Le travail pendant le repos hebdomadaire donne-t-il droit à des compensations spécifiques ?

Réponse courte

Le travail pendant le **repos hebdomadaire** ouvre droit à des compensations cumulatives (article L.231-7 du Code du travail). Le salarié occupé le dimanche bénéficie d'un **repos compensatoire** d'une journée entière (travail > 4 heures) ou d'une demi-journée (travail ? 4 heures), non nécessairement fixé un dimanche.

Une **majoration salariale de 70 %** s'ajoute pour chaque heure travaillée le dimanche. Une dérogation s'applique aux secteurs **HORECA, agriculture et viticulture** : pas de majoration, mais 2 journées de congé payé pour 20 dimanches travaillés par an.

Les salariés dont le service ne permet pas un repos ininterrompu de **44 heures**, sur constat de l'ITM, ont droit à un **congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an** (article L.231-11).

Le non-respect expose l'employeur à une amende de 251 à 5.000 € et à un emprisonnement de 8 jours à 1 mois (article L.231-13).

Définition

Le **repos hebdomadaire** correspond à une période minimale de **44 heures consécutives** sans interruption, accordée au salarié au cours de chaque période de sept jours, et coïncidant dans la mesure du possible avec le **dimanche** (article L.231-11 du Code du travail). Le **travail dominical** désigne toute prestation effectuée le dimanche en application de l'une des exceptions ou dérogations prévues aux articles L.231-2 à L.231-6, et déclenche le régime spécifique de compensation prévu à l'article L.231-7.

Questions fréquentes

Comment se cumulent repos compensatoire et majoration de 70 % ?

Les deux compensations se cumulent obligatoirement. Si le salarié bénéficie du repos compensatoire payé en semaine, seul le supplément de 70 % reste dû. À défaut de repos compensatoire, le salarié perçoit son salaire à 170 % (100 % + majoration).

Le travail pendant le repos hebdomadaire donne-t-il droit à des compensations spécifiques ?

Oui. L'article L.231-7 prévoit des compensations cumulatives : repos compensatoire (journée entière si > 4h, demi-journée sinon) et majoration salariale de 70 % pour chaque heure travaillée le dimanche. Le repos compensatoire ne tombe pas nécessairement un dimanche.

Que se passe-t-il si le repos de 44 heures n'est pas respecté ?

Les salariés dont le service ne permet pas un repos ininterrompu de 44 heures, sur constat de l'ITM, ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an selon l'article L.231-11 alinéa 4 du Code du travail luxembourgeois.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quel registre obligatoire pour le travail dominical ?

L'article L.231-10 impose l'inscription des heures de travail prestées le dimanche sur un registre spécial accessible à l'ITM lors des contrôles. La traçabilité conditionne la sécurité juridique en cas de contrôle de l'inspection.

Quelle dérogation s'applique aux secteurs HORECA et agriculture ?

L'HORECA, l'agriculture et la viticulture ne bénéficient pas de la majoration de 70 %, mais de 2 journées de congé payé pour 20 dimanches travaillés par an, conformément à l'article L.231-7 §2 alinéas 2 et 3 du Code du travail.

Quelle sanction en cas de non-respect du repos hebdomadaire ?

L'article L.231-13 prévoit une amende de 251 à 5 000 € et un emprisonnement de 8 jours à 1 mois. L'absence de compensation expose l'employeur à des dommages-intérêts au profit du salarié, sans préjudice de l'action de l'ITM.

Conditions d’exercice

Le travail pendant le repos hebdomadaire (et notamment le travail dominical) n'est autorisé que dans le cadre des exceptions légales suivantes :

Situation	Encadrement juridique	Base légale
Travaux de surveillance, nettoyage, conservation	Information préalable de l'ITM + délégation	Art. L.231-2
Travaux urgents (accidents, sauvetage)	Suspension exceptionnelle, information immédiate de l'ITM	Art. L.231-3
Établissements de vente au détail	Durée limitée à 4 heures, règlement grand-ducal	Art. L.231-4
Secteurs déterminés par règlement grand-ducal	Notification préalable à l'ITM	Art. L.231-5 et L.231-9 (2)
Hôtels, restaurants, pharmacies, hôpitaux, transports, agriculture, musées…	Exemption sectorielle légale	Art. L.231-6
Dérogations non temporaires	Avis préalable de la délégation principale + copie à l'ITM	Art. L.231-9 (1)

L'employeur est tenu d'**inscrire les heures de travail prestées le dimanche sur un registre spécial** (article L.231-10), accessible à l'ITM lors des contrôles.

Modalités pratiques

Les compensations applicables au travail dominical s'articulent comme suit :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Compensation	Règle applicable	Base légale
Repos compensatoire (travail > 4 heures)	Journée entière	Art. L.231-7 (1)
Repos compensatoire (travail ? 4 heures)	Demi-journée (avant ou après 13h00)	Art. L.231-7 (1)
Majoration salariale (régime général)	70 % par heure travaillée le dimanche	Art. L.231-7 (2)
Régime HORECA, agriculture, viticulture	Pas de majoration de 70 % ; 2 jours de congé payé pour ? 20 dimanches/an	Art. L.231-7 (2) al. 2-3
Repos < 44 heures consécutives (sur constat ITM)	Congé supplémentaire de 6 jours ouvrables/an	Art. L.231-11 al. 3
Cumul avec heures supplémentaires	Majoration supplémentaire de 40 % ou repos majoré	Art. L.211-27
Documentation	Inscription au registre du dimanche	Art. L.231-10

Le repos compensatoire et la majoration de 70 % se **cumulent** : si le salarié bénéficie du repos compensatoire payé en semaine, seul le supplément de 70 % reste dû. À défaut de repos compensatoire, le salarié perçoit son salaire à 170 % (100 % + majoration). Sur demande écrite du salarié, le repos compensatoire peut être affecté à un compte épargne-temps.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter chaque prestation dominicale** dans le registre prévu par l'article L.231-10, en précisant le motif de dérogation, la durée, la nature des tâches et le mode de compensation accordé. La traçabilité conditionne la sécurité juridique en cas de contrôle de l'ITM.

L'employeur doit **informer le salarié par écrit** des modalités de compensation retenues (repos en nature ou paiement majoré). Le repos compensatoire doit être effectivement pris dans un **délai raisonnable** : aucun délai légal précis n'est fixé pour les salariés adultes, mais la pratique recommande une planification rapprochée pour éviter l'accumulation.

Avant tout recours systématique au travail dominical, il convient de **vérifier l'applicabilité d'une dérogation sectorielle** (article L.231-6) ou de solliciter l'avis de la délégation principale et la copie à l'ITM (article L.231-9).

Les **conventions collectives** applicables doivent être consultées : elles peuvent prévoir des dispositions plus favorables (taux majoré, congés supplémentaires, modalités de récupération), conformément à l'article L.231-8 qui interdit toute disposition conventionnelle contraire moins favorable.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.231-1	Interdiction de principe du travail dominical
Articles L.231-2 à L.231-6	Exceptions et dérogations sectorielles
Article L.231-7 (1)	Repos compensatoire (durée selon temps travaillé)
Article L.231-7 (2)	Majoration salariale de 70 % et dérogations HORECA/agri/viti
Article L.231-8	Primauté des dispositions plus favorables
Article L.231-9	Procédure d'avis/notification (délégation, ITM)
Article L.231-10	Obligation d'inscription au registre du dimanche
Article L.231-11	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
Article L.231-13	Sanctions pénales (amende 251 à 5.000 € + emprisonnement)

Le repos compensatoire et la majoration de 70 % se cumulent obligatoirement, sauf dans les secteurs HORECA, agriculture et viticulture où aucune majoration n'est due. L'absence de compensation expose l'employeur à des sanctions pénales (article L.231-13) et à des dommages-intérêts au profit du salarié, sans préjudice de l'action de l'ITM.

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.