Quels risques pénaux en cas de non-respect du repos compensateur après travail de nuit ?

Réponse courte

Le non-respect du repos compensateur après travail de nuit constitue une **infraction pénale** au Luxembourg. L'employeur encourt une **amende pénale** de 251 à 25 000 euros par salarié concerné, prononcée par le tribunal correctionnel, sur réquisition du Parquet, après constatation de l'infraction par l'Inspection du travail et des mines (ITM). Ce montant peut être appliqué autant de fois qu'il y a de salariés concernés et peut être doublé en cas de récidive, sauf disposition spéciale.

La responsabilité pénale du dirigeant peut également être engagée personnellement en cas de manquement délibéré ou de négligence caractérisée. Le tribunal peut ordonner la publication du jugement aux frais de l'employeur, mais cette publication n'est pas automatique. Les sanctions s'appliquent même en l'absence de préjudice pour le salarié.

Définition

Le repos compensateur est une période de repos obligatoire accordée au salarié ayant effectué un travail de nuit, conformément à l'article L.211-20 du Code du travail luxembourgeois. Ce repos doit être **au moins équivalent** à la durée du travail de nuit presté.

Le travail de nuit désigne toute période de travail comprise entre 22h00 et 6h00. La notion de **travailleur de nuit** s'applique à tout salarié qui, pendant une période de référence fixée par la loi ou la convention collective, accomplit au moins trois heures de son temps de travail quotidien habituel pendant la période de nuit, ou atteint un nombre minimal d'heures de travail de nuit sur l'année, selon l'article L.211-19.

Certaines catégories de salariés, telles que les jeunes travailleurs (article L.341-1) et les femmes enceintes ou allaitantes (article L.331-1), bénéficient de protections spécifiques ou d'interdictions concernant le travail de nuit.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu d'accorder un repos compensateur **au moins équivalent** à la durée du travail de nuit presté, en plus du repos quotidien et hebdomadaire légal. Cette obligation s'applique à tout salarié effectuant du travail de nuit, sauf dérogations prévues par la loi ou convention collective.

Le repos compensateur doit être octroyé **dans un délai raisonnable** après la prestation de travail de nuit, sauf disposition conventionnelle prévoyant un autre délai (article L.211-20(3)). Il ne peut être remplacé par une indemnité financière, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

Avant toute introduction ou modification de l'organisation du travail de nuit, l'employeur doit consulter la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés (article L.211-20(4)).

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

Modalités pratiques

Le repos compensateur doit être accordé sous forme de temps libre rémunéré, distinct des congés payés ou des autres formes de repos. Le salarié ne peut renoncer à son droit au repos compensateur, même avec son accord écrit.

L'employeur doit tenir un **registre spécial du travail de nuit**, distinct du registre général du temps de travail, consignant les heures de travail de nuit et le repos compensateur octroyé. Ce registre doit être tenu **à la disposition de l'ITM** (article L.211-20(6)).

L'obligation documentaire inclut la traçabilité précise des heures de travail de nuit et des repos compensateurs accordés à chaque salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les modalités d'octroi du repos compensateur dans le règlement interne ou dans une convention collective. L'employeur doit informer les salariés concernés de leurs droits et veiller à la traçabilité des repos accordés.

Un contrôle régulier des plannings et des registres de temps de travail permet de prévenir tout manquement. En cas de recours régulier au travail de nuit, l'employeur a l'obligation légale d'informer l'ITM (article L.211-20(5)). En cas de litige, la charge de la preuve du respect de l'obligation incombe à l'employeur.

Cadre juridique

Le non-respect de l'octroi du repos compensateur après travail de nuit constitue une **infraction pénale** au sens de l'article L.312-1 du Code du travail luxembourgeois, sauf disposition spéciale. L'ITM constate l'infraction et transmet le dossier au Parquet, qui saisit le tribunal compétent.

L'employeur s'expose à une **amende pénale** de 251 à 25 000 euros par salarié concerné, montant pouvant être doublé en cas de récidive. Cette amende peut être appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés. Le tribunal peut également ordonner la publication du jugement aux frais de l'employeur, mais cette mesure n'est pas automatique. La responsabilité pénale du dirigeant peut être engagée personnellement en cas de manquement délibéré ou de négligence caractérisée.

Articles applicables :

- Article L.211-19 (définition du travailleur de nuit)
- Article L.211-20 (repos compensateur, consultation, registre, information ITM)
- Article L.312-1 (sanctions pénales, sauf disposition spéciale)
- Article L.341-1 (protection jeunes travailleurs)
- Article L.331-1 (interdiction du travail de nuit pour femmes enceintes et allaitantes)

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

Le non-respect du repos compensateur expose l’employeur à des sanctions pénales immédiates, indépendamment de tout préjudice subi par le salarié. Il est impératif de mettre en place des procédures internes strictes pour garantir le respect de cette obligation, sous peine de sanctions financières et d’atteinte à la réputation de l’entreprise.

La tenue d’un registre spécial, la consultation des représentants du personnel avant toute introduction ou modification du travail de nuit, et l’information de l’ITM en cas de recours régulier au travail de nuit sont des obligations légales à respecter scrupuleusement.

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.