

Quelle est la durée minimale de repos entre deux périodes de travail dans une même journée ?

Réponse courte

Le **Code du travail luxembourgeois** ne fixe **aucune durée minimale obligatoire** de repos entre deux périodes de travail distinctes au sein d'une même journée (travail en coupure). La seule obligation légale générale concerne l'octroi d'un **temps de repos** lorsque la **durée de travail dépasse six heures**, mais la loi ne précise pas de durée minimale pour ce repos. En revanche, l'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une **seule période de repos non rémunérée**.

Entre deux journées de travail, le salarié doit bénéficier d'un **repos quotidien de 11 heures consécutives**. Pour les coupures au sein d'une même journée (par exemple, travail matin et soir), aucune durée minimale n'est imposée par la loi. Toutefois, les employeurs sont fortement encouragés à prévoir contractuellement une **coupure d'au moins une heure** pour garantir la protection de la santé des salariés et limiter les risques de contentieux, même si cette durée n'est pas une obligation légale.

Définition

Le temps minimal de repos entre deux périodes de travail dans la journée désigne la **période ininterrompue** pendant laquelle un salarié doit être libéré de toute obligation professionnelle entre deux séquences de travail distinctes au sein d'une **même journée civile**. Cette notion se distingue du **repos quotidien** (11 heures entre deux journées de travail) et des temps de repos pendant une période de travail continue. Dans le contexte du **travail fractionné** ou en **coupure**, cette période correspond à l'**interruption non rémunérée** entre deux tranches de travail effectuées le même jour.

Questions fréquentes

Combien de coupures non rémunérées par jour ?

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée selon l'article L.211-16. Cette règle préserve la cohérence de l'organisation du temps de travail et l'équilibre santé/productivité du salarié.

Comment encadrer contractuellement la durée des coupures ?

Il est recommandé d'encadrer contractuellement ou par accord collectif la durée des coupures, notamment dans les secteurs où le travail fractionné est courant. Une coupure trop courte pourrait être contestée au regard de l'obligation de protection de la santé des salariés.

Le repos quotidien de 11 heures s'applique-t-il entre journées ?

Oui. Entre deux journées de travail, le salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives selon l'article L.211-16 §3. Pour les coupures au sein d'une même journée, aucune durée minimale n'est imposée par la loi luxembourgeoise.

Quelle est la coupure minimale recommandée en pratique ?

Bien que la loi n'impose pas de durée minimale, il est conseillé de prévoir une coupure d'au moins une heure entre deux périodes de travail pour limiter les risques de contentieux et garantir des conditions respectueuses du bien-être des salariés et de la santé.

Quelle est la durée minimale de repos entre deux périodes de travail dans une même journée ?

Le Code du travail luxembourgeois ne fixe aucune durée minimale obligatoire de repos entre deux périodes de travail distinctes au sein d'une même journée (travail en coupure). Seule l'obligation d'octroyer un temps de repos lorsque la durée dépasse six heures s'applique.

Une convention collective peut-elle imposer une durée minimale ?

Oui. Les conventions collectives sectorielles peuvent imposer une durée minimale de coupure, plus protectrice que la loi. Il convient de vérifier ces dispositions avant toute mise en place d'un horaire fractionné, notamment dans la restauration, le transport ou les services.

Conditions d'exercice

Le Code du travail ne fixe aucune durée minimale de coupure au sein d'une même journée. Seule l'obligation d'accorder un ou plusieurs temps de repos au-delà de six heures de travail s'applique.

Règle	Contenu
Temps de repos intra-journée	Obligatoire dès 6 h de travail (L.211-16)
Nombre de coupures	Une seule période de repos non rémunérée (L.211-16)
Durée minimale de coupure	Non fixée par la loi
Source complémentaire	Conventions collectives sectorielles

Modalités pratiques

L'organisation d'une journée fractionnée est possible sous réserve des durées maximales et du temps de repos adéquat. La répartition des horaires doit préserver la santé du salarié.

Paramètre	Valeur
Durée maximale journalière	10 heures (L.211-12)
Durée maximale hebdomadaire	48 heures (L.211-12)
Temps de repos intra-journée	Obligatoire si >6 h travaillées
Coupure minimale	Non imposée (recommandé 1 h)

L'employeur doit garantir un temps de repos suffisant pour préserver la santé et la sécurité, conformément à l'obligation générale de prévention. Le repos quotidien de 11 heures entre deux journées reste impératif.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux employeurs d'encadrer contractuellement ou par **accord collectif** la durée des coupures, notamment dans les secteurs où le travail fractionné est courant (restauration, transport, nettoyage, services à la personne). Une coupure trop courte pourrait être contestée au regard de l'**obligation de protection** de

la santé des salariés. Les **représentants du personnel** peuvent être consultés pour fixer des modalités adaptées aux réalités opérationnelles. Dans la pratique, il est conseillé de prévoir une **coupure d'au moins une heure** entre deux périodes de travail pour limiter les risques de contentieux et garantir des conditions respectueuses du **bien-être des salariés**, même si cette durée n'est pas imposée. Les **conventions collectives sectorielles** peuvent prévoir des règles plus protectrices, qu'il convient de vérifier avant toute mise en place d'un horaire fractionné.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-12</u> Code du travail	Durées maximales 10 h/jour et 48 h/semaine
Conventions collectives sectorielles	Peuvent imposer une durée minimale de coupure

En l'absence de règle légale stricte fixant une durée minimale de coupure, il est prudent de formaliser la durée des coupures dans les contrats de travail, les règlements internes ou les accords collectifs afin de prévenir tout litige relatif à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail des salariés.

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.