise en place de coupures de service est strictement encadrée par l'article [L.212-7](#) et obéit aux règles synthétisées ci-dessous.

Règle	Application	Base légale
Nombre de coupures	Une seule période de repos non rémunérée par jour	Art. <a href="#">L.212-7</a>
Durée maximale standard	3 heures	Art. <a href="#">L.212-7</a>
Durée maximale HORECA	4 heures	RGD 30 septembre 2005
Dérogation conventionnelle	Augmentation ou réduction par convention collective	Art. <a href="#">L.212-7</a> et <a href="#">L.211-30</a>
Repos quotidien obligatoire	11 heures consécutives entre deux journées	Art. <a href="#">L.211-16</a> §3
Durée maximale journalière	10 heures (heures supplémentaires comprises)	Art. <a href="#">L.211-12</a>
Durée maximale hebdomadaire	48 heures (heures supplémentaires comprises)	Art. <a href="#">L.211-12</a>
Justification requise	Nature de l'activité ou nécessité objective de fonctionnement	Pouvoir de direction
Interdiction abus de droit	Pas d'atteinte à la santé ni de discrimination	Principes généraux

## Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur l'information préalable, l'affichage des horaires, le respect de l'égalité de traitement et la documentation rigoureuse.

Obligation	Mise en œuvre	Référence
Information de la délégation	Consultation préalable sur le temps de travail	Art. <a href="#">L.414-3</a> (1) point 10
Affichage	Horaires visibles dans l'établissement	Art. <a href="#">L.211-29</a>
Communication individuelle	Notification écrite aux salariés concernés	Pouvoir de direction
Rémunération de l'interruption	Non rémunérée, sauf disposition plus favorable	Art. <a href="#">L.211-4</a>
Salarié à disposition pendant interruption	Constitue du temps de travail effectif rémunéré	Art. <a href="#">L.211-4</a>
Modification du contrat	Accord du salarié si modification substantielle	Art. <a href="#">L.121-7</a>
Égalité de traitement	Application non discriminatoire entre salariés	Art. <a href="#">L.241-1</a> et <a href="#">L.251-1</a>
Coupure HORECA jusqu'à 4 h	Application du RGD 30 septembre 2005	RGD précité

## Pratiques et recommandations

L'employeur devrait **documenter par écrit** la nécessité d'instaurer des horaires fractionnés et justifier cette organisation par des **contraintes objectives** liées à l'activité (flux de clientèle, organisation du service, périodes de pointe) afin de prévenir tout risque de contentieux relatif à l'**abus de droit** ou à la discrimination.

Il est vivement recommandé de **consulter la délégation du personnel** dès la conception du dispositif, même au-delà du strict minimum légal, pour anticiper les contestations et favoriser l'acceptation de cette organisation par les salariés. La consultation préalable est par ailleurs explicitement requise par l'article [L.414-3](#) sur les questions relatives au temps de travail.

L'employeur doit vérifier que les horaires fractionnés ne contreviennent pas aux **conventions collectives** applicables, qui peuvent prévoir des règles plus favorables (durée de coupure réduite, indemnisation, contreparties spécifiques) ou interdire la pratique pour certaines fonctions.

Il est essentiel de garantir la **traçabilité des horaires** et des interruptions ainsi que le respect du **repos quotidien de 11 heures** consécutives. Un système d'enregistrement du temps de travail fiable permet de prouver la conformité de l'organisation en cas de contrôle de l'**ITM** ou de contentieux. Les coupures doivent rester **proportionnées** et limitées aux postes où elles sont réellement nécessaires.

L'employeur devrait porter une attention particulière à l'**impact sur la vie personnelle** des salariés (temps de trajet, organisation familiale, fatigue cumulée), une généralisation excessive ou un fractionnement disproportionné pouvant être qualifié d'abus de droit ou d'atteinte à la santé du salarié.

## Cadre juridique

Les coupures de service trouvent leur encadrement principal dans le Code du travail luxembourgeois et dans un règlement grand-ducal sectoriel.

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.212-7</a>	Coupure unique par jour, durée maximale de 3 heures (4 heures par RGD), dérogation possible par convention collective
Art. <a href="#">L.211-4</a>	Définition de la durée du travail effectif (temps à la disposition de l'employeur)
Art. <a href="#">L.211-5</a>	Durée maximale normale de 8 heures par jour et 40 heures par semaine
Art. <a href="#">L.211-12</a>	Durée maximale absolue de 10 heures par jour et 48 heures par semaine, heures supplémentaires comprises
Art. <a href="#">L.211-16 §3</a>	Repos quotidien de 11 heures consécutives entre deux journées de travail
Art. <a href="#">L.211-29</a>	Obligation d'affichage des horaires de travail dans l'établissement
Art. <a href="#">L.211-30</a>	Possibilité de dérogation par convention collective, sans dispositions moins favorables
Art. <a href="#">L.414-3 (1) point 10</a>	Information et consultation obligatoire de la délégation sur les questions relatives au temps de travail
<b>RGD du 30 septembre 2005</b>	Coupure portée à 4 heures pour les ouvriers, apprentis et stagiaires HORECA

L'instauration d'horaires fractionnés doit respecter strictement les limites de l'[article L.212-7](#) (une seule coupure par jour, 3 heures maximum, 4 heures pour l'HORECA via le RGD du 30 septembre 2005) et garantir le **repos quotidien de 11 heures** consécutives. Toute organisation contraire à ces seuils ou aux conventions collectives applicables expose l'employeur à un contrôle de l'[ITM](#) et à des contentieux pour abus de droit.

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.