Comment gérer les jours fériés français, belges ou allemands pour les salariés frontaliers ?

Réponse courte

Le **calendrier des jours fériés** applicable au frontalier est exclusivement luxembourgeois. L'article L.232-2 du Code du travail énumère les **onze jours fériés légaux** qui s'imposent à tous les salariés occupés au Luxembourg, sans distinction de nationalité ou de résidence.

Les jours fériés français (14 juillet), belges (21 juillet, 11 novembre) ou allemands (3 octobre) ne sont **pas chômés** au Luxembourg. Le frontalier est tenu de travailler ces jours-là, sauf accord particulier ou disposition conventionnelle plus favorable.

Inversement, certains jours fériés luxembourgeois (Journée de l'Europe, fête du Grand-Duc) ne sont pas reconnus dans les pays voisins ; le frontalier en bénéficie pleinement.

L'employeur peut accorder un congé exceptionnel ou une récupération pour un jour férié étranger, sans **obligation légale luxembourgeoise**. Cette pratique discrétionnaire doit respecter l'égalité de traitement.

Définition

Le **jour férié légal** au Luxembourg est défini à l'article L.232-2 du Code du travail et donne lieu à une **suspension du travail rémunérée**. Les onze jours énumérés (Nouvel An, lundi de Pâques, 1er mai, Journée de l'Europe, Ascension, lundi de Pentecôte, fête du Grand-Duc le 23 juin, Assomption, Toussaint, premier et deuxième jour de Noël) constituent une **liste limitative**. Tout autre jour férié national étranger est sans portée juridique au Luxembourg.

Le principe de la **lex loci laboris**, issu du Règlement (CE) n° 593/2008 (Rome I, article 8), commande que le calendrier férié applicable soit celui du pays d'emploi. Cette règle vaut pour tous les frontaliers et résulte de l'**application du droit luxembourgeois** aux relations de travail exécutées habituellement sur le territoire du Grand-Duché.

Questions fréquentes

Combien de jours fériés légaux au Luxembourg ?

Le Luxembourg compte 11 jours fériés légaux : Nouvel An, lundi de Pâques, 1er mai, Journée de l'Europe, Ascension, lundi de Pentecôte, fête du Grand-Duc le 23 juin, Assomption, Toussaint, et premier et deuxième jour de Noël (article L.232-2 du Code du travail).

Comment gérer les jours fériés étrangers pour les salariés frontaliers ?

Le calendrier des jours fériés applicable au frontalier est exclusivement luxembourgeois. L'article L.232-2 du Code du travail énumère les 11 jours fériés légaux qui s'imposent à tous les salariés occupés au Luxembourg, sans distinction de nationalité ou de résidence.

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

L'employeur peut-il accorder un jour férié étranger discrétionnairement ?

Oui, l'employeur peut accorder un congé exceptionnel ou une récupération pour un jour férié étranger, sans obligation légale luxembourgeoise. Cette pratique discrétionnaire doit respecter l'égalité de traitement. Une telle pratique répétée peut créer un usage opposable.

Le principe Rome I impose-t-il le calendrier luxembourgeois ?

Oui, le principe de la lex loci laboris (Règlement CE n°593/2008 Rome I, article 8) commande que le calendrier férié applicable soit celui du pays d'emploi. Cette règle vaut pour tous les frontaliers et résulte de l'application du droit luxembourgeois aux relations de travail exécutées au Grand-Duché.

Quelle majoration pour le travail un jour férié ?

Le travail effectué un jour férié donne droit à une majoration de 100 %, conformément à l'article L.232-7 du Code du travail luxembourgeois. Cette majoration s'applique en plus du salaire normal. Un congé compensatoire dans les 3 mois est dû si le férié tombe un dimanche (article L.232-3).

Un frontalier peut-il bénéficier des jours fériés français ou belges ?

Non, les jours fériés français (14 juillet), belges (21 juillet, 11 novembre) ou allemands (3 octobre) ne sont pas chômés au Luxembourg. Le frontalier est tenu de travailler ces jours-là, sauf accord particulier ou disposition conventionnelle plus favorable accordée par l'employeur.

Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous compare le traitement légal des jours fériés selon l'origine du calendrier.

Critère	Jours fériés luxembourgeois	Jours fériés étrangers
Force obligatoire	Chômés et rémunérés	Non chômés au Luxembourg
Base légale	Article L.232-2	Aucune au Luxembourg
Frontalier concerné	Bénéfice intégral	Travail obligatoire sauf accord
Octroi facultatif	Sans objet	Discrétionnaire employeur
Source d'obligation possible	Loi	Usage, convention, contrat
Sanctions du non-respect	Pénales (L.232-13)	Aucune
Égalité frontalier/résident	Identique	Identique

Modalités pratiques

Les seuils, délais et données chiffrées encadrant la gestion des jours fériés au Luxembourg sont récapitulés dans le tableau suivant.

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

Élément	Valeur	Base légale
Nombre de jours fériés légaux	11 jours	Art. L.232-2
Délai congé compensatoire (férié dimanche)	3 mois	Art. L.232-3
Majoration travail jour férié	+ 100 %	Art. L.232-7
Sanction pénale infraction employeur	251 à 50.000 €	Art. L.232-13
Délai de récupération (novembre/décembre)	Avant fin du 1er trimestre N+1	Art. L.232-6
Repos compensatoire jour férié non travaillé	1 jour ou 1/2 jour selon horaire	Art. L.232-6

Pratiques et recommandations

L'employeur a tout intérêt à clarifier sa politique en début de relation contractuelle, idéalement dans le **règlement intérieur** ou un document d'information remis à l'embauche. Préciser que seuls les jours fériés luxembourgeois sont chômés évite les malentendus, notamment pour les frontaliers ayant des contraintes familiales liées aux fêtes nationales de leur pays de résidence.

Certaines entreprises adoptent une politique de **flexibilité culturelle** en autorisant les frontaliers à poser un jour de congé annuel pour leur fête nationale ou pour des journées telles que le 11 novembre (Belgique, France) ou le 3 octobre (Allemagne). Cette pratique reste **discrétionnaire** et doit être appliquée avec un principe d'**égalité de traitement** entre frontaliers de différentes nationalités.

Une politique formalisée évite tout grief de **discrimination indirecte** au sens du Titre V du Livre II du Code du travail. La traçabilité écrite des accords individuels (mail, avenant, note interne) sécurise la position de l'employeur en cas de contestation.

Attention au risque de cristallisation par **usage d'entreprise** : si pendant plusieurs années l'employeur a accordé systématiquement le 14 juillet à ses salariés français, cette tolérance peut devenir obligatoire. Pour éviter cette cristallisation, il convient de notifier expressément le **caractère exceptionnel et révocable** de chaque autorisation, ou de procéder à une **dénonciation formelle** de l'usage en respectant un préavis raisonnable et l'information de la délégation du personnel sur les questions de temps de travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.232-1	Champ d'application aux salariés du secteur privé
Art. L.232-2	Liste limitative des onze jours fériés légaux
Art. L.232-3	Jour férié tombant un dimanche ou cumul – congé compensatoire (3 mois)
Art. L.232-4	Computation des jours fériés dans la durée hebdomadaire
Art. L.232-5	Substitution par jours de fête locale ou professionnelle
Art. L.232-6	Rémunération et repos compensatoire du jour férié
Art. L.232-7	Majoration de 100 % en cas de travail un jour férié
Art. L.414-3, point 10	Avis de la délégation sur les questions de temps de travail
Règl. (CE) 593/2008, art. 8	Loi applicable au contrat de travail (lex loci laboris)

Seul le calendrier luxembourgeois (article L.232-2) s'impose juridiquement aux frontaliers. Tout aménagement pour des jours fériés étrangers est facultatif et doit respecter l'égalité de traitement. Un usage répété et constant peut toutefois cristalliser une obligation pour l'employeur.

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.