

Le travail est-il autorisé durant les jours fériés ou le repos hebdomadaire au Luxembourg ?

Réponse courte

Le travail durant les **jours fériés légaux** ou le **repos hebdomadaire** est en principe **strictement interdit** au Luxembourg. Des exceptions légales existent pour certains secteurs (hôpitaux, hôtellerie, transports, industries à feu continu) ou en cas de **travaux urgents**. Toute dérogation nécessite une justification et, sauf urgence, une **autorisation préalable de l'ITM**.

Les salariés concernés bénéficient de compensations substantielles : **majoration de 100%** du salaire pour les heures travaillées durant un jour férié (soit 300% au total) et **repos compensatoire** d'une journée entière ou demi-journée pour le travail dominical. Le **repos hebdomadaire** minimal est de **44 heures consécutives**, incluant en principe le dimanche.

Les employeurs doivent tenir un **registre des dérogations** accessible à l'ITM. Le non-respect de ces obligations expose à des sanctions pénales et administratives. La planification anticipée et la limitation du recours aux dérogations constituent les meilleures pratiques pour assurer la conformité légale.

Définition

Les **jours fériés légaux** sont des journées chômées et rémunérées, fixées par l'article L.232-2 du Code du travail luxembourgeois. Il en existe 11 par an : Nouvel An, lundi de Pâques, 1er mai, Journée de l'Europe, Ascension, lundi de Pentecôte, fête nationale (23 juin), Assomption, Toussaint, et les deux jours de Noël.

Le **repos hebdomadaire** correspond à une période minimale de **44 heures consécutives** sans interruption, incluant en principe le dimanche, conformément à l'article L.231-11 du Code du travail. Cette période vise à garantir la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

L'exercice d'une activité professionnelle durant ces périodes protégées est **strictement encadré** par la loi et ne peut intervenir que dans des cas expressément prévus ou par dérogation de l'**Inspection du Travail et des Mines (ITM)**.

Questions fréquentes

Le travail est-il autorisé durant les jours fériés légaux au Luxembourg ?

Le travail durant les jours fériés légaux est en principe strictement interdit au Luxembourg. Des exceptions existent pour certains secteurs (hôpitaux, hôtellerie, transports, industries à feu continu) ou en cas de travaux urgents, mais nécessitent une autorisation préalable de l'ITM sauf urgence.

Peut-on faire travailler les salariés le dimanche au Luxembourg ?

Le travail dominical est interdit sauf exceptions légales (hôpitaux, hôtellerie, transports, etc.) ou dérogation de l'ITM. Les salariés qui travaillent le dimanche bénéficient d'une majoration de 70% par heure et d'un repos compensatoire d'une journée entière (si plus de 4h travaillées) ou d'une demi-journée (si 4h ou moins).

Quelles compensations reçoit un salarié qui travaille un jour férié ?

Un salarié qui travaille un jour férié reçoit une majoration de 100% du salaire pour les heures travaillées, soit 300% au total (salaire normal + heures travaillées + majoration). Si le jour férié tombe sur son jour de repos habituel, il bénéficie également d'un jour de congé compensatoire à prendre dans les 3 mois.

Quelles sont les obligations administratives de l'employeur en cas de dérogation ?

L'employeur doit tenir un registre des dérogations accessible à l'ITM, demander une autorisation préalable (sauf urgence), informer la délégation du personnel, et conserver toutes les preuves de justification. Il doit également documenter les heures prestées et les compensations accordées aux salariés.

Conditions d'exercice

Le travail durant les jours fériés et le repos hebdomadaire est **en principe interdit**, sauf exceptions prévues par les articles [L.232-3](#) et [L.231-2](#) du Code du travail.

Tableau comparatif des exceptions autorisées :

Type d'exception	Secteurs/situations concernés	Base légale
Exceptions permanentes	Hôpitaux, établissements de soins, hôtellerie, restauration, transports publics, industries à feu continu, services d'urgence et sécurité	Art. L.231-2 à L.231-6
Travaux urgents	Mesures de sauvetage, prévention d'accidents imminents, réparations d'urgence au matériel, installations ou bâtiments	Art. L.231-3
Travaux nécessaires	Surveillance des locaux, nettoyage, réparations, conservation nécessaires à la continuation de l'exploitation, prévention de détérioration des matières premières	Art. L.231-2

Conditions requises pour bénéficier d'une dérogation :

- Justification impérative par la nature de l'activité ou circonstances exceptionnelles
- Autorisation préalable de l'ITM (sauf cas d'urgence)
- Information de la délégation du personnel
- Respect des garanties minimales de protection des salariés
- Documentation complète de la dérogation

Modalités pratiques

Tableau des compensations pour travail durant jours fériés :

Situation	Compensation financière	Repos compensatoire	Délai	Base légale
Jour férié travaillé (jour ouvrable habituel)	100% salaire normal + 100% heures travaillées + 100% majoration = 300% total	Aucun	-	Art. L.232-7
Jour férié tombant sur jour non travaillé	100% salaire normal + 100% heures travaillées + 100% majoration = 200% total	1 jour	3 mois	Art. L.232-6
Jour férié tombant sur dimanche	100% salaire normal + 100% heures travaillées + 100% majoration + 70% dimanche	1 jour	3 mois	Art. L.232-7 (3)
Jour férié = jour repos habituel	Salaire normal maintenu	1 jour	3 mois	Art. L.232-3

Tableau des compensations pour travail dominical :

Durée travaillée	Repos compensatoire	Majoration salariale	Base légale
Plus de 4 heures	1 journée entière	70% par heure travaillée	Art. L.231-7
4 heures ou moins	1/2 journée (avant ou après 13h00)	70% par heure travaillée	Art. L.231-7

Obligations administratives de l'employeur :

- Tenue d'un **registre des dérogations** (article [L.231-10](#) et [L.232-8](#))
- Conservation des preuves de justification
- Registre des heures prestées et des compensations accordées
- Accessibilité permanente à l'[ITM](#)
- Information préalable de l'[ITM](#) (sauf urgence) avec liste des salariés, durée et nature des travaux

Pratiques et recommandations

Il est vivement recommandé aux employeurs de :

Planifier et anticiper : Organiser les horaires en tenant compte des jours fériés et du repos hebdomadaire pour minimiser les besoins de dérogations. Prévoir des équipes de remplacement ou des astreintes plutôt que de rappeler systématiquement les salariés.

Limiter le recours aux dérogations : Utiliser les dérogations uniquement en cas de nécessité absolue et documentée. Éviter que le travail exceptionnel ne devienne une pratique habituelle, ce qui constituerait une violation de la loi.

Formaliser les procédures : Soumettre les demandes de dérogation à l'ITM avant la prestation (sauf urgence impérieuse). Documenter chaque cas avec précision : motif, durée, salariés concernés, nature des travaux. Intégrer les modalités dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Informé et consulter : Informer clairement les salariés sur leurs droits (compensations financières et repos). Consulter la délégation du personnel avant toute dérogation à titre non temporaire. Respecter l'égalité de traitement entre tous les salariés concernés par les dérogations.

Assurer la traçabilité : Tenir rigoureusement les registres obligatoires. Conserver toutes les autorisations de l'ITM et les preuves de l'octroi des compensations. Cette traçabilité constitue la meilleure protection en cas de contrôle ou de contentieux prud'homal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.231-1</u>	Interdiction du travail de dimanche (minuit à minuit)
Art. <u>L.231-2</u>	Exceptions permanentes au repos dominical (surveillance, travaux nécessaires)
Art. <u>L.231-3</u>	Suspension du repos hebdomadaire pour travaux urgents
Art. <u>L.231-7</u>	Repos compensatoire et majoration de 70% pour travail dominical
Art. <u>L.231-10</u>	Obligation de registre des heures travaillées le dimanche
Art. <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire minimal de 44 heures consécutives
Art. <u>L.231-13</u>	Sanctions pénales (amende 251-5.000€, emprisonnement 8 jours-1 mois)
Art. <u>L.232-2</u>	Liste des 11 jours fériés légaux
Art. <u>L.232-3</u>	Congé compensatoire si jour férié tombe sur dimanche (délai 3 mois)
Art. <u>L.232-6</u>	Rémunération des jours fériés non travaillés
Art. <u>L.232-7</u>	Majoration de 100% pour travail durant jour férié
Art. <u>L.232-8</u>	Obligation de registre des heures travaillées les jours fériés
Art. <u>L.232-13</u>	Sanctions pénales (amende 251-50.000€, emprisonnement 8 jours-3 mois)

Autres textes :

- Loi du 16 avril 1979 fixant les jours fériés légaux
- Règlements grand-ducaux d'exécution
- Circulaires de l'ITM relatives aux dérogations

En cas de doute sur la légitimité d'une dérogation, il est **impératif** de consulter l'ITM avant toute organisation du travail. L'absence de traçabilité ou de justification expose l'employeur à des **sanctions pénales et administratives** significatives.

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.