

# 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, la sécurité et le bien-être 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.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la durée minimale du repos journalier est fixée à 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 les salariés, à l'exception de certaines catégories expressément prévues par la loi, telles que les travailleurs du secteur des transports, les travailleurs postés ou ceux soumis à des régimes d'astreinte, sous réserve de conditions strictement encadrées.

Des dérogations à la durée minimale de 11 heures peuvent être prévues par convention collective, accord d'établissement ou autorisation de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)), mais uniquement dans les cas limitativement énumérés par le Code du travail, notamment pour des raisons techniques, organisationnelles ou de continuité du service. Dans tous les cas, un repos compensatoire équivalent doit être accordé dans un délai déterminé.

## Modalités pratiques

L'employeur doit organiser le temps de travail de manière à garantir le respect effectif du repos journalier de 11 heures consécutives. Le calcul de cette période s'effectue à partir de la fin de la journée de travail jusqu'à la reprise du travail le lendemain. Toute interruption du repos journalier, sauf cas de force majeure ou dérogation légale, constitue une infraction.

En cas de travail en équipes successives ou de travail posté, l'employeur peut, sous conditions, réduire temporairement la durée du repos journalier, à condition de prévoir un repos compensatoire équivalent dans un délai raisonnable. L'employeur doit tenir à disposition de l'ITM les documents attestant du respect du repos journalier et des éventuelles compensations accordées.

Les salariés mineurs bénéficient d'une protection renforcée, avec un repos journalier d'au moins 12 heures consécutives. 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

La durée minimale du repos journalier est régie par l'article L.312-6 du Code du travail luxembourgeois. Les modalités de dérogation et de compensation sont précisées aux articles L.312-7 et suivants. La jurisprudence nationale confirme le caractère d'ordre public de cette règle et sanctionne les manquements par des amendes administratives et, le cas échéant, des dommages et intérêts au profit du salarié.

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.