# Le non-respect des pauses obligatoires dans la grande distribution est-il un délit ?

## Réponse courte

Le non-respect des pauses obligatoires dans la grande distribution au Luxembourg constitue une **infraction pénale** au sens de l'article L.211-30 du Code du travail. L'employeur encourt une amende pénale de 251 à 25 000 euros par infraction constatée. En cas de récidive dans un délai de deux ans, une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois peut également être prononcée.

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour constater et signaler ces infractions. La sanction s'applique indépendamment de la taille de l'entreprise ou du secteur d'activité. Un accord entre l'employeur et le salarié ne permet pas de régulariser la situation a posteriori.

## Définition

La pause obligatoire pendant le temps de travail est une interruption imposée par le Code du travail luxembourgeois pour protéger la santé et la sécurité des salariés. Dans la grande distribution, comme dans tout secteur, cette pause concerne tout salarié dont la durée de travail quotidienne excède six heures.

L'employeur doit garantir l'octroi effectif de cette pause. Par défaut, la pause n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et n'est pas rémunérée, sauf disposition conventionnelle ou accord collectif plus favorable.

## Conditions d'exercice

L'article L.211-10 du Code du travail prévoit que tout salarié dont la durée de travail quotidienne dépasse six heures bénéficie d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives. Cette pause doit être accordée au plus tard après six heures de travail effectif.

La pause peut être fractionnée uniquement si une convention collective ou un accord entre parties le prévoit expressément. L'employeur ne peut ni reporter ni supprimer cette pause, même en cas de surcharge d'activité ou de nécessité de service.

## Modalités pratiques

L'organisation des pauses peut être précisée dans le règlement interne ou dans le contrat de travail, mais cela n'est pas une obligation légale impérative. L'employeur doit veiller à ce que la pause soit effectivement prise et non fictive.


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

Dans la grande distribution, la pause est généralement positionnée en milieu de journée, mais elle peut être adaptée selon les horaires d'ouverture et d'affluence, sous réserve du respect du minimum légal. Par défaut, le temps de pause n'est pas rémunéré, sauf disposition conventionnelle ou accord collectif plus favorable. L'absence de pause ou la réduction de sa durée constitue une infraction, indépendamment du consentement du salarié.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place un système de suivi des pauses (badgeuse, registre, etc.) afin de pouvoir justifier de leur octroi lors d'un contrôle de l'ITM. Les responsables doivent sensibiliser les chefs d'équipe à l'importance du respect de cette obligation.

Toute organisation du travail qui rend impossible la prise de la pause expose l'employeur à des sanctions. En cas de litige, il est conseillé à l'employeur de pouvoir démontrer le respect effectif des pauses, même si la charge de la preuve n'est pas explicitement prévue par le Code du travail.

## Cadre juridique

Le non-respect de l'octroi de la pause obligatoire constitue une infraction pénale selon l'article L.211-30 du Code du travail. L'employeur encourt une amende pénale de 251 à 25 000 euros par infraction. En cas de récidive dans un délai de deux ans, une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois peut être prononcée.

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour constater et signaler ces infractions. Les dispositions applicables sont les suivantes :

- Article L.211-10 du Code du travail : conditions d'octroi et modalités de la pause.
- Article L.211-30 du Code du travail : sanctions pénales applicables en cas de non-respect.

Le non-respect des pauses obligatoires ne peut être régularisé a posteriori par un accord entre l'employeur et le salarié. Toute tolérance ou habitude contraire à la loi expose l'employeur à des sanctions pénales. Les salariés peuvent, en application du droit commun, solliciter une réparation du préjudice subi devant les juridictions compétentes.

Il est impératif de formaliser et de contrôler systématiquement la prise effective des pauses pour garantir la conformité avec la législation.

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.