



SOCIONEWS



DROIT

NOUVELLES DISPOSITIONS LÉGALES APPLICABLES À 2 JOURS FÉRIÉS LÉGAUX TOMBANT SUR UN MÊME JOUR

Au Luxembourg, depuis 2019, chaque salarié a droit à 11 jours fériés légaux par année de calendrier.

En 2024, deux de ces 11 jours, à savoir l'Ascension et la journée de l'Europe, tombent sur le 9 mai, ce qui a nécessité l'intervention du législateur afin d'en préciser la conséquence pour les salariés et leurs employeurs.

La nouvelle loi du 8 février 2024¹ vient compléter les dispositions du Code du travail relatives aux jours fériés afin de tenir compte de l'hypothèse dans laquelle deux des 11 jours

fériés légaux tombent sur un même jour de calendrier. Les mêmes dispositions ont été insérées dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

L'objectif est d'accorder aux salariés un congé compensatoire supplémentaire, à prendre endéans un délai de 3 mois, pour un second jour férié légal tombant sur le même jour calendrier qu'un premier jour férié légal.

¹ Loi du 8 février 2024, publiée au Memorial A n°66 du 23 février 2024 : <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2024/02/08/a66/jo>



1. LE CONGÉ COMPENSATOIRE DU JOUR FÉRIÉ

1.1 Les jours fériés légaux tombant sur un dimanche

En vertu des dispositions du Code du travail², si un jour férié coïncide avec un dimanche, un jour de congé compensatoire est accordé aux salariés.

Ce jour de congé peut être pris à la convenance du salarié dans un délai de 3 mois.

À défaut de faire cette demande de congé auprès de l'employeur dans le délai imparti, ledit jour de congé compensatoire est perdu, sauf si l'employeur a mis en place un régime plus souple.

Ce jour de congé compensatoire doit obligatoirement être pris en nature, ce qui signifie que le salarié ne peut pas se le faire payer, sauf en cas de résiliation du contrat avant que le congé compensatoire n'ait pu être pris.

La nouvelle loi du 8 février 2024 a étendu ce régime au deuxième jour férié légal qui tombe le même jour qu'un premier jour férié légal.

Ainsi si un jour férié tombe un dimanche ou si deux de ces jours fériés tombent le même jour, les personnes ont droit à un jour de congé compensatoire qui doit être accordé dans un délai de 3 mois à partir de la date du jour férié en question.

1.2 Les jours fériés tombant sur un jour ouvrable non travaillé³

La notion de « jour ouvrable non travaillé » couvre les jours de la semaine (hormis le dimanche) où les personnes ne travaillent pas suivant les termes de leur contrat de travail individuel.

Si l'horaire de travail d'un salarié s'étend par exemple du lundi au vendredi, c'est le samedi qui correspond alors au jour ouvrable non travaillé.

Si le salarié doit prester son travail du mardi au samedi, le lundi sera pour lui un jour ouvrable non travaillé.

Si un jour férié tombe sur un tel jour ouvrable non travaillé, les salariés ont droit à un jour de congé compensatoire qui doit être pris dans un délai de 3 mois⁴.

La loi précise encore que si les besoins de service sont tels que ceci n'est pas possible, le jour de congé peut encore être pris jusqu'à la fin de l'année de calendrier, à l'exception des jours de congé compensatoires dus pour les jours fériés de novembre et décembre, qui doivent être pris dans les 3 premiers mois de l'année suivante.

Il appartient donc toujours au salarié de faire la demande auprès de son employeur pour profiter de ce jour de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut pas être accordé pour des besoins de service, le salarié a droit à la rémunération correspondante.

Si à la même date se situent 2 jours fériés légaux, les salariés obtiennent pour le deuxième jour férié légal un second congé compensatoire et bénéficient ainsi de 2 jours de congé compensatoire qui doivent être pris dans un délai de 3 mois.

1.3 Les jours fériés tombant sur un jour ouvrable travaillé⁵

Si un jour férié tombe sur un jour de la semaine pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé plus de 4 heures (conformément à son contrat individuel de travail), ce jour est libre pour lui, sans qu'une journée de congé supplémentaire ne lui soit mise en compte. Ce jour lui est rémunéré à hauteur des heures qui auraient dû être prestées.

Si un second jour férié légal coïncide avec ce jour férié légal (libre), il y a lieu d'accorder aux salariés concernés un congé compensatoire pour ce deuxième jour férié légal qui doit être pris endéans les 3 mois du jour en question⁶.

Si un jour férié tombe sur un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait travaillé que pendant 4 heures ou moins (conformément à son contrat individuel de travail), il a droit, en plus de la rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées, à une demi-journée de congé compensatoire⁷.

Dans l'hypothèse où cette journée englobe un second jour férié légal, celui-ci génère au profit des salariés travaillant que pendant 4 heures ou moins en vertu de leur contrat de travail une demi-journée supplémentaire de congé compensatoire.

² Article L. 232-3 (1) du Code du travail

³ Article L. 232-6 (2) du Code du travail

⁴ Article L. 232-6 (2) alinéa 2 (nouveau) du Code du travail

⁵ Article L. 232-6 (1) du Code du travail

⁶ Article L. 232-6 (1) alinéa 2 (nouveau) du Code du travail

⁷ Article L. 232-6 (2) du Code du travail

Les salariés censés travailler 4 heures ou moins lors d'un jour sur lequel tombent 2 jours fériés légaux sont ainsi libres et ont par ailleurs droit à 2 demi-journées de congé compensatoire à prendre dans un délai de 3 mois à compter de la date des jours fériés légaux⁸.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des raisons de service, le salarié a droit à la rémunération correspondant à la durée dudit congé.

Si un ou plusieurs jour(s) férié(s) tombe(nt) dans une période où le salarié est en arrêt de maladie, peut(vent)-il(s) être récupéré(s) ?

La réponse est double.

Si le jour férié tombe sur un jour pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé (plus que 4 heures en vertu de son contrat de travail), le jour férié est perdu et le salarié ne peut pas le récupérer.

Le second jour férié légal tombant sur cette même date est également perdu.

Si ce jour-là, le salarié devait travailler 4 heures ou moins en vertu de son contrat de travail, alors il a droit à une demi-journée de repos compensatoire.

Pour un second jour férié légal tombant sur la même date, le salarié malade travaillant 4 heures ou moins le jour en question, bénéficie d'une seconde demi-journée de repos compensatoire.

Si le jour férié tombe sur un jour de semaine où le salarié n'est normalement pas au travail suivant son contrat de travail, il est en droit de récupérer le jour férié. Il convient donc de lui mettre en compte une journée supplémentaire de congé.

Dans l'hypothèse où cette date correspond à 2 jours fériés légaux, le salarié malade est en droit de récupérer 2 journées de congé compensatoire.

Les mêmes réponses valent pour une salariée en congé de maternité.

2. LA RÉMUNÉRATION DU JOUR FÉRIÉ

2.1 La rémunération à payer au salarié libre un jour férié légal

Pour chaque jour férié légal tombant sur un jour ouvrable, le salarié, qui bénéficie d'une journée libre, a droit à une rémunération correspondant au nombre d'heures de travail qu'il aurait normalement prestées ce jour-là.

2.2 La rémunération revenant au salarié qui travaille un jour férié légal

Dans l'hypothèse où un salarié est tenu de travailler un jour férié légal, sa rémunération se détermine comme suit :

- s'il est rémunéré à l'heure, il a droit, pour chaque heure travaillée un jour férié légal, à son salaire horaire normal, majoré de 100%, en plus de son salaire habituel ;

EXEMPLE :

Monsieur Y jouit d'un salaire horaire brut de 20 € et travaille normalement 6 heures le lundi.

Le lundi de Pentecôte, son employeur lui a demandé de venir travailler pendant 4 heures.

Sa rémunération brute pour le jour férié en question est la suivante : $(6 \times 20 \text{ €}) + (4 \times 40 \text{ €}) = 280 \text{ €}$.

- s'il est rémunéré au mois, il a droit pour chaque heure travaillée un jour férié, à son salaire horaire normal, majoré de 100%, en plus de sa rémunération mensuelle normale.

Le salaire horaire normal est déterminé en divisant la rémunération mensuelle par 173.

EXEMPLE :

Monsieur X travaille 40 heures/semaine, soit 8 heures par jour du lundi au vendredi et touche un salaire mensuel brut de 2 900 €.

Le lundi 1^{er} novembre, jour férié de la Toussaint, il a dû travailler 6 heures. Ce mois-là, il aura droit à :

Salaire horaire :

$2\,900 \text{ €} : 173 = 16,76 \text{ €}$

Salaire à payer à la fin du mois :

$2\,900 \text{ €} + (6 \times 33,52 \text{ €}) = 3\,101,12 \text{ €}$

Précisons que les suppléments de salaire pour heures de travail prestées un jour férié légal sont exempts d'impôt sans aucune limitation.

Rappelons que dans l'hypothèse où un deuxième jour férié légal tombe sur cette même date, il y a lieu d'accorder aux salariés concernés un congé compensatoire pour ce second jour férié légal (respectivement une demi-journée de congé compensatoire, si la durée de travail prévue au contrat de travail est de 4 heures ou moins)⁹.

⁸ Article L. 232-6 (2) al 5 (nouveau) du Code du travail

⁹ Article L. 232-7 (3bis) (nouveau) du Code du travail