Les heures supplémentaires peuvent-elles être compensées en repos ?

Réponse courte

Oui, la compensation en repos constitue même le mode de principe au Luxembourg, conformément à l'article L.211-27 du Code du travail.

Chaque heure supplémentaire donne droit à **1,5 heure de repos rémunéré** (une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré), ou est comptabilisée au même taux sur un **compte épargne temps** dont les modalités peuvent être fixées par la convention collective applicable.

Le **paiement majoré de 40 %** n'intervient que lorsque la récupération n'est pas possible pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise ou en cas de départ du salarié. Le repos doit être accordé dans un délai raisonnable et sa planification doit se faire en concertation avec le salarié.

Définition

Les heures supplémentaires correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de la durée normale fixée à **8 heures par jour** et **40 heures par semaine**, conformément à l'article L.211-5 du Code du travail luxembourgeois.

Elles doivent être demandées ou acceptées explicitement par l'employeur, sauf en cas de circonstances exceptionnelles prévues par la loi. La réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit à une compensation, soit sous forme de majoration salariale, soit sous forme de repos compensatoire.

Questions fréquentes

Comment calculer le repos compensatoire pour les heures supplémentaires ?

Le repos compensatoire doit être équivalent à la majoration légale, soit 1,4 heure de repos pour chaque heure supplémentaire effectuée, correspondant à la majoration de 40% prévue par l'article L.211-7 du Code du travail.

Dans quel délai le repos compensatoire doit-il être accordé ?

Le repos compensatoire doit être accordé dans un délai raisonnable, généralement dans les trois mois suivant l'accomplissement des heures supplémentaires. Sa planification doit se faire en concertation avec le salarié.

Les heures supplémentaires peuvent-elles être compensées en repos au Luxembourg ?

Oui, les heures supplémentaires peuvent être compensées en repos au Luxembourg, à condition qu'une convention collective, un accord d'entreprise ou un accord individuel écrit le prévoie. L'accord écrit du salarié est indispensable pour cette compensation.

Que se passe-t-il si le contrat se rompt avant la prise du repos compensatoire ?

En cas de rupture du contrat avant la prise du repos compensatoire, le salarié a droit au paiement des heures supplémentaires non compensées, avec la majoration légale de 40%.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

La réalisation d'heures supplémentaires est **strictement encadrée** par la loi. Elle n'est autorisée que dans les cas de :

- Surcroît temporaire de travail
- Nécessité de service
- Urgence

Le recours aux heures supplémentaires est subordonné à une procédure préalable de notification ou d'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions (article L.211-23).

Le salarié ne peut être tenu d'effectuer plus de **2 heures supplémentaires par jour**, la durée journalière maximale étant fixée à 10 heures, sauf dérogation expresse. L'employeur doit assurer l'égalité de traitement entre les salariés et garantir la traçabilité des heures supplémentaires effectuées.

Modalités pratiques

Conditions de la compensation en repos :

La compensation des heures supplémentaires en repos est le mode légal de principe ; ses modalités peuvent être précisées par :

- Une convention collective
- Un accord entre partenaires sociaux (notamment pour le compte épargne temps)

Calcul du repos compensatoire :

Le repos compensatoire correspond à **1,5 heure de repos rémunéré** pour chaque heure supplémentaire effectuée (une heure majorée d'une demi-heure), conformément à l'article L.211-27.

Délai et planification :

Ce repos doit être accordé dans un délai raisonnable, généralement dans les **trois mois** suivant l'accomplissement des heures supplémentaires, sauf disposition conventionnelle plus favorable. La planification du repos compensatoire doit se faire en **concertation avec le salarié**, en tenant compte des nécessités du service et du respect du droit au repos.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser par écrit** les modalités de compensation en repos, que ce soit dans :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Le contrat de travail
- Une convention collective
- Une politique interne

L'employeur doit tenir un **registre précis** des heures supplémentaires et du repos compensatoire accordé, afin d'assurer la traçabilité et la conformité légale.

Cas de rupture du contrat :

En cas de rupture du contrat avant la prise du repos compensatoire, le salarié a droit au **paiement** des heures supplémentaires non compensées, avec la majoration légale.

Il est essentiel d'informer régulièrement les salariés de leurs droits et de veiller à l'encadrement humain des dispositifs de suivi du temps de travail.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article L.211-5 : Définition et durée normale du travail
- Articles L.211-23 et L.211-24 : Conditions de recours aux heures supplémentaires (notification ou autorisation)
- Article L.211-27 : Modalités de compensation en repos et majoration de 40 %

Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg

Conventions collectives applicables

Contrôle et sanctions assurés par l'Inspection du travail et des mines (ITM)

La compensation en repos constitue le **mode de principe** prévu par la loi. Respectez scrupuleusement les délais de prise du repos compensatoire et assurez la traçabilité pour éviter tout risque de requalification en heures supplémentaires impayées ou de contentieux.

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.