Règles applicables au travail le dimanche dans les établissements de vente au détail

L'Inspection du travail et des mines (ITM) a récemment procédé à de nombreux contrôles en lien notamment avec le respect des règles encadrant le travail dominical. Pour plus de clarté, voici un rappel des règles existantes.

Point important

Les règles concernant les horaires d'ouverture des magasins n'ont aucune incidence sur les règles régissant le travail dominical des salariés.

Les horaires d'ouverture des magasins sont régis par la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat, alors que les règles relatives au travail du dimanche sont décrites dans le code du travail.

I. Les horaires d'ouverture

Actuellement, la loi autorise tout commerçant de détail à ouvrir son magasin de **6h00 à 13h00 sur tous les dimanches de l'année.**

Des **dérogations temporaires** peuvent être accordées pour des raisons économiques majeures par le Ministre des Classes Moyennes, mais la durée du travail des salariés ces jours-là reste cependant plafonnée à 4 heures. Ces dérogations doivent cependant faire l'objet d'une **demande collective** de la part d'une union commerciale pour ouvrir jusqu'à 21h00 au plus tard. Une entreprise ne peut donc pas faire cette demande à titre individuel

II. Les règles relatives au travail du dimanche

Temps de travail

L'article L. 231-4. (1) du Code du travail prévoit que dans la mesure où un établissement de vente au détail est autorisé à ouvrir ses portes le dimanche (autorisation d'ouverture dominicale), les salariés de ce commerce de détail peuvent travailler le dimanche. En revanche, **la durée de ce**

Copyright Securex – Janvier 2021

travail ne pourra excéder 4 heures et ce même si la loi sur les fermetures autorise le commerce de détail à accueillir ses clients tous les dimanches de 6h00 à 13h00, soit 7 heures d'ouverture.

Considérant l'incohérence entre ces deux textes, il existait en pratique une certaine tolérance sur la question. La grande majorité du commerce de détail n'était donc pas gênée par ces dispositions. Cependant, suite aux récents et nombreux contrôles de l'ITM, il est impératif de **limiter le travail dominical à 4h par salarié.**

Le Code du travail prévoit cependant **2 exceptions** à la règle des 4 heures maximum de travail le dimanche. Ainsi, un règlement grand-ducal peut prévoir :

- D'**étendre cette durée jusqu'à huit heures au maximum pour six dimanches au plus par année** si des nécessités particulières l'imposent ;
- **D'accorder des dérogations de manière temporaire ou permanente** à l'interdiction du travail de dimanche, lorsque la fermeture dominicale de l'établissement de vente au détail est de nature à en compromettre le fonctionnement normal en raison de l'importance du chiffre d'affaires dominical réalisé par l'établissement et de l'impossibilité d'un report suffisant de la clientèle sur les autres jours de la semaine, mais ce, uniquement pour des établissements situés dans des localités à déterminer par un règlement grand-ducal.

Ces deux règlements grand-ducaux n'ont cependant jamais été adoptés !

Cette situation pose donc un grand problème organisationnel actuellement. Il est à noter que des discussions sont actuellement en cours avec l'ITM et le ministère du travail. En attendant de pouvoir dégager une solution définitive satisfaisante, il est possible de demander **une dérogation sur la base légale de l'article L.231-4 du Code du travail au ministre du Travail.**

N'hésitez pas à nous contacter afin de vous transmettre un modèle de lettre de demande de dérogation

Rôle de la délégation du personnel

Il est à noter enfin que tout établissement de vente au détail qui dispose d'une délégation du personnel et qui souhaite faire travailler ses salariés les dimanches en application de l'article L. 231-4 du Code du travail doit solliciter l'avis préalable de la ou des délégations principales d'établissement concernées. L'employeur est en outre tenu de communiquer une copie de cet avis à l'ITM (art. L. 231-9 du Code du travail).

Copyright Securex – Janvier 2021

Rémunération du travail le dimanche

Le travail du dimanche donne droit à des majorations de salaire ET à du repos compensatoire :

- Majoration de salaire de 70% ;
- Repos compensatoire d'une journée entière si le travail a duré plus de quatre heures ;
- Repos compensatoire d'une ½ journée si le travail n'a pas excédé quatre heures.

A noter que si le travail du dimanche constitue en même temps du travail supplémentaire, alors la majoration de 40% pour travail supplémentaire est également due.

Conséquence du travail le dimanche

L'employeur est par ailleurs tenu d'inscrire les heures de travail prestées le dimanche sur le registre spécial, ainsi que la rémunération versée pour le travail le dimanche (à présenter lors d'un éventuel contrôle de l'ITM).

Sanction en cas de non-respect des dispositions

Le non-respect des règles de droit du travail relative au travail le dimanche est puni d'une amende de 251 à 5 000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement (art. L. 231-11 du Code du travail).

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.
En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.
Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.

Copyright Securex – Janvier 2021

Securex Luxembourg S.A. – 2, avenue du Blues – L-4368 Belvaux
T +352 26 38 46 1 – F +352 26 38 46 90 – payroll@my.securex.lu – www.securex.lu