

# Existe-t-il des dérogations au repos journalier dans les conventions collectives ?

## Réponse courte

Oui, des **dérogations** au repos journalier de 11 heures consécutives (article [L.211-16 §3](#)) sont possibles, mais strictement encadrées par l'**article L.211-31** du Code du travail. Elles ne peuvent être instituées que par **convention collective, accord en matière de dialogue social interprofessionnel, ou accord d'entreprise** dans les conditions de l'article [L.231-6 §2](#).

Les dérogations sont limitées à des **secteurs et situations limitativement énumérés** (éloignement lieu travail/résidence, garde et surveillance, continuité de service, surcroît prévisible d'activité, transport ferroviaire, circonstances exceptionnelles, accident imminent).

La condition centrale n'est pas un seuil minimal en heures : l'article [L.211-31](#) exige que la convention collective ou l'accord contienne des **dispositions garantissant que des périodes équivalentes de repos compensatoire** soient accordées aux salariés concernés. Les dérogations ne peuvent en aucun cas être **moins favorables** aux salariés que les dispositions du Code (article [L.211-30](#)).

Pour être opposable à l'ensemble d'un secteur, la convention peut faire l'objet d'une **déclaration d'obligation générale par règlement grand-ducal** (et non par arrêté ministériel), selon la procédure de l'article [L.164-8](#).

## Définition

Le **repos journalier** désigne la période minimale de repos consécutif à laquelle tout salarié a droit entre deux journées de travail. L'**article L.211-16 §3** du Code du travail luxembourgeois fixe ce repos à **11 heures consécutives** par période de 24 heures.

Ce principe vise à garantir la **santé et la sécurité** des salariés en assurant une coupure suffisante entre deux périodes de travail effectif. Il s'inscrit dans le cadre plus large de la directive 2003/88/CE relative à l'aménagement du temps de travail.

Le Code du travail prévoit en son **article L.211-30** qu'il est permis de déroger à ses dispositions par convention collective, à condition que les **réglementations dérogatoires ne soient pas moins favorables aux salariés** que les dispositions légales. L'**article L.211-31** précise les conditions et secteurs autorisés à déroger spécifiquement au repos journalier.

## Questions fréquentes

### Comment rendre une dérogation opposable à tout un secteur ?

La convention peut faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale par règlement grand-ducal (article L.164-8), sur proposition de la commission paritaire et avis des chambres professionnelles. Il ne s'agit pas d'une simple extension par arrêté ministériel.

### Existe-t-il des dérogations conventionnelles au repos journalier au Luxembourg ?

Oui. L'article L.211-31 autorise des dérogations par convention collective, accord interprofessionnel ou accord d'entreprise, limitées à des secteurs énumérés (continuité de service, garde, éloignement, surcroît prévisible, transport ferroviaire, accident imminent). Un repos compensatoire équivalent doit être garanti.

### La compensation est-elle obligatoire dans le cadre des dérogations ?

Oui. La condition centrale n'est pas un seuil minimal en heures, mais l'octroi de périodes équivalentes de repos compensatoire selon le dernier alinéa de L.211-31. La convention doit définir précisément durée, échéance et modalités d'octroi du repos.

### La délégation du personnel doit-elle être informée des dérogations ?

Oui. L'article L.414-3 (1) point 10 impose l'information et la consultation de la délégation sur les questions de temps de travail. Le suivi régulier des temps de travail et de récupération doit être communiqué pour prévenir les risques liés à la fatigue.

### Quelles sanctions encourues en cas de dérogation non conforme ?

L'employeur s'expose à des sanctions pénales selon l'article L.211-36 (251 à 15 000 €) et à des amendes administratives ITM selon L.614-13 (25 à 25 000 €). La dérogation appliquée hors cadre légal est juridiquement nulle.

### Quels secteurs sont éligibles à une dérogation au repos journalier ?

Les secteurs éligibles selon L.211-31 : éloignement (a), garde et surveillance (b), continuité de service (c) incluant hôpitaux, prisons, presse, énergie, agriculture, transport urbain, surcroît prévisible (d), transport ferroviaire (e), circonstances exceptionnelles (f), accident imminent (g).

## Conditions d'exercice

Les conventions collectives peuvent déroger au repos journalier dans le cadre strict de l'article [L.211-31](#).

Condition	Exigence applicable	Référence
Véhicule juridique requis	CC, accord en matière de dialogue social interprofessionnel, accord d'entreprise ( <a href="#">L.231-6 §2</a> )	Art. <a href="#">L.211-31</a>
Secteurs/situations éligibles (limitatif)	Voir liste a) à g) ci-dessous	Art. <a href="#">L.211-31</a>
Compensation obligatoire	Périodes équivalentes de repos compensatoire	Art. <a href="#">L.211-31</a>
Principe « plus favorable »	Dérogations jamais moins favorables aux salariés	Art. <a href="#">L.211-30</a>
Déclaration d'obligation générale	Par règlement grand-ducal (opposabilité au secteur)	Art. <a href="#">L.164-8</a>
Information de la délégation	Sur les questions de temps de travail	Art. <a href="#">L.414-3 (1)</a> point 10
Cas particuliers (transport routier mobile)	Repos de 9h si journée > 8h	Art. <a href="#">L.211-32</a>
Cas particuliers (médecins en formation)	Période de référence jusqu'à 6 mois, 48h/sem en moyenne	Art. <a href="#">L.211-33</a>

**Secteurs/situations limitativement énumérés à l'article [L.211-31](#) :**

Lettre	Situation autorisée
a)	Éloignement lieu travail/résidence ou entre lieux de travail
b)	Activités de garde, surveillance et permanence (gardiens, concierges, gardiennage)
c)	Continuité de service ou production (hôpitaux, prisons, ports, aéroports, presse, énergie, agriculture, transport urbain régulier...)
d)	Surcroît prévisible d'activité (agriculture, tourisme, services postaux)
e)	Transport ferroviaire à activités intermittentes ou liées à la régularité du trafic
f)	Circonstances anormales et imprévisibles, événements exceptionnels
g)	Accident ou risque d'accident imminent

## Modalités pratiques

La mise en œuvre d'une dérogation conventionnelle au repos journalier obéit à des règles précises.

Étape	Obligation	Référence
Identification du véhicule juridique	CC, accord interprofessionnel, ou accord d'entreprise ( <a href="#">L.231-6 §2</a> )	Art. <a href="#">L.211-31</a>
Vérification du secteur éligible	Doit relever de la liste limitative a) à g)	Art. <a href="#">L.211-31</a>
Rédaction des dispositions dérogatoires	Définir précisément les catégories de salariés et conditions	Art. <a href="#">L.211-31</a>
Repos compensatoire équivalent	Disposition obligatoire dans la CC/accord	Art. <a href="#">L.211-31</a> al. final
Information de la délégation du personnel	Information/consultation préalable	Art. <a href="#">L.414-3</a>
Dépôt de la convention	Auprès de l' <a href="#">ITM</a> , décision ministérielle dans les 15 jours	Art. <a href="#">L.162-5</a>
Affichage dans l'établissement	Convention portée à la connaissance des salariés	Art. <a href="#">L.162-5 §4</a>
Déclaration d'obligation générale (facultative)	Règlement grand-ducal sur proposition de la commission paritaire	Art. <a href="#">L.164-8</a>
Tenue du registre des heures	Registre spécial ou fichier à disposition de l' <a href="#">ITM</a>	Art. <a href="#">L.211-29</a>
Contrôle <a href="#">ITM</a>	Compétences générales de contrôle	Art. <a href="#">L.614-1</a> à <a href="#">L.614-4</a>
Sanctions en cas d'infraction	Amende pénale 251 à 15 000 €	Art. <a href="#">L.211-36</a>
Amendes administratives <a href="#">ITM</a>	25 à 25 000 € (procédure d'injonction)	Art. <a href="#">L.614-13</a>

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **vérifier rigoureusement l'éligibilité du secteur** avant d'envisager une dérogation : la liste de l'article [L.211-31](#) est limitative et exhaustive. Une dérogation appliquée hors cadre légal expose l'employeur à des sanctions pénales (article [L.211-36](#) : 251 à 15 000 €) et à des amendes administratives [ITM](#) (article [L.614-13](#) : jusqu'à 25 000 €).

L'élément central de la dérogation est l'**octroi de périodes équivalentes de repos compensatoire**. La convention collective doit définir précisément les modalités de ce repos : durée, échéance, possibilité de cumul, conditions de prise. Une simple mention de principe ne suffit pas ; les modalités opérationnelles doivent être prévues.

L'employeur doit veiller à la **prévention des risques** liés à la fatigue cumulée (accidents du travail, maladies professionnelles, charge mentale). Un suivi régulier des temps de travail et de récupération doit être mis en place, et les relevés communiqués à la délégation du personnel selon l'article [L.414-3](#).

Si la convention collective doit s'appliquer à l'ensemble d'un secteur, il est nécessaire d'engager la **procédure de déclaration d'obligation générale** prévue à l'article [L.164-8](#) : demande adressée au ministre, proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, avis des chambres professionnelles, règlement grand-ducal. Ne pas confondre avec une « extension par arrêté ministériel », qui est la procédure française.

Pour les **catégories particulières** (salariés mobiles dans le transport routier, médecins en formation, conducteurs ferroviaires grande-distance), des règles spécifiques de repos s'appliquent et prévalent : articles [L.211-32](#), [L.211-33](#) et [L.215-4](#).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-16 §3</a>	Repos journalier de 11 heures consécutives par période de 24 heures
Art. <a href="#">L.211-30</a>	Principe général : dérogations possibles par CC, jamais moins favorables aux salariés
Art. <a href="#">L.211-31</a>	Régime des dérogations au repos journalier : véhicules juridiques, secteurs éligibles (a à g), exigence de repos compensatoire équivalent
Art. <a href="#">L.211-32</a>	Régime spécial des salariés mobiles du transport routier (repos de 9h si journée > 8h)
Art. <a href="#">L.211-33</a>	Régime spécial des médecins en formation (48 h/sem moyenne, période 6 mois)
Art. <a href="#">L.211-36</a>	Sanctions pénales pour infraction aux dispositions sur la durée du travail (251 à 15 000 €)
Art. <a href="#">L.162-1</a>	Droit de négocier la convention collective
Art. <a href="#">L.162-5</a>	Dépôt et publicité de la convention collective
Art. <a href="#">L.164-8</a>	Procédure de déclaration d'obligation générale par règlement grand-ducal
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Information et consultation de la délégation sur les questions de temps de travail
Art. <a href="#">L.614-1</a> à <a href="#">L.614-4</a>	Compétences générales de contrôle de l'Inspection du travail et des mines
Art. <a href="#">L.614-13</a>	Amendes administratives <b>ITM</b> par procédure d'injonction (25 à 25 000 €)

L'élément central des dérogations conventionnelles au repos journalier n'est pas un seuil minimal en heures (la fiche initiale mentionnait à tort « 9 heures consécutives »), mais l'**octroi de périodes équivalentes de repos compensatoire** (article [L.211-31](#)). Pour être opposable à l'ensemble d'un secteur, la convention doit faire l'objet d'une **déclaration d'obligation générale par règlement grand-ducal** (article [L.164-8](#)), et non d'une « extension par arrêté ministériel ».

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.