

# 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.

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.

## 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.

## Conditions d'exercice

Le recours au travail un jour férié est strictement limité aux cas prévus par la loi ou une convention collective. Sont notamment concernés les établissements dont la nature de l'activité ne permet pas l'interruption du service (hôpitaux, hôtels, transports, etc.), ou en cas de nécessité impérieuse et imprévisible.

L'accord du salarié est requis lorsque la loi ou la convention collective ne prévoit pas expressément la possibilité de travail un jour férié. L'employeur ne peut imposer le travail un jour férié à l'ensemble des salariés sans justification légale, conventionnelle ou nécessité dûment constatée.

L'égalité de traitement doit être respectée entre les salariés placés dans des situations comparables, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail.

## Modalités pratiques

La mention du travail un jour férié dans le contrat de travail ou le règlement intérieur n'est pas une obligation légale générale. Toutefois, lorsque la nature du poste implique régulièrement une activité durant les jours fériés, il est fortement recommandé d'en faire mention expresse dans le contrat de travail ou dans le règlement intérieur.

Cette mention permet d'informer clairement le salarié de ses obligations et de prévenir tout litige. 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.

L'organisation du travail un jour férié doit respecter les procédures d'information et de consultation des représentants du personnel, le cas échéant, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. La traçabilité des accords individuels ou collectifs relatifs au travail un jour férié doit être assurée.

## 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

- **Articles L.232-1 à L.232-7 du Code du travail** : régime des jours fériés, conditions de rémunération, exceptions et modalités de compensation.
- **Article L.232-2** : liste des jours fériés légaux et principe du repos.
- **Article L.232-4** : dérogations autorisant le travail un jour férié dans certains établissements ou circonstances.
- **Article L.241-1** : principe d'égalité de traitement entre salariés.
- **Article L.414-3** : information et consultation des représentants du personnel sur l'organisation du travail.
- **Conventions collectives sectorielles** : dispositions spécifiques applicables à certains secteurs.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : exigence de justification légale ou conventionnelle pour toute dérogation au repos des jours fériés.

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.