

Les salariés affectés au travail dominical bénéficient-ils d'une compensation ?

Réponse courte

Oui, les salariés occupés un dimanche au Luxembourg bénéficient obligatoirement d'une **double compensation cumulée**, prévue par l'article L.231-7 du Code du travail.

Pour chaque heure travaillée un dimanche, le salarié a droit à un **repos compensatoire** : journée entière si le travail dominical a duré plus de 4 heures, demi-journée s'il n'a pas excédé 4 heures.

S'y ajoute obligatoirement une **majoration salariale de 70 %** appliquée à **chaque heure travaillée le dimanche**, sans condition liée à l'inclusion ou non dans l'horaire normal de travail.

Ces droits sont d'**ordre public** (art. L.010-1) : aucune clause contraire moins favorable n'est admise. Les conventions collectives peuvent prévoir des conditions plus avantageuses. Les infractions sont punies d'une amende de **251 à 5.000 €** (art. L.231-13).

Définition

Le **travail dominical** désigne toute prestation de travail exécutée par un salarié au cours de la journée du dimanche, comprise entre **0h00 et 24h00**, conformément à l'article L.231-1 du Code du travail. Le **principe général** est l'interdiction d'occuper des salariés le dimanche, dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Cette interdiction connaît cependant plusieurs **dérogations légales** (articles L.231-2 à L.231-6) couvrant notamment les établissements de soins, l'hôtellerie-restauration, les commerces de vente au détail, les transports, les activités saisonnières, ainsi que les activités d'utilité publique ou répondant à des **besoins essentiels** du public. Sont en revanche exclus du champ d'application du chapitre les **cadres supérieurs**, les voyageurs et représentants de commerce travaillant hors établissement, ainsi que les salariés engagés par les cultes liés à l'État.

Questions fréquentes

Le registre des heures dominicales est-il obligatoire ?

Oui. L'article L.231-10 impose la tenue d'un registre spécial des heures dominicales et du repos compensatoire octroyé. Ce registre doit pouvoir être présenté à toute demande des agents de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Le repos et la majoration peuvent-ils être substitués l'un à l'autre ?

Non. Le cumul du repos compensatoire et de la majoration salariale de 70 % est obligatoire dans tous les cas. Ce sont des droits d'ordre public (article L.010-1) auxquels le salarié ne peut renoncer, et toute clause contraire moins favorable est nulle.

Les salariés affectés au travail dominical bénéficient-ils d'une compensation ?

Oui. L'article L.231-7 prévoit obligatoirement une double compensation cumulée : un repos compensatoire (journée entière si > 4h, demi-journée si ? 4h) et une majoration salariale de 70 % par heure travaillée le dimanche, sans condition liée à l'horaire normal.

Que se passe-t-il si un jour férié coïncide avec un dimanche ?

L'article L.232-7(3) prévoit le cumul : indemnités de jour férié plus majoration de 70 % pour le travail dominical. Les deux compensations s'additionnent et l'employeur ne peut pas les substituer l'une à l'autre.

Quelle compensation pour un adolescent travaillant un dimanche ?

Les adolescents (moins de 18 ans) bénéficient d'une protection renforcée : interdiction de principe avec dérogations strictes selon l'article L.344-13, et une majoration de 100 % par heure dominicale selon l'article L.344-14, avec repos compensatoire intégral dans les 12 jours.

Quels secteurs n'ouvrent pas droit à la majoration de 70 % ?

L'HORECA, l'agriculture et la viticulture (L.231-6 §1 points 1 et 4) n'ouvrent pas droit à la majoration de 70 % mais à 2 jours de congé payé supplémentaires en sus du congé annuel pour 20 dimanches d'occupation par an.

Conditions d'exercice

Pour les salariés occupés un dimanche en application des dérogations légales ([L.231-2](#) à [L.231-6](#)), la compensation se cumule selon le régime suivant :

Élément	Régime applicable	Base légale
Repos compensatoire (travail > 4h)	1 journée entière	Art. L.231-7(1)
Repos compensatoire (travail ? 4h)	1/2 journée (avant ou après 13h00)	Art. L.231-7(1)
Durée max si repos demi-journée	5 heures de travail dominical	Art. L.231-7(1)
Majoration salariale	70 % par heure travaillée le dimanche	Art. L.231-7(2)
Cumul repos + majoration	Obligatoire dans tous les cas	Art. L.231-7
Repos hebdomadaire minimum	44 heures consécutives par 7 jours	Art. L.231-11
Adolescents (< 18 ans)	Interdiction de principe, dérogations strictes	Art. L.344-13
Adolescents – majoration	100 % par heure dominicale	Art. L.344-14
Cycle continu (samedi-dimanche)	Travail jusqu'à 6h00 dimanche, puis repos jusqu'à 6h00 lundi	Art. L.231-6(3)

Modalités pratiques

L'employeur doit organiser, déclarer et tracer le travail dominical selon des modalités précises :

Obligation employeur	Modalité concrète	Base légale
Avis préalable	Délégation principale d'établissement (recours non temporaire aux dérogations L.231-4 à L.231-6)	Art. L.231-9 (1)
Notification ITM	Communication de la copie de l'avis	Art. L.231-9 (1)
Notification ITM (dérogations L.231-5)	Dates, horaires, effectifs et nature des travaux	Art. L.231-9 (2)
Registre obligatoire	Inscription des heures prestées le dimanche	Art. L.231-10
Cumul jour férié + dimanche	Indemnités jour férié + majoration 70 %	Art. L.232-7 (3)
20 dimanches/an (entreprises L.231-6 §1 pts 1 et 4)	2 jours de congé payé en sus du congé annuel	Art. L.231-7 (2) al. 3
Conditions plus favorables	Possibles par convention/règlement	Art. L.231-8
Disposition contraire moins favorable	Nulle de plein droit	Art. L.231-8
Sanction infraction (L.231-1 à L.231-10)	Amende 251–5.000 € et/ou emprisonnement 8 jours à 1 mois	Art. L.231-13

Pratiques et recommandations

Il est essentiel de **formaliser par écrit** l'organisation du travail dominical (règlement intérieur, contrats individuels, conventions collectives) en précisant les modalités de **repos compensatoire** et de **majoration salariale**. La majoration de 70 % est due pour **chaque heure** travaillée le dimanche, indépendamment de tout dépassement d'horaire normal ou de seuil hebdomadaire.

L'employeur doit tenir un **registre spécial** des heures dominicales et du repos compensatoire octroyé, conformément à l'article [L.231-10](#). Ce registre doit pouvoir être présenté à toute demande des agents de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

L'**avis préalable** de la délégation principale d'établissement doit être sollicité avant tout recours non temporaire aux dérogations ([L.231-4](#) à [L.231-6](#)), et copie transmise à l'**ITM**. Pour les dérogations spécifiques de l'article [L.231-5](#), une notification préalable supplémentaire à l'**ITM** est requise (dates, horaires, effectifs, nature des travaux).

Une vigilance particulière s'impose pour les **adolescents** (interdiction de principe, majoration de 100 %, repos compensatoire intégral dans les 12 jours suivants) et les **femmes enceintes** (protections renforcées en matière de conditions de travail). Les conventions collectives applicables peuvent prévoir des conditions plus favorables qui s'imposent alors à l'employeur ; toute clause moins favorable est nulle de plein droit.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.010-1	Caractère d'ordre public des dispositions sur le repos hebdomadaire et la rémunération
Article L.231-1	Interdiction de principe du travail le dimanche (de minuit à minuit)
Articles L.231-2 à L.231-6	Dérogations sectorielles à l'interdiction du travail dominical
Article L.231-7(1)	Repos compensatoire (journée entière si > 4h, demi-journée sinon)
Article L.231-7(2)	Majoration salariale de 70 % par heure travaillée le dimanche
Article L.231-8	Nullité des dispositions conventionnelles moins favorables
Article L.231-9	Avis préalable de la délégation et notification à l' ITM
Article L.231-10	Tenue du registre des heures de travail dominical
Article L.231-11	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives par 7 jours
Article L.231-13	Sanctions pénales : amende 251–5.000 € et/ou emprisonnement 8 jours à 1 mois
Article L.232-7(3)	Cumul des indemnités si un jour férié coïncide avec un dimanche
Articles L.344-13 et L.344-14	Régime spécifique des adolescents (interdiction, majoration 100 %)

La majoration de 70 % s'applique à **toute** heure travaillée le dimanche, sans aucune condition liée à l'inclusion ou non dans l'horaire normal. Le repos compensatoire et la majoration salariale se cumulent obligatoirement et constituent des droits d'**ordre public** auxquels le salarié ne peut renoncer.

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.