

L'employé de banque travaillant un jour férié bénéficie-t-il d'une majoration selon la CCT ?

Réponse courte

Un employé de banque travaillant un jour férié légal bénéficie d'une **majoration de 100 %** de sa rémunération normale, conformément à l'article [L.232-4](#) du Code du travail. Cette majoration s'ajoute au **salaire normal** du jour, ce qui signifie que le salarié perçoit au total l'équivalent de **deux journées de rémunération** pour le travail effectué.

La CCT Banques 2024-2026 ne prévoit pas de majoration supérieure au taux légal de 100 %. Toutefois, un **accord d'entreprise** ou le contrat individuel peut prévoir des conditions plus favorables. Le salarié a en outre droit à un **jour de repos compensatoire** à prendre dans les 3 mois suivant le jour férié travaillé, en application de l'article [L.232-5](#).

Définition

La majoration pour travail un jour férié dans le secteur bancaire désigne le **supplément de rémunération** auquel le salarié a droit lorsqu'il est amené à travailler pendant l'un des 11 [jours fériés légaux](#) luxembourgeois. Cette majoration est un droit impératif prévu par le Code du travail, applicable à tous les salariés couverts par la CCT Banques.

Questions fréquentes

Comment se calcule la majoration pour un temps partiel ?

Pour un salarié à temps partiel, la majoration s'applique au prorata des heures effectivement effectuées le jour férié. La base horaire normale est multipliée par 2 (salaire + majoration). Le repos compensatoire reste dû dans les mêmes conditions que pour un temps plein.

La CCT Banques prévoit-elle une majoration supérieure à 100 % ?

Non, la CCT Banques 2024-2026 ne prévoit pas de majoration supérieure au taux légal de 100 %. Toutefois, un accord d'entreprise ou le contrat individuel peut prévoir des conditions plus favorables. Le principe de faveur permet alors d'appliquer la disposition la plus avantageuse pour le salarié.

La majoration jour férié peut-elle se cumuler avec d'autres majorations ?

Oui, la majoration pour travail un jour férié peut se cumuler avec les majorations pour heures supplémentaires si le salarié dépasse également les 40 heures hebdomadaires lors de cette journée. Chaque majoration s'applique selon ses règles propres définies par le Code du travail luxembourgeois.

Le salarié a-t-il aussi droit à un repos compensatoire ?

Oui, en plus de la majoration salariale, le salarié a droit à un jour de repos compensatoire à prendre dans les 3 mois suivant le jour férié travaillé, en application de l'article [L.232-5](#) du Code du travail. Repos compensatoire et majoration sont cumulatifs.

Que se passe-t-il si le jour compensatoire n'est pas pris en 3 mois ?

Si le salarié ne prend pas le repos compensatoire dans les 3 mois suivant le jour férié travaillé, il est perdu sauf accord contraire avec l'employeur. La planification du repos compensatoire en accord avec le supérieur hiérarchique est essentielle pour éviter cette péremption.

Un employé travaillant un jour férié bénéficie-t-il d'une majoration selon la CCT ?

Oui, un employé bancaire travaillant un jour férié légal bénéficie d'une majoration de 100 % de sa rémunération normale, conformément à l'article L.232-4 du Code du travail. Cette majoration s'ajoute au salaire normal, soit l'équivalent de deux journées de rémunération pour le travail effectué.

Conditions d'exercice

La majoration pour travail un jour férié est soumise à des conditions précises.

Condition	Détail
Taux de majoration	100 % du salaire normal (art. L.232-4)
Rémunération totale	Salaire normal + majoration = double rémunération
Repos compensatoire	1 jour de repos dans les 3 mois (art. L.232-5)
Jours concernés	11 jours fériés légaux exclusivement
CCT Banques	Pas de majoration conventionnelle supérieure

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la majoration pour travail un jour férié suit un processus structuré.

Aspect	Détail
Calcul	Base horaire ou journalière normale × 2 (salaire + majoration)
Paiement	Sur la fiche de paie du mois concerné
Repos compensatoire	Planifié en accord avec le supérieur, dans les 3 mois
Preuve	Enregistrement du temps de travail obligatoire
Temps partiel	Majoration au prorata des heures effectuées
Cumul	Peut se cumuler avec les majorations pour heures supplémentaires

Pratiques et recommandations

Documenter précisément les heures travaillées un jour férié garantit la traçabilité nécessaire au calcul correct de la majoration. **Inform**er les salariés concernés en amont de leurs droits en matière de majoration et de repos compensatoire assure la transparence. **Planifier** les jours de repos compensatoire dans les 3 mois pour éviter leur péremption est essentiel. **Vérifier** les accords d'entreprise qui peuvent prévoir des majorations supérieures au minimum légal de 100 % permet d'appliquer la disposition la plus favorable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.232-4</u> du Code du travail	Majoration de 100 % pour travail un jour férié
Art. <u>L.232-5</u> du Code du travail	Droit au repos compensatoire
Art. <u>L.232-1</u> du Code du travail	Liste des jours fériés légaux
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Principe de faveur
CCT Banques 2024-2026	Renvoi aux dispositions légales

La majoration pour travail un jour férié est un droit impératif auquel l'employeur ne peut déroger en défaveur du salarié. Le repos compensatoire s'ajoute à la majoration salariale. Si le salarié ne prend pas le repos compensatoire dans les 3 mois, il est perdu sauf accord contraire avec l'employeur.

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.