

L'employeur doit-il garantir un repos journalier complet en cas de travail en soirée ?

Réponse courte

L'employeur doit garantir un repos journalier complet d'au moins 11 heures consécutives à chaque salarié, y compris en cas de travail en soirée. Cette obligation s'applique systématiquement, sauf exceptions prévues par la loi ou une convention collective étendue.

Toute dérogation à ce repos journalier doit rester exceptionnelle, être justifiée, documentée et compensée par un repos équivalent dans un délai raisonnable. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions.

Définition

Le repos journalier désigne la période minimale de repos ininterrompu à laquelle tout salarié a droit entre deux journées de travail. Au Luxembourg, ce repos est distinct du repos hebdomadaire et s'applique à chaque période de 24 heures. Le travail en soirée s'entend comme toute prestation effectuée entre 20h00 et 06h00, sans constituer nécessairement du travail de nuit au sens strict du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'article [L.211-10](#) du Code du travail impose à l'employeur de garantir à chaque salarié un repos journalier d'au moins 11 heures consécutives par période de 24 heures. Cette obligation s'applique indépendamment de l'horaire de travail, y compris lorsque le salarié effectue des prestations en soirée. Aucune disposition du droit luxembourgeois ne prévoit de dérogation automatique à ce repos journalier en raison du travail en soirée, sauf exceptions expressément prévues par la loi ou par convention collective dûment étendue.

Certaines activités ou circonstances exceptionnelles (travaux urgents, force majeure, secteurs spécifiques) peuvent permettre une dérogation temporaire, sous réserve de respecter les conditions strictes prévues par les articles [L.211-12](#) et suivants du Code du travail. Ces dérogations doivent rester exceptionnelles et être compensées par un repos équivalent dans un délai raisonnable.

Modalités pratiques

L'employeur doit organiser les horaires de travail de manière à garantir le respect effectif du repos journalier de 11 heures consécutives, même en cas de travail en soirée. Par exemple, si un salarié termine son service à 22h00, il ne pourra reprendre le travail avant 09h00 le lendemain. Toute planification d'horaires en soirée doit donc intégrer cette contrainte, sous peine de violation du Code du travail.

En cas de dérogation autorisée, l'employeur doit documenter les circonstances justifiant l'écartement temporaire du repos journalier et prévoir une période de repos compensatoire équivalente, conformément à l'article [L.211-13](#). L'inspection du travail et des mines ([ITM](#)) peut contrôler le respect de ces obligations et sanctionner les manquements.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser les horaires de travail et les périodes de repos dans les contrats de travail ou règlements internes, en veillant à la traçabilité des temps de présence et d'absence. L'utilisation de systèmes de pointage ou de logiciels de gestion du temps permet de prévenir les infractions involontaires.

En cas de nécessité opérationnelle de recourir fréquemment au travail en soirée, il est conseillé d'anticiper les besoins de dérogation et de consulter, le cas échéant, les représentants du personnel ou la délégation du personnel. Toute dérogation doit être justifiée, limitée dans le temps et faire l'objet d'un suivi rigoureux.

Cadre juridique

- Article [L.211-10](#) du Code du travail : obligation de repos journalier de 11 heures consécutives.
- Articles [L.211-12](#) à [L.211-14](#) du Code du travail : dérogations possibles et conditions de compensation.
- Jurisprudence nationale confirmant l'interprétation stricte de l'obligation de repos journalier, notamment en matière de planification d'horaires atypiques.
- Contrôle assuré par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

Le non-respect du repos journalier expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des risques de contentieux prud'homal. Il est impératif de vérifier systématiquement la conformité des plannings, notamment lors de modifications d'horaires ou de recours au travail en soirée.

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.