Le travail un jour férié ouvre-t-il droit à une majoration ?

Réponse courte

Oui, le travail effectué un jour férié au Luxembourg ouvre droit à une majoration. Toute prestation réalisée un jour férié légal donne droit à une rémunération majorée de **100%** pour les heures effectivement prestées, en plus du salaire normal correspondant à la journée.

Un **congé compensatoire** d'une journée n'est dû que dans des cas particuliers, notamment lorsque deux jours fériés légaux tombent le même jour. Si le jour férié travaillé coïncide avec un dimanche, la majoration pour travail dominical (**70%**) s'ajoute à celle du jour férié, portant la majoration totale à **170%** pour les heures concernées.

Définition

Au Luxembourg, les **jours fériés légaux** sont des jours de repos obligatoires pour les salariés, fixés par l'article L.232-2 du Code du travail.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler un jour férié légal, ce travail est considéré comme une **prestation exceptionnelle**, distincte du travail habituel, et ouvre droit à une compensation spécifique prévue par la législation.

Questions fréquentes

Comment doit apparaître la majoration jour férié sur le bulletin de paie ?

L'employeur doit faire apparaître distinctement la majoration jour férié sur le bulletin de paie et conserver les preuves et justificatifs. En cas de litige sur la compensation, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Que se passe-t-il si un jour férié coïncide avec un dimanche travaillé ?

Si le jour férié travaillé coïncide avec un dimanche, les majorations se cumulent : la majoration pour travail dominical (70%) s'ajoute à celle du jour férié (100%), portant la majoration totale à 170% pour les heures concernées.

Quelle majoration s'applique pour le travail effectué un jour férié au Luxembourg ?

Le travail effectué un jour férié au Luxembourg donne droit à une majoration de 100% pour les heures effectivement prestées, en plus du salaire normal de la journée. Le salarié bénéficie également d'un congé compensatoire d'une journée à prendre ultérieurement.

Un employeur peut-il obliger un salarié à travailler un jour férié ?

Non, sauf exceptions prévues par la loi, convention collective ou pour les secteurs nécessitant une continuité de service (hôpitaux, transports, hôtellerie). En dehors de ces cas, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié et respecter les procédures de consultation.

Conditions d’exercice

Le travail un jour férié ne peut être imposé que dans les cas expressément prévus :

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

- Par la **loi**
- Par **convention collective**
- Secteurs nécessitant une continuité de service :
    - Hôpitaux
    - Transports
    - Hôtellerie

En dehors de ces exceptions :

- L'employeur doit obtenir l'**accord du salarié**
- Respecter les procédures de consultation prévues

Le salarié qui travaille un jour férié doit bénéficier d'une compensation, sauf si le jour férié coïncide avec un jour de repos habituel sans prestation effective.

Modalités pratiques

Conformément à l'article L.232-7 du Code du travail :

Rémunération :

- Salaire normal de la journée **plus**
- Majoration de **100%** pour les heures effectivement prestées
- Applicable aux salariés mensualisés et horaires

Congé compensatoire (cas particuliers) :

- **Une journée** si deux jours fériés légaux tombent le même jour
- À accorder dans un délai de **trois mois**
- Repos compensatoire dominical également dû si le jour férié travaillé tombe un dimanche

Cumul avec le dimanche :

- Si jour férié = dimanche
- Majoration travail dominical : **70%**
- Majoration jour férié : **100%**
- Total : **170%** de majoration

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

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

- **Formaliser par écrit** la demande de travail un jour férié
- **Informer clairement** le salarié de ses droits :
    - Majoration salariale
    - Congé compensatoire éventuel

L'employeur doit :

- Faire apparaître **distinctement** la majoration sur les bulletins de paie
- **Conserver** les preuves et justificatifs

En cas de litige sur la compensation :

- La **charge de la preuve** incombe à l'employeur

Les conventions collectives peuvent prévoir :

- Des dispositions **plus favorables**
- Jamais moins avantageuses que le minimum légal

Cadre juridique

- **Articles L.232-2 à L.232-7 du Code du travail** : jours fériés légaux et majoration du travail un jour férié
- **Loi du 10 avril 1976** : réglementation des jours fériés légaux

Toute dérogation défavorable au salarié est **nulle**.

Veillez à anticiper la planification des congés compensatoires afin d'éviter toute accumulation non prise, source de contentieux lors de la rupture du contrat de travail.

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