

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, telles que des travaux urgents pour prévenir des accidents ou réparer des dommages graves.

En dehors de ces exceptions, l'employeur doit accorder un **repos continu de 11 heures** entre deux journées de travail. Toute dérogation nécessite une autorisation préalable et l'octroi d'un **repos compensatoire** équivalent dans un délai raisonnable. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des actions en réparation devant le tribunal du travail.

Définition

Le repos journalier désigne la **période minimale de repos ininterrompu** à laquelle tout salarié a droit entre deux journées de travail. Cette période est fixée à un minimum de **11 heures consécutives** par tranche de 24 heures. Ce repos vise à garantir la **santé et sécurité** des salariés en leur assurant une **récupération suffisante** entre deux périodes de travail effectif.

Questions fréquentes

Comment sécuriser la planification face au repos journalier ?

L'employeur doit planifier les horaires pour garantir 11 heures continues, sensibiliser les managers à l'importance du repos journalier, tenir un registre précis des horaires et périodes de repos, et documenter toute demande de dérogation avant sa mise en œuvre.

Le repos compensatoire est-il obligatoire après un fractionnement ?

Oui. Tout fractionnement autorisé doit s'accompagner d'un repos compensatoire équivalent dans un délai raisonnable. L'employeur doit s'assurer que la durée totale du travail ne porte pas atteinte à la santé ou à la sécurité du salarié concerné.

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

Non, sauf cas exceptionnels expressément prévus par la loi ou règlement grand-ducal. Ces dérogations sont strictement encadrées et doivent être justifiées par la nature de l'activité ou des circonstances exceptionnelles, telles que des travaux urgents pour prévenir accidents ou dommages graves.

Que risque l'employeur fractionnant le repos hors cadre légal ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives et pénales. Le salarié lésé peut également réclamer des dommages et intérêts devant le tribunal du travail. Il est impératif de solliciter l'avis de l'ITM avant toute organisation dérogatoire du temps de repos.

Quelle est la procédure pour obtenir une dérogation au repos continu ?

L'employeur doit solliciter l'ITM ou s'appuyer sur un accord collectif, motiver par écrit la nature exceptionnelle, octroyer un repos compensatoire équivalent dans un délai raisonnable et tenir les horaires et dérogations à disposition de l'ITM via le registre obligatoire.

Quels secteurs peuvent fractionner le repos journalier ?

Les secteurs hospitaliers et d'urgence peuvent bénéficier d'une dérogation par règlement grand-ducal. Les travaux urgents pour prévenir des accidents ou réparer des dommages sont également admis. La continuité de service ne suffit pas à elle seule à justifier un fractionnement.

Conditions d'exercice

Le principe général impose un repos journalier continu, avec des exceptions strictement encadrées.

Cas	Règle applicable
Situation générale	Repos journalier continu de 11 heures, sans fractionnement
Travaux urgents	Fractionnement admis pour prévenir accidents/dommages
Secteur spécifique (hospitalier, urgence)	Dérogation par règlement grand-ducal
Accord collectif étendu	Dérogation possible avec repos compensatoire
Décision <u>ITM</u>	Autorisation préalable requise

Ces dérogations doivent être justifiées par la nature particulière de l'activité ou par des circonstances exceptionnelles. L'organisation du service ou la continuité de l'activité ne suffisent pas à elles seules à justifier un fractionnement.

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter une procédure précise pour toute dérogation au repos journalier continu.

Étape	Obligation
Planification	Organiser les horaires pour garantir 11 h continues
Demande de dérogation	Solliciter l' <u>ITM</u> ou s'appuyer sur l'accord collectif
Motivation	Justifier par écrit la nature exceptionnelle
Repos compensatoire	Octroyer un repos équivalent dans un délai raisonnable
Registre	Tenir les horaires et dérogations à disposition de l' <u>ITM</u>

L'absence de respect du repos journalier expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Le salarié lésé peut également réclamer des dommages et intérêts devant le tribunal du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **planifier l'organisation du travail** de manière à respecter strictement le repos journalier continu de 11 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**. La **sensibilisation des managers** à l'importance du repos journalier est essentielle, notamment lors de la planification d'horaires atypiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.614-13 Code du travail	Compétence de contrôle de l' ITM
Règlements grand-ducaux sectoriels	Dérogations spécifiques (santé, urgence)

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.