Un salarié peut-il 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, selon le Code du travail luxembourgeois.

Toute dérogation à cette règle doit être justifiée, documentée et, le cas échéant, **autorisée par l'ITM**. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des risques accrus de contentieux devant le tribunal du travail, notamment en cas de réclamation de dommages-intérêts par le salarié privé de son repos légal.

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**. ce repos doit durer au moins **44 heures consécutives**, sauf **dérogations** prévues par la loi. Le principe vise à garantir la **santé et sécurité** du salarié en lui assurant une interruption suffisante de son activité professionnelle.

Questions fréquentes

Comment formaliser une dérogation au repos hebdomadaire ?

Toute dérogation doit être limitée dans le temps, justifiée par des nécessités objectives et faire l'objet d'une traçabilité précise. Il est conseillé de solliciter l'avis de l'ITM avant toute organisation dérogatoire. Les salariés doivent être informés des modalités d'organisation.

Quel rôle pour la délégation dans le repos hebdomadaire ?

La consultation préalable de la délégation du personnel (article L. 414-3) est recommandée avant toute organisation dérogatoire. Elle permet d'anticiper les difficultés, d'ajuster l'organisation aux retours d'expérience et de garantir l'équité de traitement entre salariés concernés.

Quelle durée minimale pour le repos hebdomadaire ?

L'article L. 231-11 du Code du travail luxembourgeois impose un repos hebdomadaire d'au moins 44 heures consécutives, incluant le dimanche en règle générale. Cette obligation est d'ordre public et vise à garantir la santé et la sécurité du salarié entre deux semaines de travail.

Quelles dérogations sont possibles au repos hebdomadaire ?

Des dérogations sont possibles pour les activités continues (production, santé, sécurité, hôtellerie) ou par règlements grand-ducaux sectoriels. Toute dérogation doit être justifiée, documentée et le cas échéant autorisée par l'Inspection du travail et des mines.

Quelles sanctions en cas de non-respect du repos hebdomadaire ?

Le non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des risques accrus de contentieux devant le tribunal du travail. Des demandes de dommages-intérêts peuvent être présentées par le salarié privé de son repos légal.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un salarié peut-il travailler 6 jours d'affilée sans repos hebdomadaire au Luxembourg ?

Non, il n'est pas permis de faire travailler un salarié six jours d'affilée sans lui accorder le repos hebdomadaire légal de 44 heures consécutives au sein de chaque période de 7 jours civils, sauf dérogations strictement encadrées par la loi ou un règlement grand-ducal.

Conditions d’exercice

Le repos hebdomadaire est encadré par plusieurs conditions.

Condition	Exigence
Durée minimale	44 heures consécutives
Jour de référence	Dimanche en règle générale
Dérogations	Loi ou règlement grand-ducal
Activités continues	Production, santé, sécurité, hôtellerie
Autorisation	Préalable de l'ITM si requise
Ordre public	Dispositions strictement non négociables

Modalités pratiques

La mise en œuvre suit des règles opérationnelles précises.

Élément	Modalité
Planification	44 h consécutives par 7 jours
Report	Jour de semaine si dimanche impossible
Durée maintenue	Pas de réduction du minimum 44 heures
Documentation	Toute dérogation archivée
Autorisation	ITM ou voie réglementaire
Contrôle	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

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

bénéficier du repos légal. En cas de doute, il est conseillé de **solliciter l'avis de l'ITM** avant toute organisation dérogatoire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.231-1 et suiv. C. trav.	Travail du dimanche
Règlements grand-ducaux	Dérogations sectorielles
Art. L.344-6 C. trav.	Repos renforcé des mineurs
Contrôle ITM	Sanctions administratives
Jurisprudence	Protection d'ordre public
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

Le non-respect du repos hebdomadaire expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des risques accrus de contentieux devant le tribunal du travail. 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.