

# Les jours fériés sont-ils tous intégralement rémunérés dans le secteur SAS au Luxembourg ?

## Réponse courte

Tous les **jours fériés légaux** sont intégralement rémunérés pour les salariés du **secteur d'aide et de soins et du secteur social** au Luxembourg, conformément au Code du travail. Cette rémunération est **garantie par la loi** et s'applique à tous les salariés relevant de la **convention collective SAS**, y compris les apprentis, les salariés à temps partiel et ceux en horaires atypiques, **proportionnellement** à leur temps de travail.

Aucune retenue ne peut être effectuée sur la rémunération des jours fériés, sauf en cas d'**absence injustifiée** le jour précédant ou suivant le jour férié conformément à l'art. L.232-9. La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur.

## Définition

Au Luxembourg, les **jours fériés légaux** sont des jours de repos obligatoires durant lesquels le salarié bénéficie d'une **suspension** de l'exécution du contrat de travail **sans perte de rémunération**. Cette règle s'applique à tous les salariés, y compris ceux du **secteur d'aide et de soins et du secteur social** régis par la **convention collective SAS 2025-2027**.

La liste des **jours fériés légaux** est fixée par la loi et le Code du travail, indépendamment du secteur d'activité ou de la convention collective applicable.

## Questions fréquentes

### Comment sont rémunérés les salariés à temps partiel les jours fériés dans le secteur SAS ?

Les salariés à temps partiel du secteur SAS bénéficient de la rémunération des jours fériés proportionnellement à leur horaire contractuel. L'égalité de traitement doit être respectée conformément à l'article L.232-3 du Code du travail, sans discrimination par rapport aux salariés à temps plein.

### Les jours fériés sont-ils rémunérés pour les salariés du secteur SAS au Luxembourg ?

Oui, tous les jours fériés légaux sont intégralement rémunérés pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social au Luxembourg. Cette rémunération est garantie par la loi et s'applique à tous les salariés relevant de la convention collective SAS, sans aucune retenue possible.

### Que se passe-t-il si un salarié SAS travaille un jour férié ?

Si un salarié du secteur SAS travaille un jour férié, il a droit en plus de son salaire normal soit à un repos compensatoire d'une durée égale à prendre dans les trois mois, soit à une majoration salariale de 100%. La rémunération du jour férié reste acquise en plus de cette compensation.

## Qui peut bénéficier de la rémunération des jours fériés dans le secteur SAS ?

Tous les salariés du secteur SAS peuvent bénéficier de la rémunération des jours fériés, y compris les apprentis, les salariés à temps partiel et ceux en horaires atypiques. Le salarié doit être en service effectif à la date du jour férié ou en situation assimilée (maladie, congé légal, accident du travail).

## Conditions d'exercice

Tout salarié du secteur SAS bénéficie des droits relatifs aux jours fériés selon les conditions suivantes.

Condition	Contenu
<b>Service effectif</b>	Être en service effectif à la date du jour férié
<b>Situation assimilée</b>	Maladie, congé légal, accident du travail, etc.
<b>Proportionnalité</b>	Apprentis, salariés à temps partiel et horaires atypiques : droits proportionnels à l'horaire contractuel
<b>Égalité de traitement</b>	Obligatoire pour tous les salariés du secteur
<b>Absence injustifiée</b>	Perte du droit à la rémunération du jour férié si absence injustifiée la veille ou le lendemain (art. <a href="#">L.232-9</a> )

## Modalités pratiques

Les règles de rémunération des jours fériés couvrent plusieurs situations distinctes.

Situation	Règle applicable
<b>Jour férié coïncidant avec jour normalement travaillé</b>	Salarié perçoit sa rémunération habituelle sans réduction (art. <a href="#">L.232-6</a> )
<b>Travail effectif un jour férié</b>	Droit à un repos compensatoire dans les trois mois, ou à une majoration salariale de 100% (art. <a href="#">L.232-7</a> )
<b>Deux jours fériés le même jour</b>	Droit à un jour de congé compensatoire supplémentaire (art. <a href="#">L.232-3</a> )
<b>Jour férié tombant un jour de repos hebdomadaire</b>	Congé compensatoire selon les articles <a href="#">L.232-3</a> et <a href="#">L.232-6</a>
<b>Retenue sur rémunération</b>	Interdite sauf absence injustifiée la veille ou le lendemain (art. <a href="#">L.232-9</a> )

Il est **obligatoire** d'assurer la traçabilité des absences et des jours fériés dans les systèmes RH.

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** l'existence de dispositions plus favorables dans la convention collective SAS et assurer la correcte identification des jours fériés légaux au début de chaque année. **Appliquer strictement** les règles de rémunération, notamment pour les salariés à temps partiel et garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés du secteur.

**Documenter** toutes les décisions relatives aux jours fériés, former les managers aux spécificités sectorielles et maintenir la transparence vis-à-vis des salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.232-2</a>	Liste des jours fériés légaux au Luxembourg
Art. <a href="#">L.232-3</a>	Congé compensatoire lorsque deux jours fériés coïncident le même jour
Art. <a href="#">L.232-4</a>	Les jours fériés comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire
Art. <a href="#">L.232-5</a>	Substitution de jours fériés légaux par des fêtes d'ordre local ou professionnel
Art. <a href="#">L.232-6</a>	Droit au salaire pour chaque jour férié tombant un jour ouvrable
Art. <a href="#">L.232-7</a>	Majoration de 100% pour travail effectif un jour férié
Art. <a href="#">L.232-9</a>	Perte du droit à la rémunération du jour férié en cas d'absence injustifiée
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Égalité de traitement
<b>Convention collective SAS 2025-2027</b>	Application des dispositions légales générales
<b>Loi du 16 avril 1979</b>	Fixant les jours fériés légaux

La **rémunération intégrale** des jours fériés est un **droit d'ordre public** pour tous les salariés, y compris ceux du secteur SAS. Aucune disposition interne ne peut y déroger défavorablement. Il est impératif de **distinguer** entre le régime général applicable (Code du travail) et les éventuelles dispositions plus favorables de la **convention collective** sectorielle.

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.