

L'employeur peut-il modifier les jours de repos hebdomadaires du salarié ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut **pas modifier unilatéralement** les jours de repos hebdomadaires lorsqu'ils sont fixés par le contrat, une convention collective ou un usage établi. Toute modification durable suppose l'**accord écrit du salarié**, sous peine de constituer une **modification d'une clause essentielle** au sens de l'art. L.121-7 du Code du travail.

L'employeur doit garantir le **repos minimal de 44 heures consécutives** par période de 7 jours (art. L.231-11) et, en cas de travail dominical autorisé, accorder un **repos compensatoire** (art. L.231-7). Aucun délai de prévenance général n'est imposé par la loi.

Des protections spécifiques s'appliquent aux **délégués du personnel** (art. L.415-10), aux **femmes enceintes** (art. L.336-1) et aux **jeunes** (art. L.344-12). Toute modification non conforme expose l'employeur à des **dommages-intérêts**.

Définition

Le **repos hebdomadaire** est défini par l'art. L.231-11 comme une période minimale de **44 heures consécutives** par période de 7 jours, coïncidant dans la mesure du possible avec le dimanche. Le **principe d'interdiction du travail dominical** (art. L.231-1) admet un nombre limité d'exceptions et de dérogations encadrées (art. L.231-2 à L.231-6).

La fixation des jours de repos peut résulter du **contrat de travail**, d'une **convention collective** applicable, du **règlement intérieur** ou d'un **usage établi**. Lorsqu'elle est expressément prévue au contrat ou stable dans le temps, elle est généralement considérée comme un élément essentiel de la relation de travail au sens de l'art. L.121-7.

L'employeur est tenu d'inscrire les heures de travail (y compris dimanche et jours fériés) sur un **registre spécial** ou fichier (art. L.211-29) pouvant être contrôlé par l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il modifier les jours de repos hebdomadaires du salarié au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les jours de repos hebdomadaires lorsqu'ils sont fixés par contrat, convention collective ou usage. Toute modification durable suppose l'accord écrit du salarié sous peine de constituer une modification d'une clause essentielle (article L. 121-7).

Quel repos minimal hebdomadaire doit toujours être respecté ?

L'employeur doit garantir un repos minimal de 44 heures consécutives par période de 7 jours, conformément à l'article L. 231-11. En cas de travail dominical autorisé, un repos compensatoire est dû selon l'article L. 231-7 du Code du travail luxembourgeois.

Quelle procédure pour modifier durablement les jours de repos ?

L'employeur doit notifier la modification dans les formes des articles L. 124-2 et L. 124-3 (article L. 121-7). Le salarié peut demander les motifs par écrit (article L. 124-5). Un avenant écrit signé par les deux parties est obligatoire avant la prise d'effet.

Quelles consultations en cas de modification collective ?

En cas de modification collective affectant plusieurs salariés, l'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel conformément à l'article L. 414-3. L'absence d'accord écrit individuel expose l'employeur à un risque de requalification en modification unilatérale et au tribunal du travail.

Quelles protections spécifiques pour certaines catégories de salariés ?

Les délégués du personnel sont protégés contre toute modification de clause essentielle pendant leur mandat (article L. 415-10). Les femmes enceintes et les jeunes de moins de 18 ans bénéficient également de protections spécifiques (articles L. 336-1, L. 333-1 et L. 344-12).

Quelles sanctions en cas de modification unilatérale non conforme ?

L'employeur s'expose à la nullité de la modification et à des dommages-intérêts. Pour les délégués du personnel, l'article L. 415-10 permet une saisine en cessation auprès du président du tribunal du travail, en plus des sanctions civiles et administratives.

Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous récapitule les conditions de modification des jours de repos hebdomadaires.

Condition	Portée	Base légale
Modification unilatérale	Impossible si les jours sont fixés contractuellement ou conventionnellement	Art. L.121-7
Accord écrit du salarié	Obligatoire pour toute modification durable	Art. L.121-7
Déplacement à la demande du salarié	Possible avec accord de l'employeur	—
Repos minimal	44 heures consécutives par période de 7 jours	Art. L.231-11
Travail dominical autorisé	Repos compensatoire obligatoire (journée entière > 4h, demi-journée ? 4h)	Art. L.231-7
Délégués du personnel	Interdiction de modification d'une clause essentielle pendant le mandat	Art. L.415-10
Femmes enceintes/allaitantes	Pas d'heures supplémentaires ; aménagements selon avis du médecin du travail	Art. L.336-1 , L.333-1 et s.
Jeunes (< 18 ans)	Repos de 2 jours consécutifs incluant en principe le dimanche	Art. L.344-12 , L.344-13
Non-discrimination	Interdiction de discrimination dans l'attribution des modifications	Art. L.241-1 , L.251-1

À défaut d'accord, le refus du salarié d'une modification d'une clause essentielle ne peut justifier un licenciement automatique : l'employeur doit suivre la procédure de l'art. [L.121-7](#) (notification dans les formes et délais des art. [L.124-2](#) et [L.124-3](#)).

Modalités pratiques

Le tableau présente les étapes-clés et délais à respecter.

Étape	Contenu	Délai / Référence
Vérification préalable	Contrôle du contrat, de la CCT applicable et du règlement intérieur	Avant toute démarche
Notification écrite	Indication de la modification et de sa date d'effet	Forme et délais L.124-2 et L.124-3 (art. L.121-7)
Demande de motifs	Le salarié peut demander les motifs par écrit	Réponse dans les délais L.124-5
Consultation délégation	Information/consultation en cas de modification collective	Art. L.414-3
Avenant écrit	Obligatoire pour une modification durable acceptée	Avant la prise d'effet
Repos compensatoire	Si travail dominical : journée entière (> 4h) ou demi-journée (? 4h)	Art. L.231-7
Repos minimal	Garantir 44 heures consécutives sur 7 jours	Art. L.231-11
Registre des heures	Inscription au registre spécial / fichier	Art. L.211-29

En cas de **modification collective** affectant plusieurs salariés (organisation du travail, planning), l'employeur doit informer et consulter la **délégation du personnel** conformément à l'art. [L.414-3](#). L'absence d'accord écrit individuel expose l'employeur à un risque de requalification en modification unilatérale et à une action devant le tribunal du travail.

Pratiques et recommandations

L'approche privilégiée repose sur la **négociation préalable** avec le salarié ou ses représentants : explication des motifs objectifs, recherche de solutions alternatives et négociation de **contreparties** (repos compensatoires majorés, primes, jours de récupération).

La formalisation doit être **sécurisée par un avenant écrit** signé par les deux parties, accompagné d'une traçabilité complète : conservation des justificatifs, documentation des consultations, registre des heures (art. [L.211-29](#)).

Pour les **dérogations au repos dominical**, il convient d'attribuer systématiquement le repos compensatoire prévu à l'art. [L.231-7](#), de respecter les majorations salariales (70 % par heure travaillée le dimanche) et les notifications à l'[ITM](#) lorsqu'elles sont requises (art. [L.231-9](#)).

Une vigilance particulière s'impose pour les **catégories protégées** : femmes enceintes (avis du médecin du travail), jeunes travailleurs (repos de 2 jours consécutifs), délégués du personnel (interdiction de modification de clause essentielle, art. [L.415-10](#)). Une **clause de flexibilité** au contrat ne dispense pas de respecter les minima légaux ni

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail (procédure et nullité)
Art. L.231-1 à L.231-6	Interdiction du travail dominical et dérogations
Art. L.231-7	Repos compensatoire et majoration de salaire pour travail dominical
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire minimum de 44 heures consécutives
Art. L.211-29	Registre spécial / fichier des heures de travail
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.415-10	Protection spéciale des délégués (interdiction de modification de clause essentielle)
Art. L.336-1	Interdiction d'heures supplémentaires pour femmes enceintes/allaitantes
Art. L.333-1 et s.	Aménagement des conditions de travail des femmes enceintes/allaitantes
Art. L.344-12 , L.344-13	Repos hebdomadaire et travail dominical des jeunes
Art. L.241-1 , L.251-1	Principe de non-discrimination

L'employeur qui modifie unilatéralement les jours de repos sans suivre la procédure de l'art. [L.121-7](#) s'expose à la nullité de la modification et à des **dommages-intérêts**. La protection des **délégués du personnel** (art. [L.415-10](#)) interdit toute modification d'une clause essentielle pendant le mandat, sous peine de saisine en cessation auprès du président du tribunal du travail.

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.