

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

## Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur ne peut pas fixer **unilatéralement** la date du repos compensatoire issu d'heures supplémentaires. Selon l'article [L.211-27](#) du Code du travail, le moment de la compensation est fixé **en principe selon le désir du salarié**, sauf si les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés s'y opposent.

Pour le **travail dominical** (article [L.231-7](#)), le repos compensatoire ne doit pas nécessairement tomber un dimanche ni le même jour pour tous : l'employeur conserve donc une marge d'organisation. Pour un **jour férié coïncidant avec un dimanche** ([L.232-3](#)), le jour compensatoire doit être accordé dans les **3 mois**.

L'employeur ne peut imposer une date que si deux conditions cumulatives sont réunies : besoins objectifs de service et désirs justifiés d'autres salariés. Toute décision contraire peut être contestée devant le tribunal du travail.

## Définition

Le **repos compensatoire** est une période de repos rémunérée octroyée au salarié en contrepartie d'heures de travail effectuées dans des conditions ouvrant droit à compensation. Le Code du travail luxembourgeois en prévoit trois régimes principaux : la compensation des **heures supplémentaires** (article [L.211-27](#)), le repos pour **travail dominical** (article [L.231-7](#)) et le **jour de congé compensatoire** pour jour férié coïncidant avec un dimanche (article [L.232-3](#)).

Pour les heures supplémentaires, la règle légale est claire : chaque heure supplémentaire ouvre droit à **1 heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré** (soit 1h30 de repos), ou comptabilisation au même taux sur un compte épargne-temps. Si la récupération en repos est impossible, l'heure supplémentaire est rémunérée à **140%** du salaire horaire normal.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser la fixation du repos compensatoire au Luxembourg ?

La fixation doit faire l'objet d'une trace écrite et être consignée dans le registre spécial prévu à l'article L.211-29, présentable à l'ITM sur demande. En cas de désaccord, le salarié peut saisir l'ITM puis le tribunal du travail.

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

Non. Selon l'article L.211-27, le moment de la compensation est fixé en principe selon le désir du salarié, sauf si les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés s'y opposent. La fixation unilatérale est l'exception, pas le principe.

### Le repos compensatoire dominical doit-il tomber un dimanche ?

Non. Pour le travail dominical (article L.231-7), le repos compensatoire ne doit pas nécessairement tomber un dimanche ni le même jour pour tous. L'employeur conserve donc une marge d'organisation, sous réserve du respect du repos hebdomadaire de 44 heures.

### Quand l'employeur peut-il refuser la date proposée par le salarié ?

Uniquement si deux conditions cumulatives sont réunies : besoins objectifs de service et désirs justifiés d'autres salariés. Une simple convenance organisationnelle ne suffit pas. L'employeur doit pouvoir documenter ces deux éléments en cas de contestation devant le tribunal du travail.

### Quel délai pour le congé compensatoire d'un jour férié-dimanche ?

Pour un jour férié coïncidant avec un dimanche (article L.232-3), le jour compensatoire doit être accordé dans les 3 mois. Ce congé compensatoire est obligatoirement octroyé en nature, jamais sous forme de compensation financière.

### Quel taux de compensation pour une heure supplémentaire ?

Chaque heure supplémentaire ouvre droit à 1 heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré, soit 1h30 de repos. Si la récupération en repos est impossible, l'heure supplémentaire est rémunérée à 140 % du salaire horaire normal selon L.211-27 §3.

## Conditions d'exercice

Type de repos compensatoire	Fait générateur	Base légale
Heures supplémentaires	Travail au-delà de 8h/jour ou 40h/semaine	Art. <a href="#">L.211-22</a> et <a href="#">L.211-27</a>
Travail dominical	Travail un dimanche en application des dérogations légales	Art. <a href="#">L.231-7</a>
Jour férié = dimanche	Jour férié légal tombant un dimanche	Art. <a href="#">L.232-3</a>
Repos hebdomadaire supprimé	Suppression de repos planifié sans préavis 48h (transports)	Art. <a href="#">L.215-8</a>

La fixation des dates obéit à des règles différentes selon le régime applicable. Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, le Code privilégie expressément **le désir du salarié**. Pour le travail dominical, l'employeur dispose d'une plus grande latitude d'organisation, sous réserve du respect du repos hebdomadaire de 44 heures ([L.231-11](#)).

## Modalités pratiques

Régime	Volume du repos	Délai d'octroi	Source
Heure supplémentaire	1h30 (1h + ½h) par heure prestée	Période de référence suivante	Art. <a href="#">L.211-27</a> (1)(2)
Travail dominical > 4h	1 journée entière	Pas de délai légal explicite	Art. <a href="#">L.231-7</a> (1)
Travail dominical ? 4h	½ journée (avant ou après 13h)	Pas de délai légal explicite	Art. <a href="#">L.231-7</a> (1)
Jour férié = dimanche	1 jour (pris en nature, non payable)	3 mois à partir du jour férié	Art. <a href="#">L.232-3</a>
Heures supp. non récupérées	Paiement à 140% du salaire horaire	À défaut de récupération	Art. <a href="#">L.211-27</a> (3)

La fixation de la date doit faire l'objet d'une **trace écrite** et être consignée dans le registre spécial prévu à l'**article L.211-29**, présentable à l'ITM sur demande. En cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir l'ITM, puis le tribunal du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser par écrit** la procédure de fixation du repos compensatoire dans le règlement intérieur ou la convention collective applicable, en respectant le principe légal du **désir du salarié** posé à l'article [L.211-27](#) (2).

Lorsque l'employeur estime ne pas pouvoir suivre le souhait du salarié, il doit pouvoir **documenter objectivement** les besoins de service et les désirs justifiés d'autres salariés qui s'y opposent. Une simple convenance organisationnelle ne suffit pas.

Il convient de tenir à jour le **registre spécial des heures de travail** ([L.211-29](#)) qui consigne les heures supplémentaires, dimanches et jours fériés ainsi que les rétributions correspondantes, pour assurer la traçabilité.

L'employeur doit également respecter le **principe d'égalité de traitement** entre les salariés (Titre IV et Titre V du Livre II du Code du travail) lors de la fixation des dates de récupération.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-22</a>	Définition du travail supplémentaire
Art. <a href="#">L.211-26</a>	Limites journalières (max 2h supp/jour, max 10h/jour)
Art. <a href="#">L.211-27</a>	Compensation des heures supplémentaires (1h30 ou 140%) et fixation selon désir du salarié
Art. <a href="#">L.211-29</a>	Registre spécial des prolongations de durée de travail
Art. <a href="#">L.231-7</a>	Repos compensatoire pour travail de dimanche
Art. <a href="#">L.231-11</a>	Repos hebdomadaire minimum de 44 heures
Art. <a href="#">L.232-2</a>	Liste des 11 jours fériés légaux
Art. <a href="#">L.232-3</a>	Jour de congé compensatoire si jour férié = dimanche (délai 3 mois)
Art. <a href="#">L.241-1</a> et <a href="#">L.251-1</a>	Principe d'égalité de traitement (sexe / autres motifs)

La fixation unilatérale du repos compensatoire par l'employeur est l'**exception**, pas le principe : l'article [L.211-27](#) (2) impose le respect du désir du salarié sauf opposition justifiée. La notion française de « contingent annuel » d'heures supplémentaires n'existe pas en droit luxembourgeois.

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.