

Le travail dominical est-il autorisé dans tous les secteurs au Luxembourg ?

Réponse courte

Le travail dominical n'est **pas autorisé dans tous les secteurs au Luxembourg**. Il est en principe interdit, sauf dérogations strictement encadrées par la loi pour certains secteurs ou situations spécifiques, comme l'industrie à fonctionnement continu, la santé, l'hôtellerie, la restauration, les transports, la presse, les spectacles, les loisirs, certains commerces en zones touristiques, ou en cas de travaux urgents.

Chaque dérogation doit être justifiée par la nature de l'activité et, selon les cas, faire l'objet d'une autorisation préalable des autorités compétentes. L'employeur doit respecter des conditions précises, notamment en matière de repos compensatoire, de majoration salariale et d'accord du salarié.

Définition

Le travail dominical correspond à toute prestation de travail réalisée un dimanche, quelle qu'en soit la durée ou la nature. Au Luxembourg, le principe général est l'interdiction du travail le dimanche, afin de garantir le repos hebdomadaire des salariés et de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Cette interdiction est posée par la loi du 9 avril 1965 concernant le repos hebdomadaire et les jours fériés légaux, modifiée, et reprise dans le Code du travail. Des dérogations sont toutefois prévues pour certains secteurs ou situations spécifiques.

Conditions d'exercice

Le recours au travail dominical n'est permis que dans des cas limitativement énumérés par la législation. Les principales exceptions concernent :

- Les établissements industriels dont le fonctionnement continu est nécessaire pour des raisons techniques ou économiques.
- Les établissements de santé, d'assistance, d'hôtellerie, de restauration, de transport, de presse, de spectacles et de loisirs.
- Les commerces de détail situés dans des zones touristiques ou à forte affluence, sous conditions strictes et horaires limités.
- Les travaux urgents indispensables pour prévenir des accidents ou réparer des dommages imminents.

Toute dérogation doit être justifiée par la nature de l'activité et, selon les cas, faire l'objet d'une autorisation préalable du ministre du Travail ou de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)). L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'attribution du travail dominical.

Modalités pratiques

Lorsqu'une entreprise est autorisée à recourir au travail dominical, elle doit appliquer les modalités suivantes :

- Accorder au salarié un repos compensatoire d'une durée équivalente, à prendre dans un délai maximal de trois semaines.
- Verser une majoration de salaire de 70 % pour les heures effectuées le dimanche, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
- Tenir un registre nominatif des salariés concernés et des heures prestées le dimanche, accessible à l'ITM pour assurer la traçabilité.
- Obtenir l'accord exprès du salarié pour le travail dominical, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire.
- Interdire le travail dominical aux mineurs de moins de 18 ans, sauf exceptions très limitées (secteur artistique, sportif ou événementiel, sous conditions strictes).
- Garantir l'encadrement humain et la sécurité des salariés présents le dimanche.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter le recours au travail dominical au strict nécessaire et de privilégier le volontariat.

L'organisation du travail impliquant des prestations dominicales doit être anticipée et faire l'objet d'une information claire et écrite auprès des salariés concernés.

L'employeur doit vérifier régulièrement la conformité des pratiques internes avec les autorisations administratives, les conventions collectives applicables et les principes d'égalité de traitement. L'affichage des horaires de travail et des périodes de repos compensatoire est obligatoire dans les locaux de l'entreprise.

En cas de doute sur l'éligibilité d'une activité au travail dominical, il est conseillé de solliciter un avis formel de l'ITM. Toute décision doit être documentée pour assurer la traçabilité et la conformité légale.

Cadre juridique

Le régime du travail dominical est encadré principalement par :

- Loi du 9 avril 1965 concernant le repos hebdomadaire et les jours fériés légaux, telle que modifiée.
- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.211-1](#) à [L.211-18](#) (durée du travail, repos hebdomadaire, dérogations).
 - Article [L.231-1](#) (égalité de traitement).
 - Article [L.312-1](#) (protection des mineurs).
- Arrêtés ministériels fixant les secteurs et activités autorisés à déroger à l'interdiction du travail dominical.
- Jurisprudence nationale précisant les conditions d'application des dérogations et les droits des salariés concernés.

Le non-respect des règles relatives au travail dominical expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des actions en paiement de rappels de salaire et de dommages-intérêts par les salariés concernés. Il est essentiel de documenter chaque recours au travail dominical et de garantir l'information des représentants du personnel.

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.