

# Le repos journalier peut-il être fractionné pour les besoins du service ?

## Réponse courte

Le repos journalier ne peut pas être fractionné pour les besoins du service, sauf dans des cas exceptionnels expressément prévus par la loi ou par règlement grand-ducal. Ces dérogations sont strictement encadrées et doivent être justifiées par la nature particulière de l'activité ou des circonstances exceptionnelles.

En dehors de ces exceptions, l'employeur doit accorder un repos journalier continu de onze heures. Toute dérogation nécessite une autorisation préalable et l'octroi d'un repos compensatoire équivalent. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

## Définition

Le repos journalier désigne la période minimale de repos ininterrompu à laquelle tout salarié a droit entre deux journées de travail. Selon l'article [L.211-10](#) du Code du travail luxembourgeois, cette période est fixée à un minimum de onze heures consécutives par tranche de vingt-quatre heures. Ce repos vise à garantir la santé et la sécurité des salariés en leur assurant une récupération suffisante entre deux périodes de travail effectif.

## Conditions d'exercice

Le principe général impose que le repos journalier soit accordé de manière continue, sans interruption ni fractionnement. Toutefois, le Code du travail prévoit des exceptions limitées et strictement encadrées. Le fractionnement du repos journalier n'est admis que dans des cas expressément prévus par la loi ou par règlement grand-ducal, notamment pour certains secteurs ou situations exceptionnelles. Ces dérogations doivent être justifiées par la nature particulière de l'activité ou par des circonstances exceptionnelles, telles que des travaux urgents pour prévenir des accidents ou réparer des dommages graves.

## Modalités pratiques

En dehors des exceptions prévues, l'employeur ne peut pas fractionner le repos journalier pour des motifs liés à l'organisation du service ou à la continuité de l'activité. Toute dérogation doit faire l'objet d'une autorisation préalable, soit par voie réglementaire, soit par accord collectif étendu, soit, dans certains cas, par une décision de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Lorsqu'une dérogation est accordée, l'employeur doit veiller à ce que le salarié bénéficie d'un repos compensatoire équivalent, conformément aux modalités fixées par la réglementation ou l'accord applicable. L'absence de respect du repos journalier expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de planifier l'organisation du travail de manière à respecter strictement le repos journalier continu de onze heures. Toute demande de dérogation doit être documentée, motivée et soumise à l'autorité compétente avant sa mise en œuvre. Les responsables RH doivent s'assurer que les salariés concernés par une dérogation bénéficient effectivement d'un repos compensatoire et que la durée totale du travail ne porte pas atteinte à leur santé ou sécurité. Il convient également de tenir un registre précis des horaires de travail et des périodes de repos, afin de pouvoir justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle de l'ITM.

## Cadre juridique

Le repos journalier est régi par les articles L.211-10 et suivants du Code du travail luxembourgeois. Les dérogations sont prévues aux articles L.211-11 et L.211-12, ainsi que par certains règlements grand-ducaux spécifiques à des secteurs particuliers (par exemple, le secteur hospitalier ou les services d'urgence). La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'interprétation stricte de ces dispositions et sanctionne les employeurs qui procèdent à un fractionnement injustifié du repos journalier. Toute infraction constatée peut entraîner des amendes administratives et, le cas échéant, des poursuites pénales.

L'employeur qui fractionne le repos journalier en dehors des cas expressément prévus par la loi s'expose à des sanctions. Il est impératif de solliciter l'avis de l'ITM avant toute organisation dérogatoire du temps de repos.

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.