

Les jours fériés luxembourgeois s'appliquent-ils aussi aux salariés frontaliers ?

Réponse courte

Oui, les jours fériés luxembourgeois s'appliquent aussi aux salariés frontaliers travaillant au Luxembourg. Le droit aux jours fériés dépend uniquement du lieu d'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire le Luxembourg, et non de la nationalité ou du domicile du salarié.

Les salariés frontaliers bénéficient donc des mêmes jours fériés légaux et des mêmes modalités de compensation que les salariés résidents. L'employeur doit garantir l'application uniforme de ces dispositions à tout le personnel travaillant au Luxembourg, sans distinction liée à la résidence.

Définition

Les jours fériés légaux au Luxembourg sont des jours de repos obligatoires, fixés par la loi du 16 avril 1979 et le Code du travail luxembourgeois. Ils concernent tous les salariés dont le lieu de travail habituel est situé au Luxembourg, sans distinction de nationalité ou de résidence. Les salariés frontaliers sont des personnes résidant dans un pays voisin mais exerçant leur activité professionnelle sur le territoire luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Le bénéfice des jours fériés légaux dépend exclusivement du lieu d'exécution du contrat de travail. Tout salarié, y compris frontalier, travaillant habituellement au Luxembourg, bénéficie des jours fériés prévus par la législation luxembourgeoise. La nationalité ou le domicile du salarié n'a aucune incidence sur ce droit. Les conventions collectives ou accords d'entreprise ne peuvent déroger à ce principe que dans un sens plus favorable au salarié, conformément au principe d'égalité de traitement.

Modalités pratiques

Lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un jour normalement travaillé, le salarié frontalier bénéficie d'un repos payé, identique à celui accordé aux salariés résidents. Si le jour férié tombe un jour non travaillé selon l'horaire contractuel, aucune compensation n'est due, sauf disposition conventionnelle plus favorable. En cas de travail effectué un jour férié, le salarié a droit à une compensation en temps ou en argent, selon les modalités prévues à l'article [L.232-2](#) du Code du travail. L'employeur doit garantir l'application uniforme de ces dispositions à l'ensemble du personnel, sans distinction liée à la résidence, et assurer la traçabilité des jours fériés accordés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'indiquer explicitement dans les contrats de travail et règlements internes que les jours fériés luxembourgeois s'appliquent à tous les salariés travaillant au Luxembourg, y compris les frontaliers. Les responsables RH doivent veiller à ce que les plannings et systèmes de gestion du temps intègrent correctement les jours fériés pour l'ensemble du personnel, afin d'éviter toute discrimination directe ou indirecte. En cas de détachement temporaire à l'étranger, il convient d'analyser le régime applicable en fonction du lieu effectif de travail et de documenter toute exception.

Cadre juridique

- Loi du 16 avril 1979 fixant le régime des jours fériés légaux
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.232-1](#) (définition et liste des jours fériés légaux)
 - Article [L.232-2](#) (modalités de compensation en cas de travail un jour férié)
 - Article [L.225-1](#) et suivants (égalité de traitement)
 - Article [L.121-6](#) (principe d'application de la législation du lieu d'exécution du contrat)
- Jurisprudence luxembourgeoise sur l'application territoriale des droits sociaux

Assurez-vous que les systèmes de paie et de gestion du temps appliquent correctement les jours fériés luxembourgeois à tous les salariés, y compris les frontaliers, afin d'éviter tout risque de discrimination ou de non-respect du droit au repos. Un contrôle régulier et une documentation précise sont recommandés.

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.