

Quels jours fériés sont obligatoirement chômés dans l'HORECA ?

Réponse courte

En principe, les **11 jours fériés légaux** prévus à l'article L.232-2 du Code du travail s'appliquent dans l'HORECA comme dans tous les secteurs. Toutefois, les conditions spéciales du secteur ne permettant généralement pas de chômer ces jours, l'article L.232-7 prévoit un régime de **travail avec majoration de 100 %**. Dans le secteur HORECA, aucun jour férié n'est véritablement « obligatoirement chômé » en pratique — ce qui diffère du congé annuel où le chômage des jours fériés est le principe et le travail l'exception.

Les salariés HORECA travaillant un jour férié reçoivent leur **salaire normal** augmenté du salaire des heures prestées **majoré de 100 %**. Si un jour férié tombe un dimanche, les majorations se cumulent. Depuis la loi du **8 février 2024**, si deux jours fériés tombent le même jour, un jour de congé compensatoire supplémentaire est accordé.

Définition

Les **jours fériés légaux** au Luxembourg sont 11 jours fixés par l'article L.232-2 du Code du travail. Dans l'HORECA, ces jours sont rarement chômés en raison de la nature continue de l'activité, mais le salarié conserve tous ses droits à rémunération majorée et, le cas échéant, à un congé compensatoire.

Questions fréquentes

Combien de jours fériés légaux au Luxembourg pour l'HORECA ?

Le Luxembourg compte 11 jours fériés légaux : Nouvel An, Lundi de Pâques, 1er mai, 9 mai (Europe), Ascension, Lundi de Pentecôte, 23 juin (Fête nationale), 15 août, 1er novembre, 25 et 26 décembre.

Que se passe-t-il si un jour férié tombe un dimanche en HORECA ?

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, les majorations se cumulent (100 % + 70 %) et un congé compensatoire est accordé selon l'article L.232-3. Ce cumul génère le coût salarial le plus élevé pour l'employeur.

Quel droit en cas de 2 jours fériés tombant le même jour HORECA ?

Depuis la loi du 8 février 2024, si deux jours fériés tombent le même jour, un jour de congé compensatoire supplémentaire est accordé au salarié. Cette mesure renforce les droits acquis sur les fériés concomitants.

Quelle rémunération pour un jour férié travaillé HORECA ?

Le salarié reçoit son salaire normal augmenté du salaire des heures prestées majoré de 100 %, conformément à l'article L.232-7. Cette rémunération s'ajoute à l'indemnité de jour férié due indépendamment.

Quelles sanctions pour absence injustifiée autour d'un jour férié HORECA ?

Le salarié absent sans justification la veille ou le lendemain d'un jour férié perd le droit au salaire de ce jour selon l'article L.232-9 du Code du travail. Cette perte est strictement encadrée.

Quels jours fériés sont obligatoirement chômés dans l'HORECA ?

Les 11 jours fériés légaux de l'article L.232-2 s'appliquent à l'HORECA, mais en pratique aucun n'est obligatoirement chômé. Le travail est possible avec une majoration de 100 % selon l'article L.232-7.

Conditions d'exercice

Les 11 jours fériés légaux et leur traitement dans l'HORECA sont les suivants.

| Jour férié | Traitement HORECA |
|------------------------------------|--|
| Nouvel An (1er janvier) | Travail possible avec majoration 100 % |
| Lundi de Pâques | Travail possible avec majoration 100 % |
| 1er mai | Travail possible avec majoration 100 % |
| Journée de l'Europe (9 mai) | Travail possible avec majoration 100 % |
| Ascension | Travail possible avec majoration 100 % |
| Lundi de Pentecôte | Travail possible avec majoration 100 % |
| Fête Nationale (23 juin) | Travail possible avec majoration 100 % |
| Assomption (15 août) | Travail possible avec majoration 100 % |
| Toussaint (1er novembre) | Travail possible avec majoration 100 % |
| Noël (25 décembre) | Travail possible avec majoration 100 % |
| Saint-Étienne (26 décembre) | Travail possible avec majoration 100 % |

Modalités pratiques

La gestion des jours fériés dans l'HORECA combine rémunération majorée et congé compensatoire.

| Situation | Droits du salarié |
|--|---|
| Férié chômé | Salaire normal maintenu |
| Férié travaillé (salarié horaire) | Indemnité jour férié + salaire heures prestées majoré de 100 % |
| Férié travaillé (salarié mensuel) | Salaire mensuel normal + salaire horaire moyen x heures x 100 % |
| Férié tombant un dimanche | Cumul majoration 100 % + 70 % + congé compensatoire |
| 2 fériés le même jour | Jour de congé compensatoire supplémentaire (loi 8 février 2024) |

Pratiques et recommandations

Planifier les jours fériés dans le POT en anticipant les besoins en personnel et en calculant le surcoût salarial lié aux majorations de 100 %. Les jours fériés en haute saison (23 juin, 15 août) représentent un coût significatif.

Calculer correctement le salaire horaire moyen pour les salariés mensuels en divisant les appointements par 173 heures forfaitaires, conformément à l'article [L.232-7](#) §2.

Accorder le congé compensatoire dans un délai de 3 mois lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos habituel du salarié. Ce droit existe même si le salarié n'a pas travaillé ce jour-là.

Inscrire les heures prestées les jours fériés sur le registre spécial prévu à l'article [L.232-8](#), en distinguant les rétributions versées.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|--|
| Art. L.232-2 du Code du travail | Liste des 11 jours fériés légaux |
| Art. L.232-6 du Code du travail | Salaire pour jour férié chômé |
| Art. L.232-7 du Code du travail | Majoration de 100 % pour jour férié travaillé |
| Art. L.232-3 du Code du travail | Congé compensatoire (féried tombant un dimanche) |
| Art. L.232-8 du Code du travail | Registre des heures prestées les jours fériés |

Le salarié absent sans justification la veille ou le lendemain d'un jour férié perd le droit au salaire de ce jour (art. [L.232-9](#)). Le registre des jours fériés travaillés doit être présenté à toute demande de l'[ITM](#).

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.