Les jours fériés non travaillés sont-ils payés au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, les jours fériés non travaillés sont **payés** au Luxembourg, à condition que le salarié ait été présent au travail la **veille et le lendemain** du jour férié, sauf en cas d'absence justifiée (congé légal, incapacité de travail médicalement constatée, ou autre motif légitime reconnu par la loi).

Le maintien de la rémunération s'applique à **tous les salariés**, quel que soit leur type de contrat ou leur temps de travail, sous réserve du respect des conditions d'assiduité. Si le jour férié coïncide avec un jour habituellement non travaillé ou un dimanche, le salarié a droit à un **jour de congé compensatoire**, à accorder dans un délai de **trois mois**.

Définition

Les **jours fériés légaux** au Luxembourg sont des jours de repos obligatoires fixés par la loi, durant lesquels l'activité professionnelle est suspendue, sauf exceptions prévues par la législation.

Un **jour férié non travaillé** correspond à un jour férié où le salarié n'effectue aucune prestation, soit parce que l'entreprise est fermée, soit parce que le jour férié coïncide avec un jour habituellement non travaillé pour le salarié.

Le maintien de la rémunération vise à garantir que le salarié ne subisse aucune perte de salaire du fait de la suspension de l'activité pour cause de jour férié légal.

Questions fréquentes

Comment est rémunéré un salarié qui travaille effectivement un jour férié ?

Le salarié qui travaille un jour férié perçoit son salaire normal plus une majoration de 100% pour les heures prestées ce jour-là, soit un doublement de sa rémunération habituelle pour les heures travaillées.

Les jours fériés non travaillés sont-ils payés au Luxembourg ?

Oui, les jours fériés non travaillés sont payés au Luxembourg pour tous les salariés, à condition d'avoir été présent la veille et le lendemain du jour férié, sauf en cas d'absence justifiée (congé légal, incapacité de travail médicalement constatée, ou autre motif légitime).

Que se passe-t-il si le jour férié tombe sur un jour de repos habituel ?

Si le jour férié coïncide avec un jour habituellement non travaillé par le salarié, aucune compensation salariale n'est due et aucune récupération n'est obligatoire, sauf si une convention collective prévoit des dispositions plus favorables.

Quelles sont les conditions pour bénéficier du paiement d'un jour férié non travaillé ?

Le salarié doit être présent au travail la veille et le lendemain du jour férié. Cette condition ne s'applique pas en cas d'absence justifiée comme un congé légal, une incapacité de travail médicalement constatée, ou tout autre motif légitime reconnu par la loi.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Tout salarié lié par un contrat de travail bénéficie du paiement du jour férié non travaillé, sous réserve du respect des **conditions d'assiduité** :

Présence obligatoire :

- La veille du jour férié
- Le lendemain du jour férié

Sauf absence justifiée :

- Congé légal
- Incapacité de travail médicalement constatée
- Autre motif légitime reconnu par la loi

Cette règle s'applique à :

- Tous les types de contrats (CDI, CDD)
- Temps plein ou temps partiel
- Apprentis et contrats d'apprentissage

L'**égalité de traitement** doit être respectée entre tous les salariés, sans discrimination.

Modalités pratiques

Si le jour férié coïncide avec un jour normalement travaillé :

- La rémunération habituelle est **maintenue** sans diminution

Si le jour férié tombe sur un jour de repos ou un dimanche :

- Le salarié a droit à un **jour de congé compensatoire**
- À accorder dans un délai de **trois mois**
- À prendre obligatoirement en nature, sans compensation financière

En cas de travail effectif un jour férié :

- Salaire normal **plus**
- Majoration de **100%** pour les heures prestées

L'employeur doit assurer la **traçabilité** des présences et absences autour des jours fériés afin de justifier le maintien ou non de la rémunération.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de :

- **Vérifier systématiquement** les plannings individuels
- **Informer clairement** les salariés des modalités applicables
- **Documenter** toute absence justifiée autour d'un jour férié

Points d'attention :

- **Consulter** les conventions collectives pour dispositions plus favorables
- Possibilité de récupération du jour férié sur jour de repos
- Compensation supplémentaire éventuelle

Veiller à :

- L'**égalité de traitement** entre salariés
- L'application **stricte** des règles légales
- La **conservation** de la documentation

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.232-2** : liste des jours fériés légaux
- **Articles L.232-6 et L.232-9** : modalités de rémunération et conditions d'assiduité
- **Articles L.232-3 et L.232-6** : congé compensatoire (jour férié tombant un dimanche ou un jour non travaillé)
- **Article L.232-7** : dispositions relatives au travail effectué un jour férié

Loi du 10 avril 1976 portant réglementation des jours fériés légaux

Principes généraux :

- **Articles L.251-1 et suivants** : égalité de traitement
- **Article L.232-8** : registre des heures prestées les jours fériés

Assurez-vous de conserver une documentation précise des absences et présences autour des jours fériés pour garantir la conformité légale et prévenir tout litige relatif au paiement des jours fériés non travaillés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois