

Est-il possible de substituer un jour férié travaillé par un congé ?

Réponse courte

Oui, la substitution d'un jour férié travaillé par un congé est possible au Luxembourg, mais elle n'est pas automatique. Elle doit être prévue par une convention collective ou faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Le repos compensatoire accordé doit être équivalent à la durée du travail effectué le jour férié et pris dans un délai raisonnable, généralement dans les trois mois. L'accord de substitution doit toujours être formalisé par écrit et respecter les conditions légales pour être valable. En l'absence d'accord, le salarié a droit à sa rémunération majorée selon les règles légales.

Définition

Au Luxembourg, les **jours fériés légaux** sont fixés par l'article L.232-2 du Code du travail (11 jours fériés légaux). Lorsqu'un salarié travaille un jour férié, il bénéficie de **droits spécifiques**, notamment en matière de rémunération majorée et de repos compensatoire automatique selon les cas. La **substitution d'un jour férié travaillé** par un congé consiste à accorder au salarié, en contrepartie du travail effectué un jour férié, un **jour de repos à prendre ultérieurement** au lieu de la majoration de rémunération prévue par la loi.

Questions fréquentes

Dans quel délai doit être pris le repos compensatoire pour un jour férié travaillé ?

Le repos compensatoire doit être pris dans un délai maximum de trois mois suivant le jour férié travaillé. Ce délai est impératif et doit être respecté pour éviter tout contentieux. En cas de rupture du contrat avant la prise du repos, l'employeur doit verser l'indemnité compensatoire correspondant à la majoration due.

Peut-on remplacer un jour férié travaillé par un congé au Luxembourg ?

Oui, la substitution d'un jour férié travaillé par un congé compensatoire est possible au Luxembourg, mais elle n'est pas automatique. Elle doit être prévue par une convention collective ou faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Sans accord, le salarié a droit à sa rémunération majorée de 100%.

Que se passe-t-il si aucun accord n'est conclu pour la substitution d'un jour férié travaillé ?

En l'absence d'accord écrit ou de disposition conventionnelle, le salarié conserve automatiquement son droit à la majoration de rémunération de 100% pour les heures prestées le jour férié, conformément à l'article L.232-3 du Code du travail. L'employeur ne peut pas imposer la substitution sans base légale.

Quelles sont les conditions pour substituer un jour férié travaillé par un repos ?

La substitution nécessite soit une convention collective prévoyant cette possibilité, soit un accord écrit entre employeur et salarié. L'employeur ne peut jamais imposer cette substitution unilatéralement. Le repos compensatoire doit être équivalent à la durée du travail effectué et pris dans un délai maximum de trois mois.

Conditions d'exercice

La substitution d'un jour férié travaillé par un congé **n'est pas automatique** et doit répondre à des conditions strictes définies par le Code du travail.

Droits légaux automatiques :

- **Majoration de 100%** pour les heures prestées le jour férié (article [L.232-3](#))
- **Jour de congé compensatoire automatique** si le jour férié coïncide avec un jour de repos habituel
- **Repos compensatoire** à prendre dans les **trois mois**

Conditions de substitution :

- **Convention collective** prévoyant explicitement cette possibilité
- **Accord écrit** entre employeur et salarié pour chaque cas
- **Équivalence** : le repos doit compenser la rémunération majorée due

Impossibilité de substitution unilatérale :

- L'employeur **ne peut imposer** la substitution sans base légale ou accord
- Le salarié **peut refuser** si aucune disposition ne l'y oblige
- **Protection** du droit à la majoration salariale en l'absence d'accord

Modalités pratiques

Formalisation obligatoire :

- **Accord écrit** détaillant les modalités de substitution
- **Convention collective** avec clauses spécifiques sur les jours fériés
- **Règlement interne** prévoyant les conditions d'application

Modalités de prise du repos :

- **Délai maximum** de trois mois suivant le jour férié travaillé
- **Équivalence temporelle** : durée du repos = durée du travail effectué
- **Choix des dates** en concertation avec le salarié
- **Respect des nécessités** de service

Obligations administratives :

- **Registre précis** des jours fériés travaillés
- **Suivi** des repos compensatoires accordés et pris
- **Documentation** de tous les accords de substitution
- **Information écrite** au salarié sur la date du repos compensatoire

En cas de rupture avant prise :

- **Paiement** de l'indemnité compensatoire correspondant à la majoration due
- **Calcul** sur la base de la rémunération au moment de la rupture
- **Charge de la preuve** incombant à l'employeur

Pratiques et recommandations

Sécurisation juridique :

- **Privilégier la transparence** dans la gestion des jours fériés travaillés
- **Traçabilité complète** des décisions et accords
- **Obtenir l'accord écrit** du salarié lorsque la substitution n'est pas conventionnelle
- **Éviter l'imposition unilatérale** sans base légale

Politique interne recommandée :

- **Règlement interne clair** sur la gestion des jours fériés travaillés
- **Procédures** définies pour les demandes de substitution
- **Formation** des managers aux règles applicables
- **Communication** aux salariés sur leurs droits

Gestion des délais :

- **Planification** du repos compensatoire dans les délais légaux
- **Éviter l'accumulation** de repos compensatoires non pris
- **Système de suivi** pour respecter les échéances
- **Alerte** automatique avant expiration des délais

Prévention des contentieux :

- **Documentation** de toutes les décisions relatives aux jours fériés
- **Respect strict** des accords conclus
- **Égalité de traitement** entre salariés
- **Transparence** sur les critères d'attribution

Cadre juridique

Textes de référence :

- **Articles L.232-2 à L.232-6 du Code du travail** : régime des jours fériés légaux
- **Article L.232-3** : majoration obligatoire de 100% pour travail un jour férié
- **Règles** de repos compensatoire automatique selon la situation

Jurisprudence luxembourgeoise :

- **Confirmation** que la substitution n'est licite que si elle repose sur une **base conventionnelle** ou un **accord individuel écrit**
- **Protection** des droits du salarié : impossibilité d'imposer unilatéralement la substitution
- **Équivalence** stricte entre le repos accordé et la rémunération majorée due

Contrôle administratif :

- L'**ITM** contrôle le respect de ces dispositions
- **Sanctions possibles** pour non-respect des obligations légales
- **Vérification** de l'existence et de la validité des accords de substitution

Dispositions conventionnelles :

- Les **conventions collectives sectorielles** peuvent prévoir des modalités spécifiques
- **Respect des garanties minimales** prévues par la loi obligatoire
- **Principe de faveur** : possibilité d'améliorer les droits légaux

Impératif absolu : Il est **impératif de formaliser** tout accord de substitution par écrit et de **respecter les délais** d'octroi du repos compensatoire (3 mois maximum) afin d'éviter tout risque de **contentieux** ou de **sanction administrative** de l'**ITM**. La substitution ne peut jamais être imposée unilatéralement par l'employeur.

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.