Un jour férié tombant un samedi ouvre-t-il droit à un jour de congé compensatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

Un jour férié tombant un samedi ouvre automatiquement droit à un **jour de congé compensatoire** si le salarié ne travaille pas habituellement le samedi selon son horaire contractuel. Ce droit s'applique à tous les salariés du secteur privé, y compris les travailleurs frontaliers.

Le congé compensatoire doit être accordé dans un **délai de 3 mois** suivant le jour férié. Exception : les jours fériés de novembre et décembre peuvent être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante si le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas de les accorder avant.

Si le salarié travaille habituellement le samedi, il bénéficie du **jour férié chômé et payé** sans congé compensatoire supplémentaire. La rémunération normale est maintenue sans prestation de travail.

En 2026, plusieurs jours fériés tombent un samedi : la Journée de l'Europe (9 mai), l'Assomption (15 août) et le deuxième jour de Noël (26 décembre). Les salariés ne travaillant pas habituellement le samedi auront droit à 1 jour compensatoire pour chacun de ces jours.

Définition

Un **jour férié légal** est une journée chômée et payée prévue par l'article L.232-2 du Code du travail. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi, la question de la compensation se pose selon l'horaire contractuel du salarié.

Le samedi est considéré comme un **jour ouvrable** (article L.233-5), mais n'est pas obligatoirement travaillé pour tous les salariés. La gestion des jours fériés tombant un samedi dépend donc du régime de travail contractuellement applicable.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il accorder le congé compensatoire pour un jour férié tombant un samedi ?

Le congé compensatoire doit être accordé dans un délai de 3 mois à compter du lendemain du jour férié, conformément à l'article L.232-6(2). Pour les jours fériés de novembre et décembre, ce délai peut être prolongé jusqu'en mars de l'année suivante si les nécessités de service l'exigent.

Le congé compensatoire pour jour férié tombant un samedi peut-il être remplacé par une compensation financière ?

Non, le congé compensatoire doit obligatoirement être pris en nature selon l'article L.232-6(2) et ne peut pas être remplacé par une indemnité financière. Il doit être mentionné dans le registre des congés. Seule une impossibilité de service exceptionnelle peut autoriser une prolongation des délais, mais jamais une conversion en argent.

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

Que se passe-t-il si un salarié travaille exceptionnellement un jour férié tombant un samedi ?

Si un salarié travaille exceptionnellement un jour férié tombant un samedi (et que ce samedi est normalement non travaillé selon son contrat), il perçoit 300 % de rémunération totale : salaire normal maintenu + heures effectivement travaillées + majoration de 100 % (articles L.232-6 et L.232-7). Le congé compensatoire s'ajoute dans ce cas.

Quels jours fériés tombent un samedi en 2026 au Luxembourg ?

En 2026, trois jours fériés tombent un samedi : la Journée de l'Europe (9 mai), l'Assomption (15 août) et le deuxième jour de Noël, la Saint-Étienne (26 décembre). Les salariés ne travaillant pas habituellement le samedi bénéficient d'un jour de congé compensatoire pour chacun de ces trois jours.

Un jour férié tombant un samedi ouvre-t-il droit à un congé compensatoire au Luxembourg ?

Oui, un jour férié tombant un samedi ouvre automatiquement droit à un jour de congé compensatoire pour les salariés ne travaillant pas habituellement le samedi selon leur horaire contractuel. Ce droit s'applique sans condition d'ancienneté à tous les salariés du secteur privé, y compris les travailleurs frontaliers.

Conditions d’exercice

La règle s'applique à tous les salariés du secteur privé, y compris les travailleurs frontaliers. Le droit au congé compensatoire dépend de l'horaire contractuel :

Situation	Droit au congé compensatoire	Rémunération
Salarié ne travaillant pas habituellement le samedi	Oui - 1 jour à prendre dans 3 mois	Maintenue (pas de travail ce jour-là)
Salarié travaillant habituellement le samedi	Non	Maintenue (jour férié chômé et payé)

Le droit au congé compensatoire est **automatique** dès lors que le jour férié tombe sur un jour ouvrable contractuellement non travaillé.

Modalités pratiques

Le congé compensatoire doit être accordé dans un délai de 3 mois et, si le salarié travaille exceptionnellement, la rémunération atteint 300%.

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

Élément	Règle	Base légale
Délai général	3 mois à compter du lendemain du jour férié	Art. L.232-6(2)
Exception novembre-décembre	Jusqu'en mars de l'année suivante si nécessités de service	Art. L.232-6(2)
Nature du congé	Obligatoirement en nature (pas de compensation financière)	Art. L.232-6(2)
Mention obligatoire	Registre des congés	Art. L.232-8
Salaire normal (si travail ce jour)	100% des heures prévues	Art. L.232-6(1)
Heures effectivement travaillées	Majoration 100%	Art. L.232-7(1)
Total rémunération	**300%**	Art. L.232-6 + L.232-7

Pratiques et recommandations

Un premier point d'attention concerne le salarié qui travaille habituellement le samedi selon son contrat : il ne bénéficie pas d'un congé compensatoire, mais du jour férié chômé et payé. La distinction est fréquemment mal appliquée, et un compensatoire accordé à tort à un samedi-travailleur crée un droit indu, difficilement récupérable une fois consommé.

La nature du congé mérite aussi vigilance. L'article L.232-6(2) impose que le compensatoire soit pris en nature, jamais sous forme de compensation financière ; proposer une indemnité en lieu et place n'est pas conforme, et le salarié conserve son droit au jour de repos effectif.

Côté planification, trois jours fériés tombent un samedi en 2026 — le 9 mai (Journée de l'Europe), le 15 août (Assomption) et le 26 décembre (deuxième jour de Noël) — ce qui représente, pour chaque salarié du lundi au vendredi, trois compensatoires à intégrer au planning et à prendre dans les 3 mois suivant chaque férié. Leur traçabilité repose sur l'inscription au registre prévue par l'article L.232-8 : un congé pris mais non tracé se reconstitue mal lors d'un contrôle ITM ou d'un litige sur le solde de fin d'année, alors que le registre protège l'employeur autant que le salarié.

Un dernier cas, plus rare, mérite d'être anticipé dans les calendriers RH : la loi du 8 février 2024 prévoit un congé compensatoire lorsque deux jours fériés coïncident le même jour. La méconnaître peut conduire à n'en accorder qu'un seul dans cette hypothèse.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.232-2	Liste des jours fériés légaux
Article L.232-6	Rémunération et congé compensatoire pour jours fériés tombant un jour ouvrable
Article L.232-7	Majorations en cas de travail un jour férié
Article L.232-8	Obligation d'inscription au registre
Article L.233-5	Définition des jours ouvrables (tous les jours sauf dimanches et jours fériés)
Loi du 8 février 2024	Congé compensatoire si 2 jours fériés tombent le même jour

En 2026, trois jours fériés tombent un samedi : la Journée de l'Europe (9 mai), l'Assomption (15 août) et le deuxième jour de Noël (26 décembre). Les salariés ne travaillant pas habituellement le samedi bénéficieront automatiquement d'1 jour compensatoire pour chacun de ces jours, à prendre dans les 3 mois qui suivent.

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.