

Combien de jours fériés légaux sont prévus en 2026 ?

Réponse courte

Le Luxembourg compte **11 jours fériés légaux** en 2026, qui sont **en principe chômés et payés** pour tous les salariés. Si les **conditions spéciales de l'entreprise** ne le permettent pas (hôpitaux, services essentiels, hôtellerie-restauration), l'employeur peut faire travailler ses salariés moyennant **compensations obligatoires**.

Si le jour férié tombe un **jour non travaillé** selon le contrat, le salarié a droit à un **jour de congé compensatoire** dans les 3 mois. En 2026, **4 jours fériés tombent un week-end** (9 mai, 15 août, 1er novembre, 26 décembre), générant automatiquement 4 jours compensatoires pour les salariés travaillant du lundi au vendredi.

Si le salarié travaille un jour férié normalement travaillé, il bénéficie d'une **rémunération totale de 300%**. Si le férié tombe un dimanche travaillé, la majoration atteint **270%** plus un congé compensatoire. Les majorations sont **exemptes d'impôt sur le revenu**. L'employeur doit tenir un **registre spécial** des heures prestées, sous peine de sanctions ITM.

Définition

Les **jours fériés légaux** au Luxembourg sont des journées fixées par l'**article L.232-2** du Code du travail luxembourgeois. Durant ces jours, les salariés **ne travaillent pas en principe** tout en conservant leur **rémunération normale**.

Toutefois, si les **conditions spéciales** de l'entreprise (services essentiels, continuité de service, nature de l'activité) ne permettent pas de chômer, l'employeur peut faire travailler ses salariés moyennant des **compensations légales obligatoires** : majoration salariale et/ou jour de repos compensatoire.

Ces jours fériés s'appliquent à tous les salariés travaillant sur le **territoire luxembourgeois**, y compris les **travailleurs frontaliers** venus de France, Belgique et Allemagne, qui bénéficient des jours fériés luxembourgeois et non ceux de leur pays de résidence.

Questions fréquentes

Combien de jours fériés légaux y a-t-il au Luxembourg en 2026 ?

Le Luxembourg compte 11 jours fériés légaux en 2026, obligatoirement chômés et payés pour tous les salariés des entreprises luxembourgeoises. En 2026, 4 jours fériés tombent un week-end (9 mai, 15 août, 1er novembre, 26 décembre), générant automatiquement 4 jours de congé compensatoire. Ces jours incluent notamment la Journée de l'Europe (9 mai) et la Fête nationale luxembourgeoise (23 juin), spécificités du Grand-Duché.

Les travailleurs frontaliers bénéficient-ils des jours fériés luxembourgeois ?

Oui, tous les salariés travaillant sur le territoire luxembourgeois, y compris les travailleurs frontaliers de France, Belgique et Allemagne, bénéficient des 11 jours fériés luxembourgeois sans condition d'ancienneté. Les frontaliers suivent les jours fériés du Luxembourg et non ceux de leur pays de résidence.

Quelle rémunération perçoit un salarié qui travaille un jour férié au Luxembourg ?

Si un salarié travaille un jour férié normalement travaillé selon son contrat, il perçoit 300 % de rémunération totale (salaire normal + heures travaillées + majoration de 100 %). Si le jour férié est un jour normalement non travaillé, il reçoit 200 % plus un congé compensatoire à prendre dans les 3 mois. Ces majorations sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Quelles obligations documentaires incombent à l'employeur en matière de jours fériés au Luxembourg ?

L'employeur doit tenir un registre spécial des heures prestées et rétributions lors des jours fériés (article L.232-8), sous peine de sanctions de l'ITM. Les sanctions en cas d'infractions aux dispositions sur les jours fériés peuvent atteindre 250 à 50 000 € d'amende selon l'article L.232-13. L'employeur doit conserver les preuves et registres pendant au moins 3 ans.

Quels jours fériés luxembourgeois tombent un week-end en 2026 et quelles compensations sont dues ?

En 2026, 4 jours fériés tombent un week-end (9 mai, 15 août, 1er novembre, 26 décembre), générant automatiquement 4 jours de congé compensatoire pour les salariés ne travaillant pas habituellement ces jours-là. Ces congés compensatoires doivent être accordés dans un délai de 3 mois à compter du lendemain du jour férié concerné (article L.232-6).

Conditions d'exercice

Le droit aux jours fériés s'applique à tout salarié et apprenti du secteur privé, sans condition d'ancienneté, avec des règles spécifiques pour les secteurs ne pouvant interrompre leur activité.

Condition	Application
Principe général	Accorder les 11 jours de repos sans condition d'ancienneté
Rémunération	Maintien du salaire normal pour les jours chômés
Jour compensatoire	Si le férié tombe un jour non travaillé selon le contrat
Compensation légale	Majoration + repos si travail férié obligatoire
Hôpitaux et cliniques	Secteur autorisé à faire travailler les jours fériés
Institutions de soins	Garde pour personnes âgées/dépendantes — autorisé
Services de sécurité et urgence	Autorisé — continuité de service
Hôtellerie-restauration	Entreprises saisonnières — autorisé
Services publics essentiels	Autorisé — nature de l'activité
Condition préalable	Les conditions spéciales de l'entreprise doivent justifier l'impossibilité de chômer

Modalités pratiques

En 2026, quatre jours fériés tombent un week-end, générant automatiquement des congés compensatoires pour les salariés ne travaillant pas habituellement ces jours.

Jour férié	Date 2026	Jour de la semaine	Congé compensatoire
Nouvel An	1er janvier	Jeudi	Non
Lundi de Pâques	6 avril	Lundi	Non
Fête du Travail	1er mai	Vendredi	Non
Journée de l'Europe	9 mai	Samedi	Oui
Ascension	14 mai	Jeudi	Non
Lundi de Pentecôte	25 mai	Lundi	Non
Fête nationale	23 juin	Mardi	Non
Assomption	15 août	Samedi	Oui
Toussaint	1er novembre	Dimanche	Oui
Noël	25 décembre	Vendredi	Non
Saint-Étienne	26 décembre	Samedi	Oui

Situation	Délai d'octroi	Base légale
Délai standard	3 mois à partir du lendemain du jour férié	Article L.232-6(2)
Impossibilité organisationnelle	Avant fin d'année de calendrier	Article L.232-6(2)
Fériés novembre-décembre	Jusqu'à mars année suivante	Article L.232-6(2)

Situation	Rémunération	Congé compensatoire
Jour férié travaillé (jour normalement travaillé)	300% total (salaire normal + heures travaillées + majoration 100%)	Non prévu par la loi
Jour férié travaillé (jour normalement non travaillé)	200% + heures travaillées	Oui, dans les 3 mois
Férié tombant un dimanche travaillé	270% (cumul dimanche 70% + férié 100% + salaire normal)	Oui, dans les 3 mois
Entreprises saisonnières	Rémunération normale	2 jours repos dans les 6 mois

Règle	Application	Base légale
Interdiction principe	Pas de travail sauf force majeure ou autorisation ministérielle	Article L.344-13
Secteurs autorisés	Hôtellerie-restauration, cliniques, institutions de soins	Article L.344-13
Limitation	Maximum 1 dimanche sur 2 (sauf juillet-août hôtellerie)	Article L.344-13
Si travail autorisé	Salaire + majoration 100% + jour compensatoire dans 12 jours	Article L.344-14

Pratiques et recommandations

Faute d'anticiper les jours compensatoires, l'entreprise voit ses absences se concentrer en fin de trimestre. En 2026, quatre jours fériés tombent un week-end (9 mai samedi, 15 août samedi, 1er novembre dimanche, 26 décembre samedi) et ouvrent, pour les salariés du lundi au vendredi, quatre jours compensatoires à prendre dans les 3 mois suivant chaque férié au titre de l'article [L.232-6\(2\)](#). Sans planning, ces reports s'accumulent et se télescopent.

Une erreur de barème se traduit directement en trop-payé ou en manque à gagner. Un jour férié normalement travaillé donne lieu à 300 % de rémunération (salaire + heures + majoration 100 %), tandis qu'un férié tombant un dimanche travaillé atteint 270 % (dimanche 70 % + férié 100 % + salaire normal) : confondre les deux cas génère selon le sens un sur-paiement ou un sous-paiement.

Pour un mineur autorisé à travailler un jour férié, l'article [L.344-14](#) impose salaire, majoration de 100 % et jour compensatoire dans les 12 jours seulement, bien plus court que le délai général de 3 mois. Cette spécificité passe souvent inaperçue et expose alors à une sanction au titre de la protection des jeunes travailleurs.

Sur le plan fiscal, oublier que les majorations versées pour travail férié sont exemptes d'impôt sur le revenu revient à opérer un précompte indu sur la fiche de paie : le salarié peut le contester et la correction, bien que possible, génère une réclamation administrative. Enfin, l'absence du registre spécial des heures prestées les jours fériés, imposé par l'article [L.232-8](#), est sanctionnée distinctement des manquements sur la rémunération, avec une amende de 251 à 50 000 € et un emprisonnement de 8 jours à 3 mois au titre de l'article [L.232-13](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.232-2	Liste des 11 jours fériés légaux
Article L.232-3	Congé compensatoire si férié tombe un dimanche ou si deux fériés tombent le même jour
Article L.232-6	Rémunération des jours fériés et délais pour congés compensatoires
Article L.232-7	Majoration de 100% pour travail férié, cumul avec majoration dimanche
Article L.232-8	Obligation de tenir un registre spécial des heures prestées
Article L.232-9	Exclusions du droit au salaire férié (absences non justifiées)
Article L.232-13	Sanctions en cas d'infractions (amende 251 à 50.000€, emprisonnement 8 jours à 3 mois)
Article L.344-13	Protection jeunes travailleurs - interdiction travail dimanches et jours fériés
Article L.344-14	Majoration 100% pour jeunes travailleurs si travail férié autorisé
Règlement grand-ducal 8 octobre 1976	Dispositions spécifiques entreprises saisonnières
Loi du 25 avril 2019	Modifications du Code du travail (ajout Journée de l'Europe)

En 2026, 4 jours fériés tombent un week-end (9 mai samedi, 15 août samedi, 1er novembre dimanche, 26 décembre samedi), ouvrant droit à 4 jours compensatoires à prendre dans les 3 mois. Les majorations versées pour travail férié sont exemptes d'impôt sur le revenu. L'employeur doit conserver les preuves et registres 3 ans minimum.

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.