Comment calculer le repos hebdomadaire dans la restauration au Luxembourg ?

Réponse courte

Le repos hebdomadaire dans la restauration luxembourgeoise repose sur le principe légal de **44 heures consécutives** par période de sept jours, posé à l'article **L.231-11** du Code du travail. Le repos coïncide avec le dimanche **dans la mesure du possible**, sans obligation absolue.

Les hôtels, restaurants, cantines et débits de boissons sont exclus de l'interdiction du travail dominical par l'article **L.231-6 §1 point 1**. Le travail dominical ouvre droit à un **repos compensatoire** (journée entière si > 4h, demi-journée si ? 4h) et à une **majoration salariale de 70 %** (L.231-7).

Si le service ne permet pas le repos ininterrompu de 44 heures, sur constat de l'**ITM**, le salarié a droit à un **congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an** (L.231-11 al. 4). L'employeur tient à jour le registre des horaires de l'article L.211-29.

Définition

Le **repos hebdomadaire** désigne la période continue de repos minimale sans interruption due à tout salarié au cours de chaque période de sept jours. L'article **L.231-11** fixe ce repos à **quarante-quatre heures consécutives**. Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le suivant doit intervenir endéans les sept jours.

Dans le secteur de la restauration, où l'**activité dominicale** est essentielle au service du public, l'interdiction générale du travail le dimanche posée à l'article L.231-1 ne s'applique pas, en vertu de l'exclusion sectorielle de l'article **L.231-6 §1 point 1**. Le repos hebdomadaire est alors organisé sur d'autres jours de la semaine, avec un **repos compensatoire** obligatoire pour le travail dominical effectué.

Questions fréquentes

Comment calculer le repos hebdomadaire en restauration au Luxembourg ?

Le repos hebdomadaire dans la restauration repose sur le principe légal de 44 heures consécutives par période de sept jours, posé à l'article L.231-11 du Code du travail. Le repos coïncide avec le dimanche dans la mesure du possible, sans obligation absolue.

Le repos quotidien s'applique-t-il en restauration ?

Oui, le repos journalier minimal de 11 heures consécutives entre deux services s'applique en restauration (article L.211-16 §3 du Code du travail). L'employeur doit organiser les plannings pour respecter ce minimum, en plus du repos hebdomadaire de 44 heures consécutives.

Le travail dominical est-il autorisé en restauration ?

Oui, les hôtels, restaurants, cantines et débits de boissons sont exclus de l'interdiction du travail dominical par l'article L.231-6 §1 point 1 du Code du travail. Le travail dominical ouvre droit à un repos compensatoire et à une majoration salariale de 70 % (article L.231-7).

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

Quel délai entre deux repos hebdomadaires ?

Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le suivant doit intervenir endéans les sept jours, conformément à l'article L.231-11 alinéa 2 du Code du travail. Cette règle vise à garantir une régularité dans la prise du repos hebdomadaire et à protéger la santé du salarié.

Quel droit en cas d'impossibilité de garantir 44 heures de repos ?

Si le service ne permet pas le repos ininterrompu de 44 heures, sur constat de l'ITM, le salarié a droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an (article L.231-11 alinéa 4 du Code du travail). Cette compensation est obligatoire et constatée par l'inspection.

Quelle compensation pour un dimanche travaillé en restauration ?

Le travail dominical ouvre droit à un repos compensatoire (1 journée entière si plus de 4h, demi-journée si 4h ou moins) et à une majoration salariale de 70 % (article L.231-7 §1 et §2 du Code du travail). Cette double compensation est cumulative.

Conditions d’exercice

Le calcul du repos hebdomadaire dans la restauration combine la règle générale du Code du travail et les dispositions spécifiques au secteur HORECA.

Règle	Application en restauration	Base légale
Durée minimale du repos hebdomadaire	44 heures consécutives par période de 7 jours	L.231-11 al. 1
Coïncidence avec le dimanche	Dans la mesure du possible (non obligatoire)	L.231-11 al. 3
Travail dominical autorisé	Oui (exclusion sectorielle HORECA)	L.231-6 §1 pt 1
Délai entre deux repos hebdomadaires	Maximum 7 jours	L.231-11 al. 2
Compensation dimanche travaillé	Repos compensatoire + majoration 70 %	L.231-7 §1 et §2
Congé supplémentaire si repos < 44h	6 jours ouvrables par an (constat ITM)	L.231-11 al. 4
Registre des horaires	Tenue obligatoire par l'employeur	L.211-29
Dérogations conventionnelles à L.231-11 al. 1	Possibles dans secteurs/cas listés	L.211-31

Modalités pratiques

Le calcul opérationnel du repos hebdomadaire en restauration suppose des données chiffrées précises et un suivi rigoureux.

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

Donnée chiffrée	Valeur applicable	Base légale
Durée du repos hebdomadaire	44 heures consécutives	L.231-11 al. 1
Repos journalier minimal entre deux services	11 heures consécutives	L.211-16 §3
Repos compensatoire si travail dominical > 4h	1 journée entière	L.231-7 §1
Repos compensatoire si travail dominical ? 4h	1 demi-journée	L.231-7 §1
Majoration salariale travail dominical	70 % par heure travaillée	L.231-7 §2
Congé supplémentaire (constat ITM repos < 44h)	6 jours ouvrables/an	L.231-11 al. 4
Période de référence (entreprises ? 50 salariés)	4 semaines / 1 mois	L.212-3 §1
Période de référence (15 à 49 salariés)	2 mois / 8 semaines	L.212-3 §2
Période de référence (< 15 salariés ou saisonnier)	6 mois maximum	L.212-3 §3 et §4
Sanction pénale infractions repos hebdomadaire	251 € à 5.000 € + emprisonnement 8 j à 1 mois	L.231-13

Pratiques et recommandations

La principale difficulté pratique tient aux **services coupés** fréquents en restauration : le calcul des 44 heures consécutives s'effectue de la fin du dernier service au début du service suivant, ce qui suppose un planning précis et une traçabilité des horaires effectifs dans le registre L.211-29.

L'employeur ne peut imposer le travail dominical sans organiser le **repos compensatoire** prévu à L.231-7. Ce repos peut être fixé un autre jour de la semaine et n'est pas obligatoirement le même pour tous les salariés. Le non-respect expose à des sanctions de **251 à 5.000 euros** et un emprisonnement de huit jours à un mois (L.231-13), outre des actions individuelles devant le tribunal du travail.

Lorsque le service ne permet structurellement pas le repos de 44 heures consécutives, l'employeur doit anticiper la **constatation de l'ITM** ouvrant droit au congé supplémentaire de 6 jours ouvrables. Une auto-déclaration ne suffit pas : seule l'ITM peut établir formellement cette situation.

La **charge de la preuve** du respect du repos hebdomadaire pèse sur l'employeur. Les outils de planification numériques sont recommandés pour automatiser le décompte, signaler les anomalies et produire les justificatifs en cas de contrôle ITM ou de contestation salariée.

Cadre juridique

Le calcul du repos hebdomadaire dans la restauration s'appuie sur les textes suivants.

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

Référence	Objet
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives par période de 7 jours
Art. L.231-1	Principe d'interdiction du travail dominical
Art. L.231-6 §1 pt 1	Exclusion sectorielle : hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons
Art. L.231-7	Repos compensatoire et majoration de salaire de 70 %
Art. L.231-13	Sanctions : amende 251–5.000 € et emprisonnement 8 j à 1 mois
Art. L.211-7	Plan d'organisation du travail (mention obligatoire du repos de 44h)
Art. L.211-16 §3	Repos journalier minimal de 11 heures consécutives
Art. L.211-29	Registre spécial des horaires et heures dominicales
Art. L.211-31	Dérogations conventionnelles à L.231-11 al. 1 (cas limitatifs)
Art. L.212-1 à L.212-10	Régime spécifique de la durée de travail en hôtellerie-restauration

Le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives est un droit fondamental dont seules des dérogations conventionnelles strictement encadrées par L.211-31 peuvent réduire la portée. Aucune convention collective sectorielle HORECA d'application générale n'existe au Luxembourg : les dispositions légales s'appliquent directement, complétées éventuellement par des accords d'entreprise.

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.