

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de travail les jours fériés ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois doit s'assurer que le recours au travail les jours fériés est justifié par la nature de l'activité et, si nécessaire, obtenir une autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Il doit également tenir un registre précis des heures travaillées et informer les salariés de leurs droits à compensation.

En cas de travail un jour férié, l'employeur doit verser au salarié, en plus du salaire normal, une majoration de 100 % pour les heures effectivement prestées. Si le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire ou un congé légal, un jour de congé compensatoire doit être accordé dans les trois mois.

L'employeur doit communiquer clairement les modalités de récupération et de paiement des majorations, respecter les règles relatives au repos hebdomadaire et à la durée maximale du travail, et conserver la preuve du respect de toutes ces obligations pour éviter tout contentieux.

Définition

Au Luxembourg, les jours fériés légaux sont fixés par l'article L.232-2 du Code du travail. Il s'agit de jours chômés et payés, au nombre de onze par an, durant lesquels le travail est en principe interdit. Toutefois, certaines activités peuvent nécessiter la présence de salariés lors de ces jours. L'employeur qui requiert la prestation de travail durant un jour férié doit respecter des obligations spécifiques en matière d'autorisation, de rémunération et de repos compensatoire.

Conditions d'exercice

Le recours au travail les jours fériés est strictement encadré. Il n'est autorisé que dans les secteurs ou situations où l'interruption du travail est impossible ou préjudiciable, notamment dans les établissements de soins, de sécurité, de transport, d'hôtellerie-restauration, ou en cas de travaux urgents. L'employeur doit s'assurer que la nature de l'activité justifie le recours au travail lors d'un jour férié. Dans certains cas, une autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM) est requise, notamment pour les travaux non expressément prévus par la loi ou les conventions collectives.

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié travaille un jour férié légal, l'employeur est tenu de lui accorder, en plus du salaire normal pour ce jour, une majoration de 100 % pour les heures effectivement prestées. Cette majoration s'applique indépendamment du mode de rémunération (horaire, mensuel, etc.). Si le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire ou un

congé légal, le salarié a droit à un jour de congé compensatoire à prendre dans les trois mois. L'employeur doit veiller à la tenue d'un registre précis des heures travaillées les jours fériés et à l'information des salariés concernés sur leurs droits à compensation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'anticiper les besoins en personnel pour les jours fériés et d'en informer les salariés suffisamment à l'avance. Les modalités de récupération et de paiement des majorations doivent être clairement communiquées, idéalement par écrit. L'affichage des jours fériés et des règles applicables dans l'entreprise contribue à la transparence et à la prévention des litiges. L'employeur doit également veiller à respecter les dispositions relatives au repos hebdomadaire et à la durée maximale du travail, même en cas de travail les jours fériés.

Cadre juridique

Les obligations de l'employeur en matière de travail les jours fériés sont fixées par les articles [L.232-2](#) à [L.232-6](#) du Code du travail. Les modalités de compensation et de majoration salariale sont précisées par l'article [L.232-4](#). Les dérogations et autorisations relèvent de l'article [L.232-5](#) et de la compétence de l'ITM. La jurisprudence nationale rappelle que toute dérogation injustifiée expose l'employeur à des sanctions administratives et à des rappels de salaire en faveur du salarié.

L'employeur doit systématiquement vérifier si une autorisation spécifique est requise pour le travail les jours fériés dans son secteur et conserver la preuve du respect des obligations légales afin d'éviter tout contentieux.

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.