Faut-il un accord écrit pour le travail les jours fériés ?

Réponse courte

Aucun accord écrit individuel n'est imposé par la loi pour faire travailler un salarié un jour férié au Luxembourg, dès lors que l'activité relève d'une dérogation légale ou bénéficie d'une autorisation administrative. Toutefois, un accord du salarié peut être requis si une convention collective ou un usage interne le prévoit.

Il est fortement recommandé d'obtenir une confirmation écrite du salarié pour des raisons de preuve et de transparence, même si ce n'est pas une obligation légale générale. Cette formalisation protège l'employeur en cas de contestation et facilite la gestion administrative.

Définition

Le travail les jours fériés désigne toute prestation de travail effectuée par un salarié durant l'un des jours légalement reconnus comme fériés au Luxembourg, conformément à l'article L.232-2 du Code du travail. Les jours fériés légaux sont énumérés de manière exhaustive et bénéficient d'une protection particulière, interdisant en principe toute activité professionnelle, sauf dérogations prévues par la loi.

Conditions d'exercice

L'article L.232-4 du Code du travail prohibe en principe l'occupation des salariés pendant les jours fériés légaux. Toutefois, des exceptions existent pour certains secteurs ou situations, notamment dans les entreprises dont l'activité ne peut être interrompue (hôpitaux, transports, hôtellerie, etc.), ou en cas de travaux urgents. Pour recourir au travail les jours fériés, l'employeur doit démontrer que l'activité relève d'une dérogation légale ou obtenir une autorisation administrative spécifique lorsque la dérogation n'est pas automatique.

Aucune disposition du Code du travail n'impose la conclusion d'un accord écrit individuel avec le salarié pour l'exécution du travail un jour férié, dès lors que la dérogation légale ou l'autorisation administrative est acquise. Toutefois, l'accord du salarié peut être requis dans certains cas par convention collective ou usage interne.

Modalités pratiques

Lorsque le recours au travail les jours fériés est autorisé, l'employeur doit informer les salariés concernés des modalités d'organisation du travail, des compensations prévues et des droits afférents. L'information écrite, bien que non systématiquement exigée par la loi, est fortement recommandée pour des raisons de preuve et de transparence. L'employeur doit également veiller au respect des contreparties légales : rémunération majorée (salaire journalier normal majoré de 100 % pour les heures prestées un jour férié) et octroi d'un jour de congé compensatoire si le jour

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

férié coïncide avec un jour habituel de repos.

En cas de contrôle, l'employeur doit pouvoir justifier du respect des conditions légales et, le cas échéant, de l'accord du salarié si celui-ci est requis par une convention collective ou un accord d'entreprise.

Pratiques et recommandations

Bien que le Code du travail luxembourgeois n'impose pas un accord écrit individuel pour le travail les jours fériés, il est recommandé d'obtenir une confirmation écrite du salarié, notamment dans les entreprises non couvertes par une convention collective prévoyant cette modalité. Cette pratique sécurise la position de l'employeur en cas de litige et facilite la gestion administrative. L'accord écrit peut prendre la forme d'un avenant au contrat de travail, d'un échange de courriels ou d'un formulaire interne signé par le salarié.

L'employeur doit également s'assurer que le recours au travail les jours fériés ne constitue pas un abus et respecte les droits fondamentaux du salarié, notamment en matière de temps de repos et de rémunération. Toute clause contractuelle imposant systématiquement le travail les jours fériés en dehors des cas prévus par la loi serait réputée nulle.

Cadre juridique

Les règles relatives au travail les jours fériés sont fixées par les articles L.232-2 à L.232-6 du Code du travail. Les dérogations sectorielles sont précisées par règlement grand-ducal ou autorisation ministérielle. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'absence d'accord écrit n'invalide pas la prestation de travail un jour férié si les conditions légales sont réunies, mais souligne l'importance de la preuve en cas de contestation. Les conventions collectives applicables peuvent prévoir des exigences supplémentaires, notamment en matière d'accord écrit ou de procédure d'information.

En l'absence d'exigence légale d'accord écrit, la formalisation par écrit de l'accord du salarié pour travailler un jour férié demeure une bonne pratique RH, permettant de prévenir tout litige ultérieur sur le caractère volontaire ou non de la prestation.

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.