

Le salarié travaillant un jour férié a-t-il droit à une compensation financière ?

Réponse courte

Le salarié travaillant un jour férié au Luxembourg a droit à une **compensation financière** cumulative. Il perçoit d'une part son salaire habituel pour le jour férié (comme s'il ne travaillait pas) et, d'autre part, une **majoration de 100 %** de son salaire horaire normal pour chaque heure effectivement travaillée ce jour-là. Ces compensations sont d'ordre public et s'imposent à tous les employeurs.

Aucun repos compensatoire n'est automatiquement prévu par la loi, sauf disposition plus favorable dans la **convention collective** ou un accord d'entreprise. Ces compensations s'appliquent à tous les salariés, y compris à temps partiel, au prorata des heures travaillées, sans condition d'ancienneté. L'employeur doit pouvoir justifier le paiement par les bulletins de paie en cas de litige.

Définition

Au Luxembourg, un **jour férié légal** est une **journée chômée et payée**, fixée par l'article [L.232-2](#) du Code du travail. Lorsqu'un salarié travaille un jour férié, il bénéficie d'un **régime de compensation** spécifique, distinct de celui applicable aux jours ouvrables ordinaires. Cette compensation vise à reconnaître la particularité du **travail effectué** lors d'une journée normalement non travaillée.

Questions fréquentes

Le salarié travaillant un jour férié a-t-il droit à une compensation financière ?

Oui. Il perçoit son salaire habituel pour le jour férié (comme s'il ne travaillait pas), plus une majoration de 100 % de son salaire horaire normal pour chaque heure effectivement travaillée ce jour-là. Ces compensations cumulatives sont d'ordre public.

Les salariés à temps partiel ont-ils droit aux mêmes compensations ?

Oui. Les compensations s'appliquent à tous les salariés, y compris à temps partiel, au prorata des heures travaillées, sans condition d'ancienneté. Le bulletin de paie doit distinguer clairement la rémunération du jour férié et la majoration pour travail effectif.

Quel est le total perçu par un salarié pour un jour férié travaillé ?

Le salarié cumule la rétribution normale du jour férié et la rémunération des heures effectives majorée de 100 %, soit l'équivalent de 300 % des heures travaillées. Cette compensation s'impose à tous les employeurs sans condition d'ancienneté.

Sur qui repose la charge de la preuve du paiement de la majoration ?

La charge de la preuve du paiement de la majoration incombe à l'employeur en cas de litige. Les bulletins de paie servent de justificatif et doivent distinguer clairement le salaire du jour férié et la majoration de 100 % pour travail effectif.

Un repos compensatoire est-il automatiquement prévu en plus du paiement majoré ?

Non. Aucun repos compensatoire n'est automatiquement prévu par la loi pour un jour férié travaillé hors coïncidence avec un repos. Une disposition plus favorable peut être prévue par la convention collective ou un accord d'entreprise.

Une convention collective peut-elle prévoir une compensation supérieure ?

Oui. La convention collective peut prévoir des compensations supplémentaires : repos compensatoire, majoration supérieure à 100 %, jours de congé additionnels. L'employeur doit consulter la convention applicable à son secteur ou son entreprise.

Conditions d'exercice

Le droit à compensation concerne tout salarié du secteur privé au Luxembourg.

Condition	Exigence
Contrat de travail	Droit luxembourgeois, CDI ou CDD
Temps de travail	Plein temps ou partiel admis
Ancienneté	Aucune condition requise
Demande expresse	Ou nécessité d'organisation
Secteur éligible au travail	Santé, transports, hôtellerie, continuité
Respect des exceptions	Prévues par loi ou convention collective
Mineurs	Protection spécifique
Égalité de traitement	Non-discrimination

Modalités pratiques

Le régime de compensation combine salaire du jour férié et majoration cumulative.

Étape	Modalité
Salaire du jour férié	Payé comme si non travaillé
Majoration pour travail effectif	100 % du salaire horaire normal
Cumul des deux composantes	Obligatoire
Temps partiel	Prorata des heures travaillées
Repos compensatoire	Non automatique (sauf convention)
Bulletin de paie	Distinction claire salaire/majoration
Charge de la preuve	Incombe à l'employeur
Convention collective	Peut prévoir un régime plus favorable

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **formaliser par écrit** la demande de travail un jour férié et d'informer le salarié des **modalités de compensation** applicables. Les **bulletins de paie** doivent distinguer clairement la rémunération du jour férié et la majoration pour travail effectif. En cas de litige, la **charge de la preuve** du paiement de la majoration incombe à l'employeur. Il est conseillé de consulter la **convention collective** applicable, qui peut prévoir des compensations supplémentaires (repos compensatoire, majoration supérieure à 100 %). L'employeur doit également garantir le respect des règles relatives à l'**égalité de traitement**, à la durée maximale du travail et au repos hebdomadaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.231-1 à L.232-7 (Code du travail)	Jours fériés légaux
Art. L.232-2 du Code du travail	Liste des jours fériés
Art. L.232-3 du Code du travail	Salaire du jour férié
Art. L.232-4 du Code du travail	Majoration de 100 % pour travail effectif
Cour supérieure, 18 décembre 2014, n° 39351	Régime de compensation
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

L'absence de majoration pour travail un jour férié expose l'employeur à des sanctions administratives, à des rappels de salaire et, en cas de contentieux, à des dommages et intérêts. Il est impératif d'assurer la traçabilité des heures travaillées et des compensations versées.

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.