

Le refus de travailler le dimanche peut-il justifier une sanction ?

Réponse courte

Le refus de travailler le dimanche peut justifier une sanction uniquement si le travail dominical est imposé conformément à la loi, à une convention collective ou à une autorisation administrative, et si cette obligation a été clairement communiquée au salarié. Dans ce cas, un refus injustifié peut constituer une faute disciplinaire, sous réserve du respect de la procédure prévue par le Code du travail.

En revanche, si la demande de travail le dimanche n'est pas fondée sur un texte légal, conventionnel ou administratif, ou si le salarié invoque un motif légitime protégé (raisons familiales, religieuses, médicales, maternité), aucune sanction disciplinaire ne peut être légalement prononcée. Toute sanction prise dans ces conditions serait dépourvue de fondement et susceptible d'être annulée.

Définition

Le travail dominical correspond à toute prestation de travail effectuée un dimanche, jour traditionnellement chômé au Luxembourg. Le Code du travail luxembourgeois pose le principe de l'interdiction du travail le dimanche, sauf exceptions strictement encadrées par la loi. Le refus d'un salarié d'effectuer un travail dominical interroge sur la possibilité pour l'employeur d'engager une procédure disciplinaire à son encontre.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut imposer le travail le dimanche que dans les cas expressément prévus par les articles [L.211-4](#) à [L.211-8](#) du Code du travail. Ces dérogations concernent notamment certains établissements industriels, les services de santé, l'hôtellerie-restauration, les commerces bénéficiant d'une autorisation spécifique, ainsi que des activités de maintenance ou de sécurité.

Le recours au travail dominical doit reposer sur une base légale, conventionnelle ou administrative. Le salarié doit être informé de cette obligation dans son contrat de travail, un avenant, ou le règlement interne. En l'absence de fondement légal ou conventionnel, le salarié est en droit de refuser de travailler le dimanche sans que ce refus puisse être qualifié de faute.

Modalités pratiques

Lorsque le travail du dimanche est imposé conformément à la loi, à une convention collective ou à une autorisation administrative, le refus injustifié du salarié peut constituer une faute disciplinaire. L'employeur doit alors respecter la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail, incluant l'audition préalable du salarié et la notification écrite et

motivée de la sanction.

La sanction doit être proportionnée à la gravité du manquement et tenir compte des circonstances, telles que la fréquence du refus ou l'existence de motifs légitimes invoqués par le salarié (raisons familiales, religieuses ou médicales, sous réserve de justification). Si le travail dominical n'est pas prévu légalement ou conventionnellement, toute sanction serait dépourvue de fondement et susceptible d'être annulée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de vérifier systématiquement la légalité de la demande de travail dominical avant toute sanction. Toute demande doit être fondée sur une disposition précise du Code du travail, une convention collective applicable ou une autorisation administrative. L'information claire et préalable du salarié sur ses obligations en matière de travail dominical est essentielle pour prévenir les litiges.

L'employeur doit également s'assurer que le salarié n'invoque pas un motif légitime protégé par la loi, tel que la protection de la maternité, la garde d'enfants ou un état de santé incompatible avec le travail dominical. Il est conseillé de documenter tous les échanges et les motifs du refus afin d'assurer la traçabilité et la sécurité juridique de la procédure disciplinaire.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.211-1](#) à [L.211-8](#) (interdiction et dérogations au travail dominical)
 - Article [L.124-11](#) (procédure disciplinaire)
 - Article [L.251-1](#) et suivants (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Article [L.261-1](#) (protection de la maternité)
- Toute sanction doit respecter les principes de proportionnalité, de traçabilité et d'encadrement humain, conformément aux obligations générales du Code du travail.

Avant toute sanction pour refus de travail dominical, il est impératif de vérifier la conformité de la demande à la législation, de motiver précisément la sanction et de respecter la procédure disciplinaire, sous peine de nullité et de contentieux prud'homal.

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.