

Un jour férié tombant pendant le job d'été d'un étudiant est-il payé ?

Réponse courte

Non, en principe : pour l'étudiant sous **contrat d'engagement**, un jour férié légal tombant pendant la période du contrat est un jour **chômé mais non rémunéré**, selon la position administrative. Le régime dérogatoire du job d'été prive l'étudiant du congé annuel payé (art. L.151-7) et, dans la lecture administrative, de la rémunération des jours fériés non travaillés — à la différence des salariés de droit commun.

Si l'étudiant **travaille effectivement** un jour férié — ce qui est permis, y compris pour un mineur, dans les secteurs d'exception du droit commun —, les heures prestées sont évidemment payées : le mineur bénéficie alors de la **majoration de 100 %** et d'une journée entière de repos compensatoire dans les 12 jours (art. L.344-14 et L.344-13, § 4), le régime du travail dominical et férié des étudiants s'appliquant par analogie.

Le calendrier compte : les **11 jours fériés légaux** incluent notamment la fête nationale du 23 juin et l'Assomption du 15 août, en pleine saison des jobs d'été.

Définition

Les **jours fériés légaux** sont les 11 jours énumérés par le Code du travail (art. L.232-2). Pour les salariés de droit commun, un férié tombant un jour ouvrable est rémunéré ; pour l'étudiant en **contrat d'engagement**, le régime dérogatoire — pas de congé payé, pas d'affiliation maladie, salaire à 80 % du SSM — s'accompagne, selon la position administrative, de l'absence de rémunération des fériés chômés. Le jour férié reste en revanche un jour de **repos** : l'employeur ne peut exiger la présence de l'étudiant un férié que dans les conditions permettant le travail des jours fériés.

Questions fréquentes

Combien de jours fériés tombent pendant la saison des jobs d'été ?

Deux principalement : la fête nationale du 23 juin et l'Assomption du 15 août, sur les 11 jours fériés légaux de l'année (article L.232-2). Les plannings d'été doivent les anticiper.

Comment payer un étudiant mineur qui travaille un jour férié ?

Les heures prestées sont payées avec une majoration de 100 % (article L.344-14), et une journée entière de repos compensatoire doit être accordée dans les 12 jours (article L.344-13, paragraphe 4), comme pour un dimanche travaillé.

Le 15 août est-il payé à un étudiant en job d'été au Luxembourg ?

Non, en principe : pour l'étudiant sous contrat d'engagement, un jour férié chômé comme l'Assomption est un jour de repos non rémunéré, selon la position administrative. Seules les heures effectivement travaillées un férié sont payées.

Un contrat étudiant peut-il prévoir le paiement des jours fériés chômés ?

Oui : rien n'empêche une stipulation plus favorable du contrat ou d'une convention collective prévoyant la rémunération des fériés chômés. Une mention expresse au contrat tranche utilement la question.

Un jobiste peut-il être obligé de travailler un jour férié ?

Uniquement dans les conditions permettant le travail des jours fériés — secteurs d'exception comme l'horeca, la santé ou le commerce de détail. Hors de ces cas, le férié reste un jour de repos pour l'étudiant.

Conditions d'exercice

Le sort du jour férié dépend de ce qui se passe réellement ce jour-là.

Situation	Conséquence	Fondement
Férié chômé pendant le contrat	Jour non travaillé, non rémunéré en principe	Régime dérogatoire du contrat d'engagement ; position administrative
Férié travaillé — étudiant majeur	Heures prestées payées, dans les conditions du droit commun du travail des jours fériés	Art. L.151-7 et L.232-1 et suivants
Férié travaillé — étudiant mineur	Permis dans les secteurs d'exception ; majoration de 100 % et journée de repos compensatoire sous 12 jours	Art. L.151-7 , L.344-14 et L.344-13 (4)
Décompte du plafond	Seules les heures effectivement prestées s'imputent sur les 346 heures	Art. L.151-4

Modalités pratiques

L'été concentre plusieurs jours fériés à anticiper dans les plannings.

Élément	Détail
Fériés en saison estivale	Fête nationale (23 juin), Assomption (15 août)
Total annuel	11 jours fériés légaux (art. L.232-2)
Paie d'un férié chômé	Aucun salaire dû en principe pour ce jour
Paie d'un férié travaillé (mineur)	Salaire des heures prestées + 100 % + repos compensatoire
Planning	Le férié travaillé suppose un secteur d'exception (horeca, santé, commerce 4 h, etc.)

Pratiques et recommandations

Annoncez la règle **dès la signature** : un étudiant embauché en août s'attend souvent à être payé le 15 août comme ses collègues permanents ; expliquer la différence de régime en amont évite un litige de paie pour une journée.

Établissez les **plannings d'été** en repérant les fériés dès le départ : jour chômé non payé pour l'étudiant, ou jour travaillé dans un secteur d'exception avec les majorations correspondantes — le choix doit être fait avant, pas au moment de la paie.

Pour un **mineur** appelé à travailler un férié, appliquez le même réflexe que pour un dimanche : vérification du secteur d'exception, majoration de 100 %, journée de repos compensatoire programmée dans les 12 jours et mention au registre des adolescents.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.232-2</u>	Liste des 11 jours fériés légaux
Art. <u>L.151-7</u>	Régime dérogatoire de l'occupation d'élèves et d'étudiants ; exclusion du congé annuel payé
Art. <u>L.344-14</u>	Majoration de 100 % et régime salarial du férié travaillé par un adolescent
Art. <u>L.344-13 (4)</u>	Journée entière de repos compensatoire dans les 12 jours
Art. <u>L.151-4</u>	Plafond de 2 mois ou 346 heures par année civile

La position administrative (guichet.lu) retient que les jours fériés chômés ne sont pas rémunérés en contrat d'engagement étudiant. Une convention collective ou le contrat peuvent toujours prévoir plus favorable — la mention au contrat tranche utilement la question.

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.