

# Les pauses cigarette sont-elles décomptées du temps de travail effectif ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, les pauses cigarette **peuvent être décomptées** du temps de travail effectif car elles ne constituent généralement **pas du temps de travail** au sens de l'article L.211-16 du Code du travail. L'employeur a le **libre choix** de les rémunérer ou non, sauf si le salarié reste **à sa disposition** pendant la pause.

La **tolérance** accordée aux pauses cigarette ne crée pas un droit à rémunération. L'employeur peut donc **pointer les sorties** et décompter ces temps du salaire, sous réserve de respecter l'égalité de traitement et d'informer clairement les salariés dans le règlement intérieur.

## Définition

Le **décompte du temps de travail** consiste à soustraire les périodes non productives du temps de présence total pour calculer le **temps de travail effectif** rémunéré. Au sens du droit luxembourgeois, le temps de travail effectif est la période pendant laquelle le salarié est **à la disposition de l'employeur**.

Les **pauses cigarette** sont des interruptions personnelles volontaires pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut **vaquer librement** à ses occupations personnelles.

## Questions fréquentes

### Faut-il consulter la délégation pour décompter les pauses cigarette ?

Oui, la modification du règlement intérieur pour intégrer le décompte des pauses cigarette nécessite la consultation de la délégation du personnel. Le système de pointage choisi (badge, application mobile) et les règles doivent être communiqués clairement à tous les salariés.

### L'employeur peut-il refuser de rémunérer les pauses cigarette ?

Oui, l'employeur peut refuser la rémunération sauf si le salarié reste à sa disposition pendant la pause ou si une convention collective le prévoit. La tolérance n'engendre aucun droit à rémunération. Le règlement intérieur ou le contrat peuvent organiser le décompte.

### Les pauses cigarette sont-elles décomptées du temps de travail effectif ?

Oui, les pauses cigarette peuvent être décomptées du temps de travail effectif car elles ne constituent généralement pas du temps de travail au sens de l'article L.211-16 du Code du travail. L'employeur a le libre choix de les rémunérer ou non sauf disposition contraire.

### Quel impact du décompte sur la déclaration CCSS ?

La déclaration CCSS porte sur les heures réellement travaillées. Le décompte des pauses cigarette s'effectue par soustraction au prorata sur le calcul du salaire. Une procédure de contestation doit être disponible aux salariés en cas de désaccord sur les heures comptabilisées.

### Quelles conditions pour décompter les pauses cigarette ?

Le décompte suppose des règles claires (règlement intérieur ou contrat), une information préalable des modalités, un système de pointage traçant les sorties/entrées, l'égalité de traitement entre tous les salariés et la proportionnalité aux contraintes du poste.

### Si le salarié reste à disposition, les pauses sont-elles décomptables ?

Non, le décompte est interdit si la disponibilité est maintenue durant la pause. Dans ce cas, la pause constitue du temps de travail effectif au sens de l'article L.211-4 du Code du travail. L'analyse repose sur les contraintes réelles, indépendamment de la qualification de pause.

## Conditions d'exercice

Les conditions de validité du décompte des pauses cigarette :

Condition	Exigence
Règles claires	Règlement intérieur ou contrat
Information préalable	Modalités de décompte communiquées
Système de pointage	Traçabilité des sorties/entrées
Égalité de traitement	Entre tous les salariés
Proportionnalité	Aux contraintes du poste
Disponibilité durant la pause	Décompte interdit si maintenue
Convention collective favorable	Décompte interdit si rémunération garantie

## Modalités pratiques

Les modalités de mise en place et de calcul :

Modalité	Règle applicable
Modification règlement intérieur	Consultation de la délégation
Installation pointage	Badge, application mobile
Formation managers	Application uniforme des règles
Enregistrement	Heures de sortie et de retour
Calcul salaire	Soustraction au prorata
Déclaration <u>CCSS</u>	Sur heures réellement travaillées
Procédure de contestation	Disponible aux salariés

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en place réussie :

- **Concertation préalable** avec les représentants du personnel
- Période de transition avec tolérance pour l'adaptation
- Aménagement d'**espaces fumeurs** conformes à la loi antitabac
- Définition de créneaux pour limiter l'impact sur le service
- Alternatives équitables pour les non-fumeurs (pauses détente)

#### Gestion des abus :

- **Seuils de tolérance** définis (ex: maximum 2 pauses de 5 minutes/jour)
- **Sanctions graduées** en cas de dépassements répétés
- Dialogue privilégié avant les mesures disciplinaires
- Accompagnement pour l'arrêt du tabac si souhaité

#### Éviter les écueils :

- Pas de **discrimination** entre fumeurs et non-fumeurs
- Respect de la vie privée dans le contrôle des pauses
- Flexibilité selon les contraintes opérationnelles

## Cadre juridique

Les références applicables au décompte 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 : espaces fumeurs
Art. <u>L.414-3</u> C. trav.	Consultation de la délégation du personnel
Code de la sécurité sociale	Déclaration <u>CCSS</u> des heures travaillées
Jurisprudence nationale	Validation du décompte avec règles claires

**Important** : Le décompte des pauses cigarette est **légal** mais doit être **équitable et proportionné**. L'employeur qui décide de décompter ces pauses doit appliquer la même règle à tous les temps personnels (pauses café, conversations non professionnelles, etc.). Une **politique cohérente** et **bien communiquée** évite les tensions sociales. L'objectif est de **responsabiliser** les salariés tout en maintenant un climat de travail serein.

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.