

# Projet de loi relatif au travail dominical

L'interdiction de principe du travail dominical, avec ses exceptions, s'est construite sur la base d'un équilibre à trouver entre la préoccupation économique de l'employeur et la protection du salarié. Cherchant à prendre en considération le fait que le « monde du travail a fortement changé durant ces trois dernières décennies » et sur le constat que la « réglementation du travail dominical se doit donc de refléter ces changements sociétaux », un projet de loi réformant en partie le cadre du travail dominical a été déposé en date du 12 novembre 2024<sup>(1)</sup>.

Dans son état actuel, le Code du travail pose, en son article L.231-1, le principe de l'interdiction du travail du dimanche pour tous les salariés et les apprentis. Ce principe demeure. Les articles L.231-2 et suivants ont pour objet de poser et d'encadrer les dérogations à cette interdiction de principe pour certaines catégories de salariés, dans certains secteurs d'activité et pour certains travaux spécifiques. L'objet de cet article n'est cependant pas de faire la liste de toutes ces dérogations.

Le projet de loi déposé en novembre a uniquement pour objet de modifier le cadre des exemptions telles que prévues à l'article L.231-4. Ce texte concerne le domaine particulier des entreprises du secteur de la vente.

En sa rédaction actuelle, le 1<sup>er</sup> point, al. 1, 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> phrases, dispose : « Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires régissant la fermeture des locaux de vente, les salariés des établissements de vente au détail peuvent être occupés au travail le dimanche. La durée de ce travail ne peut excéder 4 heures ».

Le projet propose, deux modifications de cette disposition : l'expression « établissements de vente de détail » est remplacée par celle de « magasins de détail tels que définis à l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat », et le seuil de 4 heures est porté à 8 heures. Le reste de l'article, tel qu'il existe à ce jour, est purement et simplement supprimé.

Le terme de « magasin de détail » s'entend alors comme toute activité ou entreprise commerciale ou artisanale soumise

à autorisation d'établissement et ayant pour objet la vente directe de marchandises, d'articles et de biens ou la prestation de services dans le contact direct avec le consommateur final. Cette nouvelle terminologie reprend en fait la terminologie utilisée dans le cadre des autorisations d'établissement. Cette modification a pour objet d'assurer une cohérence de terminologie entre les dispositions régissant les heures de travail des salariés occupés le dimanche et celles réglementant les heures d'ouverture, ce cadre réglementaire n'étant par ailleurs pas modifié.

## Une durée du travail étendue à 8 heures

La seconde modification de ce texte consiste à étendre de 4 à 8 heures la durée du travail dominical. Cette limite des 8 heures est présentée dans le cadre des commentaires du projet de loi comme une limite absolue qui ne peut en aucun cas être dépassée.

Relevons que, le projet supprimant la dernière phrase de l'alinéa 1 du paragraphe 1<sup>er</sup> qui précisait qu'un règlement grand-ducal devait fixer « les heures auxquelles les salariés peuvent être occupés le dimanche », le nouveau cadre proposé ne fixe pas de contraintes particulières quant aux horaires applicables au travail du dimanche. La suppression de cette mention est toutefois assez anecdotique, alors qu'aucun des règlements grand-ducaux mentionnés à l'article L. 231-4 n'a jamais été pris.

## La rétribution spécifique demeure

Alors que seul cet article L.231-4 est modifié, il importe de préciser que le

reste de la réglementation relative au travail dominical demeure. Ainsi, le travail presté le dimanche implique toujours une rétribution spécifique, à savoir : pour chaque dimanche travaillé, soit le salaire horaire normal et une majoration de 70 % pour chaque heure prestée, soit un repos compensatoire et le seul supplément de 70 %.

Enfin, l'employeur reste tenu de solliciter l'avis préalable de la délégation du personnel et de communiquer cet avis à l'ITM.

À ce jour, la Chambre des salariés Luxembourg<sup>(2)</sup> et la Chambre de Commerce<sup>(3)</sup> ont d'ores et déjà déposé leur avis. Il sera intéressant de reprendre cette question alors que tous les avis requis auront été déposés, pour voir si, *in fine*, le projet sera revu ou élargi.

”

### M<sup>e</sup> Céline Lelièvre

Avocat à la Cour inscrite aux barreaux de Luxembourg (OMILIA avocats) et du canton de Vaud/Suisse (Valfor Avocats), médiateur et avocat formé en droit collaboratif



(1) Projet de loi n° 8456 du 12.11.2024 portant modification de l'article L.231-4 du Code du travail.

(2) Avis du 14 novembre 2024.

(3) Avis du 11 décembre 2024.