

Le refus d'effectuer une mission pendant le repos hebdomadaire est-il sanctionnable ?

Réponse courte

Le refus d'un salarié d'effectuer une mission pendant son repos hebdomadaire n'est pas sanctionnable, sauf si une dérogation légale ou une autorisation administrative spécifique s'applique à la situation. En l'absence de base légale ou d'autorisation, ce refus ne constitue pas une faute disciplinaire.

Aucune sanction disciplinaire ou contractuelle ne peut être légalement prononcée contre le salarié dans ce contexte. Toute sanction prise en violation de ce principe est illégale et peut être annulée par les juridictions du travail, avec un risque de réparation du préjudice pour le salarié.

Définition

Le repos hebdomadaire correspond à une période minimale de repos continu de 44 heures, incluant obligatoirement le dimanche, accordée à chaque salarié conformément à l'article [L.211-18](#) du Code du travail luxembourgeois. Ce temps de repos vise à préserver la santé, la sécurité et le bien-être du salarié, en garantissant une interruption régulière de l'activité professionnelle.

Durant cette période, l'employeur ne peut exiger aucune prestation de travail, sauf dans les cas expressément prévus par la loi ou par dérogation réglementaire. Le respect du repos hebdomadaire constitue une obligation légale fondamentale pour l'employeur.

Conditions d'exercice

Le principe général interdit à l'employeur de solliciter ou d'imposer une mission professionnelle pendant le repos hebdomadaire du salarié. Des dérogations sont toutefois prévues pour certains secteurs d'activité ou circonstances exceptionnelles, telles que les travaux urgents, les activités ne pouvant être interrompues, ou les situations de force majeure.

Ces dérogations doivent être expressément prévues par les articles [L.211-23](#) et suivants du Code du travail, ou par des règlements grand-ducaux spécifiques. Dans la plupart des cas, une autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM) est requise. En dehors de ces exceptions, le salarié est en droit de refuser toute mission pendant son repos hebdomadaire sans que cela ne constitue une faute.

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié reçoit une demande d'effectuer une mission pendant son repos hebdomadaire, il doit vérifier si une dérogation légale ou une autorisation administrative s'applique à sa situation. L'employeur doit être en mesure de justifier par écrit l'existence d'une telle dérogation ou autorisation.

En l'absence de base légale ou d'autorisation, le refus du salarié d'exécuter une mission pendant son repos hebdomadaire ne constitue pas une faute disciplinaire. Aucune sanction, qu'elle soit disciplinaire ou contractuelle, ne peut être légalement prononcée à l'encontre du salarié dans ce contexte. Toute sanction prise en violation de ce principe est susceptible d'être annulée par les juridictions du travail et peut ouvrir droit à réparation pour le salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de planifier l'organisation du travail de manière à respecter strictement la période de repos hebdomadaire de chaque salarié. En cas de nécessité absolue de recourir à une mission pendant ce repos, il convient de solliciter préalablement l'avis de l'ITM et d'obtenir, le cas échéant, l'autorisation requise conformément à la réglementation applicable.

Les responsables RH doivent informer les salariés de leurs droits relatifs au repos hebdomadaire et des éventuelles exceptions applicables à leur secteur d'activité. Toute demande de travail pendant le repos hebdomadaire doit être documentée, justifiée par écrit et faire l'objet d'une traçabilité rigoureuse. L'égalité de traitement entre les salariés doit être respectée dans l'application des dérogations.

Cadre juridique

- Articles L.211-18 à L.211-22 du Code du travail luxembourgeois : définition et régime du repos hebdomadaire
- Articles L.211-23 à L.211-27 du Code du travail luxembourgeois : dérogations et conditions d'application
- Règlements grand-ducaux spécifiques à certains secteurs (hôpitaux, hôtels, industries à feu continu, etc.)
- Principes généraux d'égalité de traitement (article L.241-1 du Code du travail)
- Obligation de traçabilité et d'encadrement humain dans la gestion des temps de travail

En l'absence de dérogation expresse ou d'autorisation administrative, toute sanction prise à l'encontre d'un salarié ayant refusé de travailler pendant son repos hebdomadaire est illégale et expose l'employeur à un risque contentieux, y compris en matière de réparation du préjudice subi.

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.