Quelle est la durée minimale de repos entre deux journées de travail ?

Réponse courte

La durée minimale de repos entre deux journées de travail au Luxembourg est de **11 heures consécutives** au cours de chaque période de 24 heures, conformément à l'article L.312-6 du Code du travail.

Cette obligation s'applique à tous les salariés, quel que soit leur secteur ou leur type de contrat. Des dérogations sont possibles uniquement dans des cas spécifiques prévus par la loi ou par convention collective, à condition de prévoir un repos compensatoire équivalent.

L'employeur doit organiser les horaires pour garantir ce repos et tenir un registre précis des heures de travail afin de pouvoir justifier du respect de cette règle en cas de contrôle.

Définition

La durée minimale de repos entre deux journées de travail désigne la période ininterrompue pendant laquelle un salarié doit obligatoirement être dispensé de toute prestation de travail entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante. Ce temps de repos vise à garantir la santé et la sécurité du salarié, en assurant une récupération suffisante entre deux périodes de travail effectif.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'article L.312-6 du Code du travail impose à l'employeur de garantir à chaque salarié une période minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures. Cette obligation s'applique à tous les salariés, indépendamment du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise ou du type de contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel). Certaines dérogations sont prévues par la loi, notamment pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées ou pour des secteurs spécifiques, sous réserve de conditions strictes et, le cas échéant, d'accords collectifs ou d'autorisations administratives.

Modalités pratiques

L'employeur doit organiser les horaires de travail de manière à respecter l'intervalle de 11 heures consécutives de repos entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante. Par exemple, si un salarié termine sa journée à 20h00, il ne peut reprendre le travail avant 7h00 le lendemain. Toute réduction de cette période de repos doit être expressément prévue par une disposition légale ou réglementaire spécifique, ou par une convention collective dûment étendue, et doit donner lieu à une période de repos compensatoire équivalente, à accorder dans un délai raisonnable. L'employeur doit pouvoir justifier du respect de cette obligation en cas de contrôle de l'Inspection du

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

travail et des mines (ITM).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de planifier les horaires de travail à l'avance et de tenir un registre précis des heures de début et de fin de chaque journée de travail pour chaque salarié. En cas de recours à des horaires atypiques (travail posté, travail de nuit, astreintes), une vigilance particulière s'impose afin d'éviter toute infraction à la durée minimale de repos. Les responsables RH doivent sensibiliser les managers à l'importance du respect de cette règle, notamment lors de la gestion des remplacements, des heures supplémentaires ou des situations d'urgence. En cas de dérogation, il convient de formaliser les modalités de repos compensatoire et d'en assurer la traçabilité.

Cadre juridique

La durée minimale de repos quotidien est fixée par l'article L.312-6 du Code du travail luxembourgeois. Les éventuelles dérogations sont encadrées par les articles L.312-7 et L.312-8 du même code, ainsi que par les conventions collectives sectorielles ou accords d'entreprise étendus. La jurisprudence nationale rappelle que le non-respect de la durée minimale de repos constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions administratives et pénales à l'encontre de l'employeur. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler l'application de ces dispositions.

Le non-respect de la durée minimale de repos quotidien expose l'employeur à des sanctions et peut engager sa responsabilité en cas d'accident du travail lié à la fatigue du salarié. Il est impératif de documenter toute dérogation et d'assurer la prise effective du repos compensatoire.

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.