

# Quelle est la durée légale du repos journalier au Luxembourg ?

## Réponse courte

La durée légale du **repos journalier** au Luxembourg est de **11 heures consécutives** par période de 24 heures pour chaque salarié, quel que soit le secteur d'activité ou le type de contrat. Cette règle s'applique à tous, sauf exceptions prévues par la loi, notamment pour certains travailleurs du secteur des transports, les travailleurs postés ou soumis à des astreintes, sous conditions strictement encadrées.

Des **dérogations** à cette durée minimale peuvent être accordées par convention collective, accord d'établissement ou autorisation de l'Inspection du travail et des mines (ITM), uniquement dans les cas limitativement prévus par le Code du travail. Dans tous les cas, un **repos compensatoire** équivalent doit être accordé dans un délai déterminé. Les salariés mineurs bénéficient d'un repos journalier renforcé d'au moins **12 heures consécutives**.

## Définition

Le repos journalier désigne la **période minimale ininterrompue** dont doit bénéficier chaque salarié entre deux journées de travail effectif. Il s'agit d'une **obligation impérative** imposée à l'employeur afin de garantir la **santé et sécurité** du salarié. Ce repos s'ajoute aux **pauses** et au **repos hebdomadaire**, et ne peut être assimilé à d'autres formes de suspension du contrat de travail.

## Questions fréquentes

### Comment se calcule la période de 11 heures de repos ?

Le repos est calculé de la fin de la journée de travail jusqu'à la reprise le lendemain. Il doit être ininterrompu et s'ajoute aux pauses et au repos hebdomadaire. Les travailleurs de nuit peuvent bénéficier de dispositions spécifiques selon la convention collective.

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

Oui, dans les cas limitativement prévus par le Code du travail : conventions collectives, accords d'établissement ou autorisations de l'ITM. Les dérogations concernent notamment les transports, le travail posté ou les astreintes, sous conditions strictement encadrées par la loi.

### Les salariés mineurs bénéficient-ils d'un repos journalier renforcé ?

Oui. L'article L.344-12 du Code du travail prévoit pour les salariés mineurs (moins de 18 ans) un repos journalier renforcé d'au moins 12 heures consécutives. Cette durée majorée vise à protéger leur santé et leur développement physique en formation.

### Quelle est la durée légale du repos journalier au Luxembourg ?

Le repos journalier minimal est de 11 heures consécutives par période de 24 heures pour chaque salarié, conformément à l'article L.211-16 §3 du Code du travail. Cette règle s'applique à tous, sauf exceptions strictement encadrées par la loi.

### Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du repos journalier ?

Le non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales selon l'article L.614-13, ainsi qu'à des actions en réparation du préjudice subi par le salarié. Toute dérogation doit être documentée et le repos compensatoire effectivement accordé.

## Un repos compensatoire est-il obligatoire en cas de dérogation ?

Oui. Dans tous les cas de dérogation, un repos compensatoire équivalent doit être accordé au salarié dans un délai déterminé. La traçabilité des horaires et des compensations doit être assurée par des systèmes de pointage fiables pour les contrôles ITM.

## Conditions d'exercice

La durée minimale du repos journalier varie selon la catégorie de salarié et les dérogations applicables.

Catégorie	Durée minimale de repos journalier
Salarié majeur (régime général)	11 heures consécutives par 24 heures
Salarié mineur (<18 ans)	12 heures consécutives
Secteurs dérogatoires (transports, astreintes)	Durée adaptée, avec repos compensatoire équivalent
Travaux urgents ou force majeure	Dérogation temporaire sous contrôle <u>ITM</u>

Des dérogations peuvent être prévues par convention collective, accord d'établissement ou autorisation de l'ITM, uniquement dans les cas limitativement énumérés par le Code du travail (raisons techniques, organisationnelles ou continuité du service). Un repos compensatoire équivalent doit être accordé dans un délai raisonnable.

## Modalités pratiques

L'employeur doit organiser le temps de travail pour garantir le respect effectif du repos journalier.

Étape	Obligation de l'employeur
Planification des horaires	Intégrer 11 h de repos entre deux prises de poste
Calcul du repos	De la fin de journée jusqu'à la reprise du lendemain
Dérogation (travail posté)	Repos compensatoire équivalent dans un délai raisonnable
Documentation	Tenir à disposition de l' <u>ITM</u> les relevés d'horaires
Salariés mineurs	Garantir 12 heures consécutives minimum

Les travailleurs de nuit et les salariés exposés à des risques particuliers peuvent également bénéficier de dispositions spécifiques prévues par le Code du travail ou la convention collective applicable.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **planifier les horaires** de travail en intégrant systématiquement la période de repos journalier, en particulier lors de la gestion des heures supplémentaires, des changements d'équipe ou des interventions exceptionnelles. Toute **dérogation** doit être **formalisée par écrit** et justifiée par des motifs précis, en veillant à l'octroi effectif du repos compensatoire.

La **traçabilité** des horaires de travail et des périodes de repos doit être assurée par des systèmes fiables (pointage, relevés d'heures, etc.), afin de prévenir tout litige et de faciliter les **contrôles de l'ITM**. En cas de doute sur l'application d'une dérogation, il est conseillé de consulter l'[ITM](#) ou un conseiller juridique spécialisé.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.344-5</a> Code du travail	Repos renforcé de 12 heures pour les salariés mineurs
Art. <a href="#">L.614-13</a> Code du travail	Contrôle et sanctions de l' <a href="#">ITM</a>
Art. <a href="#">L.231-11</a>	Repos hebdomadaire 44h consécutives

Le non-respect du repos journalier expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des actions en réparation du préjudice subi par le salarié. Il est impératif de documenter toute dérogation et de veiller à l'octroi effectif du repos compensatoire.

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.