

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.

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.