

Peut-on 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. Toute confusion ou superposition expose l'employeur à des sanctions et à des contrôles.

Définition

Le repos légal désigne la période minimale de repos journalier et hebdomadaire imposée par le Code du travail luxembourgeois, notamment l'article [L.211-10](#) relatif au repos journalier (11 heures consécutives) et l'article [L.211-11](#) concernant le repos hebdomadaire (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, conformément aux articles [L.211-23](#) et suivants.

Conditions d'exercice

Le cumul du repos compensatoire et du repos légal est possible, mais il est soumis à des conditions strictes. Le repos compensatoire ne peut jamais se substituer au repos journalier ou hebdomadaire légal. Ainsi, toute période de repos compensatoire doit s'ajouter aux périodes minimales de 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 susceptible d'entraîner des sanctions administratives et pénales.

Modalités pratiques

Dans la pratique, lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires ou travaille pendant un jour de repos ou un jour férié, il acquiert un droit à repos compensatoire distinct du repos légal. L'employeur doit organiser la prise de ce repos compensatoire en dehors des périodes de repos journalier et hebdomadaire obligatoires. Il est interdit d'inclure le repos compensatoire dans les périodes de repos légal afin de satisfaire à l'obligation de compensation. Par exemple, si un salarié travaille un dimanche, il doit bénéficier de ses 44 heures de repos hebdomadaire, auxquelles

s'ajoute le repos compensatoire pour le travail dominical. La planification du repos compensatoire doit être formalisée et communiquée au salarié, en tenant compte des contraintes d'organisation du travail et des délais légaux.

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

Les règles applicables sont fixées par les articles [L.211-10](#) à [L.211-13](#) et [L.211-23](#) à [L.211-27](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme que le repos compensatoire constitue un droit distinct du repos légal et ne peut en aucun cas s'y substituer. Les sanctions prévues en cas de non-respect des dispositions relatives au repos sont énoncées à l'article [L.211-29](#) du Code du travail.

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.