Les pauses café sont-elles décomptées du temps de travail effectif au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **temps de travail** est défini à l'article **L.211-4** du Code du travail comme le temps pendant lequel le salarié est **à la disposition de l'employeur**. Les pauses café, en tant qu'interruptions informelles, **peuvent être décomptées** du temps de travail effectif.

Seule la pause de l'article **L.211-16 §1** est obligatoire, lorsque la durée journalière dépasse **6 heures** ; elle peut être **rémunérée ou non** selon le règlement intérieur ou la convention collective. L'horaire journalier ne peut comporter qu'**une seule période de repos non rémunérée** (L.211-16 §2).

L'employeur a donc le **libre choix** de rémunérer ou non les pauses café, sauf si le salarié reste à sa disposition (appels, surveillance), auquel cas elles constituent du temps de travail effectif. Les modalités doivent figurer dans le **règlement intérieur**, après avis de la délégation du personnel (L.414-3).

Définition

Les **pauses café** sont des interruptions informelles du travail pendant lesquelles le salarié quitte temporairement ses obligations professionnelles. Elles ne correspondent pas à la **pause obligatoire** prévue à l'article **L.211-16 §1** du Code du travail, qui s'impose uniquement lorsque la durée journalière de travail dépasse 6 heures et qui doit être adaptée à la nature de l'activité.

Le **temps de travail effectif** correspond, selon l'article **L.211-4**, aux périodes pendant lesquelles le salarié est à la disposition de l'employeur. Sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à cette disposition. Le décompte des pauses café consiste à retrancher ces périodes du temps de présence pour calculer le temps réellement travaillé.

Questions fréquentes

Comment tracer les pauses café dans l'entreprise ?

La traçabilité s'effectue via le registre spécial des horaires prévu à l'article L.211-29 du Code du travail. Les modalités de pause doivent figurer dans le règlement intérieur, le contrat ou la convention collective, après avis de la délégation du personnel.

Faut-il consulter la délégation du personnel pour décompter les pauses café ?

Oui, l'avis de la délégation du personnel est obligatoire sur le règlement intérieur (article L.414-3 point 2). La codécision est requise dans les entreprises de 150 salariés et plus (article L.414-9 point 6). L'égalité de traitement entre salariés doit être garantie.

L'employeur est-il libre de rémunérer les pauses café ?

Oui, l'employeur a le libre choix de rémunérer ou non les pauses café, sauf si le salarié reste à sa disposition (appels, surveillance), auquel cas elles constituent du temps de travail effectif. Une convention collective plus favorable peut imposer la rémunération.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les pauses café sont-elles décomptées du temps de travail effectif au Luxembourg ?

Oui, les pauses café peuvent être décomptées du temps de travail effectif si le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur. Le temps de travail est défini à l'article L.211-4 du Code du travail comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur.

Quel repos minimal entre deux services pour un salarié ?

Le repos journalier minimal entre deux services est de 11 heures consécutives, conformément à l'article L.211-16 §3 du Code du travail. Cette protection s'applique indépendamment du décompte des pauses café et garantit la sécurité et la santé du salarié au travail.

Quelle pause est obligatoire selon le Code du travail luxembourgeois ?

Seule la pause de l'article L.211-16 §1 est obligatoire, lorsque la durée journalière dépasse 6 heures. Elle peut être rémunérée ou non selon le règlement intérieur ou la convention collective. L'horaire ne peut comporter qu'une seule période de repos non rémunérée par jour.

Conditions d’exercice

La validité du décompte des pauses café repose sur plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Exigence	Base légale
Salarié non à disposition	Décompte possible (sinon temps de travail)	L.211-4
Pause obligatoire (durée > 6h)	Une pause adaptée, rémunérée ou non	L.211-16 §1
Période non rémunérée par jour	Une seule période maximum	L.211-16 §2
Encadrement écrit	Règlement intérieur, contrat ou convention	L.121-4
Avis de la délégation du personnel	Obligatoire sur le règlement intérieur	L.414-3 pt 2
Codécision si ? 150 salariés	Accord obligatoire avec la délégation	L.414-9 pt 6
Égalité de traitement	Application uniforme à tous les salariés	L.121-4
Convention collective plus favorable	Prévaut si rémunération garantie	L.162-1
Traçabilité	Registre spécial des horaires	L.211-29

Modalités pratiques

Le décompte opérationnel suppose des règles chiffrées et des seuils précis à respecter par l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalité	Valeur applicable	Base légale
Seuil déclenchant la pause obligatoire	Durée journalière > 6 heures	L.211-16 §1
Nombre de périodes non rémunérées par jour	1 seule maximum	L.211-16 §2
Repos journalier minimal entre 2 services	11 heures consécutives	L.211-16 §3
Effectif déclenchant la codécision	? 150 salariés	L.414-9
Délai de réponse direction sur modification règlement intérieur	2 mois	L.414-3 pt 3
Tenue du registre des horaires	Permanente, présentation à l'ITM	L.211-29
Information préalable à un changement de période de référence	1 mois minimum	L.211-6 §2
Sanction infractions durée du travail	Amende 251 € à 15.000 €	L.211-36

Pratiques et recommandations

L'employeur qui souhaite décompter les pauses café doit formaliser sa politique par écrit, soit dans le **règlement intérieur**, soit dans une note de service ou un avenant au contrat. Toute modification ultérieure suppose l'avis préalable de la délégation du personnel (L.414-3) et, dans les entreprises de 150 salariés ou plus, un accord d'un commun accord (L.414-9 pt 6).

La distinction entre temps de travail effectif et temps personnel doit être appréciée selon le critère unique de la **mise à disposition** prévu à L.211-4. Dès lors que le salarié reçoit des appels, surveille un poste ou demeure mobilisable, la pause constitue du temps de travail effectif et ne peut être déduite, indépendamment de sa qualification de « pause café ».

L'employeur doit veiller à une **application uniforme** à toutes les pauses personnelles informelles (café, cigarette, conversations) pour éviter tout grief de traitement différencié. Une **forfaitisation** (par exemple, 15 minutes/jour décomptées automatiquement) peut simplifier la gestion, à condition d'être expressément acceptée et reflétée dans le bulletin de salaire.

Le **registre spécial** prévu à L.211-29, où sont inscrits début, fin et durée du travail journalier, doit refléter fidèlement le décompte des pauses non rémunérées. En cas de contrôle ITM ou de litige devant le tribunal du travail, la charge de la preuve du temps réellement travaillé pèse sur l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-4	Définition de la durée de travail (mise à disposition de l'employeur)
Art. L.211-16 §1	Temps de repos en cours de journée si durée > 6h, rémunérés ou non
Art. L.211-16 §2	Une seule période de repos non rémunérée par journée
Art. L.211-16 §3	Repos journalier minimal de 11 heures consécutives
Art. L.211-29	Registre spécial des horaires tenu par l'employeur
Art. L.211-36	Sanctions : amende 251 € à 15.000 €
Art. L.121-4	Mentions obligatoires du contrat de travail (durée et horaire)
Art. L.414-3 pt 2 et pt 10	Avis délégation sur règlement intérieur et questions de temps de travail
Art. L.414-9 pt 6	Codécision avec la délégation (entreprises ? 150 salariés)

Le décompte des pauses café n'est pas un droit légal de l'employeur mais relève de l'organisation interne, encadrée par le contrat, le règlement intérieur ou la convention collective. Toute pause pendant laquelle le salarié reste à la disposition de l'employeur (L.211-4) constitue du temps de travail effectif et ne peut être décomptée.

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.