

Le temps consacré aux repas est-il considéré comme temps de travail effectif ?

Réponse courte

Le temps consacré aux repas n'est pas considéré comme du temps de travail effectif au Luxembourg, sauf si le salarié doit rester à la disposition de l'employeur ou répondre à des sollicitations professionnelles pendant cette pause.

Si le salarié bénéficie d'une pause repas libre, sans contrainte ni obligation professionnelle, ce temps est exclu du calcul de la durée du travail. En revanche, toute restriction à la liberté du salarié durant la pause repas entraîne la requalification de ce temps en temps de travail effectif, qui doit alors être rémunéré.

Définition

Le temps de travail effectif, au sens de l'article L.211-1 du Code du travail luxembourgeois, correspond à la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Le temps consacré aux repas désigne la période allouée au salarié pour prendre ses repas pendant la journée de travail, généralement sous forme de pause méridienne ou de pauses plus courtes.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la pause repas n'est pas, par principe, assimilée à du temps de travail effectif. L'article L.211-10 du Code du travail impose une pause d'au moins 30 minutes consécutives lorsque le temps de travail quotidien dépasse six heures. Cette pause doit permettre au salarié de se restaurer et de se détendre, sans obligation de rester à la disposition de l'employeur. Toutefois, si le salarié est contraint, pendant la pause repas, de rester sur son lieu de travail ou d'être disponible pour répondre à des sollicitations professionnelles, cette période peut être requalifiée en temps de travail effectif.

Modalités pratiques

En pratique, la pause repas est généralement exclue du calcul de la durée du travail, sauf stipulation contraire dans le contrat de travail, la convention collective ou un accord d'entreprise. Si l'organisation du travail impose au salarié de demeurer à son poste ou de rester joignable pendant la pause, l'employeur doit comptabiliser ce temps comme du travail effectif et le rémunérer en conséquence. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la simple présence sur le lieu de travail, sans liberté de vaquer à ses occupations, caractérise le temps de travail effectif. Il appartient à l'employeur de prouver que le salarié bénéficie effectivement de la liberté requise pendant la pause repas.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de préciser dans le règlement interne ou dans les contrats de travail les modalités d'organisation des pauses repas, en indiquant explicitement si celles-ci sont considérées comme du temps de travail effectif. Toute restriction à la liberté du salarié durant la pause doit être justifiée et consignée par écrit. Les employeurs doivent veiller à ce que les salariés puissent effectivement se soustraire à toute obligation professionnelle pendant la pause repas, sous peine de devoir requalifier ce temps en temps de travail effectif. En cas de contrôle ou de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Cadre juridique

- Article [L.211-1](#) du Code du travail : définition du temps de travail effectif.
- Article [L.211-10](#) du Code du travail : obligation d'accorder une pause d'au moins 30 minutes consécutives au-delà de six heures de travail quotidien.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg relative à la disponibilité du salarié pendant la pause repas et à la requalification en temps de travail effectif en cas de contrainte professionnelle.

L'employeur doit s'assurer que les pauses repas sont effectivement libres de toute contrainte professionnelle. À défaut, ces périodes doivent être intégrées dans le temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

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.