

Un salarié en pause cigarette doit-il pointer sa sortie ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **aucune loi n'oblige** un salarié à pointer sa sortie pour une pause cigarette. Cependant, l'employeur peut **librement l'imposer** dans le règlement intérieur ou le contrat de travail. La pause cigarette ne constitue **pas un droit légal** mais relève de la **tolérance patronale**, dans le respect de la loi antitabac du 11 août 2006.

Il faut distinguer la **pause légale** adaptée à la nature de l'activité (article [L.211-16](#) du Code du travail) des **pauses personnelles tolérées** comme les pauses cigarette. L'employeur peut organiser le pointage différemment selon le type de pause et les contraintes opérationnelles, sous réserve de l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Définition

La **pause cigarette** est un temps personnel toléré par l'employeur, pendant lequel le salarié interrompt son activité pour fumer à l'extérieur des locaux (conformément à la **loi antitabac** du 11 août 2006). Elle ne constitue **pas une pause légale** au sens de l'article [L.211-16](#) du Code du travail.

Le **pointage** est l'enregistrement des heures d'entrée et de sortie du salarié, permettant de comptabiliser le **temps de travail effectif** et de vérifier le respect des durées légales.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation pour le pointage des pauses cigarette ?

Oui, la consultation de la délégation du personnel est requise si applicable, conformément aux compétences sur l'organisation du travail. La traçabilité de la consultation et des règles est essentielle. Les sanctions (avertissement, mise à pied) doivent être graduées et proportionnées.

L'employeur peut-il interdire les pauses cigarette ?

Oui, l'employeur peut limiter ou interdire les pauses cigarette via le règlement intérieur ou le contrat. La tolérance n'est pas un droit acquis. L'égalité de traitement entre fumeurs et non-fumeurs et la consultation de la délégation du personnel doivent être respectées.

La pause cigarette est-elle une pause légale au Luxembourg ?

Non, la pause cigarette est un temps personnel toléré par l'employeur, pas une pause légale au sens de l'article [L.211-16](#) du Code du travail. Elle relève de la tolérance patronale dans le respect de la loi antitabac du 11 août 2006 sur l'interdiction de fumer en milieu de travail.

Le règlement intérieur peut-il imposer un système de pointage cigarette ?

Oui, l'employeur peut imposer un système de pointage (badge, application, registre) via le règlement intérieur. Les règles doivent être proportionnées aux contraintes du poste, transparentes, et appliquées de manière égalitaire entre fumeurs et non-fumeurs pour éviter la discrimination.

Quelle organisation pour les espaces fumeurs en entreprise ?

Les espaces fumeurs doivent être conformes à la loi antitabac du 11 août 2006. La pause cigarette se prend à l'extérieur des locaux ou dans des zones dédiées. L'employeur peut prévoir des créneaux dédiés pour éviter l'impact sur la continuité du service.

Un salarié en pause cigarette doit-il pointer sa sortie ?

Aucune loi luxembourgeoise n'oblige un salarié à pointer sa sortie pour une pause cigarette. Cependant, l'employeur peut librement l'imposer dans le règlement intérieur ou le contrat de travail. La pause cigarette ne constitue pas un droit légal mais relève de la tolérance patronale.

Conditions d'exercice

Les conditions d'imposition du pointage de pause cigarette :

Élément	Exigence
Obligation légale	Aucune
Base de l'imposition	Règlement intérieur ou contrat
Organisation du service	Motif légitime
Proportionnalité	Par rapport aux contraintes du poste
Égalité de traitement	Entre fumeurs et non-fumeurs
Consultation délégation	Si applicable
Contraintes de sécurité	Motif légitime

Modalités pratiques

Les modalités de mise en place du pointage :

Modalité	Règle applicable
Règles de durée / fréquence	Clairement dans le règlement intérieur
Système de pointage	Badge, application, registre
Formation	Des managers sur l'application
Communication	Transparente auprès des salariés
Sanctions	Graduées (avertissement, mise à pied)
Créneaux dédiés	Pour éviter impact sur le service
Espaces fumeurs	Conformes à la loi antitabac

Pratiques et recommandations

Pour éviter les tensions :

- Définir une **politique claire** sur les pauses cigarette (durée, fréquence, lieux)
- Sensibiliser à l'**égalité de traitement** entre fumeurs et non-fumeurs
- Prévoir des alternatives (pauses café, temps de détente) pour les non-fumeurs
- Adapter les règles selon les contraintes du poste (accueil, production, etc.)

En cas de contestation :

- Rappeler que la pause cigarette n'est pas un **droit légal**
- Documenter les impacts sur l'organisation du travail
- Privilégier le dialogue avant les **sanctions disciplinaires**
- Consulter l'ITM en cas de litige sur l'organisation du temps de travail

Cadre juridique

Les références applicables au pointage des pauses cigarette :

Référence	Objet
Art. <u>L.211-4</u> C. trav.	Définition du temps de travail effectif
Art. <u>L.211-16</u> C. trav.	Pauses adaptées à la nature de l'activité
Loi 11 août 2006	Lutte antitabac : interdiction de fumer
Pouvoir de direction	Organisation du travail par l'employeur
Art. <u>L.414-3</u> C. trav.	Consultation de la délégation du personnel
Jurisprudence nationale	Droit d'organiser les pauses personnelles

Important : La pause cigarette n'étant pas un droit légal, l'employeur peut l'**interdire totalement** ou la **soumettre à des conditions strictes** (pointage, horaires, durée). En revanche, il doit respecter la pause légale après 6h de travail. Une **politique claire et équitable** évite les conflits et améliore le climat social. L'employeur doit veiller à ne pas créer de **discrimination** entre fumeurs et non-fumeurs dans l'organisation des pauses.

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.