

Le non-respect du repos journalier expose-t-il à des sanctions ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le non-respect du **repos journalier de 11 heures consécutives** prévu à l'article **L.211-16 (3)** du Code du travail expose l'employeur à une **amende administrative de l'ITM** comprise entre **25 € et 25 000 €** par infraction notifiée (art. **L.614-13**).

L'amende peut être **doublée en cas de récidive** dans les deux ans suivant la première sanction. L'employeur dispose d'un délai de **15 jours** pour former opposition écrite motivée auprès du directeur de l'**ITM**.

Au-delà de la sanction administrative, le salarié lésé peut réclamer des **dommages et intérêts** devant le Tribunal du travail si un préjudice est démontré. Les agents de l'**ITM** peuvent également transmettre un procès-verbal au **Procureur d'État** (art. **L.614-12**) en vue d'éventuelles poursuites pénales.

L'absence du **registre obligatoire** des heures de travail (art. **L.211-29**) constitue une infraction autonome et fragilise toute défense de l'employeur lors d'un contrôle **ITM**.

Définition

Le **repos journalier** est défini à l'article **L.211-16, paragraphe (3)** du Code du travail luxembourgeois : « Tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période de repos de **onze heures consécutives au moins**. » Cette règle transpose la directive 2003/88/CE et constitue une obligation de résultat à la charge de l'employeur.

Des **dérogations** sont possibles uniquement par convention collective de travail, accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou accord d'entreprise (art. **L.211-31**), à condition que des **périodes équivalentes de repos compensatoire** soient effectivement accordées au salarié. Des règles spécifiques s'appliquent aux adolescents (12 h, art. **L.344-12**), aux salariés mobiles dans les transports (9 h, art. **L.211-32**) et aux conducteurs ferroviaires.

Questions fréquentes

Comment l'ITM apprécie-t-elle le montant de l'amende ?

Le directeur de l'ITM apprécie le montant en fonction de la gravité du manquement et du comportement de l'employeur. L'amende ne peut être prononcée qu'à la suite d'une injonction préalable non respectée dans le délai imparti (procédure L.614-4 à L.614-11).

L'absence de registre des heures aggrave-t-elle la situation ?

Oui. L'absence du registre obligatoire des heures de travail (L.211-29) constitue une infraction autonome et fragilise toute défense de l'employeur lors d'un contrôle ITM. Ce registre est la première ligne de défense en cas de contentieux salarial.

L'amende est-elle prononcée par salarié ou par infraction ?

L'amende administrative de L.614-13 (25 à 25 000 €) est prononcée par infraction notifiée, et non par salarié. La règle des 11 heures est codifiée à L.211-16 (3) ; aucune dérogation unilatérale n'est admise hors hypothèses prévues à L.211-31.

Le non-respect du repos journalier expose-t-il à des sanctions au Luxembourg ?

Oui. Le non-respect du repos journalier de 11 heures consécutives (L.211-16 §3) expose l'employeur à une amende administrative de l'ITM comprise entre 25 € et 25 000 € par infraction notifiée selon l'article L.614-13, doublée en cas de récidive.

Le salarié peut-il obtenir des dommages et intérêts pour non-respect du repos ?

Oui. Au-delà de la sanction administrative, le salarié lésé peut réclamer des dommages et intérêts devant le Tribunal du travail si un préjudice est démontré. Les agents de l'ITM peuvent également transmettre un procès-verbal au Procureur d'État (L.614-12).

Quel délai pour contester une amende administrative de l'ITM ?

L'employeur dispose de 15 jours suivant la notification pour former opposition écrite motivée auprès du directeur de l'ITM (L.614-13 §3). La notification se fait par lettre recommandée ou contre signature. Un recours en réformation est possible devant le Tribunal administratif.

Conditions d'exercice

Régime de sanctions selon la situation :

Situation	Sanction applicable	Base légale
Repos journalier < 11 h sans dérogation	Amende administrative ITM 25 € à 25 000 €	Art. L.614-13 (5)
Récidive dans les 2 ans	Doublement possible du maximum	Art. L.614-13 (5)
Absence de registre des heures	Infraction autonome + présomption	Art. L.211-29
Préjudice subi par un salarié	Dommages et intérêts (Tribunal du travail)	Droit commun
Violation grave ou répétée	Procès-verbal au Procureur d'État	Art. L.614-12
Dérogation conventionnelle non compensée	Sanction comme infraction au régime général	Art. L.211-31

Toute réduction du repos journalier en dehors d'une base conventionnelle assortie de repos compensatoire équivalent constitue une infraction susceptible d'être sanctionnée par l'[ITM](#) et de fonder un recours du salarié.

Modalités pratiques

Données chiffrées et procédure applicable :

Élément	Valeur	Base légale
Repos journalier minimal	11 heures consécutives sur 24 h	Art. L.211-16 (3)
Amende administrative ITM	25 € à 25 000 € par infraction	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 après notification	Art. L.614-13 (3)
Mode de notification	Lettre recommandée ou contre signature	Art. L.614-13 (2)
Recouvrement forcé	Par l'Administration de l'enregistrement	Art. L.614-13 (4)
Recours en réformation	Tribunal administratif	Art. L.614-14
Procès-verbal pénal	Déposé au Procureur d'État par l' ITM	Art. L.614-12 (3)
Registre obligatoire	Début, fin, durée du travail journalier	Art. L.211-29

L'[ITM](#) peut prononcer l'amende uniquement à la suite d'une **injonction préalable** non respectée dans le délai imparti (procédure d'injonction prévue aux art. [L.614-4](#) à [L.614-11](#)). Le directeur de l'[ITM](#) apprécie le montant en fonction de la gravité du manquement et du comportement de l'employeur.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place un **système fiable d'enregistrement** des heures de travail (pointage électronique, badgeuse, application dédiée), conforme à l'obligation prévue à l'article [L.211-29](#). Ce registre est la première ligne de défense de l'employeur en cas de contrôle [ITM](#) ou de contentieux salarial.

Les responsables RH doivent **sensibiliser les managers** à la planification des roulements et aux enchaînements de prestations sur deux jours (fin tardive suivie de reprise matinale). Une vérification systématique des plannings avant publication permet de détecter les violations potentielles du repos minimal.

En cas de besoin opérationnel récurrent, il convient d'examiner les **conventions collectives sectorielles** applicables et d'utiliser, le cas échéant, les **dérogations** de l'article [L.211-31](#) en garantissant un repos compensatoire équivalent. Toute dérogation unilatérale (hors base conventionnelle ou hypothèses légales) reste illicite.

En présence d'une injonction de l'[ITM](#), il est recommandé de **régulariser sans délai** la situation et de documenter les mesures correctives. L'opposition motivée dans les 15 jours préserve les voies de recours, mais un comportement de bonne foi peut influencer favorablement sur le quantum de l'amende.

Cadre juridique

Référence	Objet
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.344-12	Repos journalier de 12 h pour les adolescents
Art. L.614-4 à L.614-11	Procédure d'injonction préalable de l' ITM
Art. L.614-12	Procès-verbal de l'inspecteur du travail au Procureur d'État
Art. L.614-13	Amende administrative de l' ITM (25 à 25 000 €, doublée en récidive)
Art. L.614-14	Recours en réformation devant le Tribunal administratif

L'amende administrative de [L.614-13](#) (25 à 25 000 €) est prononcée **par infraction notifiée**, et non par salarié. La règle des 11 heures de repos est codifiée à [L.211-16 \(3\)](#) : aucune dérogation unilatérale n'est admise hors des hypothèses prévues à [L.211-31](#).

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.