

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, 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**.

Questions fréquentes

Combien de jours fériés légaux compte-t-on au Luxembourg ?

L'article L.232-2 du Code du travail fixe onze jours fériés légaux par an. Ce sont des jours chômés et payés durant lesquels le travail est en principe interdit, sauf dans les secteurs nécessitant la continuité d'activité et selon les dérogations prévues.

Le bulletin de paie doit-il distinguer la majoration jour férié ?

Oui. Le bulletin de paie doit distinguer clairement la majoration de 100 % pour travail effectif un jour férié du salaire ordinaire. Cette traçabilité est essentielle pour la conformité et pour répondre à un éventuel contrôle de l'ITM.

Les mineurs peuvent-ils travailler les jours fériés au Luxembourg ?

Non, les mineurs bénéficient d'une protection spéciale, tout comme les femmes enceintes. Le principe d'égalité de traitement et la non-discrimination s'imposent dans la désignation des salariés appelés à travailler les jours fériés au sein de l'entreprise.

Que se passe-t-il si un jour férié coïncide avec un jour de repos ?

Si le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire ou un congé légal, un jour de congé compensatoire doit être accordé au salarié dans les trois mois. L'employeur doit communiquer clairement les modalités de récupération.

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de travail un jour férié au Luxembourg ?

L'employeur doit justifier le recours par la nature de l'activité, obtenir si nécessaire l'autorisation de l'ITM, tenir un registre précis des heures travaillées, informer les salariés de leurs droits à compensation et verser une majoration de 100 % en plus du salaire normal.

Quels secteurs peuvent travailler les jours fériés sans autorisation préalable ?

Les secteurs à continuité obligatoire (soins, sécurité), de transport, hôtellerie, restauration et les travaux urgents (prévention d'accidents ou dommages) peuvent travailler les jours fériés. Les autres cas requièrent une autorisation de l'ITM hors dérogation légale.

Conditions d'exercice

Le recours au travail les jours fériés est limité aux cas énumérés ci-dessous.

Condition	Exigence
Justification du recours	Interruption impossible ou préjudiciable
Soins, sécurité	Secteurs à continuité obligatoire
Transport, hôtellerie	Secteurs par nature en activité
Restauration	Activité dominicale et festive
Travaux urgents	Prévention d'accidents ou dommages
Autorisation <u>ITM</u>	Requise hors dérogation légale
Protection spéciale	Mineurs, femmes enceintes
Égalité de traitement	Non-discrimination entre salariés

Modalités pratiques

La rémunération et la compensation du jour férié suivent des règles précises.

Étape	Modalité
Salaire du jour férié	Payé même non travaillé
Majoration pour travail effectif	100 % du salaire horaire
Coïncidence avec repos hebdomadaire	Jour de congé compensatoire dans les 3 mois
Registre des heures	Tenue obligatoire
Information préalable	Droits à compensation communiqués
Bulletins de paie	Distinction claire des majorations
Rythme de travail	Respect du repos et durée maximale
Contrôle <u>ITM</u>	Présentation des registres

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

Référence	Objet
Articles L.231-1 à L.232-7 (Code du travail)	Jours fériés légaux et repos hebdomadaire
Art. L.232-2 du Code du travail	Liste des jours fériés légaux
Art. L.232-3 à L.232-6	Régime de rémunération et de compensation
Majoration de 100 %	Travail effectif un jour férié
Compétence ITM	Contrôle et autorisation des dérogations
Jurisprudence nationale	Sanctions pour dérogation injustifiée
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

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.