Un salarié peut-il refuser une mission demandée pendant son repos hebdomadaire ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un salarié **peut refuser** une mission demandée pendant son **repos hebdomadaire** de 44 heures consécutives sans s'exposer à une sanction disciplinaire, sauf si une dérogation légale ou une autorisation administrative spécifique s'applique à la situation. En l'absence de base légale ou d'autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines, ce refus ne constitue pas une faute.

Toute **sanction** prononcée en violation de ce principe est susceptible d'être annulée par le tribunal du travail, avec possibilité de **réparation du préjudice** subi par le salarié. L'employeur doit pouvoir justifier par écrit l'existence d'une dérogation ou d'une autorisation préalable avant toute demande de travail durant le repos hebdomadaire. Les exceptions légales se limitent aux travaux urgents, aux activités à continuité de service prévues par règlement grand-ducal, et aux cas de force majeure dûment caractérisés.

Définition

Le repos hebdomadaire correspond à une **période minimale de repos continu** de **44 heures**, incluant obligatoirement le **dimanche**, accordée à chaque salarié conformément au Code du travail luxembourgeois. Ce temps de repos vise à préserver la **santé, sécurité et 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.

Questions fréquentes

L'égalité de traitement s'applique-t-elle aux dérogations au repos ?

Oui. L'égalité de traitement entre les salariés doit être respectée dans l'application des dérogations. Les responsables RH doivent informer les salariés de leurs droits relatifs au repos hebdomadaire et des éventuelles exceptions applicables à leur secteur.

L'employeur doit-il prouver l'existence d'une dérogation valable ?

Oui. L'employeur doit pouvoir justifier par écrit l'existence d'une dérogation ou d'une autorisation préalable avant toute demande de travail durant le repos hebdomadaire. Toute demande doit être documentée, justifiée par écrit et faire l'objet d'une traçabilité rigoureuse.

La force majeure peut-elle obliger un salarié à travailler pendant son repos ?

Oui, dans des cas dûment caractérisés. La force majeure constitue une exception au droit de refus, mais elle doit être réelle et établie. Elle ne peut être invoquée pour des situations relevant de la simple organisation ou convenance de l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Que risque l'employeur sanctionnant un refus légitime ?

Toute sanction prononcée en violation de ce principe est susceptible d'être annulée par le tribunal du travail, avec possibilité de réparation du préjudice subi par le salarié. L'employeur s'expose à des dommages-intérêts et un risque contentieux.

Quelles exceptions au droit de refus du salarié au Luxembourg ?

Les exceptions légales se limitent aux travaux urgents, aux activités à continuité de service prévues par règlement grand-ducal, et aux cas de force majeure dûment caractérisés. Dans la plupart des cas, une autorisation préalable de l'ITM est requise.

Un salarié peut-il refuser une mission demandée pendant son repos hebdomadaire ?

Oui, sans s'exposer à une sanction disciplinaire, sauf si une dérogation légale ou une autorisation administrative spécifique s'applique. En l'absence de base légale ou d'autorisation préalable de l'ITM, ce refus ne constitue pas une faute du salarié.

Conditions d’exercice

Le principe général interdit à l'employeur d'imposer une mission pendant le repos hebdomadaire.

Situation	Droit de refus du salarié
Absence de dérogation légale	Refus sans risque de sanction
Secteur sans autorisation	Refus légitime
Travaux urgents autorisés	Mission encadrée, refus limité
Activités à continuité de service	Dérogation sectorielle applicable
Force majeure	Obligation éventuelle de prestation

Ces dérogations doivent être expressément prévues par le 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.

Modalités pratiques

Face à une demande de travail pendant le repos hebdomadaire, une procédure doit être respectée.

Étape	Obligation
Vérification préalable	Identifier la base légale de la demande
Justification écrite	Employeur doit prouver la dérogation
Refus du salarié (sans base)	Ne constitue pas une faute
Sanction en cas de violation	Annulable par le tribunal du travail
Réparation	Dommages-intérêts possibles

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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

Référence	Objet
Art. L.231-1 et suivants Code du travail	Régime du travail dominical
Art. L.232-2 Code du travail	Liste des 11 jours fériés légaux
Art. L.414-3 Code du travail	Égalité de traitement
Art. L.614-13 Code du travail	Contrôle et sanctions de l'ITM
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

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.