

# Un salarié à temps partiel a-t-il droit aux mêmes pauses qu'un salarié à temps plein ?

## Réponse courte

Un salarié à temps partiel bénéficie du **même droit à la pause** qu'un salarié à temps plein dès lors que sa durée de travail quotidienne atteint six heures. Dans ce cas, il a droit à une **pause d'au moins 30 minutes** consécutives, selon l'article L.211-16 du Code du travail luxembourgeois. Le critère d'ouverture du droit est la durée quotidienne effective, indépendamment du statut à temps plein ou partiel du salarié.

Si la durée de travail quotidienne du salarié à temps partiel est inférieure à six heures, aucune pause obligatoire n'est prévue par la loi. L'**égalité de traitement** doit être respectée pour l'application du droit à la pause, et toute organisation spécifique doit être justifiée et formalisée dans le règlement interne ou le contrat de travail, sous peine de discrimination.

## Définition

La **pause au travail** désigne l'**interruption temporaire** de l'activité professionnelle pendant la journée de travail, permettant au salarié de se reposer ou de se restaurer. Au Luxembourg, la **durée minimale** de la pause et ses conditions d'octroi sont fixées par le Code du travail, sans distinction de principe entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel, sauf **adaptation proportionnelle** liée à la **durée effective** du travail.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser le droit à la pause d'un temps partiel ?

Toute organisation spécifique doit être justifiée et formalisée dans le règlement interne ou le contrat de travail, sous peine de discrimination. La vérification quotidienne de la durée effective garantit le respect du droit dès que le seuil de 6 heures est atteint.

### La pause peut-elle être fractionnée pour un temps partiel ?

Oui, la pause de 30 minutes peut être fractionnée par accord, chaque fraction devant être raisonnable. La pause n'est pas considérée comme du temps de travail effectif sauf si le salarié reste à la disposition de l'employeur pendant cette période.

### Que se passe-t-il si le temps partiel travaille moins de 6 heures par jour ?

Si la durée quotidienne est inférieure à 6 heures, aucune pause obligatoire n'est prévue par la loi. L'octroi systématique de pauses pour tous les salariés peut constituer une mesure de bien-être appréciable mais ne constitue pas une obligation légale en dessous du seuil.

### Quel critère ouvre le droit à la pause ?

Le critère d'ouverture du droit est la durée quotidienne effective de 6 heures, indépendamment du statut à temps plein ou partiel du salarié. La protection vise la santé du salarié quel que soit son régime contractuel, conformément au principe d'égalité de traitement.

### Un salarié à temps partiel a-t-il droit aux mêmes pauses qu'un salarié à temps plein au Luxembourg ?

Oui, un salarié à temps partiel bénéficie du même droit à la pause dès lors que sa durée de travail quotidienne atteint 6 heures. Il a alors droit à une pause d'au moins 30 minutes consécutives selon l'article L. 211-16 du Code du travail luxembourgeois.

## Une convention collective peut-elle prévoir une pause plus favorable ?

Oui, la convention collective applicable peut prévoir des dispositions plus favorables (durée plus longue, rémunération de la pause). Le contrôle ITM vérifie le respect des seuils légaux et conventionnels. L'égalité de traitement entre salariés temps plein et temps partiel s'impose.

## Conditions d'exercice

Selon l'article [L.211-16](#) du Code du travail, tout salarié dont la durée de travail quotidienne atteint six heures bénéficie d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives.

Condition	Portée
Seuil d'ouverture	6 heures de travail quotidien effectif
Durée minimale	30 minutes consécutives
Statut contractuel	Applicable indépendamment du temps plein/partiel
Journée inférieure 6h	Aucune pause obligatoire
Base légale	Article <a href="#">L.211-16</a> du Code du travail
Égalité traitement	Obligation de non-discrimination

## Modalités pratiques

La pause de 30 minutes peut être organisée selon plusieurs modalités pratiques adaptées à l'activité.

Modalité	Règle applicable
Fractionnement	Possible par accord, chaque fraction raisonnable
Statut juridique	Non considérée comme temps de travail effectif
Temps partiel multi-jours	Pause due uniquement les jours atteignant 6h
Formalisation	Règlement interne ou contrat de travail
Convention collective	Peut prévoir dispositions plus favorables
Contrôle <a href="#">ITM</a>	Vérification du respect des seuils

Les modalités d'organisation doivent être précisées dans les documents internes, en conformité avec les dispositions légales.

## Pratiques et recommandations

La **vérification quotidienne** de la durée effective de travail des salariés à temps partiel garantit le respect du droit à la pause dès que le **seuil de six heures** est atteint. L'octroi systématique de pauses pour tous les salariés, indépendamment de la durée de travail, peut constituer une mesure de **bien-être** appréciable mais ne constitue pas une obligation légale en dessous du seuil.

L'employeur veille à l'**égalité de traitement** entre salariés à temps plein et à temps partiel pour l'application du droit à la pause, sous peine de **discrimination**. Toute restriction ou organisation particulière doit être justifiée par des **nécessités objectives** et formalisée dans les documents internes, en cohérence avec la **convention collective** applicable.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.211-16</a> du Code du travail	Pause minimale de 30 minutes à partir de 6 heures
Articles <a href="#">L.123-1</a> à <a href="#">L.123-7</a> du Code du travail	Régime du travail à temps partiel
Article <a href="#">L.414-2</a> (3) du Code du travail	Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement (temps plein/partiel)
Article <a href="#">L.614-4</a> du Code du travail	Pouvoirs de contrôle de l' <a href="#">ITM</a>

L'absence de pause pour un salarié à temps partiel travaillant moins de six heures par jour ne constitue pas une infraction. Toutefois, dès que la durée de travail atteint six heures, l'employeur doit impérativement accorder la pause minimale, sous peine de sanction administrative.

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.