

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

Réponse courte

Le non-respect du repos journalier expose l'employeur à des sanctions administratives, notamment une amende de 251 à 25 000 euros par salarié concerné, montant qui peut être doublé en cas de récidive. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour constater et sanctionner ce manquement.

En plus de l'amende, le salarié lésé peut réclamer des dommages et intérêts devant le tribunal du travail. La responsabilité pénale de l'employeur peut également être engagée en cas de violation délibérée ou répétée.

Définition

Le repos journalier désigne la période minimale de repos continu que l'employeur doit garantir à chaque salarié entre deux journées de travail. Selon l'article [L.211-10](#) du Code du travail luxembourgeois, tout salarié bénéficie d'un repos journalier d'au moins 11 heures consécutives par période de 24 heures. Cette règle s'applique à tous les salariés, sauf dérogations expressément prévues par la loi ou par convention collective.

Conditions d'exercice

Le repos journalier doit être accordé à chaque salarié, indépendamment de la durée de son temps de travail quotidien. Les seules exceptions concernent certains secteurs ou situations spécifiques, notamment les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées ou soumises à des contraintes particulières, sous réserve d'une autorisation expresse de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou d'une convention collective prévoyant des modalités adaptées. En dehors de ces cas, toute réduction du repos journalier constitue une infraction.

Modalités pratiques

L'employeur doit organiser les horaires de travail de manière à respecter strictement le repos journalier de 11 heures consécutives. En cas de travail en équipes successives ou de travail de nuit, l'organisation du temps de travail doit garantir ce repos minimal entre deux prises de poste. L'employeur doit pouvoir justifier du respect de cette obligation par la tenue de documents de contrôle des horaires. En cas de contrôle par l'ITM, l'absence de preuve du respect du repos journalier est assimilée à un manquement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des systèmes fiables d'enregistrement du temps de travail, permettant de tracer précisément les périodes de travail et de repos. Toute demande de dérogation doit être formalisée et validée par l'ITM ou prévue par une convention collective applicable à l'entreprise. Les responsables RH doivent sensibiliser les managers à l'importance du respect du repos journalier, notamment lors de la planification des horaires atypiques ou des remplacements imprévus. En cas de non-respect, il convient de régulariser immédiatement la situation et d'informer les salariés concernés de leurs droits.

Cadre juridique

Le non-respect du repos journalier constitue une infraction à l'article L.211-10 du Code du travail. L'ITM est compétente pour constater et sanctionner ce manquement. L'employeur encourt une amende administrative de 251 à 25 000 euros par salarié concerné, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail. En cas de récidive, le montant de l'amende peut être doublé. Par ailleurs, le salarié lésé peut réclamer des dommages et intérêts devant le tribunal du travail. La responsabilité pénale de l'employeur peut également être engagée en cas de violation délibérée ou répétée.

Le non-respect du repos journalier expose l'employeur à des sanctions financières substantielles et à des actions en justice de la part des salariés. Il est impératif de documenter rigoureusement l'organisation du temps de travail et de solliciter l'avis de l'ITM en cas de doute sur l'application des dérogations.

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.