Comment comptabiliser les heures effectuées pendant les jours fériés ?

Réponse courte

Les heures effectuées pendant les jours fériés doivent être **enregistrées séparément** dans le relevé d'heures du salarié, en les distinguant des heures normales et des heures supplémentaires. Pour chaque heure travaillée un jour férié, le salarié bénéficie du **maintien de sa rémunération normale** pour la journée fériée, ainsi que d'une **majoration de 100 %** (soit une indemnité supplémentaire équivalente à une heure de salaire brut).

Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf disposition conventionnelle contraire. Il est recommandé de mentionner distinctement la rémunération et la majoration sur le bulletin de paie, et de tenir un registre précis pour justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige.

Définition

Au Luxembourg, les jours fériés légaux sont des jours de repos obligatoires définis par l'article L.232-2 du Code du travail. Lorsqu'un salarié effectue une prestation un jour férié, il s'agit d'une situation exceptionnelle encadrée par des règles spécifiques de comptabilisation et de rémunération. Les heures travaillées lors de ces journées ne sont pas assimilées à des heures supplémentaires ordinaires, mais bénéficient d'un régime particulier.

Conditions d'exercice

Le recours au travail pendant un jour férié est strictement limité aux cas prévus par la loi, notamment pour les secteurs dont l'activité l'exige en permanence (services de santé, hôtellerie, transports, etc.), ou en cas de circonstances exceptionnelles autorisées par l'Inspection du travail et des mines (ITM). En dehors de ces situations, l'accord exprès et préalable du salarié est requis. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables, mais ne peuvent déroger aux garanties minimales fixées par le Code du travail.

L'employeur doit également respecter les principes d'égalité de traitement entre salariés, ainsi que les règles relatives à la protection de la santé et à la sécurité au travail. Toute organisation du travail un jour férié doit garantir la traçabilité des accords et des horaires.

Modalités pratiques

Chaque heure effectivement travaillée un jour férié légal doit être enregistrée séparément dans le relevé d'heures du salarié. Deux compensations cumulatives sont obligatoires :

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

- Le maintien de la rémunération normale pour la journée fériée, même si le salarié ne travaille pas.
- Une majoration de 100 % pour chaque heure effectivement prestée pendant le jour férié, conformément à l'article L.232-4 du Code du travail.

Concrètement, le salarié perçoit, pour chaque heure travaillée un jour férié, son salaire normal (déjà acquis au titre du jour férié) et une indemnité supplémentaire équivalente à une heure de salaire brut. Les heures prestées un jour férié ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf disposition conventionnelle expresse. Si le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, le salarié bénéficie d'un jour de congé compensatoire à prendre dans les trois mois.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de tenir un registre précis et distinct des heures travaillées pendant les jours fériés, en les différenciant clairement des heures normales et des heures supplémentaires. Les bulletins de paie doivent mentionner distinctement la rémunération afférente aux jours fériés et la majoration correspondante. En cas de litige, l'employeur doit pouvoir justifier du respect des obligations légales en matière de comptabilisation et de paiement.

Il convient de vérifier les éventuelles dispositions plus favorables prévues par la convention collective applicable à l'entreprise. L'organisation du travail pendant les jours fériés doit également respecter les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que l'encadrement humain des décisions concernant la planification du travail.

Cadre juridique

- Articles L.232-2 à L.232-6 du Code du travail (jours fériés, rémunération, majoration, congé compensatoire)
- Article L.211-9 du Code du travail (repos hebdomadaire)
- Article L.414-2 du Code du travail (égalité de traitement)
- Circulaires de l'Inspection du travail et des mines (ITM) relatives au travail les jours fériés
- Conventions collectives sectorielles ou d'entreprise applicables

Il est essentiel d'informer préalablement les salariés des modalités de travail et de rémunération applicables aux jours fériés, et de recueillir leur accord écrit lorsque la loi l'exige. Cette démarche contribue à prévenir tout contentieux et à garantir la conformité avec les obligations légales.

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.