

Les jours fériés sont-ils identiques entre secteur paraétatique et privé ?

Réponse courte

Oui, les **11 jours fériés légaux** sont strictement identiques pour le secteur privé et le secteur paraétatique au Luxembourg, fixés par l'article [L.232-2](#) du Code du travail.

Toutefois, certains établissements paraétatiques peuvent bénéficier de **jours de congé supplémentaires** par convention collective ou usage interne, mais ces jours **ne sont pas des jours fériés légaux** et ne bénéficient pas du même régime de protection. Les modalités d'application (compensation, majoration) des jours fériés légaux restent uniformes entre les deux secteurs.

Définition

Un **jour férié légal** est un jour chômé et payé, fixé par la loi, durant lequel le salarié ou l'agent n'est pas tenu de travailler, sauf exceptions prévues par la législation. Au Luxembourg, les jours fériés sont énumérés de façon **limitative** à l'article [L.232-2](#) du Code du travail.

Le **secteur paraétatique** regroupe les établissements publics, les établissements d'utilité publique et les organismes parapublics, distincts de la fonction publique étatique, mais soumis à des règles proches du secteur privé en matière de droit du travail.

Conditions d'exercice

Les jours fériés légaux sont attribués à **tous les salariés et agents**, sans condition d'ancienneté ni de durée de travail, dès lors qu'ils sont liés par un contrat de travail ou un statut assimilé.

Le droit au jour férié s'applique également aux :

- Salariés à **temps partiel**
- **Apprentis**
- Travailleurs **intérimaires**
- Agents du secteur **paraétatique**

Lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos habituel, il ouvre droit à compensation selon les mêmes règles dans les deux secteurs.

Modalités pratiques

Liste des 11 jours fériés légaux identiques pour tous :

- **1er janvier** – Nouvel An
- **Lundi de Pâques**
- **1er mai** – Fête du Travail
- **9 mai** – Journée de l'Europe
- **Ascension**
- **Lundi de Pentecôte**
- **23 juin** – Fête nationale
- **15 août** – Assomption
- **1er novembre** – Toussaint
- **25 décembre** – Noël
- **26 décembre** – Saint-Étienne

L'employeur, qu'il relève du secteur privé ou paraétatique, doit **garantir le respect** de ces jours fériés. Les modalités de compensation en cas de travail un jour férié sont **identiques** dans les deux secteurs :

- **Majoration de 100%** du salaire
- **Jour de repos compensatoire** dans les 3 mois

Les jours supplémentaires éventuellement accordés dans le secteur paraétatique ne sont **pas opposables** à l'employeur privé.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de :

- **Vérifier** les conventions collectives applicables, notamment dans le secteur paraétatique
- **Distinguer** clairement dans les communications :
 - Les jours fériés **légaux** (protection spécifique)
 - Les jours de congé **conventionnels** ou d'usage
- **Assurer** l'égalité de traitement pour les jours fériés légaux
- **Documenter** toute différence basée sur une convention collective
- **Inform**er clairement les salariés sur leurs droits

Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.232-1](#) à [L.232-6](#)
- Loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (pour les agents assimilés)
- Conventions collectives sectorielles applicables aux établissements paraétatiques
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg relative à l'application des jours fériés

La liste des jours fériés légaux ne peut être modifiée que **par une loi**. Toute attribution de jours supplémentaires dans le secteur paraétatique doit être expressément prévue par une **convention collective** ou un **accord interne**, sans conférer à ces jours le statut de jour férié légal.

Il est conseillé de distinguer dans les communications RH les jours fériés légaux des jours de congé conventionnels pour éviter toute confusion sur les droits applicables.

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.