Est-il possible de cumuler des périodes de repos compensatoire et de repos légal ?

Réponse courte

Le cumul des périodes de **repos compensatoire** et de **repos légal** est possible au Luxembourg, mais il doit respecter des conditions strictes. Le repos compensatoire s'ajoute obligatoirement aux périodes minimales de **repos journalier** (11 heures) et **hebdomadaire** (44 heures) prévues par la loi, sans jamais s'y substituer.

L'employeur doit organiser la prise du repos compensatoire en dehors des périodes de repos légal, et il est interdit d'inclure le repos compensatoire dans le calcul du repos légal. Par exemple, un salarié travaillant un dimanche bénéficie de ses 44 heures de repos hebdomadaire, auxquelles s'ajoute le repos compensatoire pour le travail dominical. Toute confusion ou superposition expose l'employeur à des sanctions et à des contrôles de l'ITM.

Définition

Le repos légal désigne la **période minimale de repos** journalier et hebdomadaire imposée par le Code du travail luxembourgeois, notamment le **repos hebdomadaire** prévu par le Code du travail (au moins 44 heures consécutives, incluant le dimanche). Le **repos compensatoire** est une période de repos attribuée en contrepartie d'**heures de travail** effectuées au-delà de la durée légale, notamment en cas d'**heures supplémentaires** ou de travail exceptionnel lors des jours de repos ou jours fériés.

Questions fréquentes

Comment distinguer repos légal et repos compensatoire dans la pratique ?

Il faut distinguer clairement, dans les plannings et bulletins de paie, les périodes de repos légal et celles de repos compensatoire. Toute confusion ou superposition expose l'employeur à des litiges, à des contrôles ITM et à des sanctions administratives ou pénales.

Est-il possible de cumuler repos compensatoire et repos légal au Luxembourg ?

Oui, mais sous conditions strictes. Le repos compensatoire s'ajoute obligatoirement aux périodes minimales de repos journalier (11 heures) et hebdomadaire (44 heures) prévues par la loi, sans jamais s'y substituer. La planification doit être formalisée et communiquée au salarié.

Le repos compensatoire peut-il être inclus dans le repos hebdomadaire de 44h ?

Non. Il est interdit d'inclure le repos compensatoire dans les périodes de repos légal pour satisfaire à l'obligation de compensation. Un salarié travaillant un dimanche bénéficie de ses 44 heures hebdomadaires plus du repos compensatoire pour le travail dominical.

Que risque l'employeur en cas de superposition repos légal/compensatoire ?

L'employeur s'expose à des sanctions et à la remise en cause de la validité de la compensation accordée. L'octroi du repos compensatoire doit être effectivement pris en dehors des périodes de repos légal, sous peine de contrôles renforcés de l'ITM.

Quel délai pour octroyer le repos compensatoire au Luxembourg ?

Le repos compensatoire doit être octroyé dans un délai raisonnable, généralement environ 3 mois selon les régimes applicables. La planification doit être formalisée, communiquée au salarié et documentée dans les plannings et bulletins de paie pour assurer la traçabilité.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle traçabilité pour le repos compensatoire au Luxembourg ?

L'employeur doit documenter précisément l'octroi des repos compensatoires dans les plannings et bulletins de paie. En cas de doute sur la planification ou le cumul, il est conseillé de consulter le service juridique ou de solliciter un avis auprès de l'ITM.

Conditions d’exercice

Le cumul du repos compensatoire et du repos légal est soumis à des règles strictes.

Situation	Règle applicable
Repos journalier minimum	11 heures garanties, indépendantes du compensatoire
Repos hebdomadaire minimum	44 heures garanties, indépendantes du compensatoire
Heures supplémentaires	Repos compensatoire ajouté au repos légal
Travail dominical	44 h hebdo + repos compensatoire distinct
Jour férié travaillé	Repos compensatoire en sus du repos légal

Le salarié doit bénéficier, en toute hypothèse, de ses 11 heures de repos journalier et de ses 44 heures de repos hebdomadaire, indépendamment de l'octroi de repos compensatoire. Le non-respect de ces minima constitue une infraction.

Modalités pratiques

La gestion du cumul doit être formalisée dans les outils de planification et de paie.

Étape	Obligation
Identification	Distinguer repos légal et repos compensatoire
Planification	Fixer le repos compensatoire hors repos légal
Délai	Octroyer dans un délai raisonnable (environ 3 mois)
Formalisation	Communiquer au salarié la planification
Traçabilité	Documenter dans les plannings et bulletins

Il est interdit d'inclure le repos compensatoire dans les périodes de repos légal afin de satisfaire à l'obligation de compensation. La planification doit être formalisée et communiquée au salarié.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **distinguer clairement**, dans les plannings et les bulletins de paie, les périodes de **repos légal** et celles de **repos compensatoire**. Toute **confusion ou superposition** peut exposer l'employeur à des litiges ou à des contrôles de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Il convient de **documenter précisément** l'octroi des repos compensatoires et de veiller à ce qu'ils ne réduisent en rien les périodes de repos légal. En cas de doute sur la **planification** ou le cumul, il est conseillé de consulter le service juridique ou de solliciter un avis auprès de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-27 Code du travail	Heures supplémentaires et compensation
Art. L.614-13 Code du travail	Contrôle par l'ITM
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

L'employeur doit veiller à ce que le repos compensatoire soit effectivement pris en dehors des périodes de repos légal, sous peine de sanctions et de remise en cause de la validité de la compensation accordée.

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.