

Comment fonctionne le travail des jours feries dans un hotel ouvert 24h/24 ?

Réponse courte

Les salariés travaillant un jour ferie ont droit a une majoration de 100 % et a un repos compensatoire. L'article [L.232-5](#) du Code du travail interdit en principe le travail les jours feries legaux, mais les hotels ouverts en continu beneficent d'une derogation permanente. L'article [L.232-6](#) prévoit que le salarié qui travaille un jour ferie perçoit son salaire normal majore de 100 %, soit un doublement de la remuneration pour les heures prestees ce jour-la.

En complement, le salarié a droit a un jour de repos compensatoire a prendre dans les 3 mois. Le Luxembourg compte 11 jours feries legaux par an. L'employeur hotelier ne peut pas se soustraire a ces majorations, meme en l'absence de convention collective sectorielle [HORECA](#) : ces dispositions relevent du Code du travail et s'appliquent de plein droit.

Définition

Les **jours feries legaux** sont les 11 jours designes par la loi pendant lesquels le travail est en principe interdit. Le **repos compensatoire** est un jour de conge supplementaire accorde au salarié ayant travaille un jour ferie.

La **majoration de 100 %** signifie que le salarié perçoit le double de son salaire horaire normal pour chaque heure travaillée le jour ferie. La **derogation permanente** permet aux entreprises dont l'activite ne peut etre interrompue, comme les hotels, de faire travailler leurs salariés les jours feries moyennant les compensations prevues par la loi.

Conditions d'exercice

Le travail un jour ferie dans un hotel ouvert en continu obeit a des regles precises de compensation.

Element	Regle applicable
Majoration salariale	+100 % du salaire horaire normal (art. L.232-6)
Repos compensatoire	1 jour de repos a prendre dans les 3 mois
Nombre de jours feries	11 jours par an
Derogation	Hotels ouverts en continu = derogation permanente
Cumul dimanche + ferie	Majoration jour ferie (+100 %) s'applique, pas de cumul avec dimanche (+70 %)
Refus du salaire	Pas de droit de refus si le contrat prevoit le travail les jours feries

Modalités pratiques

L'employeur hôtelier doit organiser le travail des jours feries en garantissant les majorations et le repos compensatoire.

Point pratique	Detail
Planning	Etablir le planning des jours feries en avance et le communiquer aux salaries
Bulletin de salaire	Faire apparaitre distinctement la majoration de 100 % pour les heures feriees
Repos compensatoire	Planifier le repos dans les 3 mois suivant le jour ferie travaille
Registre	Inscrire les heures prestees les jours feries dans le registre de temps de travail
Rotation	Organiser une rotation equitable entre les salaries pour les jours feries
Contrat	Mentionner l'obligation de travailler les jours feries dans le contrat de travail

Pratiques et recommandations

Planifier la rotation des jours feries sur l'annee complete dans le POT pour repartir equitablement la charge entre les salaries et eviter que les memes personnes ne travaillent systematiquement tous les jours feries.

Verifier que le bulletin de salaire mentionne distinctement la majoration de 100 % pour chaque jour ferie travaille, car une remuneration forfaitaire qui ne distingue pas les heures feriees est source de litige.

Suivre rigoureusement l'attribution des jours de repos compensatoire dans un tableau de bord, car le non-respect du delai de 3 mois pour l'octroi du repos expose l'employeur a une sanction.

Cadre juridique

Reference	Objet
Art. <u>L.232-5</u> du Code du travail	Interdiction de principe du travail les jours feries et derogations
Art. <u>L.232-6</u> du Code du travail	Majoration de 100 % pour le travail un jour ferie
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du chapitre HORECA
Art. <u>L.211-29</u> du Code du travail	Registre de temps de travail

Les hotels ouverts 24h/24 beneficent d'une derogation permanente pour le travail les jours ferries, mais la majoration de 100 % et le repos compensatoire sont imperativement dus. Ces regles decoulent du Code du travail et s'appliquent en l'absence de CCT sectorielle HORECA.

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.