

Le travail dominical en zone commerciale agréée doit-il faire l'objet d'un enregistrement spécifique ?

Réponse courte

Oui, le travail dominical en zone commerciale agréée doit faire l'objet d'un **enregistrement spécifique** dans le registre du temps de travail. Le registre du travail (article L.211-29) impose l'enregistrement de toutes les heures de travail, et le travail dominical, même autorisé, reste une **dérogation** au repos dominical prévu à l'article L.231-1 du Code du travail.

L'employeur doit, conformément à la base légale du pointage, pouvoir justifier que le travail dominical s'inscrit dans le cadre d'une **autorisation ministérielle** ou d'une dérogation légale applicable aux commerces situés en zone touristique ou commerciale agréée. Le registre du temps de travail doit permettre à l'ITM de vérifier le respect des durées maximales de travail et des repos compensatoires obligatoires.

Définition

Le **travail dominical** est le travail effectué le dimanche, jour de repos légal au Luxembourg en vertu de l'article L.231-1 du Code du travail. Le principe est l'interdiction du travail dominical, avec des dérogations prévues par la loi pour certains secteurs et certaines zones géographiques.

Les **zones commerciales agréées** sont des zones définies par règlement grand-ducal dans lesquelles les commerces sont autorisés à ouvrir le dimanche sous certaines conditions. Le travail dominical dans ces zones reste soumis aux règles générales de durée du travail et de repos compensatoire.

Conditions d'exercice

L'enregistrement du travail dominical en zone commerciale agréée est soumis aux conditions suivantes.

| Condition | Détail |
|--|---|
| Autorisation en vigueur | Le commerce doit être situé dans une zone agréée ou bénéficier d'une dérogation ministérielle |
| Enregistrement dans le registre | Les heures travaillées le dimanche doivent apparaître distinctement dans le registre du temps de travail |
| Code spécifique | Un code d'activité « travail dominical » permet d'identifier ces heures dans les relevés |
| Repos compensatoire | Le salarié ayant travaillé le dimanche doit bénéficier d'un repos compensatoire dans les conditions légales |
| Durées maximales | Les heures dominicales s'ajoutent au décompte hebdomadaire et ne doivent pas dépasser les maxima légaux (48h/semaine) |
| Volontariat | Le travail dominical repose en principe sur le volontariat du salarié, sauf clause contractuelle contraire |

Modalités pratiques

L'enregistrement du travail dominical dans le système de pointage nécessite les aménagements suivants.

| Modalité | Description |
|--|--|
| Code « travail dominical » | Paramétrer un code de pointage spécifique identifiant les dimanches travaillés |
| Majoration salariale | Le système doit calculer automatiquement les majorations éventuelles prévues par la convention collective applicable |
| Compteur de repos compensatoire | Intégrer un compteur de suivi des repos compensatoires acquis et pris |
| Alerte durée maximale | Configurer une alerte si le cumul hebdomadaire incluant le dimanche dépasse 48 heures |
| Rapport <u>ITM</u> | Pouvoir extraire un état récapitulatif des dimanches travaillés par salarié pour présentation à l' <u>ITM</u> |

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement dans le système de pointage les heures travaillées le dimanche des heures travaillées en semaine, pour faciliter le contrôle de l'ITM et le calcul des droits du salarié. Cette distinction est indispensable pour le suivi des repos compensatoires et des éventuelles majorations de salaire.

Conserver une copie de l'autorisation de travail dominical (règlement grand-ducal, dérogation ministérielle) dans le dossier RH et la relier aux données de pointage correspondantes.

Vérifier chaque semaine que le cumul des heures travaillées, y compris le dimanche, reste dans les limites de la durée maximale hebdomadaire de **48 heures** prévue à l'article [L.211-12](#) du Code du travail.

Assurer le suivi effectif de la prise des repos compensatoires et alerter le management si des repos compensatoires restent non pris au-delà du délai prévu par la convention collective ou la réglementation applicable.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. L.231-1 du Code du travail | Principe du repos dominical |
| Art. L.231-3 et suivants du Code du travail | Dérogations au repos dominical |
| Art. L.211-29 du Code du travail | Registre du temps de travail |
| Art. L.211-12 du Code du travail | Durée maximale de travail (48h/semaine) |
| Art. L.211-27 du Code du travail | Heures supplémentaires |
| Règlements grand-ducaux | Définition des zones commerciales agréées pour le travail dominical |

L'absence d'enregistrement spécifique du travail dominical expose l'employeur à un constat d'infraction par l'[ITM](#) pour tenue incomplète du registre du temps de travail. L'amende peut atteindre 25 000 euros par infraction. De plus, l'impossibilité de prouver le respect des repos compensatoires peut entraîner la requalification des heures dominicales en heures supplémentaires avec les majorations correspondantes.

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.