

Le salarié peut-il être rappelé pendant son repos hebdomadaire ?

Réponse courte

Le **rappel** d'un salarié pendant son **repos hebdomadaire** est en principe interdit au Luxembourg, sauf dans des cas strictement limités par la loi, notamment pour certains secteurs ou activités bénéficiant d'une autorisation expresse (santé, hôtellerie, services d'urgence, maintenance indispensable). En dehors de ces exceptions, le rappel expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Même en cas de dérogation autorisée, le salarié doit bénéficier d'un **repos compensatoire** équivalent dans les quinze jours suivant l'intervention, et la période travaillée doit être rémunérée avec majoration. Le recours au rappel doit rester exceptionnel, justifié par une **nécessité impérieuse**, et ne peut devenir une pratique habituelle sous peine de requalification en violation du droit au repos.

Définition

Le repos hebdomadaire est une **période minimale de repos continu de 44 heures**, comprenant obligatoirement le **dimanche**, à laquelle tout salarié a droit après **six jours de travail consécutifs**. Cette période vise à garantir la **protection de la santé** et de la sécurité du salarié, conformément au Code du travail luxembourgeois. Le repos hebdomadaire est distinct des autres périodes de repos (quotidien, pauses) et ne peut être assimilé à un **congé payé**.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation du personnel pour un rappel ?

Il est conseillé de consulter régulièrement les conventions collectives applicables et de solliciter l'avis de la délégation du personnel en cas de doute sur la légitimité du rappel. La transparence et la traçabilité constituent des garanties essentielles en cas de contrôle ITM.

Le rappel peut-il devenir une pratique habituelle ?

Non. Le recours au rappel doit rester exceptionnel, justifié par une nécessité impérieuse, et ne peut devenir une pratique habituelle sous peine de requalification en violation du droit au repos. L'organisation préventive (astreintes, équipes de réserve) est privilégiée.

Le refus de se présenter sur rappel est-il une faute disciplinaire ?

Le refus injustifié, en dehors des cas de force majeure ou d'accord collectif, peut constituer une faute disciplinaire. L'employeur doit toutefois veiller à ne pas abuser de cette faculté, sous peine de requalification en violation du droit au repos.

Le salarié peut-il être rappelé pendant son repos hebdomadaire ?

En principe non. Le rappel est interdit, sauf dans des cas strictement limités : santé, hôtellerie, services d'urgence, maintenance indispensable bénéficiant d'une autorisation expresse. En dehors de ces exceptions, le rappel expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Quel repos compensatoire après un rappel pendant le repos hebdomadaire ?

Même en cas de dérogation autorisée, le salarié doit bénéficier d'un repos compensatoire équivalent dans les quinze jours suivant l'intervention. La période travaillée doit être rémunérée avec majoration selon la convention collective ou le Code du travail applicable.

Quelles formalités lors d'un rappel d'un salarié au Luxembourg ?

L'employeur doit notifier rapidement le salarié en précisant nature et durée de la mission, consigner chaque intervention dans un registre spécial, accorder un repos compensatoire dans les 15 jours, et rémunérer la période avec majoration appropriée.

Conditions d'exercice

Le rappel pendant le repos hebdomadaire est une dérogation strictement encadrée.

Secteur / Situation	Condition du rappel
Établissements de santé	Autorisation expresse ou règlement sectoriel
Hôtellerie et restauration	Continuité d'activité justifiée
Services d'urgence, sécurité	Nécessité impérieuse reconnue
Maintenance indispensable	Justification technique
Autres secteurs	Interdiction de principe

Le recours au rappel doit être justifié par une nécessité impérieuse et ne peut devenir une pratique habituelle. Toute dérogation non encadrée constitue une infraction.

Modalités pratiques

Le rappel d'un salarié obéit à un formalisme strict garantissant ses droits.

Étape	Obligation de l'employeur
Information	Notifier rapidement salarié, préciser nature et durée
Registre	Consigner chaque intervention dans un registre spécial
Repos compensatoire	Durée équivalente dans les 15 jours
Rémunération	Majoration selon convention ou Code du travail
Consultation	Délégation du personnel en cas de doute

Le refus injustifié du salarié de se présenter, en dehors des cas de force majeure ou d'accord collectif, peut constituer une faute disciplinaire. L'employeur doit veiller à ne pas abuser de cette faculté, sous peine de requalification en violation du droit au repos.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter le recours au rappel** pendant le repos hebdomadaire aux seules situations d'**urgence** ou de nécessité absolue, en privilégiant l'**organisation préventive** du travail (astreintes, équipes de réserve). L'employeur doit informer clairement les salariés concernés des modalités de rappel et des droits afférents (**repos compensatoire**, majoration salariale). Toute intervention doit être documentée et justifiée.

Il est conseillé de consulter régulièrement les **conventions collectives** applicables et de solliciter l'avis de la **délégation du personnel** en cas de doute sur la légitimité du rappel. La **transparence et traçabilité** des rappels constituent des garanties essentielles en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-22</u> et suivants Code du travail	Heures supplémentaires et compensation
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 rappel d'un salarié pendant son repos hebdomadaire doit rester exceptionnel et strictement encadré. L'absence de repos compensatoire ou le non-respect des formalités expose l'employeur à des sanctions et à des risques de contentieux devant le tribunal du 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.