

Le salarié peut-il reporter son repos hebdomadaire sur une semaine ultérieure ?

Réponse courte

Le salarié ne peut **reporter son repos hebdomadaire** sur une semaine ultérieure que dans des cas strictement définis par la loi ou la réglementation, principalement pour des secteurs nécessitant une continuité de service, en cas de nécessité technique ou de surcharge exceptionnelle, ou si cela est prévu par une **convention collective**. Toute dérogation doit être justifiée, ne peut résulter d'une simple convenance, et nécessite l'autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM) si elle n'est pas prévue par la réglementation sectorielle.

En cas de report autorisé, le salarié doit bénéficier d'un **repos compensatoire** d'une durée équivalente dans un délai maximum de 14 jours, et l'employeur doit consigner les motifs et dates du report dans un registre spécial. Le salarié ne peut pas renoncer à ce droit, même avec son accord, et toute clause contraire est nulle.

Définition

Le repos hebdomadaire correspond à une **période minimale de 44 heures consécutives**, incluant en principe le **dimanche**, que l'employeur doit accorder à chaque salarié toutes les sept journées de travail. Ce droit vise à préserver la **santé et sécurité** des travailleurs en leur assurant un **temps de récupération** suffisant. Le repos hebdomadaire s'ajoute au **repos journalier** de 11 heures consécutives prévu par la législation luxembourgeoise.

Questions fréquentes

Comment encadrer concrètement un report du repos hebdomadaire ?

L'employeur doit limiter le recours au report aux situations exceptionnelles documentées, informer préalablement les salariés des modalités et de la date du repos compensatoire, planifier de manière transparente et tenir un registre rigoureux à disposition de l'ITM.

Le report du repos hebdomadaire est-il limité dans le temps ?

Oui. En cas de report autorisé, le salarié doit bénéficier d'un repos compensatoire d'une durée équivalente dans un délai maximum de 14 jours. L'employeur doit consigner les motifs et dates du report dans un registre spécial accessible à l'ITM.

Le salarié peut-il renoncer à son repos hebdomadaire au Luxembourg ?

Non. Le salarié ne peut pas renoncer à ce droit, même avec son accord, et toute clause contraire est nulle. Le report ne peut résulter d'une simple convenance de l'employeur ou du salarié, mais d'une nécessité documentée.

Le salarié peut-il reporter son repos hebdomadaire sur une semaine ultérieure ?

Uniquement dans des cas strictement définis par la loi : secteurs nécessitant une continuité de service, nécessité technique, surcharge exceptionnelle, ou si une convention collective le prévoit. Toute dérogation doit être justifiée et nécessite l'autorisation préalable de l'ITM hors réglementation sectorielle.

Que risque l'employeur en cas de report non conforme ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives et pénales, à la nullité de toute clause dérogatoire non conforme, et à l'obligation d'indemniser le salarié. Il est impératif de solliciter l'avis de l'ITM avant toute organisation dérogatoire du temps de repos.

Quels secteurs peuvent reporter le repos hebdomadaire ?

Les secteurs à continuité de service comme les hôpitaux, les transports et l'hôtellerie peuvent reporter. Une nécessité technique ou surcharge exceptionnelle documentée peut justifier le report, ainsi que les dispositions de conventions collectives ou accords sectoriels validés.

Conditions d'exercice

Le report du repos hebdomadaire n'est admis que dans des cas strictement définis par le Code du travail luxembourgeois.

| Cas | Condition de report |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------|
| Activités à continuité de service | Hôpitaux, transports, hôtellerie |
| Nécessité technique ou surcharge | Circonstances exceptionnelles documentées |
| Convention collective ou accord | Dispositions sectorielles validées |
| Autorisation <u>ITM</u> | Pour les cas non prévus par la réglementation |
| Convenance simple | Interdit, quelle que soit la partie demanderesse |

Toute dérogation doit être justifiée par la nature de l'activité et ne peut résulter d'une simple convenance de l'employeur ou du salarié.

Modalités pratiques

Le report du repos hebdomadaire doit être encadré par des formalités strictes.

| Étape | Obligation |
|-------------------------|-----------------------------------------------------|
| Repos compensatoire | Durée équivalente dans un délai maximum de 14 jours |
| Registre spécial | Consigner dates, motifs, périodes de compensation |
| Mise à disposition | Registre tenu pour contrôle <u>ITM</u> |
| Renonciation du salarié | Interdite, toute clause contraire est nulle |
| Sanctions | Amendes administratives et pénales, indemnisation |

En cas de non-respect, l'employeur s'expose à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à l'obligation d'indemniser le salarié pour le préjudice subi.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter le recours au report** du repos hebdomadaire aux situations exceptionnelles et dûment documentées. L'employeur doit **informer préalablement** les salariés concernés des modalités de report et de la date du **repos compensatoire**. Une **planification transparente** et une traçabilité rigoureuse sont essentielles pour éviter tout litige ultérieur.

Il convient de consulter régulièrement les **conventions collectives** applicables, qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables ou des procédures spécifiques en matière de report du repos hebdomadaire. Toute demande de dérogation doit être adressée à l'**ITM** avec un dossier complet justifiant la nécessité du report. L'**égalité de traitement** entre les salariés doit être respectée lors de l'application de ces mesures.

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 |
| Règlements grand-ducaux sectoriels | Dérogations (santé, transports, hôtellerie) |
| Art. L.231-11 | Repos hebdomadaire 44h consécutives |

Le non-respect des règles relatives au repos hebdomadaire expose l'employeur à des sanctions sévères, à la nullité de toute clause dérogatoire non conforme, et à l'obligation d'indemniser le salarié. Il est impératif de solliciter l'avis de l'[ITM](#) avant toute organisation dérogatoire du temps de repos.

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.