

Une pause non rémunérée entre deux périodes de travail peut-elle excéder deux heures ?

Réponse courte

La réponse dépend du secteur d'activité. Dans le régime général, le Code du travail luxembourgeois ne fixe aucune durée maximale pour une pause non rémunérée (appelée coupure) entre deux périodes de travail dans une même journée, sous réserve du respect des règles sur la durée maximale du travail et le repos quotidien de 11 heures consécutives. Ainsi, une coupure peut excéder deux heures.

En revanche, dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, la coupure ne peut pas excéder trois heures (pouvant être portée à quatre heures par règlement grand-ducal ou modifiée par convention collective). Pour le personnel ferroviaire, la coupure doit être comprise entre 60 et 120 minutes.

Il est recommandé de limiter les coupures à ce qui est strictement nécessaire à l'organisation du travail et de les formaliser clairement dans les documents contractuels pour éviter tout risque de litige.

Définition

Une pause non rémunérée (ou coupure) entre deux périodes de travail correspond à une interruption du temps de travail pendant laquelle le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et ne perçoit aucune rémunération. Cette pause sépare deux périodes de travail effectif au sein d'une même journée. Elle se distingue des temps de repos rémunérés, qui sont considérés comme du temps de travail effectif et doivent être payés. Le Code du travail luxembourgeois autorise une seule période de repos non rémunérée par jour.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'article L.211-16 du Code du travail prévoit que tout salarié bénéficie d'un ou de plusieurs temps de repos (rémunérés ou non) lorsque la durée de travail journalière dépasse six heures. 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. Toutefois, la loi ne fixe aucune durée maximale pour cette coupure dans le régime général.

Exceptions sectorielles :

- **Hôtellerie-restauration** : L'article [L.212-7](#) limite la durée de la coupure à **trois heures maximum**. Un règlement grand-ducal peut porter cette durée à **quatre heures** pour les entreprises dont le régime de travail l'exige. Cette durée peut également être augmentée ou réduite par **convention collective de travail**.
- **Personnel ferroviaire** : L'article [L.215-7](#) impose que la durée de la coupure ne peut être **ni inférieure à 60 minutes, ni supérieure à 120 minutes**.

Le salarié doit toujours bénéficier d'un **repos journalier minimal de 11 heures consécutives** entre deux journées de travail (article [L.211-16](#), paragraphe 3) et d'un **repos hebdomadaire de 44 heures consécutives** (article [L.231-11](#)).

Modalités pratiques

En pratique, il est possible de prévoir une **coupure supérieure à deux heures** dans le régime général, notamment dans le cadre d'horaires discontinus ou de **travail fractionné**. La répartition des horaires et la durée des coupures doivent être clairement définies dans le **contrat de travail**, l'**avenant** ou le **règlement interne**, et respecter :

- La **durée maximale journalière** : 10 heures (article [L.211-12](#))
- La **durée maximale hebdomadaire** : 48 heures (article [L.211-12](#))
- Le **repos quotidien** : 11 heures consécutives (article [L.211-16](#), paragraphe 3)
- Le **repos hebdomadaire** : 44 heures consécutives (article [L.231-11](#))

L'employeur doit s'assurer que la coupure ne soit pas assimilée à une interruption de la journée de travail entraînant une **double prise de poste**, ce qui pourrait être requalifié en deux journées distinctes et impacter le calcul des repos obligatoires. Il est également nécessaire de garantir la **traçabilité des horaires** et des coupures pour chaque salarié, conformément aux obligations légales de tenue des registres de temps de travail.

Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** de limiter la durée des coupures à ce qui est strictement nécessaire à l'organisation du travail, afin d'éviter toute contestation relative à la **discontinuité de la journée de travail** ou à la disponibilité du salarié. Une coupure excédant deux heures doit être justifiée par des **nécessités objectives**, telles que l'activité saisonnière, l'amplitude d'ouverture au public ou l'organisation en équipes.

Il convient d'**informer clairement** les salariés des modalités d'application de ces coupures et de les formaliser dans les documents internes (contrat, avenant, planning, règlement intérieur). L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail. En cas de litige, les juridictions luxembourgeoises apprécient la réalité de la coupure au regard de l'**autonomie laissée au salarié** et de l'absence d'obligation de demeurer à la disposition de l'employeur pendant cette période.

Pour les secteurs soumis à des règles spécifiques (hôtellerie-restauration, personnel ferroviaire), il est impératif de respecter les **durées maximales imposées** par les articles sectoriels et de consulter les **conventions collectives applicables**.

Cadre juridique

- **Article L.211-16 du Code du travail** : obligation d'accorder un ou plusieurs temps de repos lorsque le travail dépasse six heures ; limitation à une seule période de repos non rémunérée par jour ; repos journalier minimal de 11 heures consécutives.
- **Article L.211-12 du Code du travail** : durée maximale du travail journalier (10 heures) et hebdomadaire (48 heures), sauf dérogations.
- **Article L.212-7 du Code du travail** : pour l'hôtellerie-restauration, durée maximale de la coupure de trois heures (pouvant être portée à quatre heures par règlement grand-ducal ou modifiée par convention collective).
- **Article L.215-7 du Code du travail** : pour le personnel ferroviaire, durée de la coupure entre 60 et 120 minutes.
- **Article L.231-11 du Code du travail** : repos hebdomadaire minimal de 44 heures consécutives.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : principe d'égalité de traitement entre salariés.
- **Jurisprudence nationale** : la pause non rémunérée n'est pas du temps de travail effectif si le salarié est libre de vaquer à ses occupations et n'est soumis à aucune contrainte professionnelle.

La durée maximale d'une coupure dépend du secteur d'activité : **aucune limite dans le régime général**, mais **maximum 3 heures** (ou 4h par dérogation) dans l'hôtellerie-restauration et **60 à 120 minutes** pour le personnel ferroviaire. Assurez-vous de documenter précisément la durée et les modalités des coupures dans les plannings, contrats et règlements internes. Cette traçabilité est essentielle pour prévenir tout risque de requalification ou de litige sur le temps de travail effectif.

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.