

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

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur doit garantir à chaque salarié un **repos journalier minimal de 11 heures consécutives** sur chaque période de 24 heures (art. [L.211-16](#), **paragraphe 3** du Code du travail). Cette obligation s'applique quel que soit l'horaire, y compris en cas de travail tardif ou en soirée.

Concrètement, un salarié terminant son service à **22h00** ne peut reprendre le travail avant **09h00** le lendemain. Le « travail en soirée » n'est pas codifié : la **période nocturne** légale s'étend de **22h00 à 06h00** (art. [L.211-14](#)), avec un régime spécifique pour les salariés de nuit.

Des **dérogations** sont possibles par convention collective ou accord en matière de dialogue social interprofessionnel (art. [L.211-31](#)), à condition d'octroyer un **repos compensatoire équivalent**. Des règles particulières s'appliquent aux adolescents (12 h, art. [L.344-12](#)) et aux salariés mobiles dans les transports (9 h minimum, art. [L.211-32](#)).

Le non-respect expose l'employeur à une **amende administrative de l'ITM** comprise entre **25 et 25 000 €** doublée en cas de récidive dans les deux ans (art. [L.614-13](#)).

Définition

Le **repos journalier** désigne la période minimale de repos ininterrompu à laquelle chaque salarié a droit entre deux journées de travail. L'article [L.211-16 \(3\)](#) du Code du travail le fixe à **11 heures consécutives** par période de 24 heures. Il est distinct du **repos hebdomadaire** (44 heures consécutives sur 7 jours) et constitue une garantie minimale de santé et de sécurité au travail.

Le « travail en soirée » n'est pas une notion juridique au Luxembourg : il s'agit d'un terme d'usage courant désignant un travail effectué tardivement, sans atteindre nécessairement le seuil du **travail de nuit**. La **période nocturne**, codifiée à l'article [L.211-14 \(1\)](#), s'étend de **22h00 à 06h00** (23h00-06h00 dans l'HORECA, art. [L.212-8](#)). Le **salarié de nuit** est celui qui accomplit au moins 3 heures de travail dans cette période ou plus de 25 % de son temps annuel.

Questions fréquentes

Comment anticiper les enchaînements de prestations soir/matin ?

L'employeur doit planifier en intégrant les 11 heures de repos, anticiper les fermetures tardives suivies d'ouvertures matinales et utiliser des logiciels de pointage pour détecter tout dépassement. Cette vigilance s'impose dans l'HORECA, le commerce et les services à la personne.

Comment est définie la période nocturne au Luxembourg ?

L'article [L.211-14](#) fixe la période nocturne légale de 22h00 à 06h00. Dans l'HORECA, l'article [L.212-8](#) prévoit 23h00 à 06h00. Le salarié de nuit accomplit au moins 3 heures de travail dans cette période ou plus de 25 % de son temps annuel.

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

Oui. L'article L.211-16 §3 impose un repos journalier minimal de 11 heures consécutives sur chaque période de 24 heures. Un salarié terminant à 22h00 ne peut reprendre le travail avant 09h00 le lendemain, quel que soit l'horaire.

Les salariés mobiles du transport ont-ils un repos minimal différent ?

Oui. L'article L.211-32 prévoit un repos minimal de 9 heures consécutives pour les salariés mobiles du transport routier lorsque la durée journalière dépasse 8 heures. Les conducteurs ferroviaires bénéficient d'un repos variable selon le roulement (article L.215-4).

Quelle amende ITM en cas de non-respect du repos journalier ?

L'article L.614-13 prévoit une amende administrative de 25 à 25 000 €, doublée en cas de récidive dans les deux ans suivant la première amende. Le délai d'opposition à l'amende est de 15 jours à compter de la notification.

Quelle durée maximale de travail de nuit s'applique ?

L'article L.211-15 limite le travail de nuit à 8 heures en moyenne sur 7 jours. Un registre obligatoire (L.211-29) doit consigner début, fin et durée du travail journalier, présentable aux agents de l'ITM sur demande.

Conditions d'exercice

Repos journalier selon la catégorie de salarié :

Catégorie de salarié	Durée minimale du repos	Base légale
Salarié de droit commun	11 heures consécutives sur 24 h	Art. L.211-16 (3)
Adolescent (15-18 ans)	12 heures consécutives	Art. L.344-12 (1)
Salarié mobile (transport routier)	9 heures consécutives (si > 8 h travaillées)	Art. L.211-32
Conducteur ferroviaire	Variable selon roulement (min. 9 h hors résidence)	Art. L.215-4
Salarié sous dérogation conventionnelle	Réduction possible avec repos compensatoire équivalent	Art. L.211-31
Apprentis adolescents (formations spécifiques)	Pas en dessous de 10 heures	Art. L.344-12 (3)

L'obligation s'applique **systématiquement**, y compris en cas de travail prolongé en soirée ou en équipe successive. Aucune dérogation automatique n'est prévue du seul fait du travail tardif.

Modalités pratiques

Données chiffrées et règles applicables :

Élément	Valeur	Base légale
Repos journalier minimal	11 heures consécutives sur 24 h	Art. L.211-16 (3)
Repos hebdomadaire minimal	44 heures consécutives sur 7 jours	—
Période nocturne	22h00 – 06h00	Art. L.211-14 (1)
Période nocturne HORECA	23h00 – 06h00	Art. L.212-8
Durée max travail de nuit	8 h en moyenne sur 7 jours	Art. L.211-15
Registre obligatoire	Début, fin, durée du travail journalier	Art. L.211-29
Amende administrative ITM	25 € à 25 000 €	Art. L.614-13 (5)
Doublement en cas de récidive	Dans les 2 ans suivant la 1 ^{ère} amende	Art. L.614-13 (5)
Délai d'opposition à l'amende	15 jours à compter de la notification	Art. L.614-13 (3)

L'employeur doit tenir un registre fiable des heures de travail ([L.211-29](#)) et le présenter aux agents de l'ITM sur demande. Toute dérogation conventionnelle doit être documentée et le repos compensatoire effectivement accordé.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **planifier les horaires** en intégrant systématiquement les 11 heures de repos entre la fin de service et la reprise du travail. L'usage de logiciels de gestion du temps ou de pointage automatique facilite la détection précoce de tout dépassement.

Lorsque le travail en soirée est récurrent, l'employeur doit anticiper les **enchaînements de prestations** sur deux journées consécutives (ex. : fermeture tardive suivie d'une ouverture matinale) et ajuster les plannings pour respecter le repos minimal. Cette vigilance s'impose particulièrement dans l'HORECA, le commerce et les services à la personne.

En cas de besoin de dérogation, il convient de vérifier la **convention collective applicable** au secteur (art. [L.211-31](#)) et d'inclure les modalités de **repos compensatoire** dans les plannings. Aucune dérogation ne peut être unilatérale : elle doit reposer sur une base conventionnelle ou sur l'une des hypothèses légales limitatives.

La **délégation du personnel** doit être consultée sur les questions relatives au temps de travail (art. [L.414-3](#), point 10). Une politique de prévention des dépassements, intégrée au plan d'organisation du travail, limite efficacement les risques de contentieux et de sanctions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-14	Période nocturne (22h-06h) et définition du salarié de nuit
Art. L.211-15	Durée max du travail de nuit (8 h/24 h en moyenne)
Art. L.211-16 (3)	Repos journalier minimal de 11 heures consécutives
Art. L.211-29	Registre obligatoire des heures de travail
Art. L.211-31	Dérogations conventionnelles avec repos compensatoire équivalent
Art. L.211-32	Repos minimal de 9 h pour les salariés mobiles (transport routier)
Art. L.212-8	Période nocturne en HORECA (23h-06h)
Art. L.215-4	Repos journalier des salariés ferroviaires
Art. L.344-12	Repos journalier de 12 h pour les adolescents
Art. L.414-3, point 10	Avis de la délégation sur les questions de temps de travail
Art. L.614-13	Amende administrative de l' ITM (25 à 25 000 €, doublée en récidive)
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

Le repos journalier de 11 heures consécutives prévu à l'article [L.211-16 \(3\)](#) s'applique systématiquement, y compris en cas de travail tardif ou en soirée. Toute dérogation doit reposer sur une base conventionnelle ([L.211-31](#)) et s'accompagner d'un repos compensatoire équivalent.

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.