

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

Réponse courte

Des dérogations au repos journalier peuvent exister dans les conventions collectives au Luxembourg, à condition qu'elles respectent les limites fixées par le Code du travail. Ces dérogations sont possibles uniquement dans les secteurs ou situations expressément prévus par la loi et doivent être justifiées par des motifs objectifs liés à l'activité ou à l'organisation du travail.

La convention collective ou l'accord collectif doit préciser la durée minimale du repos (au moins neuf heures consécutives), les catégories de salariés concernées et les modalités de compensation. Toute dérogation nécessite la consultation de la délégation du personnel et la tenue de documents justificatifs à disposition de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Définition

Le repos journalier désigne la période minimale de repos consécutif à laquelle tout salarié a droit entre deux journées de travail. Au Luxembourg, l'article [L.211-10](#) du Code du travail fixe ce repos à onze heures consécutives par période de vingt-quatre heures. Ce principe vise à garantir la santé et la sécurité des salariés en assurant une coupure suffisante entre deux périodes de travail effectif.

Conditions d'exercice

Des dérogations à la durée minimale du repos journalier peuvent être prévues par convention collective ou accord collectif de travail, sous réserve du respect des conditions strictement encadrées par le Code du travail. Ces dérogations ne sont possibles que dans les secteurs ou situations expressément mentionnés par la loi, notamment lorsque la nature de l'activité ou l'organisation du travail le justifie (par exemple, activités caractérisées par des périodes de travail fractionné ou nécessitant une continuité du service). Toute dérogation doit être justifiée par des motifs objectifs et proportionnés, en lien direct avec les nécessités de l'entreprise ou du secteur concerné.

Modalités pratiques

La convention collective ou l'accord collectif qui prévoit une dérogation au repos journalier doit impérativement fixer la durée minimale du repos accordé, les catégories de salariés concernées, ainsi que les modalités de compensation. La durée du repos journalier ne peut en aucun cas être inférieure à neuf heures consécutives, même en cas de dérogation. De plus, la convention doit prévoir des mesures compensatoires appropriées, telles que l'octroi d'un repos équivalent ou une organisation du temps de travail permettant de préserver la santé des salariés. L'employeur

doit consulter la délégation du personnel avant la mise en œuvre de toute dérogation et tenir à disposition de l'Inspection du travail et des mines (ITM) les documents justificatifs.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter le recours aux dérogations au repos journalier aux seuls cas où elles sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise. Les employeurs doivent veiller à ce que les salariés concernés soient informés de manière claire et préalable des modalités de dérogation et des compensations prévues. Une attention particulière doit être portée à la prévention des risques liés à la fatigue et à la protection de la santé des travailleurs. Il convient également de s'assurer que la convention collective applicable a bien été étendue par arrêté ministériel, condition nécessaire à son opposabilité à l'ensemble des salariés du secteur.

Cadre juridique

Les dérogations au repos journalier sont régies par l'article [L.211-10](#), alinéa 2 et suivants du Code du travail luxembourgeois. Seules les conventions collectives ou accords collectifs étendus peuvent prévoir de telles dérogations, dans les limites fixées par la loi. La jurisprudence nationale rappelle que toute dérogation doit être interprétée strictement et ne saurait porter atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler la conformité des pratiques et sanctionner les manquements éventuels.

Avant d'appliquer une dérogation au repos journalier, il est impératif de vérifier la conformité de la convention collective et de documenter précisément les motifs et modalités de la dérogation, afin de prévenir tout litige ou sanction administrative.

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.