

Un salarié peut-il cumuler deux repos hebdomadaires sur deux semaines différentes ?

Réponse courte

Un salarié ne peut pas **cumuler** deux **repos hebdomadaires** sur deux semaines différentes au Luxembourg. Le repos hebdomadaire d'au moins **44 heures consécutives** doit obligatoirement être accordé chaque semaine, sans possibilité de report ou de cumul, sauf dérogation légale spécifique prévue pour certains secteurs ou circonstances exceptionnelles.

Toute organisation du temps de travail qui ne respecte pas cette règle expose l'employeur à des **sanctions** administratives et pénales. Les seules exceptions concernent des secteurs ou situations expressément prévus par la loi (travaux urgents, activités saisonnières, secteurs à régime particulier), sous conditions strictes et avec autorisation préalable. Le salarié doit bénéficier d'un repos effectif dans chaque période de sept jours civils.

Définition

Le repos hebdomadaire est une **période minimale de repos continu** que l'employeur doit accorder à chaque salarié au cours de chaque **période de sept jours civils**. ce repos doit avoir une durée minimale de **44 heures consécutives**, incluant en principe le **dimanche**. Ce droit vise à garantir la **santé et sécurité** du salarié, en assurant une **coupure régulière** avec l'activité professionnelle.

Questions fréquentes

Comment vérifier l'octroi effectif du repos hebdomadaire ?

L'employeur doit planifier les horaires en intégrant 44 heures consécutives par période de 7 jours, vérifier l'octroi effectif chaque semaine, solliciter l'autorisation requise si secteur dérogatoire concerné, et tracer l'octroi pour chaque salarié dans les outils de gestion.

L'employeur doit-il documenter l'octroi du repos hebdomadaire ?

Oui. Il est conseillé de documenter l'octroi effectif du repos hebdomadaire pour chaque salarié afin de pouvoir justifier du respect des obligations légales lors d'un contrôle ITM ou d'un contentieux devant le tribunal du travail luxembourgeois.

Le salarié peut-il accepter un report de son repos hebdomadaire ?

Non. Aucune disposition ne permet à l'employeur ou au salarié de reporter librement le repos hebdomadaire. Le salarié doit bénéficier d'un repos effectif dans chaque période de sept jours civils, indépendamment de son consentement éventuel à un report.

Quelle sanction en cas de non-respect du repos hebdomadaire chaque semaine ?

Le non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Toute organisation du temps de travail qui ne respecte pas la règle des 44 heures par période de 7 jours civils peut donner lieu à un contentieux devant le tribunal du travail.

Quels secteurs peuvent bénéficier d'une dérogation au cumul ?

Les dérogations concernent uniquement les travaux urgents, les activités saisonnières et les secteurs à régime particulier (règlement grand-ducal applicable). Aucune disposition ne permet à l'employeur ou au salarié de reporter librement le repos hebdomadaire au Luxembourg.

Un salarié peut-il cumuler deux repos hebdomadaires sur deux semaines différentes ?

Non. Le repos hebdomadaire d'au moins 44 heures consécutives doit obligatoirement être accordé chaque semaine, sans possibilité de report ou de cumul, sauf dérogation légale spécifique prévue pour certains secteurs ou circonstances exceptionnelles strictement encadrées par la loi.

Conditions d'exercice

Le Code du travail luxembourgeois impose un repos hebdomadaire chaque semaine, sans cumul possible.

Situation	Règle applicable
Règle générale	44 heures consécutives chaque semaine
Fractionnement ou cumul	Interdits hors dérogations légales
Travaux urgents	Dérogation temporaire encadrée
Activités saisonnières	Régime particulier possible
Secteurs à régime spécial	Règlement grand-ducal applicable

Ces dérogations sont strictement encadrées et ne peuvent être invoquées que dans les cas limitativement énumérés par la législation. Aucune disposition ne permet à l'employeur ou au salarié de reporter librement le repos hebdomadaire.

Modalités pratiques

L'organisation des horaires doit garantir un repos hebdomadaire chaque semaine de 7 jours.

Étape	Obligation de l'employeur
Planification	Intégrer 44 h consécutives par période de 7 jours
Contrôle	Vérifier l'octroi effectif chaque semaine
Dérogation	Solliciter l'autorisation si secteur concerné
Traçabilité	Documenter l'octroi du repos pour chaque salarié
Sanction	Infraction en cas de non-respect

En dehors de ces cas, le non-respect de l'octroi hebdomadaire du repos constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions administratives et pénales à l'encontre de l'employeur.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **planifier les horaires** de travail de façon à respecter strictement le repos hebdomadaire. Toute tentative de **cumul ou de report** du repos hebdomadaire expose l'entreprise à des **risques juridiques**, notamment en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de contentieux devant le tribunal du travail.

En cas de nécessité opérationnelle, il convient d'examiner si une **dérogation sectorielle** ou temporaire est applicable et, le cas échéant, de solliciter l'**autorisation requise** auprès des autorités compétentes. Il est également conseillé de **documenter l'octroi effectif** du repos hebdomadaire pour chaque salarié afin de pouvoir justifier du respect des obligations légales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.231-1</u> et suivants Code du travail	Régime du travail dominical
Art. <u>L.232-2</u> Code du travail	Liste des 11 jours fériés légaux
Art. <u>L.614-13</u> Code du travail	Contrôle et sanctions de l' <u>ITM</u>
Art. <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire 44h consécutives

Le non-respect du repos hebdomadaire expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des risques en matière de santé et sécurité au travail. Il est impératif de vérifier l'applicabilité d'éventuelles dérogations avant toute organisation atypique du temps de travail.

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.