

Quelles sont les conditions légales pour recourir au travail dominical ?

Réponse courte

Le **travail dominical** est en principe interdit au Luxembourg (article [L.231-1](#) du Code du travail). Il n'est autorisé que dans des cas limitativement prévus : travaux urgents, surveillance et maintenance, secteurs exceptés (HORECA, pharmacies, transports, soins, agriculture, musées), commerce de détail (4h max, 8h sur dérogation 6 dimanches/an), entreprises en cycle continu sur accord homologué.

Tout salarié occupé un dimanche a droit à un **repos compensatoire** (journée entière si > 4h travaillées, demi-journée si ? 4h) et à une **majoration de salaire de 70 %** par heure prestée (article [L.231-7](#)). Par dérogation, l'**HORECA**, l'**agriculture** et la **viticulture** n'ouvrent pas droit à la majoration mais à **2 jours de congé payé** pour 20 dimanches d'occupation/an.

L'employeur doit notifier l'**ITM** et solliciter l'avis préalable de la délégation du personnel pour toute dérogation non temporaire ([L.231-9](#)). Le non-respect expose à une amende de **251 à 5 000 €** et à un emprisonnement de 8 jours à 1 mois ([L.231-13](#)).

Définition

Le **travail dominical** désigne toute prestation de travail effectuée le dimanche, de minuit à minuit. Le **repos hebdomadaire** dominical est consacré par l'article [L.231-1](#) du Code du travail, qui pose une interdiction de principe d'occuper des salariés le dimanche dans le secteur public comme privé.

Cette interdiction connaît plusieurs catégories de **dérogations légales** : exceptions automatiques ([L.231-2](#) à [L.231-3](#)), dérogations sectorielles ([L.231-4](#) à [L.231-6](#)) et dérogations par règlement grand-ducal ([L.231-5](#)). Sont exclus du champ : voyageurs et représentants de commerce hors établissement, cadres supérieurs et postes de direction effective, ainsi que les salariés des cultes liés à l'État.

Questions fréquentes

L'avis de la délégation du personnel est-il obligatoire ?

Oui. L'article [L.231-9](#) impose l'avis préalable de la délégation pour toute dérogation non temporaire ([L.231-4](#) à [L.231-6](#)), avec copie transmise à l'ITM. Pour [L.231-5](#), une notification ITM des dates, horaires et effectifs est requise.

Quel repos compensatoire après un dimanche travaillé ?

Le repos compensatoire est d'une journée entière si le travail dominical excède 4 heures, et d'une demi-journée s'il n'excède pas 4 heures (avant ou après 13h). La durée totale du jour ne peut alors dépasser 5 heures.

Quelle majoration salariale s'applique pour le travail le dimanche ?

L'article [L.231-7](#) prévoit une majoration de 70 % par heure prestée. L'HORECA, l'agriculture et la viticulture n'ouvrent pas droit à cette majoration mais à 2 jours de congé payé pour 20 dimanches d'occupation par an.

Quelles sanctions en cas d'infraction au régime du travail dominical ?

L'article L.231-13 prévoit une amende de 251 à 5 000 € et un emprisonnement de 8 jours à 1 mois. Le registre des heures dominicales (L.231-10) doit être présenté sur simple demande de l'ITM.

Quelles sont les conditions légales pour recourir au travail dominical au Luxembourg ?

Le travail dominical est interdit (article L.231-1) sauf dans des cas limitativement prévus : travaux urgents, maintenance, secteurs exceptés (HORECA, pharmacies, transports, soins, agriculture, musées), commerce de détail (4h max, 8h sur dérogation 6 dimanches/an), entreprises en cycle continu sur accord homologué.

Qui est exclu du champ d'application du repos dominical ?

Sont exclus : voyageurs et représentants de commerce hors établissement, cadres supérieurs et postes de direction effective, ainsi que les salariés des cultes liés à l'État. Ces catégories ne bénéficient pas des protections du chapitre L.231.

Une convention collective peut-elle prévoir des conditions plus favorables ?

Oui. Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des conditions plus favorables : majoration supérieure à 70 %, repos compensatoire allongé, congés additionnels. Les dispositions moins favorables que le Code du travail sont nulles de plein droit (L.231-8).

Conditions d'exercice

Le travail dominical est autorisé dans des cas limitativement énumérés par le Code du travail.

Situation	Base légale	Conditions
Surveillance des locaux, nettoyage, maintenance	Art. L.231-2	Tâches non réalisables un autre jour ; information préalable ITM + délégation
Travaux urgents (sauvetage, prévention d'accidents, réparations)	Art. L.231-3	Information immédiate ITM + délégation ; liste des salariés occupés
Commerce de détail	Art. L.231-4	4h max ; extension à 8h max 6 dimanches/an par RGD ; dérogation ministérielle pour zones spécifiques
Activités à dérogation par RGD (eau motrice, besoins du public, saisonnières, utilité publique)	Art. L.231-5	Conditions et modalités fixées par règlement grand-ducal sur avis du Conseil d'État
Secteurs exceptés (HORECA, pharmacies, foires, agriculture, viticulture, spectacles, eau/électricité, transport, soins/hôpitaux, musées, services domestiques)	Art. L.231-6 §1	Exception légale automatique ; pas d'autorisation préalable requise
Cycle continu (autres entreprises)	Art. L.231-6 §2	Accord d'entreprise avec syndicats représentatifs + homologation ministérielle

Modalités pratiques

L'organisation du travail dominical impose des compensations strictes et un suivi documentaire rigoureux.

Élément	Valeur / modalité	Base légale
Majoration salariale (régime général)	70 % par heure prestée le dimanche	Art. L.231-7 §2
Exception HORECA / agriculture / viticulture	Pas de majoration, mais 2 jours de congé payé supplémentaires (pour 20 dimanches d'occupation/an)	Art. L.231-7 §2 al. 3
Repos compensatoire si travail > 4h	Journée entière	Art. L.231-7 §1
Repos compensatoire si travail ? 4h	Demi-journée (avant ou après 13h00 ; durée totale du jour ? 5h)	Art. L.231-7 §1
Repos hebdomadaire minimal	44 heures consécutives par période de 7 jours	Art. L.231-11
Avis préalable de la délégation	Obligatoire pour dérogation non temporaire (L.231-4 à L.231-6) ; copie à l' ITM	Art. L.231-9 §1
Notification ITM (dérogations L.231-5)	Dates, horaires, nombre de salariés, nature de l'occupation	Art. L.231-9 §2
Registre obligatoire	Heures dominicales inscrites au registre spécial / fichier	Art. L.231-10
Sanctions en cas d'infraction	251 à 5 000 €+ emprisonnement de 8 jours à 1 mois	Art. L.231-13

Pratiques et recommandations

Limiter le recours au travail dominical aux strictes nécessités opérationnelles est essentiel : privilégier le **volontariat**, organiser une **rotation équitable** et documenter les motifs de chaque prestation. Cette approche réduit les risques contentieux et préserve la santé des salariés au regard de l'obligation de repos hebdomadaire de 44 heures consécutives.

Avant tout recours non temporaire à une dérogation (articles [L.231-4](#) à [L.231-6](#)), l'employeur doit **solliciter l'avis préalable de la délégation du personnel** et en transmettre copie à l'[ITM](#). Pour les dérogations par règlement grand-ducal ([L.231-5](#)), une **notification préalable à l'[ITM](#)** des dates, horaires et salariés concernés est obligatoire.

Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des **conditions plus favorables** que la loi (majoration supérieure à 70 %, repos compensatoire allongé, congés additionnels). Les dispositions conventionnelles **moins favorables** que le Code du travail sont nulles de plein droit (article [L.231-8](#)).

Tenir à jour le **registre des heures dominicales** (article [L.231-10](#)) et le présenter sur simple demande de l'[ITM](#) est une obligation incontournable. En cas de doute sur l'éligibilité d'une dérogation, l'employeur peut interroger l'[ITM](#) via le formulaire dédié sur itm.public.lu.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.231-1	Interdiction de principe du travail dominical (secteurs public et privé)
Article L.231-2	Exceptions automatiques (surveillance, nettoyage, maintenance, conservation)
Article L.231-3	Travaux urgents (sauvetage, prévention et réparation d'accidents)
Article L.231-4	Commerce de détail (4h max, extension à 8h pour 6 dimanches/an, dérogations ministérielles)
Article L.231-5	Dérogations sectorielles par règlement grand-ducal sur avis du Conseil d'État
Article L.231-6	Secteurs exceptés (HORECA, pharmacies, agriculture, transports, soins, musées) et cycle continu
Article L.231-7	Repos compensatoire (§1) et majoration salariale de 70 % (§2)
Article L.231-8	Primauté des dispositions plus favorables au salarié
Article L.231-9	Avis préalable de la délégation et notification ITM
Article L.231-10	Inscription obligatoire au registre spécial des heures dominicales
Article L.231-11	Repos hebdomadaire minimal de 44 heures consécutives
Article L.231-12	Compétence de surveillance de l'Inspection du travail et des mines
Article L.231-13	Sanctions pénales (amende 251–5 000 € et/ou emprisonnement 8 jours–1 mois)

Le travail dominical est une matière strictement encadrée : toute dérogation non prévue par les articles [L.231-2](#) à [L.231-6](#) expose l'employeur à des sanctions pénales ([L.231-13](#)) et à des actions civiles en paiement de rappels de salaire et dommages-intérêts. Documenter chaque prestation et solliciter l'avis de l'[ITM](#) en cas de doute est impératif.

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.