La pause légale de 30 minutes doit-elle être enregistrée par la badgeuse ?

Réponse courte

L'article L.211-16 du Code du travail impose un **temps de repos** lorsque la durée de travail journalière dépasse six heures. En pratique, la durée de **30 minutes** est la référence communément appliquée et précisée par les conventions collectives. Le registre du travail (article L.211-29) impose l'inscription des pauses, ce qui implique que le système de pointage doit enregistrer les interruptions.

L'enregistrement de la pause est indispensable pour distinguer le **temps de travail effectif** du temps de pause. L'article L.211-16 précise que l'horaire journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos **non rémunérée**. Le système doit vérifier qu'une seule coupure non rémunérée est enregistrée par jour. L'absence d'enregistrement rend impossible la preuve du respect de cette obligation en cas de contrôle de l'ITM.

Définition

La **pause légale** est un temps de repos dont bénéficie tout salarié lorsque sa durée de travail journalière dépasse six heures, conformément à l'article L.211-16 du Code du travail. Ce repos peut être rémunéré ou non selon les dispositions conventionnelles, mais il doit être adapté à la nature de l'activité exercée.

L'**enregistrement de la pause** par la obligation de pointage consiste à inscrire le début et la fin de l'interruption de travail dans le système de pointage. Cette inscription permet de calculer la durée effective de la pause et de vérifier le respect de l'obligation légale.

Questions fréquentes

À quel seuil la pause devient-elle obligatoire ?

La pause est obligatoire si la durée de travail journalière dépasse 6 heures, conformément à l'article L.211-16 du Code du travail. Le système doit émettre une alerte si aucune pause n'est pointée après 6 heures de travail continu pour rappeler l'obligation légale.

Comment configurer le pointage des pauses ?

L'employeur peut configurer un pointage explicite du début et de la fin de pause par le salarié, ou prévoir une déduction forfaitaire si la convention collective le prévoit. La distinction entre pauses rémunérées et non rémunérées doit être paramétrée pour un calcul correct.

Faut-il enregistrer la pause de 30 minutes par badgeuse ?

Oui, l'article L.211-29 impose l'inscription des pauses au registre du temps de travail. L'article L.211-16 impose un temps de repos lorsque la durée journalière dépasse six heures, et la durée de 30 minutes est la référence communément précisée par les conventions collectives.

La pause est-elle automatiquement rémunérée ?

Non, la pause peut être rémunérée ou non selon les dispositions conventionnelles applicables. En l'absence de disposition conventionnelle, la pause n'est pas nécessairement rémunérée, mais elle doit dans tous les cas être enregistrée pour prouver le respect de l'obligation de repos.

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

Quelles sanctions sans enregistrement des pauses ?

L'absence d'enregistrement des pauses rend impossible la preuve du respect de l'obligation de repos en cas de contrôle ITM. L'amende prévue à l'article L.211-30 du Code du travail s'applique pour non-conformité, soit 251 à 25 000 EUR par infraction constatée.

Une seule coupure non rémunérée est-elle autorisée par jour ?

Oui, l'article L.211-16 du Code du travail précise que l'horaire journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée. Le système doit vérifier qu'une seule coupure non rémunérée est enregistrée par jour pour éviter les fractionnements abusifs.

Conditions d'exercice

L'enregistrement de la pause obéit à des règles précises.

Critère	Détail
Seuil de déclenchement	Pause obligatoire si la durée de travail dépasse 6 heures (art. L.211-16)
Coupure unique	Une seule période de repos non rémunérée par jour (art. L.211-16)
Modalités	Précisées par convention collective ou avis de la délégation et de l'ITM
Registre	Inscription des pauses au registre du temps de travail (art. L.211-29)
Rémunération	Pause rémunérée ou non selon convention collective
Repos journalier	Distinct du repos de 11 heures entre deux postes (art. L.211-16)

Modalités pratiques

Le paramétrage de l'enregistrement des pauses requiert une configuration adaptée.

Étape	Détail
Pointage pause	Configurer un pointage spécifique pour le début et la fin de pause
Déduction automatique	Option alternative : déduction forfaitaire de la pause si prévue par convention
Alerte absence de pause	Émettre une alerte si aucune pause n'est pointée après 6 heures de travail continu
Contrôle coupure unique	Vérifier qu'une seule coupure non rémunérée est enregistrée par jour
Distinction	Séparer pause rémunérée et pause non rémunérée dans le système
Reporting	Inclure les pauses dans les états de pointage présentés à l'ITM

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

Pratiques et recommandations

Configurer le système de pointage pour enregistrer les pauses, soit par un pointage explicite du salarié, soit par une déduction forfaitaire si la convention collective le prévoit.

Programmer une alerte lorsqu'un salarié ne pointe aucune pause après six heures de travail continu, afin de rappeler l'obligation légale et de documenter la conformité.

Vérifier que le système n'autorise qu'une seule coupure non rémunérée par jour, conformément à l'article L.211-16 qui interdit de fractionner la journée de travail en plus de deux parties.

Distinguer dans le paramétrage les pauses rémunérées des pauses non rémunérées pour garantir un calcul correct du temps de travail effectif et de la rémunération.

Documenter la politique de pause applicable dans l'entreprise et la communiquer à chaque salarié pour éviter les contestations sur la durée ou la rémunération des pauses.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-16 (1)	Droit au repos si le travail journalier dépasse 6 heures
Art. L.211-16 (2)	Coupure unique non rémunérée par jour
Art. L.211-16 (3)	Repos journalier de 11 heures consécutives
Art. L.211-29	Inscription des pauses au registre du temps de travail
Art. L.211-30	Sanctions pour non-conformité
Art. L.261-1	Information préalable sur le dispositif

La question de la rémunération de la pause dépend de la convention collective applicable et de la pratique de l'entreprise. En l'absence de disposition conventionnelle, la pause n'est pas nécessairement rémunérée, mais elle doit dans tous les cas être enregistrée pour prouver le respect de l'obligation de repos.

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.