

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 congés annuels 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.

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 (ferié 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.