Comment gérer l'enregistrement des pauses courtes dans le temps de travail ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les pauses doivent être enregistrées dans le système de gestion du **temps de travail** (registre du temps de travail) pour garantir la conformité avec l'article L.211-29 du Code du travail. Une pause n'est pas considérée comme du temps de travail effectif si le salarié peut vaquer librement à ses occupations pendant cette période.

L'article L.211-16 prévoit qu'un ou plusieurs **temps de repos** doivent être accordés lorsque la durée de travail journalière dépasse **6 heures**. Les modalités de la pause peuvent être précisées par convention collective applicable. L'horaire journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule **période de repos non rémunérée**. Le système d'enregistrement doit distinguer clairement les pauses comptabilisées comme temps de travail de celles qui en sont exclues, et les relevés doivent être présentés sur demande de l'**ITM** conformément à l'article L.211-29.

Définition

Le **temps de travail effectif** est défini comme la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, conformément à l'article L.211-1 du Code du travail. Une pause constitue une interruption temporaire de l'activité professionnelle durant laquelle le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

La distinction entre **pause rémunérée** et **pause non rémunérée** dépend de la convention collective applicable et du degré de liberté dont dispose le salarié pendant la pause. L'article L.211-16 précise que l'horaire journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée.

Questions fréquentes

Combien de coupures non rémunérées par jour ?

L'article L.211-16 précise que l'horaire journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée. Cette règle vise à éviter le morcellement excessif des horaires de travail au détriment du salarié et de l'organisation de sa journée.

Comment enregistrer les pauses courtes ?

Les pauses doivent être enregistrées dans le système de gestion du temps pour garantir la conformité avec l'article L.211-29 du Code du travail. Une pause n'est pas considérée comme du temps de travail effectif si le salarié peut vaquer librement à ses occupations pendant cette période.

Comment le système doit-il distinguer les pauses ?

Le système doit identifier clairement les pauses comptabilisées comme temps de travail et celles qui en sont exclues. La traçabilité complète des temps de travail et pauses est requise. La convention collective applicable peut prévoir des modalités spécifiques à intégrer au paramétrage.

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

Qu'est-ce que le temps de travail effectif ?

Le temps de travail effectif est défini à l'article L.211-1 comme la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur. Une pause constitue une interruption durant laquelle le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer à ses occupations.

Quand la pause est-elle obligatoire au Luxembourg ?

L'article L.211-16 prévoit qu'un ou plusieurs temps de repos doivent être accordés lorsque la durée de travail journalière dépasse 6 heures. Les modalités de la pause peuvent être précisées par convention collective applicable au secteur ou à l'entreprise concernée.

Quelles sanctions en cas de non-enregistrement ?

Un défaut d'enregistrement des pauses peut entraîner des sanctions administratives de l'ITM, notamment une amende de 251 à 25 000 EUR. L'employeur doit pouvoir démontrer à tout moment la conformité de son système d'enregistrement et la règle de la coupure unique.

Conditions d’exercice

L'enregistrement des pauses est encadré par les conditions suivantes.

Condition	Détail
Pause obligatoire	Temps de repos obligatoire lorsque la durée de travail dépasse 6 heures (art. L.211-16)
Système d'enregistrement	Mise en place d'un système fiable distinguant temps de travail effectif et pauses (art. L.211-29)
Repos journalier	11 heures consécutives de repos par période de 24 heures (art. L.211-16)
Une seule coupure non rémunérée	L'horaire journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée
Consultation	Information et consultation de la délégation du personnel (art. L.414-9)

Modalités pratiques

Le système d'enregistrement doit permettre une gestion précise des pauses.

Modalité	Contenu
Distinction claire	Le système identifie les pauses comptabilisées comme temps de travail et celles exclues
Traçabilité complète	Enregistrement de tous les temps de travail et pauses
Accès des salariés	Chaque salarié peut consulter ses données d'enregistrement
Contrôle ITM	Le registre doit être présenté sur demande de l'ITM (art. L.211-29)
Conservation	Données conservées conformément à l'article L.211-29

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

Pratiques et recommandations

Établir une politique interne claire sur les types de pauses (rémunérées ou non) et leur traitement dans le système pointage, en communiquant cette politique à l'ensemble du personnel.

Paramétrer le système pour distinguer automatiquement les pauses comptabilisées comme temps de travail de celles qui en sont exclues. La convention collective applicable peut prévoir des modalités spécifiques qui doivent être intégrées au paramétrage.

Vérifier régulièrement la conformité de l'enregistrement des pauses avec les exigences légales, en particulier le respect de la pause obligatoire après 6 heures de travail et la règle de la coupure unique non rémunérée. Un défaut d'enregistrement peut entraîner des sanctions de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-1	Définition du temps de travail effectif
Art. L.211-16	Temps de repos obligatoire après 6 heures, repos journalier de 11 heures, coupure unique non rémunérée
Art. L.211-29	Registre du temps de travail — inscription et conservation
Art. L.211-5	Durée normale du travail (8 h/jour, 40 h/semaine)
Art. L.414-9	Consultation de la délégation du personnel

L'employeur doit pouvoir démontrer à tout moment la conformité de son système d'enregistrement. Un défaut d'enregistrement des pauses peut entraîner des sanctions administratives de l'ITM, notamment une amende de **251 à 25 000 EUR**.

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.

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