

# Un salarié à temps partiel peut-il avoir une coupure dans sa journée de travail ?

## Réponse courte

Oui, un salarié à **temps partiel** peut avoir une **coupure** (période de repos non rémunérée) dans sa journée de travail au Luxembourg, à condition de respecter les règles du Code du travail concernant la durée maximale de travail, les temps de repos, l'**égalité de traitement** et la protection de la santé du salarié. Cette organisation, parfois appelée **travail fractionné**, doit être justifiée par la nature de l'activité et ne pas porter atteinte à la dignité, à la santé ou à la vie privée du salarié.

La **répartition des heures de travail**, y compris la coupure, doit être précisée **par écrit** dans le contrat de travail conformément à l'article L.123-4. L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'**une seule période de repos non rémunérée** (article L.211-16). L'amplitude de la journée doit permettre le respect du **repos journalier minimal de 11 heures consécutives**. Toute **modification** de la répartition des horaires ne peut avoir lieu que **d'un commun accord** entre l'employeur et le salarié.

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement avec les salariés à temps plein, assurer la traçabilité des horaires et consulter les représentants du personnel lors de la mise en place ou de la modification de l'organisation du travail avec coupure.

## Définition

Le **travail avec coupure** (ou travail fractionné) désigne, au Luxembourg, l'organisation de la journée de travail en **deux périodes distinctes**, séparées par une **période de repos non rémunérée** (appelée coupure) qui n'est pas assimilée à du temps de travail effectif, en dehors des pauses légales obligatoires. Cette modalité vise principalement à répondre à des besoins d'activité irréguliers au cours de la journée, notamment dans certains secteurs comme la restauration, le commerce, les services ou le transport.

Le travail avec coupure se distingue du **temps partiel**, qui consiste en une réduction de la durée hebdomadaire de travail par rapport à la durée légale ou conventionnelle (40 heures). Les deux notions peuvent se cumuler : un salarié à temps partiel peut travailler avec une coupure dans sa journée, sous conditions strictes définies par le Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'application du travail avec coupure à un salarié à **temps partiel** est possible, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail luxembourgeois relatives à la durée maximale journalière et hebdomadaire, aux temps de repos, à l'égalité de traitement et à la protection de la santé du salarié.

## Obligations légales spécifiques :

1. **Mention écrite obligatoire** : La répartition des heures de travail, y compris la coupure, doit être précisée **par écrit** dans le contrat de travail à temps partiel, conformément à **l'article L.123-4 (1) point 2**, qui impose de mentionner "les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine".
2. **Une seule coupure maximum** : L'article **L.211-16 (2)** précise que "l'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée". Cette règle s'applique à tous les salariés, y compris ceux à temps partiel.
3. **Modification = accord des parties** : Selon l'article **L.123-4 (1) point 2**, "une modification éventuelle de cette répartition ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties du contrat". Il n'existe pas de délai légal de prévenance imposé, mais l'accord mutuel est obligatoire.
4. **Égalité de traitement** : L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein, notamment en matière de rémunération, d'accès à la formation et de droits sociaux (**article L.123-6**).

Le fractionnement doit être justifié par la nature de l'activité et ne peut porter atteinte à la dignité, à la santé ou à la vie privée du salarié.

## Modalités pratiques

Pour un salarié à temps partiel, le recours au travail avec coupure impose de définir précisément, **par écrit dans le contrat** (article **L.123-4**), les plages horaires travaillées, la coupure et la répartition des heures sur la semaine ou le mois.

### Contraintes à respecter :

- **Une seule coupure** par jour (article **L.211-16**)
- **Repos journalier de 11 heures consécutives** entre deux journées de travail (article **L.211-16**, paragraphe 3)
- **Durée maximale journalière : 10 heures** (article **L.211-12**)
- **Durée maximale hebdomadaire : 48 heures** (article **L.211-12**)
- **Repos hebdomadaire : 44 heures consécutives** (article **L.231-11**)

L'amplitude de la journée (temps entre le début et la fin du travail, coupure incluse) ne doit pas être excessive par rapport au volume horaire contractuel. Par exemple, un salarié à temps partiel travaillant 4 heures par jour ne devrait pas avoir une amplitude de 12 heures (ex : 8h-10h puis 18h-20h), car cela porterait atteinte à sa vie privée et à sa santé.

L'employeur doit assurer la **traçabilité des horaires** et des coupures dans les registres de temps de travail, conformément aux obligations légales.

## Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** de limiter le recours au travail avec coupure pour les salariés à temps partiel afin d'éviter une **amplitude journalière disproportionnée** par rapport au volume horaire contractuel. L'organisation du travail doit préserver l'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée**, conformément aux principes généraux de protection de la santé des salariés.

### Bonnes pratiques :

1. **Justification objective** : La coupure doit être justifiée par des nécessités d'organisation liées à l'activité (ex : pics d'activité en restauration le midi et le soir)
2. **Amplitude raisonnable** : Éviter les amplitudes excessives. Par exemple, pour un contrat de 20 heures/semaine, une amplitude journalière de 10-12 heures serait disproportionnée
3. **Information claire** : Le salarié doit être clairement informé de l'organisation avec coupure dès la conclusion du contrat
4. **Accord écrit pour toute modification** : Toute modification de la répartition, même mineure, nécessite un **accord écrit** entre les parties (article [L.123-4](#))
5. **Consultation des représentants** : Il est conseillé de consulter la **délégation du personnel** ou, à défaut, d'informer les représentants du personnel lors de la mise en place ou de la modification de l'organisation du travail avec coupure (article [L.123-2](#))
6. **Égalité de traitement** : Veiller à ce que le salarié bénéficie des mêmes droits que les salariés à temps plein (formation, évolution, avantages sociaux)

L'employeur doit veiller à ce que la coupure ne soit pas utilisée pour contourner les dispositions protectrices du temps partiel.

## Cadre juridique

- **Articles L.123-1 à L.123-9 du Code du travail** : Chapitre sur le travail à temps partiel
- **Article L.123-2** : Consultation de la délégation du personnel
- **Article L.123-4 (1) point 2** : Mention écrite obligatoire de la répartition des horaires ; modification uniquement d'un commun accord des parties
- **Article L.123-6** : Égalité de traitement entre temps partiel et temps plein
- **Article L.211-16 (2)** : Limitation à une seule période de repos non rémunérée (coupure) par jour
- **Article L.211-16 (3)** : Repos journalier de 11 heures consécutives minimum
- **Article L.211-12** : Durée maximale de travail (10 heures/jour, 48 heures/semaine)
- **Article L.231-11** : Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Protection des salariés à temps partiel contre les organisations abusives
- **Conventions collectives applicables** : Peuvent prévoir des dispositions plus favorables

L'employeur doit impérativement s'assurer que l'organisation du travail avec coupure d'un salarié à temps partiel respecte l'ensemble des droits fondamentaux du salarié, notamment en matière de repos, d'égalité de traitement et d'équilibre vie privée/vie professionnelle. Une amplitude journalière excessive par rapport au volume horaire contractuel peut être requalifiée par les juridictions compétentes comme abusive et exposer l'employeur à des sanctions civiles. La **mention écrite** de la répartition dans le contrat et l'**accord des parties** pour toute modification sont des obligations légales impératives.

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.