

Comment est rémunéré un jour férié pendant les congés d'un salarié HORECA ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, un jour férié légal tombant pendant les congés annuels **ne compte pas comme jour de congé** conformément à l'article [L.232-5](#) du Code du travail — ce qui ne diffère pas du droit commun, car cette règle s'applique à tous les secteurs.

Le salarié perçoit la **rémunération du jour férié** selon l'article [L.232-4](#) (maintien du salaire normal) et conserve son jour de congé pour une date ultérieure. L'employeur ne peut pas imputer ce jour férié sur le solde de congé. Le salarié bénéficie donc de 26 jours ouvrables de congé (art. [L.233-4](#)) auxquels s'ajoutent les **11 jours fériés légaux**, sans cumul possible.

Définition

La **coïncidence jour férié / congé** désigne la situation où l'un des 11 jours fériés légaux luxembourgeois tombe pendant une période de congé annuel. L'article [L.232-5](#) prévoit que les jours fériés ne sont pas imputés sur le congé annuel.

En HORECA, où les salariés travaillent fréquemment les jours fériés, cette règle garantit que le congé annuel reste distinct des jours fériés, quel que soit le moment où le congé est pris.

Questions fréquentes

Cette règle s'applique-t-elle aussi aux jours fériés conventionnels ?

Non, la règle de non-imputation concerne uniquement les 11 jours fériés légaux. Elle ne s'applique pas aux jours de repos conventionnels ou contractuels qui peuvent suivre un régime différent selon les accords applicables dans l'entreprise HORECA.

Combien de jours fériés légaux existent au Luxembourg ?

Le Luxembourg compte 11 jours fériés légaux par an selon l'article [L.232-1](#) du Code du travail. Cette règle s'applique au secteur HORECA comme à tous les autres secteurs économiques du pays sans dérogation particulière à signaler.

Comment est rémunéré un jour férié pendant les congés d'un salarié HORECA ?

Un jour férié légal tombant pendant les congés ne compte pas comme jour de congé selon l'article [L.232-5](#) du Code du travail. Le salarié perçoit la rémunération du jour férié (art. [L.232-4](#)) et conserve son jour de congé pour une date ultérieure.

Comment paramétrer le décompte de congés pour respecter cette règle ?

Le logiciel de paie doit déduire automatiquement les jours fériés des périodes de congé. Le bulletin de paie doit distinguer l'indemnité de congé (art. [L.233-14](#)) et la rémunération du jour férié (art. [L.232-4](#)) pour assurer la transparence comptable.

L'employeur peut-il imputer un jour férié sur le solde de congé ?

Non, l'employeur ne peut pas imputer un jour férié sur le solde de congé selon l'article [L.232-5](#). Le salarié bénéficie de 26 jours ouvrables de congé (art. [L.233-4](#)) auxquels s'ajoutent les 11 jours fériés légaux, sans cumul possible.

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

Selon l'article L.232-2 du Code du travail, si un jour férié tombe un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant. Cette règle compense le salarié pour la coïncidence avec son jour de repos hebdomadaire habituel et évite la perte du bénéfice.

Conditions d'exercice

La rémunération du jour férié pendant les congés obéit à des règles claires.

Condition	Détail
Non-imputation	Le jour férié ne compte pas comme jour de congé (art. L.232-5)
Rémunération	Le salarié perçoit son salaire normal pour le jour férié (art. L.232-4)
Report du congé	Le jour de congé est reporté à une date ultérieure
Jours fériés légaux	11 jours par an (art. L.232-1)
Congé annuel	26 jours ouvrables (art. L.233-4)
Droit commun	Même règle pour tous les secteurs, y compris HORECA
Compensation	Si le jour férié tombe un dimanche, report au jour ouvrable suivant (art. L.232-2)

Modalités pratiques

La gestion administrative de cette coïncidence nécessite un suivi précis du compteur de congés.

Étape	Détail
Identification	Vérifier si un jour férié tombe pendant la période de congé demandée
Décompte	Ne pas comptabiliser le jour férié dans les jours de congé pris
Report	Recréditer le jour de congé au solde du salarié
Bulletin de paie	Distinguer l'indemnité de congé et la rémunération du jour férié
Communication	Informar le salarié que son solde de congé est maintenu
Planification	Intégrer cette règle dans le planning de congés, surtout en haute saison HORECA

Pratiques et recommandations

Paramétrer le logiciel de gestion des congés pour déduire automatiquement les jours fériés des périodes de congé, évitant ainsi les erreurs de décompte fréquentes en HORECA où les demandes de congé sont nombreuses autour des fêtes.

Informer les salariés de cette règle lors de l'embauche et au moment de la validation des congés, car beaucoup ignorent que le jour férié ne s'impute pas sur leur solde.

Distinguer clairement sur le bulletin de paie l'indemnité de congé (art. L.233-14) et la rémunération du jour férié (art. L.232-4) pour assurer la transparence.

Anticiper les périodes à forte concentration de jours fériés (Pâques, Noël) qui coïncident souvent avec les congés collectifs en HORECA.

Rappeler que cette règle s'applique aux 11 jours fériés légaux uniquement et non aux jours de repos conventionnels ou contractuels.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.232-5</u> du Code du travail	Non-imputation des jours fériés sur le congé annuel
Art. <u>L.232-4</u> du Code du travail	Rémunération du jour férié (maintien du salaire)
Art. <u>L.232-1</u> du Code du travail	Liste des 11 jours fériés légaux
Art. <u>L.232-2</u> du Code du travail	Report du jour férié tombant un dimanche
Art. <u>L.233-4</u> du Code du travail	Congé annuel de 26 jours ouvrables
Art. <u>L.233-14</u> du Code du travail	Calcul de l'indemnité de congé

Cette règle protège le salarié HORECA dont les congés coïncident avec des jours fériés, particulièrement pendant les périodes de fermeture annuelle. L'employeur doit veiller à ce que le compteur de congés reflète fidèlement cette non-imputation.

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.