

TRAVAIL DOMINICAL : OUVRIR NE VEUT PAS DIRE TRAVAILLER !



TEXTE : JOSEPHA HUMBERT,
JURISTE, CLC

Malgré un contexte économique préoccupant, l'ITM a lancé fin 2020 une série de contrôles visant essentiellement les établissements de vente au détail. En cause, le respect des règles encadrant le travail dominical des salariés.

La déferlante d'interrogations et la confusion soulevées tant chez les salariés que chez les employeurs nous incite à rappeler les règles applicables au travail dominical dans les établissements de vente au détail. Dans ce contexte, si une seule et unique chose devait être retenue, c'est qu'il ne faut pas confondre ouverture dominicale des établissements de vente au détail et travail dominical des salariés. En effet, les règles d'ouvertures des établissements de vente au détail n'ont aucune incidence sur les règles régissant le travail dominical des salariés et doivent donc être clairement distinguées.

L'OUVERTURE DES ÉTABLISSEMENTS DE VENTE AU DÉTAIL

Actuellement, et en application de la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat, il est possible pour tout commerçant de détail d'ouvrir son magasin de 6h00 à 13h00 (et de 6h00 à 18h00 uniquement pour les boucheries, les boulangeries, les pâtisseries, les traiteurs et salons de consommation ainsi

que les magasins de journaux, illustrés, de souvenirs et de tabac) et ce tous les dimanches de l'année.

Cette même loi prévoit en outre la possibilité pour une organisation professionnelle représentative des commerçants et/ou artisans sur le plan national, régional, communal ou local (telle la clc) ou d'une administration communale de demander des dérogations temporaires pour des raisons économiques majeures par le Ministre ayant dans ses attributions le département des Classes Moyennes. De telles dérogations ne peuvent être accordées que pour l'ensemble des magasins de détail ou des magasins d'une ou de plusieurs branche(s) de commerce ou d'artisanat et ne peuvent aller au-delà de 21h00. S'il n'est donc pas possible de faire ce type de demande en tant qu'entreprise individuelle, beaucoup de commerces se situent dans une zone ou commune qui dispose d'une dérogation annuelle pour l'ouverture dominicale de 13h00 à 18h00 ou encore 19h00 (et ce, selon la demande introduite).

Comme il a pu être constaté, ces dérogations ont été annulées temporairement pour la période de soldes s'étant terminée le 17 février dernier. À l'heure où nous bouclons ces lignes, nous n'avons pas eu d'information quant à la décision du gouvernement de prolonger l'annulation temporaire des dérogations accordées et en l'absence d'une telle décision gouvernementale, il y a lieu d'en déduire que les dérogations accordées sont à nouveau effectives. Si l'ouverture des établissements de vente au détail est donc permise dans une certaine mesure le dimanche, cela ne veut pas pour autant dire que les salariés de ces établissements peuvent être occupés au travail pendant toute la durée de l'ouverture de l'établissement.

TRAVAIL DOMINICAL DES SALARIÉS DES ÉTABLISSEMENTS DE VENTE AU DÉTAIL

Le Code du travail prévoit pour sa part que dans la mesure où un établissement de vente au détail est autorisé à ouvrir

ses portes le dimanche (tel que mentionné ci-avant), les salariés de ce commerce de détail peuvent travailler le dimanche. Toutefois, la durée de ce travail ne pourra excéder quatre heures par salarié.

Ainsi en pratique, bien que la loi sur les heures de fermeture des magasins de détail autorise le commerce de détail à accueillir ses clients tous les dimanches de 6h00 à 13h00, soit une durée totale de sept heures d'ouverture (et qu'il est en outre possible en cas de dérogation d'étendre l'ouverture dominicale sur une plage horaire plus longue), l'employeur devra veiller à limiter strictement le travail dominical à quatre heures par salarié. L'entreprise devra donc organiser un roulement entre ses salariés afin de concilier les besoins relatifs à son activité et le respect des dispositions légales. Le Code du travail prévoit par ailleurs des exceptions à la règle des quatre heures maximums de travail le dimanche. Ainsi, il est prévu que la possibilité de travailler le dimanche puisse être étendue par règlement grand-ducal jusqu'à huit heures au maximum pour six dimanches au plus par année. Un tel règlement n'a toutefois pas été adopté.

En outre, le Code du travail prévoit que lorsque la fermeture dominicale de l'établissement de vente au détail est de nature à compromettre le fonctionnement normal en raison de l'importance du chiffre d'affaires réalisé le dimanche et de l'impossibilité d'un report suffisant de la clientèle sur les autres jours de la semaine, le ministre du Travail peut accorder des dérogations temporaires ou permanentes à l'interdiction du travail du dimanche dans des cas dûment justifiés, sous réserve des dispositions régissant la durée normale du travail. Une telle dérogation ne peut toutefois être accordée qu'à des établissements situés dans des localités à déterminer par règlement grand-ducal. Un tel règlement grand-ducal n'a pas non plus été adopté.

UN MANQUE DE RÉGLEMENTATION

L'absence regrettable des règlements grand-ducaux susmentionnés n'empêche



toutefois pas, en pratique, les établissements de vente au détail d'adresser au ministre du Travail soit une demande de dérogation pour étendre le travail dominical à huit heures par salarié, ceci pour six dimanches de l'année, soit une demande de dérogation permanente, qui selon notre analyse devra se fonder sur des chiffres réels, notamment au niveau de l'impact des ouvertures dominicales sur le chiffre d'affaires. Faute de règlements grand-ducaux, le ministre du Travail pourra alors décider de tolérer cette extension du temps de travail et en informera l'ITM. Cette solution pragmatique est temporaire et devrait durer jusqu'à ce qu'un accord pour ancrer une solution dans les textes légaux ou réglementaires soit trouvé.

Le travail dominical lorsqu'il est possible et mis en place conformément aux règles susmentionnées, donne droit aux salariés à diverses compensations et s'accompagne d'un certain nombre d'obligations que l'employeur doit respecter.

LES CONSÉQUENCES DU TRAVAIL DOMINICAL

Le travail du dimanche donne droit pour le salarié à des majorations de salaire et

à du repos compensatoire tel que le prévoit le Code du travail. Il est intéressant de noter que les suppléments de salaire pour heures de travail prestées un dimanche sont exempts d'impôt sans aucune limitation. Si le travail du dimanche constitue en même temps du travail supplémentaire, alors l'employeur devra également verser au salarié une majoration de 40% pour travail supplémentaire.

Pour rappel, tout établissement de vente au détail qui souhaiterait faire travailler ses salariés le dimanche doit solliciter l'avis préalable de la ou des délégations principales d'établissement concernées. L'employeur est en outre tenu de communiquer copie de cet avis à l'ITM.

L'employeur est par ailleurs tenu d'inscrire les heures de travail prestées le dimanche sur le registre spécial ou sur un fichier spécifique, ainsi que la rémunération versée pour le travail le dimanche (à présenter lors d'un éventuel contrôle de l'ITM). Sans oublier que le non-respect des règles de droit du travail relative au travail le dimanche est puni par le Code du travail 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.