Jour férié travaillé compensé par un jour de repos : est-ce autorisé ?

Réponse courte

Non, un simple jour de repos ne peut pas remplacer la compensation légale : un jour férié travaillé au Luxembourg donne **obligatoirement** droit à la rémunération normale du jour férié et à une majoration de **100%** pour les heures effectivement prestées. Un jour de congé compensatoire, à accorder dans un délai de **trois mois**, ne s'y ajoute que dans des cas particuliers : jour férié tombant un dimanche (repos compensatoire dominical) ou deux jours fériés légaux tombant le même jour.

Une convention collective peut prévoir un repos compensatoire supplémentaire, à condition d'être plus favorable que le minimum légal. La prise effective d'un tel repos doit être **documentée** pour garantir la traçabilité et la conformité légale.

Définition

Au Luxembourg, les **jours fériés légaux** sont des jours de repos obligatoires pour les salariés, tels que définis à l'article L.232-2 du Code du travail. Travailler un jour férié constitue une exception au principe du repos, encadrée par des règles strictes en matière de compensation et de rémunération.

Les jours fériés sont au nombre de **onze par an** et bénéficient à tous les salariés, sans distinction de statut ou d'ancienneté. Le respect de l'**égalité de traitement** entre salariés est une obligation légale lors de l'application des règles relatives aux jours fériés.

Questions fréquentes

Comment est fixée la date du repos compensatoire pour un jour férié travaillé ?

La date du repos compensatoire est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut d'accord, l'employeur fixe la date en tenant compte des nécessités du service et des souhaits du salarié, dans le respect du délai légal de trois mois.

Dans quels cas un employeur peut-il faire travailler un salarié un jour férié ?

Le travail un jour férié n'est autorisé que dans des secteurs où l'activité ne peut être interrompue (services de santé, hôtellerie, transports, sécurité) ou dans des circonstances exceptionnelles dûment justifiées. Le salarié ne peut être contraint de travailler sans motif légal valable.

Qu'est-ce que la compensation d'un jour férié travaillé au Luxembourg ?

Au Luxembourg, un jour férié travaillé doit obligatoirement être compensé par un jour de repos supplémentaire à accorder dans un délai de trois mois. Ce repos compensatoire s'ajoute à la rémunération normale du jour férié et à une majoration de 100% pour les heures effectivement prestées.

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

Que risque l'employeur s'il ne respecte pas l'obligation de repos compensatoire ?

En cas de non-respect du délai de trois mois pour accorder le repos compensatoire, le salarié peut réclamer le bénéfice du repos ou une indemnisation équivalente. L'employeur s'expose également à des sanctions civiles et administratives ainsi qu'à un risque de contentieux prud'homal.

Conditions d’exercice

Le recours au travail un jour férié n'est autorisé que dans les cas prévus par la loi :

- Secteurs où l'activité ne peut être interrompue :
  - Services de santé
  - Hôtellerie
  - Transports
  - Sécurité
- Circonstances exceptionnelles dûment justifiées

L'employeur doit respecter :

- Les dispositions relatives à la **durée maximale** du travail (article L.211-12)
- Le **repos hebdomadaire** (article L.231-1)

Le salarié ne peut être contraint de travailler un jour férié sans :

- Motif légal valable
- Respect des procédures prévues

L'**encadrement humain** et la **traçabilité** des décisions sont requis pour garantir la conformité et la protection des droits.

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié travaille un jour férié légal :

Compensation obligatoire :

- La rémunération normale du jour férié (taux normal)
- Une majoration de **100%** pour les heures prestées (article L.232-7)

Congé compensatoire (cas particuliers uniquement) :

- Jour férié tombant un **dimanche** : repos compensatoire dominical (article L.231-7)
- **Deux jours fériés** tombant le même jour : un jour de congé compensatoire à accorder dans un délai de **trois mois** (article L.232-7, paragraphe 3bis)

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

Fixation de la date :

- D'un **commun accord** entre employeur et salarié
- À défaut, l'employeur fixe la date en tenant compte :
    - Des nécessités du service
    - Des souhaits du salarié

La prise effective du repos doit être **documentée** pour assurer la traçabilité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Formaliser** la prise du repos compensatoire par écrit :
    - Courriel
    - Note de service
    - Avenant au planning
- Assurer la **traçabilité** pour éviter tout litige

L'employeur doit veiller à :

- La prise **effective** du repos dans le délai légal de trois mois
- En cas de non-respect : le salarié peut réclamer :
    - Le bénéfice du repos compensatoire
    - Ou une indemnisation équivalente

Il est conseillé de :

- **Informer** les salariés des modalités de compensation
- **Intégrer** ces règles dans le règlement interne
- Garantir l'**égalité de traitement** et la **transparence**

Cadre juridique

- **Articles L.232-2 à L.232-7 du Code du travail** : jours fériés, compensation, rémunération
- **Article L.211-12 du Code du travail** : durée maximale du travail
- **Article L.231-1 du Code du travail** : repos hebdomadaire
- **Article L.251-1 du Code du travail** : égalité de traitement
- **Conventions collectives** : sous réserve de dispositions plus favorables

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

Veillez à documenter systématiquement l'octroi du repos compensatoire et à respecter strictement le délai de trois mois. Le non-respect expose l'employeur à des sanctions civiles et administratives, ainsi qu'à un risque de contentieux devant le tribunal du 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.