

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.212-7](#)). 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.

Questions fréquentes

Combien de coupures par jour pour un temps partiel au Luxembourg ?

L'horaire journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée selon l'article [L.212-7](#). La durée journalière maximale est de 10 heures et la durée hebdomadaire maximale de 48 heures (article [L.211-12](#) du Code du travail).

Comment formaliser une coupure pour un temps partiel ?

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'amplitude de la journée doit permettre le respect du repos journalier minimal de 11 heures consécutives.

Comment modifier la répartition des horaires d'un temps partiel ?

Toute modification de la répartition des horaires ne peut avoir lieu que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié selon l'article L.123-4. La modification doit être formalisée par écrit avec accord exprès des deux parties.

Quelles garanties d'égalité pour le temps partiel avec coupure ?

L'article L.123-6 garantit les mêmes droits qu'un salarié à temps plein : formation, évolution de carrière, avantages sociaux. L'employeur doit assurer la traçabilité des horaires et consulter les représentants du personnel lors de la mise en place ou modification.

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

Oui, à condition de respecter les règles du Code du travail concernant la durée maximale, les temps de repos, l'égalité de traitement et la protection de la santé. Cette organisation, dite travail fractionné, doit être justifiée par la nature de l'activité.

Une amplitude excessive est-elle possible pour un temps partiel ?

Non. L'amplitude (entre début et fin de journée, coupure incluse) ne doit pas être excessive par rapport au volume horaire contractuel. Un temps partiel travaillant 4h/jour ne peut raisonnablement être soumis à 12h d'amplitude (8h-10h puis 18h-20h).

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 relatives à la durée maximale, aux temps de repos, à l'égalité de traitement et à la protection de la santé.

Condition	Règle applicable
Mention écrite	Répartition et coupure fixées au contrat (L.123-4)
Nombre de coupures	Une seule période de repos non rémunérée par jour (L.212-7)
Modification	Accord commun écrit des parties (L.123-4)
Égalité	Mêmes droits qu'un salarié à temps plein (L.123-6)
Justification	Nécessité objective liée à l'organisation (restauration, commerce, services)

Modalités pratiques

Le recours au travail avec coupure impose de définir par écrit dans le contrat les plages horaires travaillées, la coupure et la répartition des heures sur la semaine.

Paramètre	Limite légale
Coupures par jour	1 maximum (L.212-7)
Durée journalière	10 heures maximum (L.211-12)
Durée hebdomadaire	48 heures maximum (L.211-12)
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives

L'amplitude (entre début et fin de journée, coupure incluse) ne doit pas être excessive par rapport au volume horaire contractuel. Un salarié à temps partiel travaillant 4 h/jour ne peut raisonnablement être soumis à une amplitude de 12 h (ex : 8h-10h puis 18h-20h). L'employeur assure la traçabilité des horaires et coupures.

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 doit préserver l'**équilibre vie professionnelle/vie privée** et la santé du salarié. La coupure doit être justifiée par des **nécessités objectives** liées à l'activité, comme les pics d'affluence en restauration. Toute modification de la répartition des horaires, même mineure, requiert un **accord écrit** des parties au sens de l'article L.123-4. L'employeur gagne à consulter la **délégation du personnel** lors de la mise en place ou de l'évolution de ce dispositif, à informer clairement le salarié dès la conclusion du contrat et à veiller à l'**égalité effective de traitement** (formation, évolution de carrière, avantages sociaux) avec les salariés à temps plein.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.123-4 Code du travail	Mention écrite de la répartition ; modification par accord
Art. L.123-6 Code du travail	Égalité de traitement temps partiel / temps plein
Art. L.211-12 Code du travail	Durées maximales 10 h/jour et 48 h/semaine
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

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.