Les conventions collectives peuvent-elles accorder des jours fériés supplémentaires au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, une **convention collective** peut effectivement prévoir des **jours fériés supplémentaires** au-delà des 11 jours fériés légaux énumérés à l'article L.232-2 du Code du travail. Ces jours conventionnels doivent être **expressément mentionnés** dans la convention avec leur régime juridique précisé. Conformément au **principe de faveur** (article L.121-3), ces jours supplémentaires ne peuvent qu'améliorer la situation des salariés.

Ils bénéficient par défaut du même traitement que les jours fériés légaux : **majoration de 100%** du salaire en cas de travail (article L.232-7) ou **repos compensatoire** dans les 3 mois. L'exemple le plus connu est le **secteur bancaire** qui bénéficie du Vendredi Saint et de l'après-midi de la veille de Noël comme jours fériés conventionnels.

Ces dispositions s'imposent à tous les employeurs du secteur dès lors que la convention est **déclarée d'obligation générale**. Le non-respect expose l'employeur à des sanctions pénales pouvant atteindre 50.000 euros d'amende (article L.232-13).

Définition

Les **jours fériés** sont des jours de repos obligatoires correspondant à des fêtes civiles ou religieuses. Le Code du travail luxembourgeois distingue deux catégories :

1. Jours fériés légaux (article L.232-2)

Liste exhaustive de 11 jours fériés obligatoires pour tous les secteurs :

- Nouvel An
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- Journée de l'Europe (9 mai)
- Ascension (9 mai - même jour que la Journée de l'Europe)
- Lundi de Pentecôte
- Anniversaire du Grand-Duc (23 juin)
- Assomption (15 août)
- Toussaint (1er novembre)
- Premier et deuxième jour de Noël

2. Jours fériés conventionnels

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

Jours supplémentaires prévus par convention collective selon le **principe de faveur** énoncé à l'article L.121-3 du Code du travail. Ce principe permet aux partenaires sociaux d'améliorer les conditions légales sans jamais pouvoir les réduire.

Questions fréquentes

Comment sont rémunérés les salariés qui travaillent un jour férié conventionnel ?

Les salariés qui travaillent un jour férié conventionnel bénéficient d'une majoration de 100% de leur salaire en plus de leur rémunération normale, conformément à l'article L.232-7 du Code du travail. Ils ont également droit à un jour de repos compensatoire à prendre dans les 3 mois suivant le jour férié travaillé.

Qu'est-ce qu'un jour férié conventionnel au Luxembourg ?

Un jour férié conventionnel est un jour de repos supplémentaire prévu par une convention collective, qui s'ajoute aux 11 jours fériés légaux obligatoires. Ces jours doivent être expressément mentionnés dans la convention collective et bénéficient du même traitement que les jours fériés légaux : majoration de 100% du salaire en cas de travail ou repos compensatoire dans les 3 mois.

Que risque un employeur qui ne respecte pas les jours fériés conventionnels ?

Le non-respect des dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés expose l'employeur à des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 3 mois d'emprisonnement et/ou une amende de 251 à 50.000 euros selon l'article L.232-13 du Code du travail. L'ITM peut contrôler l'application et dresser des procès-verbaux en cas d'infraction.

Quelles entreprises doivent appliquer les jours fériés conventionnels ?

Les jours fériés conventionnels s'appliquent à toutes les entreprises couvertes par la convention collective qui les prévoit. Si la convention est déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, elle s'impose à tous les employeurs du secteur concerné, comme par exemple le secteur bancaire qui bénéficie du Vendredi Saint et de l'après-midi de la veille de Noël.

Conditions d’exercice

Pour qu'une convention collective puisse valablement instituer des jours fériés supplémentaires, **plusieurs conditions doivent être respectées** :

1. Mention expresse dans la convention collective

- Les jours fériés conventionnels doivent être **clairement identifiés** avec leurs dates
- Le **régime juridique applicable** doit être précisé (repos obligatoire, conditions de travail, rémunération)
- La convention doit être **déposée** auprès du ministre du Travail (article L.162-13)

2. Respect du principe de faveur (article L.121-3)

- Les dispositions conventionnelles doivent être **plus favorables** que les dispositions légales
- Interdiction de **réduire** les 11 jours fériés légaux obligatoires
- Les jours conventionnels viennent **s'ajouter** aux jours légaux

3. Application du régime légal a minima

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

- Les jours fériés conventionnels doivent respecter **au minimum** les règles applicables aux jours fériés légaux
- Possibilité de prévoir un régime **plus favorable** (majoration supérieure à 100%, délai de récupération plus court)
- Maintien de la **rémunération normale** pour les jours chômés (article L.232-6)

4. Non-discrimination

- Application **uniforme** à tous les salariés couverts par la convention collective
- Respect de l'**égalité de traitement** entre salariés du même secteur
- Extension possible à tout un secteur par **règlement grand-ducal** (article L.164-8)

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur pour les jours fériés conventionnels :

Planification annuelle :

- **Établir** un calendrier annuel distinguant jours fériés légaux et conventionnels
- **Informer** les salariés en début d'année des dates retenues
- **Communiquer** le régime applicable (repos, possibilité de travail, majorations)
- **Afficher** les dates dans l'entreprise et sur l'intranet RH

En cas de jour férié chômé :

- **Maintenir** la rémunération normale correspondant aux heures habituellement travaillées (article L.232-6)
- **Accorder** un jour de congé compensatoire si le jour férié tombe un dimanche ou un jour normalement non travaillé
- **Respecter** le délai de 3 mois pour accorder le congé compensatoire à partir du lendemain du jour férié

En cas de travail le jour férié conventionnel :

- **Verser** la majoration de **100%** en plus du salaire normal (article L.232-7)
- Pour un salarié mensuel : salaire horaire moyen majoré de 100% sans préjudice du salaire mensuel
- Pour un salarié horaire : salaire des heures prestées majoré de 100% + indemnité du jour férié
- **Accorder** un jour de repos compensatoire dans les 3 mois si le jour férié conventionnel tombe un dimanche

Obligations administratives :

- **Tenir** un registre spécial ou fichier des heures prestées les jours fériés (article L.232-8)
- **Inscrire** les rétributions payées de ce chef
- **Présenter** ce registre à toute demande de l'ITM (Inspection du travail et des mines)
- **Conserver** les justificatifs pendant 5 ans

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

Exemples sectoriels concrets :

Secteur bancaire (convention collective pour les employés de banque) :

- **Vendredi Saint** : jour férié conventionnel complet
- **Veille de Noël** : demi-journée fériée conventionnelle (après-midi uniquement)
- Application : Tous les établissements bancaires luxembourgeois

Secteur de la construction (convention collective du bâtiment) :

- Congés collectifs obligatoires incluant certains jours fériés
- 15 jours ouvrables en été incluant l'Assomption
- 10 jours ouvrables en hiver incluant Noël et Nouvel An

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale des jours fériés conventionnels :

Avant l'année de référence :

- **Vérifier** l'applicabilité d'une convention collective à votre entreprise
- **Identifier** les jours fériés conventionnels spécifiques à votre secteur
- **Établir** un tableau récapitulatif : jours légaux vs conventionnels
- **Calculer** l'impact financier des majorations pour le budget RH
- **Former** les managers et le personnel RH aux spécificités conventionnelles

Communication interne :

- **Diffuser** le calendrier annuel complet en début d'année
- **Préciser** les règles applicables pour chaque jour férié conventionnel
- **Expliquer** les modalités de demande de travail un jour férié
- **Informer** sur les droits aux majorations et repos compensatoires
- **Rappeler** les obligations en cas d'absence injustifiée (article L.232-9)

Gestion opérationnelle :

- **Anticiper** les besoins de continuité de service les jours fériés conventionnels
- **Organiser** les rotations d'équipes si le travail est nécessaire
- **Planifier** les congés compensatoires dans le respect du délai de 3 mois
- **Assurer** un suivi rigoureux des compteurs individuels
- **Vérifier** le calcul des majorations avant la paie

Points d'attention particuliers :

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

Jours fériés tombant un dimanche :

- **Cumul** des majorations : 100% (jour férié) + 70% (dimanche) selon l'article L.232-7(3)
- **Double compensation** : maintien du salaire + majorations + congé compensatoire
- Ces règles s'appliquent aussi aux jours fériés conventionnels

Salariés à temps partiel :

- Calcul **prorata** des droits aux jours fériés selon le temps de travail
- Droit au congé compensatoire seulement si le jour férié tombe sur un jour normalement travaillé
- Comptabilisation en **heures** selon le planning habituel

Pièges à éviter :

- Ne pas confondre jours fériés conventionnels et usage d'entreprise
- Ne pas substituer un jour férié légal par un jour conventionnel (article L.232-5 : uniquement substitution locale/professionnelle)
- Ne pas oublier d'inscrire les heures dans le registre spécial (sanction possible)
- Respecter le délai de 3 mois pour les congés compensatoires sous peine de paiement financier

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois - Jours fériés :

- **Art. L.121-3** : Principe de faveur en droit du travail
- **Art. L.232-1** : Champ d'application des jours fériés
- **Art. L.232-2** : Liste des 11 jours fériés légaux
- **Art. L.232-3** : Congé compensatoire si jour férié tombe un dimanche
- **Art. L.232-5** : Possibilité de substitution locale ou professionnelle
- **Art. L.232-6** : Maintien de la rémunération normale
- **Art. L.232-7** : Majoration de 100% en cas de travail
- **Art. L.232-8** : Obligation de registre des heures prestées
- **Art. L.232-9** : Exclusions du bénéfice du salaire
- **Art. L.232-11** : Nullité des dispositions contraires
- **Art. L.232-13** : Sanctions pénales (8 jours à 3 mois + 251 à 50.000€)

Conventions collectives :

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

- **Art. L.161-1 à L.161-9** : Négociation collective
- **Art. L.162-1 à L.162-13** : Conventions collectives de travail
- **Art. L.162-12(2) point 3** : Jours fériés dans les conventions
- **Art. L.162-13** : Dépôt et enregistrement des conventions
- **Art. L.164-8** : Extension des conventions collectives par règlement grand-ducal

Autorités compétentes :

- **ITM (Inspection du travail et des mines)** : Contrôle de l'application, vérification des registres
- **Ministre du Travail** : Dépôt des conventions collectives
- **Juridictions pénales** : Sanctions en cas de non-respect

Points essentiels à retenir :

Toute **modification** du régime des jours fériés conventionnels nécessite une **révision formelle** de la convention collective selon la procédure prévue à l'article L.162-7 du Code du travail. Cette révision requiert un nouvel accord entre les partenaires sociaux et un nouveau dépôt auprès du ministre du Travail.

Le **non-respect** des dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés expose l'employeur à des **sanctions pénales** : emprisonnement de 8 jours à 3 mois et/ou amende de 251 à 50.000 euros selon l'article L.232-13. L'ITM peut constater les infractions et dresser des procès-verbaux.

Attention à la distinction fondamentale :

- Les **11 jours fériés légaux** sont d'ordre public et s'imposent à tous les employeurs
- Les **jours fériés conventionnels** ne s'appliquent qu'aux secteurs couverts par la convention collective
- Les conventions ne peuvent **remplacer** les jours légaux, seulement y **ajouter** des jours supplémentaires

Cas particulier des entreprises saisonnières : Un règlement grand-ducal pose des règles spéciales pour les salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier (hôtellerie, restauration). Dans ces secteurs, les jours fériés travaillés peuvent être compensés par des repos ou congés supplémentaires plutôt que par des majorations de salaire.

Usage d'entreprise : Si un employeur accorde systématiquement un jour comme férié alors qu'il n'est ni légal ni conventionnel, cela peut créer un **usage d'entreprise** dont les salariés peuvent se prévaloir. L'employeur ne pourra alors le supprimer qu'après avoir respecté une procédure de dénonciation.

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.