

# Quelle est la durée minimale de repos hebdomadaire obligatoire ?

## Réponse courte

La durée minimale de repos hebdomadaire obligatoire au Luxembourg en 2025 est de **44 heures consécutives**, incluant obligatoirement le dimanche.

Cette durée s'applique à tous les salariés, quel que soit leur contrat, sauf dérogations prévues par la loi. Toute dérogation doit respecter la durée minimale de 44 heures consécutives, sauf autorisation expresse de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

## Définition

Le repos hebdomadaire obligatoire désigne la période minimale continue pendant laquelle un salarié doit être dispensé de toute prestation de travail au cours de chaque période de sept jours consécutifs. Cette période vise à garantir la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, en leur assurant un temps de récupération suffisant entre deux semaines de travail.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 44 heures consécutives, comprenant obligatoirement le dimanche. Cette règle s'applique à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, temps plein ou temps partiel), sauf dérogations expressément prévues par la loi. Le repos hebdomadaire doit débuter, en principe, le samedi à 18 heures et se terminer le lundi à 14 heures au plus tard, sauf organisation différente prévue par l'employeur dans le respect de la durée minimale.

Certaines catégories de salariés ou secteurs d'activité peuvent bénéficier de dérogations, notamment en cas de travaux urgents, de services continus, d'activités saisonnières ou d'accords collectifs spécifiques. Dans ces cas, le repos hebdomadaire peut être déplacé ou fractionné, mais la durée minimale de 44 heures consécutives doit être respectée, sauf autorisation expresse de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

## Modalités pratiques

L'employeur doit organiser les horaires de travail de manière à garantir à chaque salarié le bénéfice effectif du repos hebdomadaire minimal. Toute dérogation à la règle générale doit être justifiée par la nature de l'activité, encadrée par un accord collectif ou une autorisation administrative, et faire l'objet d'une information claire auprès des salariés concernés. En cas de fractionnement ou de report du repos hebdomadaire, l'employeur doit veiller à ce que la durée

cumulée du repos ne soit pas inférieure à celle prévue par la loi sur une période de deux semaines consécutives.

Le non-respect de la durée minimale de repos hebdomadaire expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Le salarié ne peut renoncer à son droit au repos hebdomadaire, même avec son accord exprès. Toute prestation de travail effectuée pendant la période de repos hebdomadaire doit donner lieu à une compensation équivalente, sauf cas de force majeure dûment constaté.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de planifier les horaires collectifs en intégrant systématiquement la période de repos hebdomadaire, et de tenir un registre précis des temps de travail et de repos. En cas de nécessité de dérogation, il convient de consulter préalablement les représentants du personnel et, le cas échéant, de solliciter l'avis ou l'autorisation de l'ITM. Les employeurs doivent également informer les salariés de toute modification affectant la période de repos hebdomadaire et veiller à la stricte application des compensations prévues en cas de travail exceptionnel durant cette période.

## Cadre juridique

La durée minimale du repos hebdomadaire obligatoire est fixée par l'article L.211-15 du Code du travail luxembourgeois. Les dérogations et modalités d'application sont précisées aux articles L.211-16 à L.211-19 du même code. La jurisprudence nationale confirme l'interdiction de toute renonciation volontaire au repos hebdomadaire et l'obligation pour l'employeur d'assurer le respect effectif de cette période de repos, sous peine de sanctions.

Le non-respect du repos hebdomadaire minimal de 44 heures consécutives, incluant le dimanche, constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions administratives et pénales. Il est impératif de documenter toute dérogation et de garantir la compensation adéquate en cas de travail exceptionnel.

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.