

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

Réponse courte

Les salaries 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](#) prevoit que le salarie 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 salarie 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 salarie ayant travaille un jour ferie.

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

Questions fréquentes

Combien de jours fériés légaux au Luxembourg en HORECA ?

Le Luxembourg compte 11 jours fériés légaux par an. L'article [L.232-5](#) du Code du travail interdit en principe le travail ces jours-là, mais les hôtels ouverts en continu bénéficient d'une dérogation permanente moyennant les compensations légales prévues pour les salariés concernés.

Comment fonctionne le travail des jours fériés dans un hôtel ouvert 24h/24 ?

Les hôtels ouverts en continu bénéficient d'une dérogation permanente. Le salarié travaillant un jour férié perçoit son salaire majoré de 100 % selon l'article [L.232-6](#) du Code du travail, soit un doublement de la rémunération, et a droit à un jour de repos compensatoire.

Comment formaliser la majoration de 100 % sur le bulletin de salaire HORECA ?

Le bulletin de salaire doit faire apparaître distinctement la majoration de 100 % pour chaque jour férié travaillé. Une rémunération forfaitaire qui ne distingue pas les heures fériées est source de litige. Le registre de temps de travail doit aussi inscrire ces heures.

Dans quel délai prendre le repos compensatoire d'un jour férié HORECA ?

Le repos compensatoire d'un jour férié travaillé doit être pris dans les 3 mois suivant le jour férié. L'employeur doit suivre rigoureusement l'attribution de ces jours de repos dans un tableau de bord, sous peine de sanction administrative en cas de non-respect du délai.

Le cumul des majorations dimanche et jour férié s'applique-t-il en HORECA ?

Non, lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, la majoration de 100 % du jour férié s'applique mais ne se cumule pas avec celle du dimanche (+70 %). Le salarié bénéficie du taux le plus favorable, soit la majoration de 100 % du jour férié.

Le salarié HORECA peut-il refuser de travailler un jour férié ?

Non, le salarié n'a pas de droit de refus si le contrat de travail prévoit le travail les jours fériés. Cette mention doit figurer dans le contrat HORECA pour autoriser légitimement l'employeur à organiser ces services dans le cadre du POT.

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 ferries	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 salarie	Pas de droit de refus si le contrat prevoit le travail les jours ferries

Modalités pratiques

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

Point pratique	Detail
Planning	Etablir le planning des jours ferries 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 ferries dans le registre de temps de travail
Rotation	Organiser une rotation equitable entre les salaries pour les jours ferries
Contrat	Mentionner l'obligation de travailler les jours ferries 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 feries, 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.