

Les jours fériés légaux

Il existe, aux termes de la loi du 10 avril 1976 modifiée le 8 mars 2002, 10 jours de fête civile ou religieuse qui sont considérés comme des jours fériés légaux. Cette législation s'applique à toutes les personnes liées par un contrat de louage de service ou d'apprentissage dans le secteur privé de l'économie.

Sont jours fériés légaux : Nouvel an (1^{er} janvier), lundi de Pâques (lundi qui suit le dimanche de Pâques), 1^{er} mai, Ascension (40^{ème} jour après Pâques), lundi de Pentecôte (43^{ème} jour après Pâques), fête nationale (23 juin, jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc), Assomption (15 août), Toussaint (1^{er} novembre), Noël (25 décembre), Saint Etienne (26 décembre).

SUBSTITUTION ET COMPENSATION

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il est obligatoirement remplacé par un jour de congé compensatoire à prendre dans un délai de 3 mois. Ce jour doit être pris en nature.

Les jours fériés sont équivalents à la durée de jours de travail hebdomadaires. Si un jour férié tombe un jour de semaine non travaillé, le salarié a droit à un jour de congé compensatoire à accorder dans un délai de 3 mois dans l'année calendrier (sauf pour les jours fériés de novembre et décembre qui pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante). Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait travaillé que pendant 4 heures (ou moins), il a droit, en dehors de la rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, à une demi-journée de congé compensatoire.

AUTORISATION DE TRAVAILLER UN JOUR FERIE LEGAL

Tout employé qui travaille, pour les besoins de son entreprise, un jour férié légal doit obtenir l'autorisation du Ministre du travail. Les personnes occupées dans l'hôtellerie, les entreprises de restauration, les cantines, les débits de boissons, les employés des entreprises de spectacles et de divertissement, les équipages affectés au transport des personnes ou de marchandises, les employés occupés dans les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, infirmes, indigents, aliénés, dans les dispensaires, les maisons d'enfants, les sanatoriums, maisons de repos, de retraite, colonies de vacances, orphelinats et internats sont dispensés de cette autorisation du ministre.

Les personnes qui travaillent dans des entreprises à caractère saisonnier et qui ne chôment pas les jours fériés légaux, ont droit, pour chaque jour férié légal travaillé, à soit 2 jours de repos payés dans les 6 mois, soit à 2 jours de repos payés s'ajoutant au congé ordinaire ou soit l'octroi sur toute l'année d'une demi-journée de repos payée par semaine pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés.

REMUNERATION

Travail au cours d'un jour férié légal tombant sur un jour ouvrable :

La loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux prévoit dans son :

1. article 6 (1) que les salariés « ont droit pour chaque jour férié légal tombant sur un jour ouvrable à une rémunération correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour » (100% du salaire),
2. article 7 (1) que « le travailleur rémunéré à l'heure occupé ce jour aura droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe 1) de l'article qui précède, à la rémunération des heures effectivement prestées,

majorée de 100 % » (=+ 200% du salaire s'ajoutant aux 100% visés au point 1.),
3. article 7 (2) que « *le travailleur rémunéré au mois touchera pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de 100% sans préjudice de sa rémunération mensuelle normale* » (= + 200% du salaire s'ajoutant aux 100% visés au point 1.).

La rémunération totale pour le travail au cours d'un jour férié légal s'élève donc à 300%. Le législateur ne prévoit pas de repos compensatoire pour un jour férié légal travaillé tombant sur un jour ouvrable. Toutefois, un jour de repos compensatoire est prévu pour un jour férié légal travaillé tombant sur un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait pas travaillé. Dans ce cas, la rémunération totale s'élève à 200% en plus du jour de repos compensatoire.

Travail au cours d'un jour férié légal tombant sur un dimanche :

La loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux dans la teneur lui conférée par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, prévoit dans son article 3 (1) « *Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 tombe sur un dimanche, il sera remplacé par un jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié ayant dû être remplacé* ».

La rémunération du travail au cours d'un jour férié légal tombant un dimanche sera calculée de la même façon que le travail au cours d'un jour férié légal tombant sur un jour de semaine, à l'exception cependant d'un jour de repos devant obligatoirement être pris et ne pouvant être remplacé par une compensation financière, ce qui entraîne une rémunération de 200% (heures effectivement prestées + majoration), à laquelle vient s'ajouter un supplément de 70% pour le travail dominical dû aux termes de l'article 6 (2) de la loi du 1^{er} août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers.

La rémunération totale pour le travail au cours d'un jour férié légal tombant un dimanche s'élève donc à 270% + 1 jour de congé compensatoire.

LES JOURS FERIES D'USAGE

La pratique connaît encore certaines fêtes locales ou fêtes d'usage telles que le lundi de Carnaval, le 2 novembre ou encore le lundi de Kermesse à Luxembourg-Ville.

Dans le secteur privé, ces jours ne doivent pas être obligatoirement accordés par l'employeur à son personnel. Il reste libre de décider si les salariés sont dispensés ou non de travail les jours en question, sauf s'il est lié par une convention collective qui accorde les jours de fête d'usage aux salariés.