



Luxembourg Newsflash - 19 January 2024

New law on public holidays

New rules for scenarios in which two public holidays fall on the same day come into force very soon.

Version française ci-dessous | Deutsche Version unten

Reading time: 2 minutes, 53 seconds

Disclaimer: In order to provide quick and practical information to employers, this newsflash is based on bill of law 8266, as commented on, debated and submitted to vote in Parliament on 16 January 2024. Please note in particular that the final version of the Law has not yet been made official at the time of publishing this newsflash and that the published Law may contain certain additional details that must be taken into account.

In 2019, Luxembourg introduced a new public holiday on 9 May to celebrate Europe Day, bringing the number of public holidays to 11.

However, in 2024, the date of Europe Day coincides with Ascension. The law did not take this possibility into account at the time, thus creating a legal vacuum with regard to the employment law consequences (loss, transfer, damages or compensation for one of the public holidays?).

In this context and against the backdrop of the resulting legal uncertainty, **bill of law 8266_ [1]** was submitted to Parliament with the objective of clarifying and outlining rules for situations in which two public holidays fall on the same day.

The bill of law has just received a first positive vote on 16 January 2024 and should therefore be exempted from the second constitutional vote shortly. The resulting law will be published soon afterwards (the "**Law**").

The new Law provides as follows:

- **General rule when two public holidays fall on the same date**

If two public holidays fall on the same day, the employee concerned is entitled to time off in lieu, which must be granted in the three months following the date of the public holiday in question.

(+1 day off in lieu)

- **Impact when two public holidays fall on the same working day**

The Law provides for three different scenarios:

- **Two public holidays fall on a working day on which the employee would normally work**

In this scenario, the employee will be entitled to one day off in lieu, in addition to remuneration corresponding to the number of hours that they would normally have worked.

The day off in lieu must be granted within three months, as from the day following the public holiday in question. In this case of Europe Day and Ascension falling on the same day this year, it would be from 10 May 2024.

(1 day off in lieu + remuneration corresponding to the number of hours that would normally have been worked)

- **Two public holidays fall on a working day on which the employee would not normally work**

In this scenario, the employee will be entitled to two days off in lieu, which must be granted in the three months following the day after the public holiday in question. However, if this is not possible due to business needs, these additional days of leave must be granted by 31 December of the year in question (excluding special rules that are applicable in the case of public holidays in November or December).

(1 day off in lieu + 1 day off in lieu for the 2nd public holiday)

- **Two public holidays fall on a working day on which the employee would work for 4 hours or fewer**

In this scenario, the employee will be entitled to two half days off in lieu, which must be granted in the three months following the day after the public holiday in question, and to the remuneration that they would have earned if they had worked normally on that day.

(1/2 day off in lieu + 1/2 day off in lieu for the 2nd public holiday + remuneration corresponding to the number of hours that would normally be worked)

- **Impact for an employee who has to work on the day of the two coinciding public holidays**

Employees who have to work on the date of the two public holidays will be entitled to a day off in lieu, as well as remuneration and legally mandated increases.

(1 day off in lieu + remuneration corresponding to the number of hours that would normally be worked + remuneration corresponding to the number of hours effectively worked on the public holiday + 100% increase in the normal hourly pay or the average of hours effectively worked on the day)

NB: it is not possible to receive financial compensation for a day off in lieu due in place of a public holiday. It must be taken in kind.

The Law will enter into force four days after its publication in the Luxembourg Official Journal.

Author: Raphaëlle Carpentier

[1] Bill of law 8266 amending: 1° Book II, Title III, Chapter II, of the Labour Code; 2° Article 28-4 of the law of 16 April 1979 outlining the general status of civil servants, as amended.

Jours fériés légaux : quelles nouveautés ?

De nouvelles règles vont entrer en vigueur très prochainement concernant les situations où deux jours fériés légaux tombent le même jour.

Disclaimer : Afin de prodiguer une information rapide et pratique aux employeurs, le présent contenu a été élaboré sur base du projet de loi n°8266 tel que commenté, débattu et soumis au vote à la Chambre des députés en date du 16 janvier 2024. L'attention du lecteur est attirée sur le fait que la version définitive de

la Loi n'a pas été rendue officielle au moment de la diffusion de la présente publication et que la Loi telle que publiée pourrait contenir certaines subtilités supplémentaires à prendre en compte par la suite.

Le Grand-Duché de Luxembourg a introduit en 2019 un nouveau jour férié légal, le 9 mai, afin de célébrer la Journée de l'Europe, portant ainsi à 11 le nombre de jours fériés légaux.

Cependant, en 2024, la date de la Journée de l'Europe coïncide avec la date de l'Ascension. Or, ce scénario n'avait pas été envisagé par le législateur à l'époque, créant ainsi un vide juridique concernant les conséquences à en tirer en droit du travail (perte, report, indemnisation ou compensation de l'un des jours fériés?).

C'est dans ce contexte, et pour palier à l'insécurité juridique en découlant, que **le projet de loi 8266_ [1]** a été déposé à la Chambre des Députés afin de clarifier et réglementer les situations où deux jours fériés légaux tombent le même jour.

Ce projet de loi vient de faire l'objet d'un premier vote positif le 16 janvier 2024 et devrait donc être dispensé du second vote constitutionnel sous peu et la loi en découlant devrait être publiée prochainement (la « **Loi** »).

Voici ce que prévoit notamment la nouvelle Loi :

- **Règle de principe lorsque deux jours fériés tombent à la même date**

Si deux jours fériés tombent le même jour, le salarié concerné a droit à un congé compensatoire à accorder dans les trois mois à partir de la date du jour férié en question.

(+1 jour compensatoire)

- **Conséquences lorsque deux jours fériés tombent un même jour ouvrable**

La future loi prévoit trois scénarios différents :

- **Deux jours fériés légaux tombent sur un jour ouvrable pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé**

Dans ce cas de figure, le salarié aura droit à un jour de congé compensatoire en plus du salaire correspondant au nombre d'heures de travail qui auraient été prestées normalement.

Le jour compensatoire doit être octroyé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré, c'est-à-dire à partir du 10 mai en ce qui concerne le cumul de la Journée de l'Europe avec l'Ascension cette année.

(1 jour compensatoire + salaire correspondant au nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées)

- **Deux jours fériés légaux tombent sur un jour ouvrable pendant lequel le salarié n'aurait normalement pas travaillé**

Dans ce scénario, le salarié aura droit à deux jours de congé compensatoire à accorder dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré. Toutefois, si le fonctionnement de l'entreprise ne le permet pas, ces jours de congé compensatoire doivent être accordés jusqu'au 31 décembre de l'année en cours (sauf règles spéciales applicables en cas de jours fériés tombant en novembre ou décembre).

(1 jour compensatoire + 1 jour de congé compensatoire pour le 2ème jour férié)

- **Deux jours fériés légaux tombent sur un jour ouvrable pendant lequel le salarié aurait seulement travaillé 4 heures ou moins**

Dans ce cas de figure, le salarié aura droit à deux demi-journées de congé compensatoire, à accorder dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré, et au salaire auquel il aurait pu prétendre s'il avait travaillé normalement ce jour-là.

(1/2 jour compensatoire + 1/2 jour de congé compensatoire pour le 2ème jour férié + salaire correspondant au nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées)

- **Conséquences pour un salarié devant travailler au moment où deux jours fériés coïncident**

Les salariés obligés de travailler lorsque deux jours fériés légaux tombent à la même date ont droit à un jour de congé compensatoire en plus de la rétribution et des majorations légalement prévues.

(+1 jour compensatoire + salaire correspondant au nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées + salaire correspondant au nombre d'heures de travail effectivement prestées pendant le jour férié + majoration de 100 % du tarif horaire normal ou moyen des heures effectivement prestées pendant ce jour)

A titre de rappel, un jour de congé compensatoire dû au titre d'un jour férié légal ne peut pas être compensé financièrement, celui-ci doit être pris en nature.

La Loi entrera en vigueur quatre jours après sa publication au Journal Officiel.

Pour une analyse détaillée de cette législation et des conseils sur son application, n'hésitez pas à contacter notre équipe Employment Law, Pensions and Benefits_

Author: Raphaëlle Carpentier

[1] Projet de loi 8266 portant modification : 1° du livre II, titre III, chapitre II, du Code du travail ; 2° de l'article 28-4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

Gesetzliche Feiertage: Was gibt es Neues?

In Kürze treten neue Regeln für den Fall in Kraft, dass zwei gesetzliche Feiertage auf denselben Tag fallen.

Haftungsausschluss: Zur schnellen, unkomplizierten Information wurde der vorliegende Inhalt auf der Grundlage des Gesetzentwurfs Nr. 8266 erstellt, wie er am 16. Januar 2024 in der Abgeordnetenkommission erörtert, diskutiert und zur Abstimmung gebracht wurde. Der Leser wird darauf hingewiesen, dass die endgültige Fassung des Gesetzes zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Publikation noch nicht offiziell bekannt gegeben wurde, und dass das Gesetz in seiner veröffentlichten Form einige zusätzliche Details enthalten könnte, die später zu berücksichtigen sind.

Das Großherzogtum Luxemburg hat 2019 einen neuen gesetzlichen Feiertag zur Feier des Europatags eingeführt, den 9. Mai, womit die Zahl der gesetzlichen Feiertage auf 11 gestiegen ist.

2024 fällt der Europatag allerdings mit Christi Himmelfahrt zusammen. Dieses Szenario war damals vom Gesetzgeber nicht vorhergesehen worden, sodass ein juristisches Vakuum hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Folgen entsteht (geht einer der Feiertage verloren, wird er verschoben oder ausgeglichen oder gibt es eine Entschädigung dafür?).

Zur Beseitigung der sich daraus ergebenden juristischen Unsicherheit wurde **der Abgeordnetenkommission der Gesetzentwurf 8266_ [1]** vorgelegt. Er soll den Fall, dass zwei gesetzliche Feiertage auf denselben Tag fallen, klären und regeln.

In der Abstimmung vom 16. Januar 2024 sprach sich die Kommission für den Gesetzentwurf aus. Daher wird sie wahrscheinlich von der zweiten in der Verfassung vorgesehenen Abstimmung entbunden und das sich daraus ergebende Gesetz dürfte in Kürze veröffentlicht werden (das „Gesetz“).

Das neue Gesetz sieht unter anderem Folgendes vor:

- **Grundsätzliche Regel für den Fall, dass zwei Feiertage auf denselben Tag fallen**

Wenn zwei Feiertage auf denselben Tag fallen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Urlaubstag als Ausgleich, der innerhalb von drei Monaten nach dem betreffenden Feiertag gewährt werden muss.

(+ 1 Urlaubstag als Ausgleich)

- **Folgen im Fall, dass zwei Feiertage auf denselben Tag fallen**

Das künftige Gesetz sieht drei unterschiedliche Szenarien vor:

- **Zwei gesetzliche Feiertage fallen auf einen Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise gearbeitet hätte**

In diesem Fall hat der Arbeitnehmer zusätzlich zum Lohn entsprechend der Anzahl der Arbeitsstunden, die er normalerweise gearbeitet hätte, Anspruch auf einen Urlaubstag als Ausgleich.

Dieser Urlaubstag muss innerhalb von drei Monaten gewährt werden, gerechnet ab dem Tag nach dem betreffenden Feiertag. Beim Zusammenfallen von Europatag und Christi Himmelfahrt heißt das ab dem 10. Mai.

(1 Urlaubstag als Ausgleich + Lohn entsprechend der Anzahl der normalerweise erbrachten Arbeitsstunden)

- **Zwei gesetzliche Feiertage fallen auf einen Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise nicht gearbeitet hätte**

In diesem Szenario hat der Arbeitnehmer Anspruch auf zwei Urlaubstage als Ausgleich, die ihm innerhalb von drei Monaten ab dem Tag nach dem betreffenden Feiertag zu gewähren sind. Wenn es allerdings der Betrieb des Unternehmens nicht erlaubt, müssen diese Urlaubstage bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres gewährt werden (mit Ausnahme von besonderen Regeln für Feiertage, die in den November oder Dezember fallen).

(1 Urlaubstag als Ausgleich + 1 Urlaubstag als Ausgleich für den zweiten Feiertag)

- **Zwei gesetzliche Feiertage fallen auf einen Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer nur 4 Stunden oder weniger gearbeitet hätte**

Bei dieser Möglichkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf zwei halbe Urlaubstage als Ausgleich, die ihm innerhalb von drei Monaten ab dem Tag nach dem betreffenden Feiertag zu gewähren sind. Zusätzlich steht ihm der Lohn zu, auf den er Anspruch gehabt hätte, wenn er an diesem Tag normal gearbeitet hätte.

(1/2 Urlaubstag als Ausgleich + 1/2 Urlaubstag als Ausgleich für den zweiten Feiertag + Lohn entsprechend der Anzahl der normalerweise erbrachten Arbeitsstunden)

- **Folgen für einen Arbeitnehmer, der arbeiten muss, wenn zwei Feiertage zusammenfallen**

Arbeitnehmer, die arbeiten müssen, wenn zwei Feiertage auf denselben Tag fallen, haben Anspruch auf einen Urlaubstag als Ausgleich, und zwar zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen Vergütungen und Zuschlägen.

(1 Urlaubstag als Ausgleich + Lohn entsprechend der Anzahl der normalerweise erbrachten Arbeitsstunden + Lohn entsprechend der tatsächlich am Feiertag erbrachten Arbeitsstunden + Zuschlag von 100 % auf den normalen oder durchschnittlichen Stundenlohn der tatsächlich an diesem Tag erbrachten Arbeitsstunden)

Zur Erinnerung: Ein Urlaubstag als Ausgleich für einen gesetzlichen Feiertag darf nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden, sondern muss zwingend als Urlaub genommen werden.

Das Gesetz tritt vier Tage nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft.

Falls Sie eine ausführliche Analyse dieses Gesetzes und Ratschläge zu seiner Anwendung wünschen, dann wenden Sie sich bitte an unser Team Employment Law, Pensions and Benefits_

Author: Raphaëlle Carpentier

your contacts

Employment Law, Pensions & Benefits



PHILIPPE SCHMIT

Partner

[Learn more_](#)



NOEMIE HALLER

Counsel

[Learn more_](#)



Arendt & Medernach SA
Registered with the Luxembourg Bar
RCS Luxembourg B 186371

arendt.com

41A avenue JF Kennedy
L-2082 Luxembourg
T +352 40 78 78 1



I am informed that I can object to the processing of my personal data for marketing purposes at any time either by e-mail addressed to unsubscribe@arendt.com or by clicking [here](#).