Faut-il intégrer les pauses repas dans le calcul hebdomadaire des heures ?

Réponse courte

Les pauses repas ne doivent **pas** être intégrées dans le calcul hebdomadaire des heures de travail au Luxembourg, car elles ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif, sauf exception prévue par la loi ou une convention collective.

Toutefois, si le salarié reste à la disposition de l'employeur pendant la pause repas et ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles, cette pause doit alors être comptabilisée comme du temps de travail effectif et intégrée dans le calcul des heures travaillées.

Définition

La pause repas, également appelée pause de midi ou pause déjeuner, désigne l'interruption du temps de travail permettant au salarié de se restaurer. Elle se distingue des autres interruptions de travail par son objet spécifique et sa durée généralement supérieure à celle des pauses courtes. Au Luxembourg, la pause repas n'est pas assimilée à du temps de travail effectif, sauf exception prévue par la loi ou la convention collective applicable à l'entreprise.

Conditions d'exercice

L'article L.211-9 du Code du travail impose qu'aucun salarié ne travaille plus de six heures consécutives sans bénéficier d'une pause d'au moins trente minutes. Cette pause doit permettre au salarié de se restaurer dans des conditions normales. La pause repas n'est pas rémunérée, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire, et n'est pas incluse dans la durée du travail effectif, sauf si le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Modalités pratiques

En pratique, la pause repas est généralement fixée à une durée comprise entre trente minutes et une heure, selon l'organisation de l'entreprise. Elle est planifiée en dehors du temps de travail effectif, ce qui signifie qu'elle ne doit pas être prise en compte dans le calcul de la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail, sauf si le salarié est contraint de rester sur son poste ou à la disposition de l'employeur sans pouvoir disposer librement de ce temps. Dans ce cas, la pause repas est considérée comme du temps de travail effectif et doit être intégrée dans le calcul des heures travaillées.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préciser dans le règlement d'ordre intérieur, le contrat de travail ou la convention collective la durée et les modalités d'octroi de la pause repas. Les responsables RH doivent veiller à ce que les salariés bénéficient effectivement de leur pause repas et que celle-ci ne soit pas assimilée à du temps de travail effectif, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées. En cas de contrôle, l'employeur doit pouvoir démontrer que la pause repas a été effectivement octroyée et que le salarié était libre de ses mouvements pendant cette période.

Cadre juridique

La réglementation applicable est fixée par le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles L.211-9 et L.211-10. La jurisprudence nationale confirme que la pause repas n'est pas du temps de travail effectif, sauf si le salarié reste à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables, notamment en matière de rémunération ou d'intégration de la pause repas dans le temps de travail effectif, mais ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public du Code du travail.

En cas de doute sur la qualification d'une pause repas comme temps de travail effectif, il est conseillé de formaliser par écrit les conditions d'exercice de la pause et de consulter un spécialiste du droit du travail luxembourgeois pour éviter tout risque de litige ou de redressement lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

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.