Peut-on déroger à la règle des 11 heures de repos quotidien ?

Réponse courte

Il est possible de déroger à la règle des 11 heures de repos quotidien uniquement dans des cas strictement encadrés par la loi, tels que les activités avec travail fractionné ou de courte durée (garde, surveillance, sécurité), les situations de surcroît extraordinaire de travail, de travaux urgents ou pour prévenir des accidents, ainsi que dans les secteurs couverts par une convention collective ou un accord collectif étendu prévoyant explicitement cette dérogation, sous réserve de l'autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

En dehors de ces situations précises, aucune dérogation n'est permise, même avec l'accord du salarié. Toute dérogation doit être justifiée, déclarée à l'ITM, donner lieu à un repos compensatoire équivalent et rester exceptionnelle.

Définition

Le repos quotidien est la période minimale ininterrompue de 11 heures que tout salarié doit bénéficier entre deux journées de travail, conformément à l'article L.211-10 du Code du travail luxembourgeois. Cette règle vise à garantir la santé et la sécurité des travailleurs en assurant un temps de récupération suffisant entre deux périodes d'activité professionnelle.

Conditions d'exercice

La dérogation à la règle des 11 heures de repos quotidien n'est possible que dans des cas strictement encadrés par la loi. Les exceptions sont prévues à l'article L.211-11 du Code du travail et concernent principalement :

- Les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées ou de courte durée, notamment dans les secteurs de la garde, de la surveillance ou de la sécurité.
- Les cas de surcroît extraordinaire de travail, de travaux urgents à effectuer sur les installations ou équipements, ou pour prévenir des accidents imminents.
- Les secteurs ou activités bénéficiant d'une convention collective ou d'un accord collectif étendu prévoyant explicitement une telle dérogation, sous réserve de l'autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

En dehors de ces situations, aucune dérogation n'est permise, même avec l'accord du salarié.

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

Modalités pratiques

Pour mettre en œuvre une dérogation, l'employeur doit :

1. Justifier la nécessité de la dérogation par l'une des situations prévues par la loi.
2. Informer sans délai l'ITM de la dérogation appliquée, en précisant la nature, la durée et les motifs de celle-ci.
3. Accorder au salarié concerné un repos compensatoire d'une durée équivalente à la période de repos non prise, à accorder dans un délai raisonnable fixé par l'ITM ou, à défaut, dans les plus brefs délais.
4. Tenir un registre des dérogations accordées, accessible à l'ITM et aux représentants du personnel.

La dérogation ne peut être appliquée de manière systématique ou permanente. Elle doit rester exceptionnelle et proportionnée à la situation rencontrée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de limiter le recours aux dérogations au strict nécessaire et de privilégier l'organisation du travail permettant le respect du repos quotidien. Toute dérogation doit être documentée et justifiée par des éléments concrets. Les représentants du personnel doivent être informés des dérogations mises en œuvre. En cas de doute sur la légitimité d'une dérogation, il convient de solliciter un avis préalable de l'ITM. Le non-respect des règles relatives au repos quotidien expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois, articles L.211-10 à L.211-12.
- Jurisprudence nationale relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- Autorisations et circulaires de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

La dérogation à la règle des 11 heures de repos quotidien doit rester exceptionnelle et toujours donner lieu à un repos compensatoire équivalent. L'absence de justification ou de compensation expose l'employeur à un risque de contentieux et de sanctions.

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.