

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.

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, sous conditions strictes et avec autorisation préalable.

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. Selon l'article [L.211-8](#) du Code du travail luxembourgeois, ce repos doit avoir une durée minimale de 44 heures consécutives, incluant en principe le dimanche. Ce droit vise à garantir la santé, la sécurité et le bien-être du salarié, en assurant une coupure régulière avec l'activité professionnelle.

Conditions d'exercice

Le Code du travail luxembourgeois impose que le repos hebdomadaire soit accordé chaque semaine. Il n'existe aucune disposition permettant à l'employeur ou au salarié de reporter ou de cumuler le repos hebdomadaire d'une semaine sur l'autre, sauf dérogations expressément prévues par la loi ou par règlement grand-ducal pour certains secteurs ou circonstances exceptionnelles (par exemple, travaux urgents, activités saisonnières, ou secteurs bénéficiant d'un régime particulier). Ces dérogations sont strictement encadrées et ne peuvent être invoquées que dans les cas limitativement énumérés par la législation.

Modalités pratiques

En pratique, le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 44 heures consécutives au sein de chaque période de sept jours. Le fractionnement, le report ou le cumul de deux repos hebdomadaires sur deux semaines différentes est interdit, sauf application d'une dérogation légale spécifique. 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. Les horaires de travail doivent être organisés de manière à garantir ce repos, indépendamment des nécessités de service ou des contraintes organisationnelles.

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 prud'homal. 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.

Cadre juridique

- Article [L.211-8](#) du Code du travail : obligation d'accorder un repos hebdomadaire d'au moins 44 heures consécutives par période de sept jours.
- Articles [L.211-9](#) à [L.211-11](#) du Code du travail : dérogations possibles et conditions d'application.
- Jurisprudence nationale constante : interdiction du cumul ou du report du repos hebdomadaire hors dérogations prévues par la loi.
- Sanctions prévues par l'article [L.211-30](#) du Code du travail en cas de non-respect.

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.