# Le salarié a-t-il droit à un congé compensatoire si un jour férié tombe un jour non travaillé ?

## Réponse courte

Oui, le salarié a droit **automatiquement** à un **jour de congé compensatoire** lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un jour ouvrable non travaillé selon son horaire contractuel. Ce droit est prévu par l'article L.232-6 du Code du travail, sans condition d'ancienneté.

L'employeur doit accorder ce congé dans un **délai impératif de 3 mois** à compter du lendemain du jour férié concerné. Pour les jours fériés tombant en novembre et décembre, ce délai est étendu jusqu'au **31 mars de l'année suivante** si le fonctionnement de l'entreprise l'exige.

En cas de **cumul de 2 jours fériés le même jour**, la loi du 8 février 2024 ouvre droit à **2 jours de congé compensatoire** distincts. Si le congé compensatoire ne peut être accordé pour nécessités de service, le salarié a droit au salaire correspondant.

Ce congé compensatoire est **d'ordre public** et ne peut être supprimé par accord contractuel. Le non-respect des délais légaux constitue une infraction passible de sanctions pénales prévues à l'article L.232-13.

## Définition

Un **jour férié légal** est l'un des jours listés à l'article L.232-2 du Code du travail durant lequel le travail est en principe interdit. Le Luxembourg compte 11 jours fériés légaux : Nouvel An, lundi de Pâques, 1er mai, Journée de l'Europe, Ascension, lundi de Pentecôte, 23 juin (fête nationale), Assomption, Toussaint, et les deux jours de Noël.

Un **jour ouvrable non travaillé** désigne une journée ouvrable (lundi à samedi) où le salarié n'est habituellement pas tenu de travailler selon son horaire contractuel. Par exemple, le samedi constitue un jour ouvrable non travaillé pour un salarié dont le contrat prévoit un horaire du lundi au vendredi uniquement.

Le **congé compensatoire** est un jour de repos supplémentaire accordé au salarié lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvrable où il n'aurait pas travaillé normalement selon son contrat. Ce congé vient s'ajouter au congé annuel légal et doit être pris en nature, sans possibilité de compensation financière.

## Questions fréquentes

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

L'employeur doit accorder le congé compensatoire dans un délai impératif de 3 mois à compter du lendemain du jour férié concerné. Pour les jours fériés tombant en novembre et décembre, ce délai est étendu jusqu'au 31 mars de l'année suivante si le fonctionnement de l'entreprise l'exige.


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

**Le droit au congé compensatoire pour jour férié peut-il être supprimé par accord d'entreprise ?**

Non, le droit au congé compensatoire est d'ordre public selon l'article L.232-11 du Code du travail : aucune convention contraire ne peut le supprimer ou réduire. Si le congé ne peut être accordé pour nécessités de service, le salarié a exceptionnellement droit au salaire correspondant à la durée du congé compensatoire.

**Le salarié a-t-il droit à un congé compensatoire si un jour férié tombe un jour non travaillé selon son contrat ?**

Oui, le salarié a automatiquement droit à un jour de congé compensatoire lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un jour ouvrable (lundi au samedi) non travaillé selon son horaire contractuel, conformément à l'article L.232-6 du Code du travail. Ce droit s'applique sans condition d'ancienneté et sans demande préalable du salarié.

**Que se passe-t-il si deux jours fériés coïncident le même jour au Luxembourg ?**

Depuis la loi du 8 février 2024, si deux jours fériés légaux tombent le même jour, le salarié a droit à deux jours de congé compensatoire distincts. Chaque jour compensatoire doit être accordé dans le délai de 3 mois à compter du lendemain du jour férié concerné.

**Quelles conditions doivent être réunies pour que le droit au congé compensatoire s'applique ?**

Quatre conditions cumulatives sont nécessaires : le jour férié tombe un jour ouvrable (lundi à samedi), ce jour correspond à un jour non travaillé selon le contrat, le salarié est en contrat actif au moment du jour férié, et il n'a pas été absent de manière injustifiée immédiatement avant le jour férié. Le non-respect des délais légaux constitue une infraction passible de sanctions pénales selon l'article L.232-13.

## Conditions d’exercice

Le droit au congé compensatoire s'applique automatiquement selon l'article L.232-6 lorsque quatre conditions cumulatives sont remplies, avec un délai impératif de 3 mois pour l'octroi.

| Condition | Règle |
|---|---|
| **Jour férié sur jour ouvrable** | Le férié tombe un jour ouvrable (lundi à samedi) |
| **Jour non travaillé contractuellement** | Ce jour correspond à un jour non travaillé selon le contrat |
| **Relation de travail active** | Le salarié est en contrat au moment du jour férié |
| **Absence justifiée** | Le salarié n'a pas été absent de manière injustifiée avant le férié |
| **Délai d'octroi** | Dans les **3 mois** à compter du lendemain du jour férié |
| **Exception novembre-décembre** | Prolongation possible jusqu'au **31 mars** de l'année suivante |

## Modalités pratiques

L'employeur doit accorder le congé compensatoire automatiquement, sans demande préalable du salarié, selon des délais stricts.


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

| Situation | Délai d'octroi | Base légale |
|---|---|---|
| Jour férié (janvier à octobre) | 3 mois à partir du lendemain du jour férié | Article L.232-6(2) |
| Jour férié (novembre-décembre) | Jusqu'à fin mars de l'année suivante | Article L.232-6(2) |
| Cumul de 2 jours fériés le même jour | 3 mois pour chaque jour compensatoire | Loi 8 février 2024 |
| Impossibilité de service exceptionnelle | Avant fin de l'année civile | Article L.232-6(2) |

En cas d'**impossibilité de service**, l'employeur peut exceptionnellement reporter le congé compensatoire au-delà des 3 mois, mais doit respecter rigoureusement l'**égalité de traitement** entre tous les salariés et accorder le congé avant la fin de l'année civile.

Si le congé compensatoire ne peut être accordé pour nécessités de service, le salarié a droit au salaire correspondant à la durée dudit congé en application de l'article L.232-6.

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** en début d'année les jours fériés tombant sur des jours non travaillés et identifier les salariés concernés par horaire de travail pour créer un calendrier prévisionnel des congés compensatoires.

**Informer** clairement les salariés des règles applicables via communication RH dédiée (note de service, intranet) et expliquer les délais d'octroi pour éviter toute réclamation ultérieure.

**Tenir** un registre précis et actualisé des congés compensatoires accordés avec dates d'octroi et de prise effective, intégré dans le système de gestion des temps.

**Veiller** à l'application uniforme des règles entre tous les salariés ayant le même horaire contractuel et consulter la représentation du personnel sur les modalités pratiques.

**Conserver** tous les documents relatifs à l'octroi des congés compensatoires conformément aux obligations légales — ces justificatifs peuvent être demandés par l'Inspection du travail et des mines lors de contrôles.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Article L.232-2 du Code du travail** | Liste des 11 jours fériés légaux au Luxembourg |
| **Article L.232-3 du Code du travail** | Régime juridique des jours fériés (jour férié tombant un dimanche ou cumul de jours fériés) |
| **Article L.232-6 du Code du travail** | Congé compensatoire obligatoire, délai de 3 mois, modalités d'octroi et prolongations possibles |
| **Article L.241-1 du Code du travail** | Principe d'égalité de traitement entre les salariés |
| **Loi du 8 février 2024** | Cumul de 2 jours fériés légaux le même jour (Ascension et Journée de l'Europe le 9 mai 2024) |
| **Article L.232-11 du Code du travail** | Nullité de plein droit des dispositions conventionnelles contraires |

Le droit au congé compensatoire est **d'ordre public** : il ne peut être écarté par convention contraire, et le cumul de 2 jours fériés le même jour ouvre droit à 2 jours compensatoires distincts (loi du 8 février 2024). Le défaut d'octroi dans les délais légaux constitue une infraction passible de sanctions pénales et d'amendes.

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.