

# Mon employeur HORECA peut-il m'obliger à rester sur place pendant la coupure de service ?

## Réponse courte

**Cela dépend entièrement de votre liberté de mouvement.** L'article [L.212-7](#) du Code du travail autorise une coupure de service d'une durée maximale de 4 heures dans le secteur HORECA, contre 3 heures en droit commun. Pendant cette coupure, le temps n'est en principe pas rémunéré.

Toutefois, si l'employeur impose au salarié de rester dans l'établissement ou à proximité immédiate, le salarié reste à la disposition de l'employeur au sens de l'article [L.211-2](#) : ce temps constitue alors du temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel. La coupure n'est une véritable pause non rémunérée que si le salarié est libre de quitter les lieux et de vaquer à ses occupations personnelles. L'employeur ne peut pas cumuler les deux avantages : imposer la présence physique tout en refusant la rémunération correspondante.

## Définition

La **coupure de service** est une interruption non rémunérée du travail journalier, distincte de la pause légale de 30 minutes prévue après 6 heures de travail continu. Dans le secteur HORECA, l'article [L.212-7](#) porte la durée maximale de cette coupure à 4 heures, contre 3 heures en droit commun.

Le **temps de travail effectif** au sens de l'article [L.211-2](#) couvre toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations. La distinction entre coupure et temps de travail repose donc entièrement sur la liberté réelle du salarié pendant l'interruption.

## Questions fréquentes

### Comment contester une coupure non rémunérée en HORECA ?

Le salarié peut saisir l'ITM si la coupure est en réalité du temps de travail déguisé (présence imposée). L'absence de trace écrite des heures de coupure joue en défaveur de l'employeur en cas de litige devant le tribunal du travail luxembourgeois.

### La coupure de service est-elle rémunérée en HORECA ?

La coupure n'est pas rémunérée si le salarié est libre de quitter les lieux et de vaquer à ses occupations personnelles. Elle devient temps de travail effectif rémunéré dès que l'employeur impose la présence physique sur le lieu de travail ou à proximité immédiate.

### Le repos journalier de 11h s'applique-t-il avec une coupure HORECA ?

Oui, le repos journalier de 11 heures consécutives (art. L.211-12) doit être respecté entre deux journées de travail, indépendamment de la coupure de service. Cette règle limite la planification des équipes en HORECA, particulièrement pour les services du soir.

### Mon employeur HORECA peut-il m'obliger à rester sur place pendant la coupure de service ?

Cela dépend de votre liberté de mouvement. Si l'employeur impose la présence dans l'établissement, le salarié reste à disposition au sens de l'article L.211-2 et ce temps constitue du temps de travail effectif rémunéré, malgré la coupure prévue à l'article L.212-7.

### Quelle différence entre coupure de service et pause légale HORECA ?

La pause légale de 30 minutes après 6 heures de travail continu (art. L.211-16) est obligatoire et distincte de la coupure de service. Cette dernière est une organisation spécifique au secteur HORECA prévue à l'article L.212-7, autorisant jusqu'à 4 heures d'interruption.

### Quelle est la durée maximale d'une coupure de service en HORECA ?

L'article L.212-7 du Code du travail autorise une coupure de service d'une durée maximale de 4 heures dans le secteur HORECA, contre 3 heures en droit commun. Une seule période non rémunérée par jour est autorisée pour le salarié concerné.

## Conditions d'exercice

Le statut de la coupure dépend du degré de liberté du salarié pendant l'interruption.

Situation	Qualification
Salarié libre de quitter les lieux	Coupure non rémunérée (art. <a href="#">L.212-7</a> )
Salarié devant rester dans l'établissement	Temps de travail effectif (art. <a href="#">L.211-2</a> )
Salarié devant rester joignable sans présence physique	Astreinte, régime spécifique
Durée maximale de la coupure	4 heures en HORECA (vs 3h droit commun)
Nombre de coupures par jour	1 seule période non rémunérée autorisée
Pause légale obligatoire	30 minutes après 6 heures continues (art. <a href="#">L.211-16</a> )

## Modalités pratiques

L'employeur doit organiser la coupure de service en garantissant la liberté effective du salarié.

Point pratique	Detail
Contrat de travail	Vérifier si la coupure est prévue et ses conditions sont précisées
Liberté de mouvement	Le salarié doit pouvoir quitter l'établissement pendant la coupure
Durée	Maximum 4 heures, une seule coupure par jour
Repos journalier	11 heures consécutives doivent être respectées (art. <a href="#">L.211-12</a> )
Preuve	Noter les heures de début et fin de coupure sur le registre
Contestation	Saisir l' <a href="#">ITM</a> si la coupure est en réalité du temps de travail déguisé

## Pratiques et recommandations

**Clarifier** dans le contrat de travail ou le règlement intérieur les conditions exactes de la coupure de service, notamment le droit de quitter l'établissement, pour éviter toute ambiguïté sur la qualification en temps de travail.

**Documenter** systématiquement les heures de coupure dans le registre de temps de travail, car en cas de litige, l'absence de trace écrite joue en défaveur de l'employeur.

**Distinguer** clairement la coupure de service de la simple pause, car les régimes juridiques diffèrent : la pause de 30 minutes est obligatoire après 6 heures continues, tandis que la coupure est une organisation spécifique au secteur HORECA.

## Cadre juridique

Reference	Objet
Art. <u>L.212-7</u> du Code du travail	Coupure de service dans le secteur HORECA
Art. <u>L.211-2</u> du Code du travail	Definition du temps de travail effectif
Art. <u>L.211-16</u> du Code du travail	Pause obligatoire après 6 heures de travail
Art. <u>L.211-12</u> du Code du travail	Repos journalier de 11 heures consécutives

La coupure de service en HORECA n'est pas rémunérée uniquement si le salarié est véritablement libre de ses mouvements. L'obligation de rester sur place transforme la coupure en temps de travail effectif. En cas de doute, le salarié peut saisir l'ITM pour faire requalifier la situation.

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.