

# Le repos hebdomadaire doit-il obligatoirement inclure un dimanche ?

## Réponse courte

Le repos hebdomadaire doit en principe inclure le dimanche au Luxembourg. Cette obligation s'applique à tous les salariés, sauf si une dérogation légale ou réglementaire, ou une autorisation ministérielle, permet d'accorder le repos hebdomadaire un autre jour.

En cas de dérogation, le repos hebdomadaire doit toujours durer au moins 44 heures consécutives et être dûment justifié, tracé et notifié au salarié, ainsi qu'à l'Inspection du travail et des mines si le recours est régulier.

## Définition

Le repos hebdomadaire est la période minimale de repos continu que l'employeur doit accorder à chaque salarié au cours d'une semaine de travail. Au Luxembourg, ce repos vise à garantir la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, conformément à l'article [L.211-15](#) du Code du travail. Il s'agit d'une interruption effective de l'activité professionnelle, distincte des pauses journalières et du repos quotidien.

Le repos hebdomadaire constitue un droit fondamental du salarié, visant à assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il s'applique à tous les salariés, indépendamment de leur contrat ou de leur secteur d'activité, sauf exceptions prévues par la loi.

## Conditions d'exercice

Le Code du travail luxembourgeois impose un repos hebdomadaire d'au moins 44 heures consécutives, qui doit en principe inclure le dimanche. Ce principe s'applique à tous les salariés, sauf dérogations légales ou réglementaires expressément prévues.

Le repos hebdomadaire doit débuter au plus tard le samedi à 18 heures et se terminer le lundi à 6 heures. Toutefois, des dérogations sont possibles pour certains secteurs ou activités, notamment en cas de nécessité de service, d'activité continue ou de circonstances exceptionnelles, sous réserve de respecter les conditions strictes fixées par la loi ou par autorisation ministérielle.

## Modalités pratiques

L'employeur doit organiser le temps de travail de manière à garantir le respect du repos hebdomadaire incluant le dimanche, sauf dérogation valable. En cas de nécessité de service ou d'activité continue (par exemple, hôpitaux, hôtels, restauration, industries à feu continu), une dérogation peut être accordée soit par la loi, soit par autorisation

ministérielle.

Dans ces cas, le repos hebdomadaire peut être déplacé à un autre jour de la semaine, mais il doit toujours être d'une durée minimale de 44 heures consécutives. L'employeur est tenu de tenir un registre précis des dérogations accordées et d'informer l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) en cas de recours régulier à ces aménagements.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'attribution des dérogations, et toute décision doit être traçable et justifiée.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier, chaque fois que possible, l'octroi du repos hebdomadaire le dimanche afin de limiter les risques de contentieux et de respecter l'esprit de la législation.

Lorsque des dérogations sont nécessaires, il convient de s'assurer qu'elles sont expressément prévues par la loi ou dûment autorisées par l'autorité compétente. L'information des salariés sur les modalités d'organisation du repos hebdomadaire doit être claire, formalisée et accessible, idéalement dans le règlement d'ordre intérieur ou le contrat de travail.

Toute modification du jour de repos doit être notifiée au salarié dans un délai raisonnable et consignée dans les documents sociaux. Il est conseillé de consulter les représentants du personnel ou la délégation du personnel en cas de modification substantielle de l'organisation du temps de travail.

## Cadre juridique

- Article [L.211-15](#) du Code du travail luxembourgeois (repos hebdomadaire et inclusion du dimanche)
- Articles [L.211-16](#) à [L.211-19](#) du Code du travail luxembourgeois (dérogations et modalités)
- Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 relatif à l'organisation du temps de travail
- Autorisations ministérielles spécifiques pour certains secteurs ou circonstances exceptionnelles
- Jurisprudence nationale relative à la protection du repos dominical et aux conditions de dérogation
- Principes généraux d'égalité de traitement et de traçabilité (articles [L.241-1](#) et [L.414-3](#) du Code du travail)

En cas de recours à une dérogation au repos dominical, il est impératif de documenter précisément la justification, la durée et les modalités de remplacement du repos. Toute dérogation doit être traçable, notifiée au salarié et, le cas échéant, communiquée à l'Inspection du travail et des mines afin de prévenir tout litige.

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.