

Le travail un jour férié doit-il être mentionné dans le contrat ou règlement intérieur ?

Réponse courte

Le **travail un jour férié** n'a pas à être obligatoirement mentionné dans le contrat de travail ou le règlement intérieur, sauf si la nature du poste implique régulièrement une activité durant ces jours. Dans ce cas, il est fortement recommandé d'en faire **mention expresse** pour informer clairement le salarié et prévenir tout litige ultérieur sur l'étendue des obligations du salarié.

En l'absence de mention contractuelle ou réglementaire, l'employeur ne peut **exiger** du salarié qu'il travaille un jour férié, sauf disposition légale ou conventionnelle spécifique. Toute obligation ou possibilité de travail un jour férié doit donc être formalisée dans les documents internes ou contractuels pour sécuriser la relation de travail. Les compensations légales (salaire du jour férié, majoration de 100 %) s'appliquent systématiquement.

Définition

Un **jour férié légal** au Luxembourg est un **jour chômé et payé**, déterminé par l'article L.232-2 du Code du travail. Sauf exceptions prévues par la loi, l'employeur ne peut exiger la **prestation de travail** durant ces jours. Le travail un jour férié désigne toute activité professionnelle réalisée à la demande de l'employeur lors d'un de ces jours, ouvrant droit à des **compensations spécifiques** pour le salarié.

Le **principe général** est que le salarié bénéficie d'un repos lors des jours fériés légaux, sauf **dérogation expresse** prévue par la législation ou une convention collective applicable.

Questions fréquentes

Comment sécuriser juridiquement la possibilité de travail un jour férié ?

Il est conseillé d'anticiper la question lors de la rédaction des contrats, de mentionner explicitement la possibilité dans le contrat ou le règlement intérieur pour les postes concernés, et de garantir la traçabilité des accords individuels ou collectifs archivés.

L'accord du salarié est-il requis pour un travail ponctuel un jour férié ?

Oui, en l'absence de base légale ou conventionnelle, l'accord exprès du salarié est requis. Pour un recours ponctuel, il convient de formaliser l'accord par écrit et d'en conserver la preuve, accompagné des modalités de compensation applicables.

Le règlement intérieur peut-il prévoir le travail un jour férié ?

Oui. Le règlement intérieur peut inclure les modalités applicables au travail un jour férié, en précisant les obligations et les compensations. Cette formalisation sécurise la relation de travail et limite les risques de contestation par les salariés concernés.

Le travail un jour férié doit-il être mentionné dans le contrat de travail au Luxembourg ?

Non, sauf si la nature du poste implique régulièrement une activité durant ces jours. Dans ce cas, il est fortement recommandé d'en faire mention expresse pour informer clairement le salarié et prévenir tout litige sur l'étendue de ses obligations.

Les compensations légales s'appliquent-elles toujours sans mention contractuelle ?

Oui. Les compensations légales (salaire du jour férié, majoration de 100 %) s'appliquent systématiquement, indépendamment d'une mention contractuelle ou réglementaire. Aucune renonciation du salarié à ces droits d'ordre public n'est possible.

Quelles obligations en l'absence de mention contractuelle pour les jours fériés ?

L'employeur ne peut exiger du salarié qu'il travaille un jour férié sans disposition légale ou conventionnelle spécifique. Toute obligation ou possibilité doit être formalisée dans les documents contractuels ou internes pour sécuriser la relation de travail.

Conditions d'exercice

Le recours au travail un jour férié est strictement encadré par les règles suivantes.

Condition	Exigence
Base légale	Dérogation prévue par le Code du travail
Base conventionnelle	Convention collective applicable
Nécessité impérieuse	Nature de l'activité (santé, transports)
Accord du salarié	Requis en l'absence de base légale ou conventionnelle
Égalité de traitement	Salariés placés dans situations comparables
Information préalable	Claire et suffisante
Consultation délégation	Article L.414-3 applicable
Traçabilité	Accords individuels ou collectifs archivés

Modalités pratiques

La formalisation dans les documents internes est recommandée pour sécuriser la relation contractuelle.

Étape	Modalité
Mention au contrat	Recommandée si activité récurrente
Règlement intérieur	Peut inclure les modalités applicables
Accord individuel écrit	Pour recours ponctuel
Communication au salarié	Obligations et compensations
Compensation financière	Majoration 100 % pour travail effectif
Salaire du jour férié	Payé en tout état de cause
Traçabilité	Preuves d'information et d'accord
Conventions collectives	Dispositions plus favorables possibles

Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux employeurs d'**anticiper la question** du travail un jour férié lors de la rédaction des contrats de travail, en particulier pour les postes concernés. La **mention explicite** dans le contrat ou le règlement intérieur sécurise la relation de travail et limite les risques de contestation.

En cas de recours ponctuel, il convient de formaliser l'**accord du salarié** par écrit et d'en conserver la preuve. Les **modalités de compensation** (repos compensatoire et majoration salariale) doivent être rappelées dans les documents internes ou lors de la communication individuelle.

L'employeur doit veiller à la conformité des pratiques avec les **conventions collectives** applicables, à la **transparence vis-à-vis des salariés**, et à l'encadrement humain des décisions relatives à l'organisation du travail un jour férié.

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 compensation
Art. L.121-4 du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Jurisprudence luxembourgeoise	Dérogation justifiée par base légale ou conventionnelle
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

L'absence de mention du travail un jour férié dans le contrat ou le règlement intérieur peut constituer un motif de contestation par le salarié. Il est donc fortement recommandé de formaliser toute obligation ou possibilité de travail un jour férié dans les documents contractuels ou internes, et de garantir la traçabilité des accords individuels ou collectifs.

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.