

# Un salarié peut-il refuser de travailler un jour férié prévu par roulement ?

## Réponse courte

Un salarié ne peut refuser de travailler un jour férié prévu par roulement que s'il justifie d'un motif légitime, tel qu'une incapacité médicale, un événement familial grave ou un cas de force majeure. Si le contrat de travail, la convention collective ou le règlement interne prévoient explicitement la possibilité de travail les jours fériés par roulement, le refus injustifié du salarié peut constituer une faute disciplinaire.

En l'absence de disposition spécifique dans ces documents, l'accord exprès du salarié est requis pour chaque jour férié travaillé. L'employeur doit informer le salarié au moins trois jours à l'avance de son inclusion dans le roulement, sauf urgence dûment justifiée.

## Définition

Au Luxembourg, les jours fériés légaux sont définis par l'article [L.232-2](#) du Code du travail. Le travail par roulement consiste à organiser la présence des salariés selon un planning, y compris pendant les jours fériés, lorsque l'activité de l'entreprise ne peut être interrompue pour des raisons techniques, économiques ou de service public.

Cette organisation vise à garantir la continuité du service dans certains secteurs, tels que la santé, les transports ou l'hôtellerie. Le travail par roulement doit être planifié à l'avance et respecter les droits fondamentaux des salariés, notamment en matière d'égalité de traitement et de respect de la vie privée.

## Conditions d'exercice

Le recours au travail un jour férié est strictement encadré par les articles [L.232-4](#) et [L.232-5](#) du Code du travail. L'employeur doit démontrer que l'activité ne peut être suspendue et que le travail par roulement est nécessaire.

Le contrat de travail, la convention collective ou le règlement interne doivent prévoir explicitement la possibilité de travailler les jours fériés par roulement. En l'absence de disposition spécifique, l'accord exprès du salarié est requis pour chaque jour férié travaillé.

Le salarié ne peut refuser d'être inclus dans un roulement un jour férié que pour un motif légitime, tel que l'incapacité médicale, un événement familial grave ou un cas de force majeure. L'égalité de traitement doit être assurée entre tous les salariés concernés par le roulement.

## Modalités pratiques

L'employeur doit informer le salarié de son inclusion dans le roulement au moins trois jours à l'avance, sauf cas d'urgence dûment justifiée. Cette information doit être traçable, par écrit ou via un système de gestion des plannings.

En cas de refus du salarié, celui-ci doit motiver sa décision par un motif légitime reconnu par la loi ou la jurisprudence. Un refus injustifié peut constituer une faute disciplinaire, pouvant entraîner une sanction, voire un licenciement pour motif grave en cas de réitération ou de perturbation du service.

Le salarié qui travaille un jour férié bénéficie obligatoirement d'une compensation, soit sous forme de repos compensatoire d'une durée équivalente à prendre dans les trois mois, soit sous forme d'un supplément de salaire égal à 100 % du salaire normal pour les heures prestées ce jour-là, conformément à l'article [L.232-5](#) du Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans le contrat de travail ou le règlement interne la possibilité de travail les jours fériés par roulement, en précisant les modalités de planification, d'information et de compensation.

L'employeur doit veiller à une répartition équitable des jours fériés travaillés entre les salariés concernés, en tenant compte des situations personnelles et en favorisant le dialogue social. La communication transparente du planning et la traçabilité des échanges sont essentielles pour prévenir les litiges.

En cas de refus, il est conseillé de rechercher un accord amiable ou d'envisager un échange de service avant toute mesure disciplinaire. L'encadrement humain du processus et la documentation des décisions sont indispensables pour garantir la conformité légale.

## Cadre juridique

- Articles [L.232-2](#) à [L.232-6](#) du Code du travail (jours fériés légaux, organisation du travail, compensation)
- Article [L.414-3](#) du Code du travail (égalité de traitement)
- Article [L.121-6](#) du Code du travail (modification du contrat de travail)
- Convention collective applicable à la branche ou à l'établissement, le cas échéant
- Règlement interne de l'entreprise, s'il prévoit des dispositions spécifiques sur le travail les jours fériés
- Jurisprudence de la Cour d'appel du Luxembourg, arrêt du 18 janvier 2018 (travail par roulement et refus injustifié)

L'employeur ne peut imposer le travail un jour férié par roulement que si cette possibilité est prévue par le contrat, la convention collective ou le règlement interne. En l'absence de disposition explicite, l'accord exprès du salarié est requis pour chaque jour férié travaillé. Toute sanction disciplinaire doit être précédée d'une information claire et traçable du salarié sur ses obligations.

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.