Quelle est la majoration pour le travail le dimanche au Luxembourg ?

Réponse courte

Les heures de travail effectuées le **dimanche au Luxembourg** donnent obligatoirement lieu à une **majoration salariale de 70%** du salaire horaire normal, conformément à l'article L.231-7 du Code du travail. Cette majoration s'applique à toutes les heures effectivement travaillées le dimanche, qu'il s'agisse d'heures normales ou supplémentaires, et ne peut être remplacée par un repos compensatoire sauf disposition plus favorable prévue par une **convention collective**.

La majoration est calculée sur le **salaire de base**, hors primes et accessoires, sauf si la convention collective prévoit une base de calcul plus avantageuse. Cette règle est **d'ordre public** et aucune clause contractuelle ou conventionnelle ne peut y déroger en défaveur du salarié. Les employeurs doivent également accorder un **repos compensatoire** en plus de cette majoration financière.

Définition

Le **travail dominical** désigne toute prestation de travail exécutée entre 00h00 et 24h00 un dimanche, indépendamment du secteur d'activité ou du statut du salarié. Le Code du travail luxembourgeois encadre strictement le recours au travail le dimanche, qui demeure en principe **interdit**, sauf dérogations prévues par la loi ou autorisation expresse de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. Cette majoration constitue une compensation financière obligatoire pour la prestation dominicale.

Conditions d’exercice

Le recours au travail le dimanche est autorisé uniquement dans les cas limitativement énumérés par les articles L.231-4 et suivants du Code du travail, notamment pour :

- Les **établissements industriels** en fonctionnement continu
- Les **services de santé** et d'urgence
- L'**hôtellerie et restauration**
- Les **commerces de détail** dans certaines zones touristiques
- Les **inventaires annuels** et travaux urgents

Toute entreprise souhaitant organiser du **travail dominical** en dehors de ces cas doit solliciter une **autorisation préalable de l'ITM**. Le travail le dimanche ne peut être imposé au salarié que si la convention collective ou le contrat de travail le prévoit expressément, ou en cas de nécessité impérieuse reconnue par l'ITM.

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

Modalités pratiques

Les heures de travail effectuées le dimanche ouvrent droit à une **majoration salariale obligatoire** de 70%. Cette majoration s'applique selon les modalités suivantes :

Calcul de la majoration :

- **70% du salaire horaire normal** pour chaque heure prestée
- Cumul possible avec les **majorations d'heures supplémentaires** (40%)
- Calcul sur le **salaire de base** (hors primes, sauf disposition conventionnelle plus favorable)

Repos compensatoire obligatoire :

- **Journée entière** si le travail dominical a duré plus de 4 heures
- **Demi-journée** si le travail n'a pas excédé 4 heures (avant ou après 13h00)
- Ne remplace pas la majoration financière mais s'y ajoute

Dérogations sectorielles :

- **HORECA** et **agriculture/viticulture** : pas de majoration de 70%, mais 2 jours de congé payé supplémentaires après 20 dimanches travaillés dans l'année
- **Adolescents** : majoration de 100% au lieu de 70%

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH :

- Formaliser par écrit toute organisation du **travail dominical** avec les modalités de rémunération
- Vérifier systématiquement les dispositions de la **convention collective** applicable (certaines prévoient des majorations supérieures)
- Respecter les **limites maximales** de durée du travail et garantir le repos hebdomadaire minimal de 44 heures consécutives
- Tenir un **registre spécial** des heures prestées le dimanche (obligation légale)

Contrôles et sanctions :

- Toute infraction à la réglementation expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**
- L'ITM contrôle le respect de ces obligations
- Affichage clair des horaires et modalités de majoration conseillé pour prévenir les litiges

Conseil pratique : Documenter systématiquement l'accord du salarié pour le travail dominical et calculer précisément les majorations dues.

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

Cadre juridique

Textes de référence :

- Code du travail, articles L.231-4 à L.231-8 (interdiction et dérogations au travail dominical)
- Code du travail, article L.231-7 (majoration salariale pour travail le dimanche)
- Articles L.231-1 (principe d'interdiction) et L.231-6 (exceptions sectorielles)
- Loi modifiée du 19 juin 1995 (réglementation commerces de détail)

Jurisprudence et circulaires :

- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice (interprétation stricte des dérogations)
- Circulaires de l'Inspection du travail et des mines
- FAQ officielles ITM sur les modalités d'application

Évolutions récentes :

- Projet de loi n°8456 (novembre 2024) : extension possible à 8 heures pour les commerces avec maintien de la majoration de 70%

La **majoration de 70%** pour travail le dimanche est d'ordre public : aucune clause contractuelle ou conventionnelle ne peut y déroger en défaveur du salarié. Cette majoration est **exonérée d'impôts**. Toute absence de majoration constitue une infraction susceptible de contrôle et de sanction par l'ITM. Les cadres supérieurs et représentants de commerce sont exclus de cette obligation.

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.