

# 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.

## 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 à l'article [L.211-15](#) du 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.

## Conditions d'exercice

Le rappel d'un salarié pendant son repos hebdomadaire constitue une dérogation au principe d'interdiction du travail dominical et du respect du repos hebdomadaire. Cette dérogation n'est admise que dans des cas strictement limités par la loi, notamment pour les secteurs ou activités bénéficiant d'une autorisation expresse (par exemple, établissements de santé, hôtellerie, services d'urgence, maintenance indispensable). En dehors de ces exceptions, le rappel d'un salarié pendant son repos hebdomadaire est interdit et expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

L'article [L.211-18](#) du Code du travail prévoit que, même dans les cas de dérogation, le salarié doit bénéficier d'un repos compensatoire équivalent dans les quinze jours suivant l'intervention. Le recours au rappel doit être justifié par une nécessité impérieuse et ne peut devenir une pratique habituelle.

## Modalités pratiques

En cas de nécessité avérée et dans un secteur autorisé, l'employeur doit informer le salarié du rappel dans les plus brefs délais, en précisant la nature de l'intervention et la durée estimée. L'employeur doit consigner chaque intervention dans un registre spécial ou un système de pointage, conformément à l'article L.211-23 du Code du travail. Le salarié rappelé pendant son repos hebdomadaire bénéficie d'un repos compensatoire d'une durée au moins équivalente à la période travaillée, à accorder dans les quinze jours. La rémunération du temps de travail effectué pendant le repos hebdomadaire doit être majorée selon les dispositions conventionnelles ou, à défaut, selon l'article L.211-29 du Code du travail.

Le refus injustifié du salarié de se présenter, en dehors des cas de force majeure ou d'accord collectif, peut constituer une faute disciplinaire. Toutefois, 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, afin de prévenir tout contentieux relatif au non-respect du repos hebdomadaire.

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 des rappels constituent des garanties essentielles en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois, articles L.211-15 à L.211-29
- Loi du 9 avril 1965 concernant le repos hebdomadaire
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, notamment en matière de dérogations au repos dominical
- Circulaires de l'Inspection du travail et des mines (ITM) relatives au contrôle du temps de travail

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 prud'homal.

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.