# 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.


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

**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.


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

| 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 |


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

| 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.


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

## 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.