L'entreprise de service continu peut-elle imposer le travail les jours fériés ?

Réponse courte

L'employeur d'une **entreprise de service continu** peut imposer le travail les jours fériés légaux uniquement si les **conditions spéciales** de l'entreprise ne permettent pas de chômer ce jour, conformément à l'**article L.232-7** du Code du travail. L'employeur doit pouvoir justifier de la nécessité opérationnelle de la continuité (santé, sécurité, énergie, transports, processus techniques ininterrompus).

Le recours doit être limité aux salariés strictement nécessaires et discuté avec la **délégation du personnel** dans le cadre de sa mission de consultation sur le temps de travail (art. L.414-3, point 10°).

Les salariés occupés ont droit à la **rétribution normale** (L.232-6) **plus** au salaire des heures effectivement prestées **majoré de 100 %** (L.232-7), soit une rémunération totale de **300 %** des heures travaillées. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

L'employeur tient un **registre spécial** des heures et rémunérations (L.232-8), à la disposition de l'ITM. Le non-respect expose à des sanctions pénales (L.232-13).

Définition

Une **entreprise de service continu** est une structure dont l'activité ne peut être interrompue sans préjudice grave en raison de contraintes opérationnelles, techniques ou de service public. Le Code du travail luxembourgeois ne donne pas de définition fermée pour les jours fériés mais autorise, à l'**article L.232-7**, le travail un jour férié lorsque les **conditions spéciales de l'entreprise** ne permettent pas de chômer.

Sont typiquement concernés les hôpitaux et institutions de soins, les services de sécurité publique, les transports, l'énergie et l'eau, les télécommunications, ainsi que les industries dont le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques. Le **régime des jours fériés** est encadré par les articles **L.232-1 à L.232-13** du Code du travail (régime distinct du repos dominical, régi par les articles L.231-1 et suivants).

Questions fréquentes

La consultation de la délégation du personnel est-elle obligatoire ?

Oui. L'article L.414-3 (10°) impose la consultation de la délégation du personnel sur les questions de temps de travail. Une annexe au règlement intérieur ou un accord d'entreprise peut formaliser l'organisation du travail des jours fériés.

Le congé compensatoire est-il dû si le jour férié n'est pas travaillé contractuellement ?

Oui. L'article L.232-6 §2 prévoit un congé compensatoire à accorder sous 3 mois si le jour férié tombe sur un jour normalement non travaillé selon le contrat. Ce congé garantit l'égalité de traitement entre salariés.

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

Quel registre tenir pour le travail un jour férié au Luxembourg ?

L'article L.232-8 impose un registre spécial des heures et rétributions, à la disposition de l'ITM. Ce registre doit pouvoir être présenté à toute demande de l'inspection du travail, sous peine de sanctions pénales prévues à l'article L.232-13.

Quel repos minimal s'impose même en service continu ?

Le repos quotidien de 11 heures consécutives minimum (L.211-16 §3) et le repos hebdomadaire de 44 heures ininterrompues (L.231-11) s'imposent même en cas de travail un jour férié. Ces minima protègent la santé et la sécurité du salarié.

Quelle est la rémunération totale d'un jour férié travaillé en service continu ?

Le salarié perçoit la rétribution normale (L.232-6) plus le salaire des heures prestées majoré de 100 % (L.232-7), soit une rémunération totale de 300 % des heures travaillées. Si le jour férié coïncide avec un dimanche, +70 % supplémentaire s'ajoute.

Quelles sanctions en cas de non-respect du régime des jours fériés ?

L'article L.232-13 prévoit un emprisonnement de 8 jours à 3 mois et/ou une amende de 251 € à 50 000 €. L'employeur doit pouvoir justifier les conditions spéciales rendant indispensable le travail un jour férié et le respect intégral des compensations.

Une entreprise de service continu peut-elle imposer le travail les jours fériés ?

Oui, conformément à l'article L.232-7, si les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer ce jour. L'employeur doit justifier la nécessité opérationnelle (santé, sécurité, énergie, transports, processus techniques) et limiter le recours aux salariés strictement nécessaires.

Conditions d’exercice

L'imposition du travail un jour férié est soumise à des conditions précises propres à la justification de la continuité.

Condition	Exigence	Base légale
Conditions spéciales	Continuité indispensable, justifiée par l'employeur	Art. L.232-7
Limitation du périmètre	Salariés strictement nécessaires	Art. L.232-7
Consultation préalable	Délégation du personnel sur les questions de temps de travail	Art. L.414-3 (10°)
Information sur le temps de travail	Délégation informée et consultée	Art. L.414-3 (10°)
Égalité de traitement	Non-discrimination dans la désignation	Titre V Livre II
Repos quotidien	11 h consécutives minimum	Art. L.211-16 §3
Repos hebdomadaire	44 h ininterrompues minimum	Art. L.231-11
Registre obligatoire	Heures prestées + rétributions	Art. L.232-8

Modalités pratiques

Le dispositif d'imposition repose sur une planification rigoureuse et une rémunération majorée garantie.

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

Élément	Valeur / Modalité	Base légale
Rétribution de base	Salaire des heures normalement prestées	Art. L.232-6 §1
Salaire heures travaillées	Tarif horaire normal	Art. L.232-7 §1
Majoration jour férié	**+ 100 %** des heures effectivement prestées	Art. L.232-7 §1
Rémunération totale	**300 %** des heures travaillées	Art. L.232-6 + L.232-7
Cumul si dimanche	+ 70 % au titre du travail dominical	Art. L.232-7 §3 et L.231-7 §2
Congé compensatoire (jour non travaillé contrat)	À accorder sous **3 mois**	Art. L.232-6 §2
Registre des heures fériées	Tenue obligatoire, à présenter à l'ITM	Art. L.232-8
Sanction pénale (non-respect)	Emprisonnement 8 jours-3 mois et/ou amende **251 € à 50 000 €**	Art. L.232-13

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser par écrit** la procédure interne relative au travail les jours fériés, en précisant les **critères d'affectation**, les rotations équitables et les modalités de compensation. La documentation des conditions spéciales justifiant la continuité (nature technique, contraintes de service public, sécurité) est essentielle en cas de contrôle de l'ITM.

L'**information et consultation** de la délégation du personnel sur les questions de temps de travail (art. L.414-3 point 10°) renforce la sécurité juridique. L'employeur peut négocier avec la délégation une **annexe au règlement intérieur** ou un accord d'entreprise sur l'organisation du travail des jours fériés.

Privilégier le **volontariat** lorsque c'est opérationnellement possible, et notifier toute modification du planning dans un délai compatible avec la vie privée des salariés. Vérifier l'application correcte de la **majoration de 100 %** sur les bulletins de salaire et le cumul éventuel avec la majoration dominicale lorsque le jour férié coïncide avec un dimanche.

S'assurer que le **registre prévu à L.232-8** est tenu à jour et présentable à toute demande de l'inspectorat du travail. Vérifier l'existence éventuelle de dispositions plus favorables dans la **convention collective applicable** (majorations supérieures, contreparties additionnelles).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.232-1	Champ d'application du régime des jours fériés (secteur privé)
Art. L.232-2	Énumération des jours fériés légaux (11 jours)
Art. L.232-3	Congé compensatoire si jour férié = dimanche
Art. L.232-6	Rétribution normale du jour férié (heures normalement prestées)
Art. L.232-7	Travail effectif un jour férié — majoration de 100 %
Art. L.232-8	Registre obligatoire des heures et rétributions
Art. L.232-13	Sanctions pénales (251 € à 50 000 € + emprisonnement)
Art. L.211-16 §3	Repos quotidien de 11 heures consécutives
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire de 44 heures ininterrompues
Art. L.414-3 (10°)	Consultation de la délégation sur les questions de temps de travail

L'employeur doit pouvoir justifier à tout moment des **conditions spéciales** rendant indispensable le travail un jour férié et démontrer le respect intégral des compensations. À défaut, il s'expose aux sanctions pénales prévues à l'article L.232-13 et à un contentieux devant la juridiction 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.