

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 **Code du travail (articles [L.231-1](#) et suivants pour le travail dominical, [L.232-1](#) et suivants pour les jours fériés)**. Des **dérogations** sont toutefois prévues pour certains secteurs ou situations spécifiques.

Questions fréquentes

L'accord du salarié est-il requis pour travailler le dimanche ?

Oui, l'accord du salarié doit être exprès, sauf clause contractuelle contraire. L'employeur doit privilégier le volontariat et limiter le recours au travail dominical au strict nécessaire. Une information claire et écrite doit être communiquée aux salariés concernés.

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

Non. Le travail dominical est en principe interdit, sauf dérogations strictement encadrées : industrie à fonctionnement continu, santé, hôtellerie, restauration, transports, presse, spectacles, loisirs, commerces en zones touristiques, ou travaux urgents. Chaque dérogation doit être justifiée.

Les mineurs peuvent-ils travailler le dimanche au Luxembourg ?

Non, le travail dominical est interdit aux mineurs de moins de 18 ans, sauf exceptions strictes prévues par la loi. Cette protection vise à préserver la santé, la sécurité et le développement des jeunes travailleurs encore en formation.

Quel registre doit être tenu pour le travail dominical ?

Un registre nominatif des salariés ayant travaillé le dimanche et des heures prestées doit être tenu et accessible à l'ITM. L'affichage des horaires de travail et des périodes de repos compensatoire est obligatoire dans les locaux de l'entreprise.

Quelle majoration s'applique aux heures travaillées le dimanche ?

La majoration légale est de 70 % des heures effectuées le dimanche. Un repos compensatoire d'une durée équivalente doit également être accordé dans un délai de trois semaines suivant la prestation dominicale, conformément aux articles L.231-1 et suivants.

Quels secteurs bénéficient d'une dérogation au principe d'interdiction ?

Les secteurs autorisés incluent les établissements industriels à fonctionnement continu, la santé et l'assistance, l'hôtellerie-restauration, le transport, la presse, les spectacles et loisirs, les commerces en zones touristiques. Les travaux urgents préventifs sont également admis.

Conditions d'exercice

Le recours au travail dominical n'est permis que dans des cas limitativement énumérés par la législation.

Secteur ou situation	Conditions
Établissements industriels à fonctionnement continu	Raisons techniques ou économiques
Santé, assistance	Continuité de service obligatoire
Hôtellerie, restauration	Activité par nature dominicale
Transport, presse	Secteurs autorisés par la loi
Spectacles et loisirs	Dérogation sectorielle
Commerces en zones touristiques	Conditions strictes, horaires limités
Travaux urgents	Prévention accidents, dommages imminents
Autorisation administrative	Ministre du Travail ou <u>ITM</u>
Égalité de traitement	Respect impératif

Modalités pratiques

Les obligations applicables en cas d'autorisation de travail dominical sont détaillées ci-dessous.

Étape	Modalité
Repos compensatoire	Durée équivalente, dans un délai de 3 semaines
Majoration salariale	70 % des heures effectuées
Registre nominatif	Salariés et heures prestées le dimanche
Accord du salarié	Exprès, sauf clause contractuelle contraire
Mineurs de moins de 18 ans	Interdiction sauf exceptions strictes
Contrôle <u>ITM</u>	Accessibilité du registre
Encadrement humain	Obligatoire pendant la prestation
Conventions collectives	Dispositions plus favorables possibles

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

Référence	Objet
Articles <u>L.231-1</u> à <u>L.232-7</u> (Code du travail)	Repos hebdomadaire et jours fériés légaux
Art. <u>L.211-1</u> et suivants du Code du travail	Durée du travail et repos hebdomadaire
Art. <u>L.231-1</u> et suivants	Interdiction du travail dominical et dérogations
Protection des mineurs	Interdiction sauf exceptions strictes
Arrêtés ministériels	Secteurs et activités autorisés
Jurisprudence nationale	Conditions d'application des dérogations
Art. <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire 44h consécutives

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.