

Comment fonctionne la coupure de service dans l'HORECA ?

Réponse courte

La coupure de service dans l'HORECA est encadrée par l'article [L.212-7](#) du Code du travail : l'horaire journalier ne peut être entrecoupé que d'**une seule période de repos non rémunérée**, dont la durée ne peut excéder **3 heures** (extensible à **4 heures** par règlement grand-ducal). Dans le secteur HORECA, cette coupure unique permet d'organiser un service en deux temps — ce qui diffère du [durée du travail en droit commun](#) où la coupure maximale est également limitée à une seule période non rémunérée (art. [L.211-16](#)), mais sans extension possible à 4 heures.

La coupure de service est un outil d'organisation courant dans la restauration, permettant de couvrir les **services du midi et du soir** avec le même personnel. Cette période n'est **pas rémunérée** et ne compte pas dans le temps de travail effectif. Une convention collective peut modifier cette durée à la hausse comme à la baisse.

Définition

La **coupure de service** désigne la période de repos non rémunérée qui interrompt la journée de travail d'un salarié HORECA entre deux périodes d'activité. Elle se distingue de la pause rémunérée de l'article [L.211-16](#) et constitue un temps libre pendant lequel le salarié n'est **pas à la disposition de l'employeur**.

Questions fréquentes

Combien de coupures par jour autorisées dans l'HORECA ?

Une seule coupure par journée de travail est autorisée selon l'article L.212-7. L'employeur ne peut pas fractionner la journée en plusieurs périodes de repos non rémunérées multiples, même si la durée totale reste inférieure à 3 heures.

Comment fonctionne la coupure de service dans l'HORECA ?

L'horaire journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée, dont la durée ne peut excéder 3 heures (extensible à 4 heures par règlement grand-ducal), selon l'article L.212-7 du Code du travail.

La coupure de service est-elle rémunérée dans l'HORECA ?

Non, la coupure de service n'est pas rémunérée et ne compte pas comme temps de travail effectif. Le salarié est libre de ses mouvements pendant cette période et n'est pas à la disposition de l'employeur.

La coupure de service remplace-t-elle le repos journalier de 11 heures ?

Non, la coupure de service ne remplace pas le repos journalier de 11 heures consécutives prévu à l'article L.211-16 §3. Ces deux notions sont distinctes et leurs obligations se cumulent dans l'organisation des plannings.

La coupure doit-elle figurer au plan d'organisation du travail HORECA ?

Oui, la coupure doit être inscrite au POT et son horaire communiqué à l'avance au salarié. Les heures de début et fin de coupure doivent également être documentées dans le registre des temps de travail.

Une convention collective peut-elle modifier la durée de la coupure HORECA ?

Oui, une convention collective peut augmenter ou réduire la durée de la coupure. En l'absence de CCT sectorielle HORECA, seuls les accords d'entreprise peuvent ajuster cette durée par rapport au plafond légal de 3 heures.

Conditions d'exercice

L'article [L.212-7](#) fixe un cadre strict pour la coupure de service dans l'HORECA.

Règle	Détail
Nombre maximum	1 seule coupure par journée de travail
Durée maximale légale	3 heures
Extension par RGD	Jusqu'à 4 heures pour les entreprises dont le régime l'exige
Modification par CCT	Augmentation ou réduction possible par convention collective
Rémunération	Non rémunérée — ne compte pas comme temps de travail
Statut du salarié	Libre de ses mouvements pendant la coupure

Modalités pratiques

L'organisation de la coupure de service requiert une planification claire et une information préalable du salarié.

Point pratique	Détail
Inscription au POT	La coupure doit figurer dans le plan d'organisation du travail
Information du salarié	L'horaire de la coupure doit être communiqué à l'avance
Cumul avec repos	La coupure ne remplace pas le repos journalier de 11 heures
Amplitude journalière	Journée de travail + coupure = amplitude pouvant dépasser 12 heures
Enregistrement	Les heures de début et fin de coupure doivent être documentées

Pratiques et recommandations

Planifier la coupure de service de manière prévisible et régulière facilite l'organisation personnelle du salarié et limite les conflits. Un horaire de coupure stable entre les services du midi et du soir est préférable.

Veiller à ce que le salarié soit réellement libre pendant la coupure est essentiel. Si le salarié reste à disposition de l'employeur ou effectue des tâches, la période constitue du temps de travail effectif et doit être rémunérée.

Limiter l'amplitude journalière totale (durée maximale) (travail + coupure) pour garantir le repos de 11 heures consécutives entre deux journées de travail. Une journée de 12 heures de travail avec une coupure de 4 heures représente une amplitude de 16 heures, ne laissant que 8 heures de repos — insuffisant au regard de l'article [L.211-](#)

Formaliser les horaires de coupure dans le contrat de travail ou le règlement intérieur sécurise la relation de travail et prévient les litiges devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.212-7</u> du Code du travail	Coups de service dans l'HORECA
Art. <u>L.211-16</u> du Code du travail	Temps de repos et coupure de droit commun
Art. <u>L.211-16 §3</u> du Code du travail	Repos journalier de 11 heures consécutives

La coupure de service ne doit pas être confondue avec la pause obligatoire après 6 heures de travail continu. L'amplitude journalière totale doit impérativement permettre le respect des 11 heures de repos consécutives entre deux journées.

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.