

Quels sont les 11 jours fériés légaux dans le secteur du gardiennage au Luxembourg ?

Réponse courte

Le secteur du gardiennage et de la sécurité privée au Luxembourg reconnaît **11 jours fériés légaux** identiques à ceux prévus par le Code du travail : Nouvel An, lundi de Pâques, 1er mai, Journée de l'Europe, Ascension, lundi de Pentecôte, Fête nationale, Assomption, Toussaint, 1er et 2e jours de Noël. L'article 32 de la CCT Gardiennage 2026-2027 reprend cette liste sans ajout ni suppression.

La particularité sectorielle réside dans la **définition de la plage horaire** d'un jour férié : selon l'article 22 de la CCT, le travail de jour férié couvre la période allant de **6 heures le jour même à 6 heures le lendemain matin**. Les heures prestées dans cette plage ouvrent droit à une majoration de 100 % du salaire horaire normal, cumulable avec les suppléments de nuit ou d'heures supplémentaires.

Définition

Les **jours fériés légaux** sont les jours de repos obligatoires fixés par la loi luxembourgeoise durant lesquels le salarié bénéficie en principe d'un repos rémunéré. Dans le secteur du gardiennage, où le travail est assuré en continu, ces jours sont régulièrement prestés.

La CCT sectorielle reprend la liste légale et définit une plage horaire spécifique de 24 heures (de 6h à 6h le lendemain) pour délimiter précisément les heures donnant droit aux majorations conventionnelles.

Questions fréquentes

Combien y a-t-il de jours fériés légaux dans le secteur du gardiennage Luxembourg ?

Le secteur reconnaît 11 jours fériés légaux conformément à l'article 32 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 : Nouvel An, lundi de Pâques, 1er mai, Journée de l'Europe, Ascension, lundi de Pentecôte, Fête nationale, Assomption, Toussaint, Noël et 2e jour de Noël.

Faut-il archiver les relevés d'heures des jours fériés prestés ?

Oui, il est recommandé d'archiver les relevés d'heures détaillés pour chaque jour férié presté afin de justifier les majorations en cas de contrôle de l'ITM (Inspection du Travail et des Mines) luxembourgeoise.

Faut-il distinguer la plage 6h-6h de la plage calendaire pour les jours fériés ?

Oui, il faut intégrer les 11 jours fériés dans le plan de travail en précisant la plage horaire conventionnelle de 6h à 6h, différente de la plage calendaire classique de minuit à minuit, pour le calcul correct des majorations.

La liste des jours fériés gardiennage est-elle identique au Code du travail ?

Oui, l'article 32 de la CCT reprend la liste légale des 11 jours fériés sans ajout ni suppression. La spécificité sectorielle porte sur la plage horaire de 6h à 6h applicable au calcul des majorations conventionnelles.

Quel taux s'applique aux heures prestées un jour férié dans le gardiennage ?

Les heures prestées dans la plage de 6h à 6h du jour férié ouvrent droit à une majoration de 100 % du salaire horaire normal, plus une indemnité légale, conformément à l'article 22 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027.

Quelle est la plage horaire d'un jour férié dans le gardiennage ?

Selon l'article 22 de la CCT Gardiennage 2026-2027, le travail de jour férié couvre la période allant de 6 heures le jour même à 6 heures le lendemain matin. Cette plage de 24 heures sert au calcul des majorations.

Conditions d'exercice

Les jours fériés légaux sont encadrés par la CCT sectorielle et le Code du travail.

| Condition | Détail |
|-----------------------------|--|
| Nombre de jours fériés | 11 jours par an |
| Source conventionnelle | Article 32 CCT Gardiennage 2026-2027 |
| Plage horaire du jour férié | De 6h00 le jour même à 6h00 le lendemain (art. 22 CCT) |
| Majoration applicable | +100 % du salaire horaire normal + indemnité Code du travail |
| Cumul des majorations | Oui, avec les suppléments de nuit (20 %) et heures supplémentaires (50 %) |
| Repos compensatoire | Si compensé en repos, seuls le supplément de 100 % et l'indemnité sont dus |

Modalités pratiques

La planification et la rémunération des jours fériés suivent des règles précises.

| Étape | Détail |
|----------------------------|--|
| Identifier les dates | Reporter les 11 jours fériés dans le plan de travail annuel |
| Appliquer la plage horaire | Comptabiliser comme jour férié toute heure entre 6h le jour même et 6h le lendemain |
| Calculer la majoration | Appliquer +100 % du salaire horaire brut (salaire mensuel ÷ 173) |
| Ajouter l'indemnité légale | Verser l'indemnité complémentaire prévue par le Code du travail |
| Vérifier les cumuls | Additionner les suppléments si le jour férié tombe un dimanche ou en horaire de nuit |

Pratiques et recommandations

Intégrer les 11 jours fériés dès l'établissement du plan de travail mensuel en précisant la plage horaire conventionnelle de 6h à 6h, différente de la plage calendaire classique de minuit à minuit, et de celle applicable au travail du dimanche.

Paramétrer le logiciel de paie pour appliquer automatiquement la majoration de 100 % sur la plage 6h-6h et le cumul avec les primes de nuit (22h-6h) et de dimanche (dimanche 6h - lundi 6h) lorsque les plages se chevauchent.

Informer les agents en amont des planifications sur jours fériés, en rappelant que le travail durant ces jours est inhérent au secteur et que les majorations conventionnelles compensent cette contrainte.

Archiver les relevés d'heures détaillés pour chaque jour férié presté afin de justifier les majorations en cas de contrôle de l'ITM.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. 32 CCT Gardiennage 2026-2027 | Liste des 11 jours fériés légaux |
| Art. 22 CCT Gardiennage 2026-2027 | Définition de la plage horaire du jour férié (6h-6h) et majoration de 100 % |
| Art. 24 CCT Gardiennage 2026-2027 | Cumul des suppléments et majorations |
| Art. <u>L.232-1</u> du Code du travail | Liste légale des jours fériés au Luxembourg |
| Art. <u>L.232-4</u> du Code du travail | Indemnité pour travail un jour férié |

La liste des 11 jours fériés du secteur du gardiennage est identique à celle du droit commun luxembourgeois. La spécificité sectorielle porte sur la plage horaire de 6h à 6h qui s'applique aussi bien aux jours fériés qu'aux dimanches, permettant une cohérence dans le calcul des majorations pour les agents travaillant en horaires décalés.

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.