

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.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la législation ne prévoit pas de durée minimale de repos entre deux périodes de travail au sein d'une même journée. L'**article L.211-16 du Code du travail** impose qu'un salarié bénéficie d'un ou de plusieurs **temps de repos** (rémunérés ou non) **adaptés à la nature de l'activité** dès que le temps de travail journalier dépasse **six heures**, mais ne précise pas de durée minimale pour ces temps de repos.

L'article **L.211-16 (2)** précise toutefois que **l'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée** (appelée **coupure**). En cas de **travail fractionné** (par exemple, service le matin et le soir dans la restauration), aucune durée minimale de coupure n'est fixée par le Code du travail, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables. Les **conventions collectives** ou les **accords d'entreprise** peuvent établir des règles spécifiques selon les secteurs d'activité.

Modalités pratiques

L'organisation d'une **journée de travail fractionnée** (deux périodes de travail séparées par une coupure) est juridiquement possible, sous réserve du respect des règles relatives à la **durée maximale quotidienne** (10 heures, sauf dérogations) et **hebdomadaire** (48 heures maximum). L'employeur doit garantir que le salarié bénéficie d'un ou plusieurs **temps de repos** dès que la durée de travail dépasse six heures.

En l'absence de disposition légale sur la durée minimale de coupure, la répartition des horaires doit permettre au salarié de bénéficier d'un **temps de repos suffisant** pour préserver sa santé et sa sécurité, conformément à l'obligation générale de **prévention des risques professionnels**. L'employeur doit également respecter le **repos quotidien minimal de 11 heures consécutives** entre deux journées de travail (article L.211-16, paragraphe 3).

Pratiques et recommandations

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

Les **représentants du personnel** ou la **délégation du personnel** peuvent être consultés pour fixer des modalités adaptées aux réalités opérationnelles de l'entreprise. En cas de doute, 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 de travail respectueuses du bien-être des salariés, bien que cette durée ne soit pas imposée par la loi. Les **conventions collectives sectorielles** peuvent également prévoir des règles plus protectrices.

Cadre juridique

- **Article L.211-16 du Code du travail** : temps de repos obligatoire lorsque la durée de travail journalière dépasse six heures ; limitation à une seule période de repos non rémunérée par jour ; repos quotidien minimal de 11 heures consécutives entre deux périodes de 24 heures.
- **Article L.211-12 du Code du travail** : durée maximale quotidienne (10 heures) et hebdomadaire (48 heures) du travail.
- **Conventions collectives sectorielles** : possibilité de prévoir des dispositions plus favorables concernant les coupures et les temps de repos.
- **Jurisprudence nationale** : absence de reconnaissance d'un droit général à une durée minimale de repos entre deux périodes de travail au sein d'une même journée, hors dispositions conventionnelles spécifiques.

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.