Quels sont les risques pénaux en matière de repos compensatoire dans l'horeca ?

Réponse courte

Le non-respect du repos compensatoire dans l'horeca constitue une infraction pénale, passible d'une amende de 251 à 25 000 euros par salarié concerné, selon l'article L.211-34 du Code du travail. En cas de récidive, les peines peuvent être doublées.

L'action publique peut être engagée à l'initiative de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou du parquet. En plus des sanctions pénales, l'employeur peut être condamné à verser des dommages-intérêts civils au salarié en cas de préjudice.

Le non-respect de l'obligation de repos compensatoire peut entraîner la nullité des conventions contraires et l'obligation de régulariser la situation du salarié, conformément à l'article L.211-10, alinéa 4 du Code du travail.

Définition

Le repos compensatoire dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés (horeca) désigne la période de repos accordée au salarié en contrepartie de toute heure supplémentaire accomplie au-delà de la durée normale de travail fixée par la loi ou la convention collective, conformément à l'article L.211-9 du Code du travail.

Ce repos vise à compenser les dépassements de la durée maximale du travail, le travail accompli lors des jours de repos obligatoires, ainsi que toute prestation excédant la durée normale prévue contractuellement ou légalement.

Le repos compensatoire est une obligation légale et ne peut être remplacé par une indemnisation financière, sauf en cas de rupture du contrat de travail (article L.211-10, alinéa 3 du Code du travail).

Conditions d'exercice

L'employeur du secteur horeca doit accorder un repos compensatoire à tout salarié ayant travaillé au-delà de la durée normale de travail fixée par la loi (40 heures hebdomadaires) ou par la convention collective, ou ayant été sollicité pendant les jours de repos légaux, notamment le dimanche ou les jours fériés.

Le repos compensatoire doit être équivalent à la durée du dépassement constaté. Il doit être accordé avant la fin du mois suivant celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été prestées, sauf dérogation prévue par convention collective ou accord avec la délégation du personnel (article L.211-10, alinéa 2 du Code du travail).

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions prévues par le Code du travail et à l'obligation de régulariser la situation du salarié.

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

Modalités pratiques

Le repos compensatoire doit être octroyé avant la fin du mois suivant celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées, sauf dérogation prévue par convention collective ou accord avec la délégation du personnel, conformément à l'article L.211-10, alinéa 2 du Code du travail.

L'employeur doit tenir un registre spécial des heures supplémentaires et des repos compensatoires, distinct du registre du personnel, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail. Ce registre doit permettre de justifier, en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM), du respect effectif de l'octroi du repos compensatoire.

L'absence de traçabilité ou la non-remise effective du repos compensatoire constitue une infraction. L'employeur doit pouvoir présenter à tout moment ce registre spécial lors d'un contrôle.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure d'octroi du repos compensatoire dans le règlement interne ou dans une note de service, et d'informer systématiquement les salariés concernés.

La gestion rigoureuse des plannings et des registres d'heures est essentielle pour prévenir tout litige. L'employeur doit veiller à ce que le repos compensatoire soit effectivement pris et non simplement inscrit sur un relevé.

En cas de doute sur l'interprétation des règles applicables, il est conseillé de consulter un juriste spécialisé en droit du travail luxembourgeois. La sensibilisation de l'encadrement à la rigueur de la réglementation est également recommandée.

Cadre juridique

Les obligations relatives au repos compensatoire dans l'horeca sont fixées par les articles suivants du Code du travail :

- L.211-9 : définition et champ d'application du repos compensatoire
- L.211-10 : modalités d'octroi, caractère obligatoire, délais, nullité des conventions contraires
- L.211-29 : obligation de tenir un registre spécial des heures supplémentaires et des repos compensatoires
- L.211-30 : contrôle par l'ITM
- L.211-34 : sanctions pénales applicables

Le non-respect de ces dispositions constitue une infraction pénale, passible d'une amende de 251 à 25 000 euros par salarié concerné. En cas de récidive, les peines peuvent être doublées. L'action publique peut être engagée à l'initiative de l'ITM ou du parquet.

La jurisprudence luxembourgeoise confirme la sévérité des juridictions en cas de manquement répété ou systématique.

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

Le non-respect du repos compensatoire expose l’employeur à des sanctions pénales et à des dommages-intérêts civils en cas de préjudice pour le salarié.

Il est impératif de documenter chaque octroi de repos compensatoire dans le registre spécial prévu à cet effet et de sensibiliser l’encadrement à la rigueur de la réglementation applicable dans l’horeca.

Le non-respect de l’obligation de repos compensatoire peut entraîner la nullité des conventions contraires et l’obligation de régulariser la situation du salarié.

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.