Existe-t-il des sanctions pénales pour non-respect du repos hebdomadaire ?

Réponse courte

Oui, mais elles visent d'abord le repos dominical : occuper des salariés le dimanche en dehors des dérogations légales est puni d'une **amende de 251 à 5 000 euros** et d'un **emprisonnement de huit jours à un mois**, ou d'une de ces peines seulement (art. L.231-13, pour les infractions aux articles L.231-1 à L.231-10).

Le repos hebdomadaire continu de **quarante-quatre heures** par période de sept jours, garanti à tout salarié par l'article L.231-11, obéit à un régime différent : le salarié dont le service ne permet pas ce repos ininterrompu a droit, sur constatation de l'ITM, à un **congé supplémentaire de six jours ouvrables par an**, et le non-respect des règles d'organisation du temps de travail qui portent ce repos — plan d'organisation du travail notamment — retombe dans l'amende de 251 à 15 000 euros de l'article L.211-36. L'ITM peut par ailleurs procéder par injonction, dont la méconnaissance expose à une **amende administrative** (art. L.614-13).

Définition

Le droit luxembourgeois combine deux protections distinctes. Le **repos dominical** interdit d'occuper les salariés le dimanche de minuit à minuit, sauf dérogations légales strictement encadrées — travaux urgents, activités continues, secteurs autorisés — et sous conditions de compensation (art. L.231-1 et suivants). Le **repos hebdomadaire continu** garantit à tout salarié, indépendamment de toute constatation, une période minimale de repos sans interruption de **quarante-quatre heures** au cours de chaque période de sept jours, le repos coïncidant dans la mesure du possible avec le dimanche (art. L.231-11).

Le plan d'organisation du travail doit mentionner ce repos de quarante-quatre heures et, le cas échéant, le congé compensatoire dû s'il n'est pas respecté (art. L.211-7).

Conditions d’exercice

Les dérogations au repos dominical ne dispensent jamais de compenser : elles déplacent le repos, elles ne le suppriment pas.

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

Élément	Détail
Interdiction de principe	Travail dominical interdit de minuit à minuit, sauf exceptions légales (art. L.231-1)
Dérogations	Activités et situations limitativement énumérées, avec repos compensatoire et, le cas échéant, majorations (art. L.231-2 et suivants)
Repos de 44 heures	Dû à chaque salarié par période de 7 jours ; le repos suivant doit intervenir dans les 7 jours de la fin du précédent (art. L.231-11)
Compensation	Congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an si le service ne permet pas le repos ininterrompu, après constatation de l'ITM
Traçabilité	Liste des salariés occupés le dimanche affichée aux entrées ; heures de dimanche inscrites au registre spécial (art. L.231-2 et L.211-29)

Modalités pratiques

Le régime de sanction dépend de la règle méconnue, ce qui impose de qualifier précisément le manquement avant d'évaluer le risque.

Manquement	Conséquence
Travail dominical hors dérogation	Amende de 251 à 5 000 € et emprisonnement de 8 jours à 1 mois, ou une de ces peines (art. L.231-13)
Repos de 44 heures non accordé	Droit du salarié au congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an, sur constatation de l'ITM (art. L.231-11)
Organisation du travail irrégulière	Amende de 251 à 15 000 € pour les infractions au chapitre sur la durée du travail (art. L.211-36)
Injonction ITM non respectée	Amende administrative (art. L.614-13)
Volet civil	Rappels de salaires, majorations pour travail dominical et dommages et intérêts devant le tribunal du travail

Pratiques et recommandations

Le contrôle du repos hebdomadaire se fait sur les plannings réels, pas sur les intentions : dans les activités en continu, vérifier chaque semaine que tout salarié dispose bien d'une fenêtre ininterrompue de quarante-quatre heures, y compris lorsque des échanges de postes entre collègues ou des rappels d'astreinte viennent morceler les repos planifiés.

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

Les six jours de congé supplémentaire ne sont pas une variable d'ajustement à activer par défaut : ils compensent une impossibilité structurelle de service constatée par l'ITM, non une désorganisation ponctuelle. Une entreprise qui s'installe durablement dans la compensation sans revoir ses plannings s'expose à la fois au coût du congé et au grief d'organisation du travail irrégulière.

Documenter enfin le circuit dominical : dérogation applicable identifiée par écrit, liste des salariés concernés affichée, heures de dimanche tracées au registre et compensées. Lors d'un contrôle, ces trois pièces répondent à l'essentiel des questions de l'inspecteur avant même qu'il ne les pose.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.231-1	Interdiction de principe du travail dominical
Art. L.231-2 à L.231-10	Dérogations, liste affichée des salariés occupés le dimanche, compensations
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire continu de 44 heures ; congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an
Art. L.231-13	Sanctions pénales : amende de 251 à 5 000 € et emprisonnement de 8 jours à 1 mois pour les infractions aux art. L.231-1 à L.231-10
Art. L.211-7	Mention du repos de 44 heures dans le plan d'organisation du travail
Art. L.211-36	Amende de 251 à 15 000 € pour les infractions au chapitre sur la durée du travail
Art. L.614-13	Amende administrative en cas de non-respect d'une injonction de l'ITM

La distinction entre repos dominical et repos continu de quarante-quatre heures détermine le régime de sanction applicable, pénal dans le premier cas, compensatoire et administratif dans le second. Un suivi hebdomadaire des plannings réels reste le seul moyen fiable de prévenir les deux types de manquement.

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.

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