

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.

Questions fréquentes

Combien de coupures par jour autorisées au Luxembourg ?

Le Code du travail luxembourgeois autorise une seule période de repos non rémunérée par jour (article L.211-16). Les plages horaires doivent figurer dans le contrat, l'avenant ou le règlement interne. La traçabilité doit être garantie via les registres de temps.

Comment formaliser une coupure supérieure à deux heures ?

Dans le régime général, une coupure supérieure à deux heures peut être prévue sous réserve des durées maximales et repos. Elle doit être justifiée par des nécessités objectives (activité saisonnière, amplitude d'ouverture, travail en équipes) et formalisée dans les documents internes.

Quelle limite pour la coupure dans l'hôtellerie-restauration ?

Dans le secteur hôtellerie-restauration, la coupure ne peut pas excéder 3 heures (pouvant être portée à 4 heures par règlement grand-ducal ou modifiée par convention collective) selon l'article L.212-7. Cette limite reconnaît la spécificité du fractionnement HORECA.

Quelle règle pour le personnel ferroviaire au Luxembourg ?

Pour le personnel ferroviaire, la coupure doit être comprise entre 60 et 120 minutes selon l'article L.215-7. Cette plage encadrée garantit une organisation prévisible et adaptée aux contraintes spécifiques de l'exploitation ferroviaire et au repos suffisant des conducteurs.

Sur quoi le juge apprécie-t-il la réalité d'une coupure ?

Le juge apprécie la réalité au regard de l'autonomie laissée au salarié et de l'absence d'obligation de demeurer à disposition. Pour les secteurs réglementés, les durées maximales sectorielles et les conventions collectives s'imposent. La traçabilité prévient toute requalification.

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

La réponse dépend du secteur. Dans le régime général, le Code du travail ne fixe aucune durée maximale pour une pause non rémunérée, sous réserve du respect des durées maximales et du repos quotidien de 11 heures consécutives. Une coupure peut donc excéder deux heures.

Conditions d'exercice

L'article [L.211-16](#) impose au moins un temps de repos quand la journée dépasse six heures et limite la journée à une seule période de repos non rémunérée, sans fixer de durée maximale dans le régime général.

Secteur	Durée maximale de la coupure
Régime général	Aucune durée maximale légale
Hôtellerie-restauration	3 heures (portée à 4 h par règlement grand-ducal ou convention collective)
Personnel ferroviaire	Entre 60 et 120 minutes
Tous secteurs	Repos hebdomadaire 44 h consécutives

Modalités pratiques

Une coupure supérieure à deux heures peut être prévue dans le régime général, sous réserve des durées maximales et repos. Les plages horaires doivent figurer dans le contrat, avenant ou règlement interne.

Paramètre	Limite
Coupure/jour	1 seule (L.211-16)
Durée journalière max	10 heures (L.211-12)
Durée hebdomadaire max	48 heures (L.211-12)
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives

L'employeur s'assure que la coupure ne soit pas requalifiée en deux journées distinctes affectant le calcul des repos. La traçabilité des horaires et coupures doit être garantie via les registres de temps de travail.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de limiter les coupures à ce qui est strictement nécessaire à l'organisation du travail afin d'éviter toute contestation sur la **discontinuité de la journée** ou la disponibilité du salarié. Une coupure supérieure à deux heures doit être justifiée par des **nécessités objectives** telles qu'une activité saisonnière, l'amplitude d'ouverture au public ou le travail en équipes. Il convient d'informer clairement les salariés des modalités et de les formaliser dans les documents internes (contrat, avenant, planning, règlement intérieur). L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée. En cas de litige, le juge apprécie la réalité de la coupure au regard de l'**autonomie laissée** au salarié et de l'absence d'obligation de demeurer à disposition. Pour les secteurs réglementés (hôtellerie-restauration, ferroviaire), les **durées maximales sectorielles** et les **conventions collectives** s'imposent.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-12 Code du travail	Durées maximales 10 h/jour et 48 h/semaine
Art. L.212-7 Code du travail	Hôtellerie-restauration : coupure max 3 h (4 h par dérogation)
Art. L.215-7 Code du travail	Personnel ferroviaire : coupure entre 60 et 120 min
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

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.