

Peut-on travailler 6 jours d'affilée sans repos hebdomadaire ?

Réponse courte

Il n'est pas permis de faire travailler un salarié six jours d'affilée sans lui accorder le repos hebdomadaire légal, sauf dérogations strictement encadrées par la loi ou un règlement grand-ducal. Le repos hebdomadaire doit durer au moins 44 heures consécutives au sein de chaque période de sept jours civils.

Toute dérogation à cette règle doit être justifiée, documentée et, le cas échéant, autorisée par l'Inspection du travail et des mines (ITM). Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Définition

Le repos hebdomadaire est une période minimale de repos continu que l'employeur doit accorder à chaque salarié au cours de chaque période de sept jours civils. Selon l'article [L.211-15](#) du Code du travail luxembourgeois, ce repos doit durer au moins 44 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi. Le principe vise à garantir la santé et la sécurité du salarié en lui assurant une interruption suffisante de son activité professionnelle.

Conditions d'exercice

Le Code du travail impose que le repos hebdomadaire soit accordé, en règle générale, le dimanche. Toutefois, des dérogations sont prévues pour certains secteurs ou circonstances exceptionnelles, notamment dans les activités où le travail continu est nécessaire ou en cas de surcroît extraordinaire de travail. Ces dérogations doivent être expressément prévues par la loi ou par règlement grand-ducal, et sont strictement encadrées. En dehors de ces cas, il n'est pas permis de faire travailler un salarié six jours consécutifs sans lui accorder le repos hebdomadaire légal.

Modalités pratiques

En pratique, l'employeur doit organiser les horaires de travail de manière à garantir à chaque salarié une période de repos hebdomadaire d'au moins 44 heures consécutives au sein de chaque période de sept jours. Si, pour des raisons exceptionnelles et dûment justifiées, le repos hebdomadaire ne peut être accordé le dimanche, il doit l'être un autre jour de la semaine, sans que la durée minimale de 44 heures ne soit réduite. Toute dérogation doit être documentée et, le cas échéant, autorisée par l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou par voie réglementaire. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de planifier les horaires de travail en anticipant les contraintes liées au repos hebdomadaire, notamment lors de l'établissement des plannings ou en cas de recours au travail exceptionnel le dimanche. Toute dérogation doit être limitée dans le temps, justifiée par des nécessités objectives et faire l'objet d'une traçabilité précise. Les employeurs doivent également informer les salariés des modalités d'organisation du repos hebdomadaire et veiller à ce qu'aucun salarié ne soit amené à travailler plus de six jours consécutifs sans bénéficier du repos légal. En cas de doute, il est conseillé de solliciter l'avis de l'ITM avant toute organisation dérogatoire.

Cadre juridique

Le régime du repos hebdomadaire est fixé par les articles L.211-15 à L.211-19 du Code du travail luxembourgeois. Les dérogations sont prévues par l'article L.211-18 et par des règlements grand-ducaux spécifiques à certains secteurs (commerce, hôtellerie, santé, etc.). La jurisprudence luxembourgeoise rappelle que la protection du repos hebdomadaire constitue une norme d'ordre public, à laquelle il ne peut être dérogé que dans les limites strictement prévues par la loi. L'ITM est compétente pour contrôler le respect de ces dispositions et sanctionner les infractions.

Le non-respect du repos hebdomadaire expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des risques accrus de contentieux prud'homaux. Il est impératif de documenter toute dérogation et de veiller à la stricte application des règles légales.

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.