

# Existe-t-il un temps de repos obligatoire entre deux postes en horaire tournant ?

## Réponse courte

Oui, il existe un temps de repos obligatoire entre deux postes en horaire tournant au Luxembourg. L'employeur doit garantir à chaque salarié un repos journalier d'au moins **11 heures consécutives** par période de 24 heures, y compris en cas d'horaires tournants. Cette obligation s'applique à tous les secteurs, sauf dérogations prévues par la loi ou une convention collective étendue.

Des dérogations sont possibles dans certains cas spécifiques, mais elles doivent être autorisées et compensées par un repos équivalent dans un délai raisonnable. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

## Définition

Le **temps de repos obligatoire** entre deux postes désigne la **période minimale de repos continu** que l'employeur doit garantir à chaque salarié entre la fin d'un service et la prise du service suivant, notamment dans le cadre du **travail en horaires tournants**. Ce dispositif vise à **protéger la santé et la sécurité** des salariés soumis à des rythmes de travail alternants, en évitant la **fatigue excessive** et les risques liés à l'insuffisance de récupération.

## Questions fréquentes

### Comment documenter le respect du repos entre deux postes ?

L'enregistrement du temps de travail doit s'effectuer via un système fiable de traçabilité, présentable à l'ITM sur demande. Toute dérogation doit rester exceptionnelle, motivée par des circonstances objectives et documentées par écrit pour limiter les risques de contentieux ou contrôle.

### Des dérogations sont-elles possibles au repos de 11 heures ?

Oui, dans certains cas spécifiques (services de garde, soins, situations exceptionnelles), des dérogations sont possibles. Elles doivent être autorisées et compensées par un repos équivalent dans un délai raisonnable. La consultation préalable de la délégation du personnel est recommandée.

### Existe-t-il un temps de repos obligatoire entre deux postes en horaire tournant au Luxembourg ?

Oui, l'employeur doit garantir un repos journalier d'au moins 11 heures consécutives par période de 24 heures, y compris en cas d'horaires tournants. Cette obligation s'applique à tous les secteurs, sauf dérogations prévues par la loi ou une convention collective étendue.

### Quel exemple concret de repos entre deux postes ?

Si le salarié termine son service à 22h, sa reprise ne peut intervenir au plus tôt qu'à 9h le lendemain, soit après 11 heures de repos consécutives. Cette règle doit être intégrée systématiquement à la planification des plannings tournants pour respecter le Code du travail luxembourgeois.

### Quel repos quotidien pour les salariés mineurs en horaires tournants ?

Les salariés mineurs bénéficient d'un repos journalier renforcé de 12 heures consécutives par période de 24 heures, conformément à l'article L. 344-6 du Code du travail. Cette durée renforcée vise à protéger spécifiquement la santé et le développement des jeunes travailleurs.

### Quelles sanctions en cas de non-respect du repos quotidien ?

Le non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales de l'Inspection du travail et des mines. Des dommages-intérêts peuvent également être réclamés par le salarié devant le tribunal du travail en cas de préjudice résultant de l'insuffisance de récupération.

## Conditions d'exercice

Les règles de repos entre deux postes suivent plusieurs conditions.

Condition	Exigence
Repos journalier	11 heures consécutives par 24 heures
Salariés mineurs	12 heures consécutives renforcées
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives
Secteurs	Applicable à tous, sauf dérogation <a href="#">ITM</a>
Dérogations	Services de garde, soins, cas exceptionnels
Contrepartie	Repos compensateur équivalent

## Modalités pratiques

Plusieurs règles opérationnelles s'appliquent dans la pratique.

Élément	Modalité
Exemple	Fin à 22 h, reprise au plus tôt à 9 h
Planification	Intégrer le repos 11 h dans les plannings
Infraction	Sanction administrative <a href="#">ITM</a> possible
Dérogation	Compensation par repos équivalent
Enregistrement	Système fiable de traçabilité
Consultation	Délégation du personnel en amont

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **planifier les horaires** tournants en anticipant les contraintes liées au repos journalier, notamment lors de l'élaboration des **plannings collectifs**. L'**affichage clair** des horaires et la communication régulière avec les salariés contribuent à prévenir les erreurs de planification.

En cas de nécessité opérationnelle de recourir à une **dérogation**, il convient de **consulter préalablement** la délégation du personnel et de solliciter l'avis de l'ITM. Toute dérogation doit rester **exceptionnelle** et motivée par des circonstances objectives et documentées. L'employeur doit également veiller à l'équilibre entre les besoins de l'entreprise et la **préservation de la santé** des salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-16</u> C. trav.	Pauses obligatoires
Code du travail ( <u>L.211-1</u> et suiv.)	Transposition de la directive 2003/88/CE
Art. <u>L.344-6</u> C. trav.	Repos renforcé des mineurs
Autorisation <u>ITM</u>	Dérogations encadrées
Sanctions	Amendes et poursuites pénales
Art. <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire 44h consécutives

Il est essentiel de documenter rigoureusement toute dérogation au repos journalier et d'informer préalablement les salariés concernés afin de limiter les risques de contentieux et de contrôle de l'ITM.

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.