

# Comment gérer les jours fériés d'un salarié détaché : droit luxembourgeois ou droit local ?

## Réponse courte

Le salarié détaché reste soumis au **droit luxembourgeois** pour l'exécution de son contrat, incluant les **11 jours fériés légaux** prévus à l'article L.232-2 du Code du travail. Toutefois, la loi du 20 juin 2020 (transposition directive 96/71/CE) impose que le salarié bénéficie des conditions du pays d'accueil lorsqu'elles sont **plus favorables**.

L'employeur doit comparer les deux régimes et appliquer le **principe de faveur** : si le pays d'accueil prévoit des jours fériés supplémentaires ou des majorations plus élevées, ils s'ajoutent aux droits luxembourgeois. L'avenant de détachement, conforme aux formalités de détachement, doit préciser les modalités d'articulation entre les deux régimes. Le non-respect des jours fériés luxembourgeois expose l'employeur à des **sanctions pénales** (art. L.232-13).

En cas de travail un jour férié, une **majoration de 100 %** et un repos compensatoire sont dus (art. L.232-4).

## Définition

Les **jours fériés légaux** au Luxembourg sont les jours de repos obligatoires prévus par le Code du travail, pendant lesquels le salarié est dispensé de travailler tout en conservant sa rémunération. L'article L.232-2 du Code du travail énumère **11 jours fériés** : Nouvel An, lundi de Pâques, 1er mai, Journée de l'Europe, Ascension, lundi de Pentecôte, 23 juin (fête nationale), Assomption, Toussaint, et les premier et deuxième jours de Noël. En cas de détachement, la question de l'articulation entre ces jours fériés et ceux du pays d'accueil nécessite une analyse comparative.

## Questions fréquentes

### Combien de jours fériés légaux au Luxembourg ?

Le Luxembourg compte 11 jours fériés légaux : Nouvel An, lundi de Pâques, 1er mai, Journée de l'Europe, Ascension, lundi de Pentecôte, 23 juin (fête nationale), Assomption, Toussaint, et les premier et deuxième jours de Noël (article L.232-2 du Code du travail).

### Comment articuler les jours fériés des deux pays en détachement ?

L'employeur compare les régimes et applique le principe de faveur : si le pays d'accueil prévoit des jours fériés supplémentaires ou des majorations plus élevées, ils s'ajoutent aux droits luxembourgeois. Un jour férié commun ne donne qu'un seul jour de repos sans cumul. L'avenant doit préciser ces modalités.

### Comment gérer les jours fériés d'un salarié détaché ?

Le salarié détaché reste soumis au droit luxembourgeois (11 jours fériés légaux, article L.232-2). Toutefois, la loi du 20 juin 2020 (transposition directive 96/71/CE) impose que le salarié bénéficie des conditions du pays d'accueil lorsqu'elles sont plus favorables (principe de faveur).

### Que se passe-t-il si un jour férié tombe un dimanche ?

Si un jour férié luxembourgeois tombe un dimanche, le salarié bénéficie d'un jour de congé compensatoire dans les 3 mois (article L.232-3 du Code du travail). Cette règle s'applique également aux salariés détachés tant que le contrat luxembourgeois reste en vigueur pendant la mission.

### Quelle base juridique encadre les jours fériés en détachement ?

La base repose sur les articles L.232-1 (champ d'application), L.232-2 (liste des 11 jours fériés), L.232-3 (jour férié un dimanche), L.232-4 (majoration), L.232-13 (sanctions), L.010-1 (ordre public) du Code du travail et la loi du 20 juin 2020 (directive sur le détachement).

### Quelle majoration en cas de travail un jour férié luxembourgeois ?

En cas de travail un jour férié luxembourgeois, une majoration de 100 % et un repos compensatoire sont dus (article L.232-4). L'employeur luxembourgeois reste tenu de verser ces majorations même si le donneur d'ordre local impose le travail. Le non-respect expose à des sanctions pénales (article L.232-13).

## Conditions d'exercice

L'application des jours fériés au salarié détaché obéit à des règles de coordination entre droit luxembourgeois et droit local.

Situation	Règle applicable
Jours fériés luxembourgeois	Toujours applicables au salarié détaché (art. <a href="#">L.232-1</a> et <a href="#">L.232-2</a> )
Jours fériés du pays d'accueil	Applicables s'ils relèvent de l'ordre public social local et sont plus favorables
Jour férié commun	Un seul jour de repos, sans cumul
Jour férié luxembourgeois un dimanche	Droit à un jour de congé compensatoire dans les 3 mois (art. <a href="#">L.232-3</a> )
Travail un jour férié luxembourgeois	Majoration de 100 % et jour de repos compensatoire (art. <a href="#">L.232-4</a> )
Jour férié local uniquement	Applicable si l'ordre public social du pays d'accueil l'impose

## Modalités pratiques

La gestion opérationnelle des jours fériés en situation de détachement nécessite une organisation rigoureuse.

Action	Détail
<b>Cartographie</b>	Établir la liste comparative des jours fériés luxembourgeois et du pays d'accueil avant le départ
<b>Avenant contractuel</b>	Préciser dans l'avenant de détachement les modalités de gestion des jours fériés des deux pays
<b>Planning</b>	Intégrer les jours fériés des deux régimes dans le planning du salarié détaché
<b>Paie</b>	Paramétrer la paie pour appliquer les majorations luxembourgeoises en cas de travail un jour férié
<b>Communication</b>	Informar le donneur d'ordre dans le pays d'accueil des jours fériés luxembourgeois du salarié
<b>Suivi</b>	Documenter les jours fériés effectivement chômés et ceux travaillés avec les majorations appliquées

## Pratiques et recommandations

**Établir** un calendrier comparatif des jours fériés des deux pays dès la préparation du détachement permet d'anticiper les situations de chevauchement ou de conflit. Il est recommandé d'inscrire explicitement dans l'avenant de détachement que le salarié bénéficie des 11 jours fériés luxembourgeois, complétés par les éventuels jours fériés locaux supplémentaires lorsque l'ordre public social du pays d'accueil l'exige.

**Coordonner** avec l'entreprise d'accueil ou le donneur d'ordre est essentiel pour que les jours fériés luxembourgeois soient respectés sur le lieu de travail étranger. En cas de travail imposé un jour férié luxembourgeois par le donneur d'ordre local, l'employeur luxembourgeois reste tenu de verser la majoration de 100 % et d'accorder le repos compensatoire conformément à l'article [L.232-4](#). **Documenter** précisément les jours fériés chômés et travaillés dans le relevé d'heures du salarié détaché est indispensable pour la traçabilité en cas de contrôle de l'[ITM](#).

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <a href="#">L.232-1</a> du Code du travail</b>	Champ d'application des dispositions sur les jours fériés
<b>Art. <a href="#">L.232-2</a> du Code du travail</b>	Liste des 11 jours fériés légaux au Luxembourg
<b>Art. <a href="#">L.232-3</a> du Code du travail</b>	Jour férié tombant un dimanche — congé compensatoire
<b>Art. <a href="#">L.232-4</a> du Code du travail</b>	Travail un jour férié — majoration et repos compensatoire
<b>Art. <a href="#">L.232-13</a> du Code du travail</b>	Sanctions pénales en cas de non-respect
<b>Loi du 20 juin 2020</b>	Transposition de la directive sur le détachement de travailleurs
<b>Art. <a href="#">L.010-1</a> du Code du travail</b>	Dispositions d'ordre public applicables sur le territoire luxembourgeois

Le principe de faveur implique une comparaison globale des régimes, et non avantage par avantage. En pratique, les jours fériés luxembourgeois non reconnus dans le pays d'accueil (comme le 23 juin ou la Journée de l'Europe) peuvent créer des tensions organisationnelles avec le donneur d'ordre local. Une communication anticipée et formalisée avec toutes les parties prenantes est indispensable.

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.