Quels sont les jours fériés au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

Le Luxembourg compte **11 jours fériés légaux** en 2026, définis par la loi du 25 avril 2019. Ces jours constituent un repos obligatoire rémunéré pour tous les salariés du secteur privé, indépendamment de leur ancienneté ou type de contrat.

En 2026, **4 jours fériés tombent un week-end** (9 mai, 15 août, 1er novembre, 26 décembre), donnant droit à **4 congés compensatoires** à prendre dans les **3 mois** suivant chaque jour férié concerné.

Les jours fériés sont **rémunérés au salaire normal** et comptent dans le calcul de la durée de travail hebdomadaire. Travailler un jour férié ouvre droit à une **majoration de 100 %** par heure travaillée et à un jour de congé compensatoire supplémentaire. Si ce jour coïncide avec un dimanche, les majorations se cumulent (100 % jour férié + 70 % dimanche).

Le Luxembourg est le seul pays de l'Union européenne à avoir fait du **9 mai (Journée de l'Europe)** un jour férié légal. Le non-respect des droits liés aux jours fériés est sanctionné par une amende de 251 à 50 000 € et/ou une peine d'emprisonnement.

Définition

Les **jours fériés légaux** sont des jours de repos obligatoires fixés par la loi, durant lesquels les salariés ne peuvent être contraints de travailler, sauf dans certains secteurs d'activité spécifiques (santé, sécurité, hôtellerie-restauration, commerce). Ils se distinguent des **jours de congé payés annuels** qui relèvent du droit au repos du salarié après une période de travail.

Au Luxembourg, ces jours sont principalement d'origine religieuse (8 jours) ou civile (3 jours). Ils s'appliquent automatiquement à tous les salariés liés par un contrat de louage de service ou d'apprentissage dans le secteur privé, sans condition d'ancienneté. Les jours fériés sont assimilés à du **temps de travail effectif** et doivent être rémunérés comme tels.

Un **jour férié bancaire** (comme le Vendredi Saint ou l'après-midi du 24 décembre) n'est pas un jour férié légal : il dépend des conventions collectives ou usages d'entreprise et ne bénéficie pas de la protection légale.

Questions fréquentes

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

Le Luxembourg compte 11 jours fériés légaux en 2026, auxquels s'ajoutent 4 congés compensatoires pour les fériés tombant un week-end. Au total, les salariés bénéficient de 15 jours de congé férié ou compensatoire.

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

Comment sont gérés les jours fériés qui tombent un week-end au Luxembourg ?

Lorsqu'un jour férié légal tombe un samedi ou un dimanche, les salariés ont droit à un congé compensatoire d'un jour ouvrable. En 2026, 4 jours fériés tombent ainsi sur un week-end, générant 4 congés compensatoires supplémentaires.

Les jours fériés sont-ils pris en compte dans le calcul des congés payés annuels ?

Les jours fériés légaux sont distincts des congés payés annuels et ne s'imputent pas sur ces derniers. Si un jour férié tombe pendant les congés d'un salarié, il ne compte pas comme un jour de congé et doit lui être restitué sous forme de jour supplémentaire.

Quelle est la majoration applicable si un salarié travaille un jour férié au Luxembourg ?

Si un salarié est amené à travailler un jour férié légal, il bénéficie d'une majoration de 100 % de sa rémunération normale pour les heures travaillées ce jour-là. Ce doublement du salaire s'ajoute au droit à un congé compensatoire équivalent.

Un employeur peut-il imposer à un salarié de travailler un jour férié au Luxembourg ?

L'employeur peut exiger le travail un jour férié pour des besoins d'exploitation continus ou urgents, mais doit respecter les obligations légales de majoration et de congé compensatoire. Certaines conventions collectives prévoient des protections supplémentaires contre le travail obligatoire les jours fériés.

Conditions d’exercice

Tous les salariés du secteur privé bénéficient des jours fériés légaux quel que soit leur statut, mais le droit à la rémunération peut être perdu en cas d'absence fautive.

Situation	Condition pour percevoir le salaire du jour férié
Absence fautive	Le salarié perd son droit s'il s'absente sans motif valable la veille ou le lendemain du jour férié
Absences répétées	Plus de 3 jours d'absence injustifiée dans les 25 jours ouvrables précédant le jour férié = perte du droit
Absence justifiée	Les absences pour maladie, accident ou congé autorisé préalablement n'affectent pas le droit
Temps partiel	Droit intégral si le jour férié tombe un jour normalement travaillé ; sinon congé compensatoire
Travail nécessaire	Certains secteurs (santé, sécurité, hôtellerie) peuvent imposer le travail avec compensations spécifiques

Pour les **salariés à temps partiel**, si le jour férié coïncide avec un jour non travaillé selon leur contrat (par exemple, un salarié ne travaillant pas le lundi pour le Lundi de Pâques), ils ont droit à un **jour de congé compensatoire** à prendre dans les 3 mois.

Modalités pratiques

Calendrier des jours fériés 2026 :

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

Date	Jour férié	Jour de la semaine	Congé compensatoire
1er janvier	Nouvel An	Jeudi	-
6 avril	Lundi de Pâques	Lundi	-
1er mai	Fête du Travail	Vendredi	-
9 mai	Journée de l'Europe	Samedi	? Oui (à prendre avant le 9 août)
14 mai	Ascension	Jeudi	-
25 mai	Lundi de Pentecôte	Lundi	-
23 juin	Fête Nationale	Mardi	-
15 août	Assomption	Samedi	? Oui (à prendre avant le 15 novembre)
1er novembre	Toussaint	Dimanche	? Oui (à prendre avant le 1er février 2027)
25 décembre	Premier jour de Noël	Vendredi	-
26 décembre	Saint-Étienne	Samedi	? Oui (à prendre avant le 26 mars 2027)

Règles de rémunération et compensation :

Situation	Rémunération / Compensation	Délai d'utilisation
Jour férié tombant un jour travaillé	Salaire normal correspondant aux heures qui auraient été prestées	-
Jour férié tombant un week-end	Pas de salaire + 1 jour de congé compensatoire	3 mois à partir du lendemain
Travail un jour férié (temps)	Salaire normal + majoration 100% par heure + 1 jour de congé compensatoire	3 mois à partir du lendemain
Travail un jour férié (mois)	Salaire mensuel + salaire horaire moyen majoré 100% par heure travaillée + 1 jour compensatoire	3 mois à partir du lendemain
Jour férié tombant un dimanche ET travaillé	Cumul majoration jour férié (100%) + majoration dimanche (70%) + 1 jour compensatoire	3 mois à partir du lendemain

Gestion des congés compensatoires : Les jours de congé compensatoires doivent être pris **en nature** (pas de compensation financière possible) dans un délai de **3 mois** à partir du lendemain du jour férié. Si le fonctionnement de l'entreprise ne le permet pas, ils doivent être accordés avant la fin de l'année civile, sauf pour les jours fériés de novembre-décembre qui peuvent être récupérés dans les 3 premiers mois de l'année suivante.

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

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent **planifier à l'avance** la gestion des 4 congés compensatoires de 2026, en tenant compte des contraintes opérationnelles. Il est recommandé d'établir dès janvier un **calendrier de prise** pour éviter les tensions en fin de période de validité et garantir l'équité entre salariés.

Pour les **entreprises à activité continue** (santé, sécurité, hôtellerie-restauration), l'organisation du travail les jours fériés nécessite une **notification préalable à l'ITM** avec mention des dates, horaires, nombre de salariés et nature des tâches. L'employeur doit également **consulter la délégation du personnel** avant d'instaurer un usage récurrent de travail les jours fériés.

Les **contrats de travail et conventions collectives** peuvent prévoir des dispositions plus favorables (jours fériés supplémentaires comme le Vendredi Saint dans le secteur bancaire), mais jamais moins favorables que la loi. Il est essentiel de vérifier ces clauses pour une application correcte des droits.

L'employeur doit tenir un **registre spécial ou fichier** mentionnant les heures prestées les jours fériés et les rétributions versées. Ce document doit être présenté à l'ITM sur demande. L'absence de tenue de ce registre constitue une infraction passible de sanctions (amende de 251 à 50.000 euros et/ou emprisonnement de 8 jours à 3 mois).

En cas de **non-respect des droits liés aux jours fériés** (refus de rémunération, absence de congé compensatoire, non-paiement des majorations), le salarié peut saisir l'ITM qui dispose d'un pouvoir de contrôle et de sanction. Le contentieux peut également être porté devant le tribunal du travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 25 avril 2019	Ajout de la Journée de l'Europe (9 mai) comme 11ème jour férié légal ; Passage de 25 à 26 jours de congés payés annuels
Loi du 8 février 2024	Modernisation des règles de congés compensatoires pour les jours fériés tombant un week-end ou un jour non travaillé
Article L.232-1	Champ d'application : tous les salariés et apprentis du secteur privé sauf dispositions plus favorables
Article L.232-2	Liste exhaustive des 11 jours fériés légaux au Luxembourg
Article L.232-3	Règles de congés compensatoires lorsqu'un jour férié tombe un dimanche ou coïncide avec un autre jour férié (délai de 3 mois)
Article L.232-4	Les jours fériés comptent pour le calcul de la durée de travail hebdomadaire
Article L.232-5	Possibilité de remplacer un jour férié par un jour de fête local ou professionnel avec accord
Article L.232-6	Rémunération des jours fériés et modalités d'attribution des congés compensatoires selon la situation du salarié
Article L.232-7	Majorations salariales en cas de travail un jour férié (100% pour salarié horaire, cumul des majorations si jour férié + dimanche)
Article L.232-8	Obligation de tenir un registre des heures travaillées les jours fériés et des rémunérations versées
Article L.232-9	Conditions de perte du droit au salaire d'un jour férié (absence fautive veille/lendemain, absences injustifiées répétées)
Article L.232-13	Sanctions pénales pour non-respect des dispositions (emprisonnement 8 jours à 3 mois et/ou amende 251 à 50.000 euros)

En 2026, anticiper la gestion des 4 congés compensatoires est crucial pour éviter les conflits organisationnels et garantir le respect des droits. Les RH doivent communiquer clairement dès janvier sur le calendrier et les modalités de prise de ces jours.

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.