

# La coupure de service est-elle comptée comme temps de travail en HORECA ?

## Réponse courte

Non, la coupure de service n'est **pas comptée comme temps de travail** en HORECA. L'article [L.212-7](#) prévoit qu'une seule période de repos non rémunérée peut interrompre l'horaire journalier, pour une durée maximale de **3 heures** — extensible à **4 heures** par règlement grand-ducal pour les entreprises dont le régime de travail l'exige. Dans le secteur HORECA, cette coupure constitue une particularité sectorielle — ce qui diffère du droit commun où aucune disposition spécifique ne régit les coupures de service et où seule la **pause de 30 minutes** après 6 heures de travail continu est prévue (art. [L.211-16](#)).

Le salarié est **libre** pendant la coupure et n'est pas à la disposition de l'employeur. Si le salarié doit rester dans l'établissement, la coupure peut être requalifiée en temps de travail effectif. Le non-respect des coupures est sanctionné pénalement (art. [L.212-10](#)).

## Définition

La coupure de service est une interruption non rémunérée de la journée de travail pendant laquelle le salarié HORECA n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à ses occupations.

Elle se distingue de la **pause** de 30 minutes (art. [L.211-16](#)) qui intervient après 6 heures de travail continu. La coupure est typique des métiers de la restauration (service du midi suivi d'une interruption puis du service du soir).

## Questions fréquentes

### Combien de coupures par jour dans l'HORECA ?

Une seule coupure par jour 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 dans les limites.

### Différence entre coupure HORECA et pause de droit commun ?

La coupure HORECA est une particularité sectorielle (max 3-4h, non rémunérée, non comptée comme travail). La pause de droit commun est de 30 minutes après 6 heures de travail continu selon l'article [L.211-16](#).

### Faut-il inscrire la coupure HORECA dans le POT ?

Oui, la coupure doit figurer dans le POT en précisant les heures de début et fin. Cette formalisation protège l'employeur contre toute requalification en temps de travail effectif et clarifie l'organisation du salarié.

### La coupure de service est-elle comptée comme temps de travail en HORECA ?

Non, la coupure de service n'est pas comptée comme temps de travail. L'article [L.212-7](#) prévoit qu'une période de repos non rémunérée peut interrompre l'horaire journalier pour 3 heures maximum, extensible à 4 heures par RGD.

### Quand la coupure HORECA peut-elle être requalifiée en travail effectif ?

Si le salarié doit rester à la disposition de l'employeur ou ne peut quitter l'établissement, la coupure peut être requalifiée en temps de travail effectif. La liberté effective du salarié est essentielle pour préserver ce statut.

## Quelles sanctions pour non-respect de la coupure HORECA ?

Le non-respect des règles de coupure est sanctionné pénalement par l'article L.212-10 du Code du travail. Les sanctions vont de 251 à 20 000 euros d'amende et de 8 jours à 6 mois d'emprisonnement.

## Conditions d'exercice

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

Critère	HORECA (art. <a href="#">L.212-7</a> )	Droit commun
Nombre de coupures	1 seule par jour	Pas de disposition spécifique
Durée maximale	3 heures (4h par RGD)	Pas de disposition spécifique
Rémunération	Non rémunérée	Non applicable
Temps de travail	Non comptée	Non applicable
Extension par CCT	Possible (augmentation ou réduction)	Non applicable
Pause après 6h	30 minutes (art. <a href="#">L.211-16</a> )	30 minutes (art. <a href="#">L.211-16</a> )

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la coupure de service suppose le respect de plusieurs conditions.

Point	Détail
Horaire prévu au POT	La coupure doit figurer dans le plan d'organisation du travail
Liberté du salarié	Le salarié ne doit pas rester à disposition pendant la coupure
Amplitude journalière	La coupure rallonge l'amplitude mais pas la durée de travail effective
Repos journalier	11 heures consécutives entre deux journées (art. <a href="#">L.211-12</a> )
Registre	Les heures de début et fin de coupure doivent être tracées

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** la coupure dans le POT ou le contrat de travail en précisant les heures de début et de fin protège l'employeur contre toute requalification en temps de travail effectif.

**Garantir** la liberté effective du salarié pendant la coupure est essentiel. Si le salarié doit rester dans l'établissement ou se tenir à disposition, la coupure peut être requalifiée en temps de travail par l'[ITM](#).

**Vérifier** que l'amplitude totale de la journée (travail + coupure) reste compatible avec le repos journalier obligatoire ( durée maximale coupure) de 11 heures consécutives évite les infractions aux règles de repos.

**Limitier** la coupure à 3 heures sauf si un RGD autorise expressément les 4 heures pour le type d'établissement concerné prévient les risques de sanction.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.212-7</u> du Code du travail	Coupure de service en HORECA (1 seule, max 3h, extensible à 4h)
Art. <u>L.211-16</u> du Code du travail	Pause obligatoire de 30 minutes après 6 heures de travail
Art. <u>L.211-12</u> du Code du travail	Repos journalier de 11 heures consécutives
Art. <u>L.212-10</u> du Code du travail	Sanctions pour non-respect des coupures de service

La coupure de service est une spécificité du régime HORECA. Elle n'est ni rémunérée ni comptée comme temps de travail, mais elle est strictement encadrée : une seule par jour, 3 heures maximum (4 heures par RGD). Sa violation est sanctionnée pénalement.

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.