

# L'employeur peut-il imposer unilatéralement des jours de repos compensatoire ?

## Réponse courte

L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement les jours de repos compensatoire, sauf si une disposition expresse dans la convention collective ou le règlement interne le prévoit. La fixation des dates doit normalement faire l'objet d'une concertation préalable avec le salarié.

En cas de désaccord persistant, l'employeur ne peut fixer unilatéralement les dates qu'en justifiant de nécessités objectives de service, et cette décision doit être documentée et communiquée au salarié dans un délai raisonnable. Toute décision unilatérale non justifiée ou prise sans consultation préalable peut être contestée par le salarié devant le tribunal du travail.

## Définition

Le repos compensatoire correspond à une période de repos accordée au salarié en contrepartie d'heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou contractuelle, notamment lors d'heures supplémentaires ou de travail exceptionnel pendant les jours fériés ou de repos hebdomadaire. Ce mécanisme vise à garantir la protection de la santé et de la sécurité du salarié, en assurant un équilibre entre temps de travail et temps de repos, conformément au Code du travail luxembourgeois.

Le repos compensatoire s'inscrit dans le cadre des mesures de prévention des risques liés à la surcharge de travail. Il constitue un droit pour le salarié lorsque les conditions légales ou conventionnelles sont réunies, et son octroi ne peut porter atteinte au principe d'égalité de traitement entre les salariés.

## Conditions d'exercice

L'octroi du repos compensatoire intervient principalement dans deux situations : la compensation des heures supplémentaires et la récupération du travail effectué lors de jours fériés ou de repos hebdomadaire. Selon l'article [L.211-23](#) du Code du travail, le repos compensatoire est obligatoire lorsque le contingent annuel d'heures supplémentaires est dépassé, ou en cas de travail lors de jours fériés légaux.

La mise en place du repos compensatoire doit respecter les modalités prévues par la convention collective applicable, le contrat de travail ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le salarié. L'employeur doit également veiller à la traçabilité des heures ouvrant droit à repos compensatoire et à l'information du salarié sur ses droits.

## Modalités pratiques

L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement les dates de prise du repos compensatoire, sauf disposition expresse dans la convention collective ou le règlement interne le prévoyant. La fixation des jours de repos compensatoire nécessite une concertation préalable avec le salarié concerné, conformément à l'article [L.211-23](#) du Code du travail.

En l'absence d'accord, l'employeur doit solliciter l'avis du salarié et rechercher un compromis. Si un désaccord persiste, l'employeur ne peut fixer unilatéralement les dates qu'en justifiant de nécessités objectives de service, sous réserve d'un contrôle éventuel du juge du travail en cas de contestation. Toute décision doit être documentée et communiquée au salarié dans un délai raisonnable.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure d'octroi du repos compensatoire dans le règlement interne ou la convention collective, en précisant les modalités de consultation et de fixation des dates. L'employeur doit informer le salarié suffisamment à l'avance et tenir compte, dans la mesure du possible, des souhaits du salarié.

Il est conseillé de conserver une trace écrite des échanges relatifs à la fixation du repos compensatoire, afin d'assurer la traçabilité et de prévenir tout litige. Toute décision unilatérale non justifiée par des nécessités de service ou prise sans consultation préalable peut être contestée par le salarié devant le tribunal du travail. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'attribution des repos compensatoires.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.211-23](#) (repos compensatoire pour heures supplémentaires et jours fériés)
  - Article [L.232-2](#) (repos hebdomadaire)
  - Article [L.414-3](#) (égalité de traitement)
  - Article [L.261-1](#) et suivants (consultation et information des salariés)
- Jurisprudence nationale (Cour supérieure de justice, arrêts relatifs à la concertation et à la fixation des repos compensatoires)
- Conventions collectives et règlements internes applicables

En l'absence de disposition conventionnelle claire, il est impératif de privilégier la concertation avec le salarié pour fixer les jours de repos compensatoire. Cette démarche limite les risques de contentieux, garantit la conformité légale et contribue à préserver un climat social serein au sein de l'entreprise.

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.