

Peut-on réduire la durée du repos journalier dans certains secteurs spécifiques ?

Réponse courte

La durée du repos journalier peut être réduite dans certains secteurs spécifiques au Luxembourg, mais uniquement dans des cas strictement encadrés par la loi. Les secteurs concernés sont notamment les établissements de soins et d'hébergement, les activités avec travail fractionné (comme les transports publics) et celles nécessitant une continuité de service (services d'urgence, énergie, communications).

Toute dérogation doit être prévue par une convention collective, un accord d'entreprise, ou autorisée par l'Inspection du travail et des mines (ITM). La durée minimale du repos journalier ne peut jamais être inférieure à 9 heures consécutives, et un repos compensateur équivalent doit être accordé dans un délai raisonnable.

Définition

Le repos journalier désigne la période minimale ininterrompue de repos dont bénéficie chaque salarié entre deux journées de travail. Au Luxembourg, la durée légale du repos journalier est fixée à 11 heures consécutives par période de 24 heures, conformément à l'article [L.211-8](#) du Code du travail. Cette règle vise à garantir la santé et la sécurité des travailleurs en leur assurant un temps de récupération suffisant.

Conditions d'exercice

La réduction de la durée du repos journalier n'est admise que dans des cas strictement encadrés par la loi. L'article [L.211-8](#) (2) du Code du travail prévoit des dérogations pour certains secteurs ou situations spécifiques, à condition que la nature de l'activité le justifie et que des circonstances exceptionnelles le requièrent. Les secteurs concernés incluent notamment :

- Les établissements de soins et d'hébergement,
- Les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées (ex. : transports publics),
- Les activités nécessitant une continuité de service (ex. : services d'urgence, énergie, communications).

Toute dérogation doit être expressément prévue par une convention collective, un accord d'entreprise, ou, à défaut, par autorisation de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Modalités pratiques

La réduction du repos journalier ne peut jamais être inférieure à 9 heures consécutives. Cette réduction doit rester exceptionnelle et justifiée par des nécessités objectives de service. L'employeur doit accorder un repos compensateur équivalent à la réduction subie, à prendre dans un délai raisonnable, généralement dans la semaine qui suit la réduction. La mise en œuvre d'une telle dérogation requiert une information préalable des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés concernés. L'employeur doit également tenir un registre des dérogations accordées et pouvoir justifier à tout moment du respect des conditions légales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter le recours à la réduction du repos journalier aux seuls cas où aucune autre organisation du travail n'est possible. Avant toute application, il convient de consulter la convention collective applicable et, le cas échéant, de solliciter l'avis de l'ITM. La traçabilité des dérogations et la justification des circonstances exceptionnelles sont essentielles pour prévenir tout contentieux. L'employeur doit veiller à ce que le repos compensateur soit effectivement pris et documenté. Une politique interne claire sur la gestion du repos journalier contribue à la sécurité juridique de l'entreprise.

Cadre juridique

- Code du travail, Livre II, Titre 1er, Chapitre 1er, article L.211-8
- Arrêté grand-ducal du 30 mars 2009 relatif à l'organisation du temps de travail dans certains secteurs
- Jurisprudence nationale sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (Cour supérieure de justice, arrêts du 12 juillet 2018 et du 17 mars 2022)

L'employeur qui réduit le repos journalier en dehors des cas légalement prévus s'expose à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des actions en réparation du préjudice subi par les salariés.

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.