Comment rémunérer les heures de nuit ou du dimanche au Luxembourg ?

Réponse courte

Les heures de nuit (entre **22h00 et 6h00**) doivent être rémunérées avec une majoration d'au moins **15%** du salaire horaire normal pour chaque heure prestée, minimum que toute convention collective doit obligatoirement prévoir et qui peut être fixé à un taux plus élevé.

Les heures travaillées le **dimanche** ouvrent droit à une majoration d'au moins **70%** du salaire horaire normal pour chaque heure effectivement prestée, indépendamment de la durée. Un **repos compensatoire** doit également être accordé : une **journée entière** si le travail dominical a duré plus de quatre heures, une demi-journée au moins dans le cas contraire.

Si des heures de nuit sont effectuées un dimanche, les deux majorations (**15% + 70%**) se **cumulent**, calculées successivement sur le salaire horaire normal.

Définition

Le **travail de nuit** au Luxembourg correspond à toute période de travail effectuée entre **22h00 et 6h00**, conformément à la définition légale.

Le **travail du dimanche** désigne toute prestation réalisée entre **00h00 et 24h00 le dimanche**, quelle que soit la durée ou la nature de la tâche accomplie.

Ces périodes sont soumises à un encadrement strict par le Code du travail luxembourgeois, impliquant des règles spécifiques en matière de rémunération, de protection de la santé et de conditions d'exercice.

Questions fréquentes

Comment sont rémunérées les heures travaillées le dimanche ?

Les heures travaillées le dimanche donnent droit à une majoration d'au moins 70% du salaire horaire normal pour chaque heure effectivement prestée, plus un repos compensatoire d'une durée équivalente à accorder dans les trois semaines suivantes.

Que se passe-t-il si un salarié travaille de nuit un dimanche ?

Si des heures de nuit sont effectuées un dimanche, les deux majorations se cumulent : 15% pour le travail de nuit + 70% pour le travail dominical, soit un total de 85% de majoration calculée successivement sur le salaire horaire normal.

Quelle est la majoration obligatoire pour les heures de nuit au Luxembourg ?

Les heures de nuit effectuées entre 22h00 et 6h00 doivent être rémunérées avec une majoration d'au moins 15% du salaire horaire normal pour chaque heure prestée, sauf si une convention collective prévoit un taux plus élevé.

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

Quelles sont les obligations de l'employeur pour le travail de nuit et du dimanche ?

L'employeur doit tenir un registre précis des heures effectuées, garantir la traçabilité des majorations versées, informer les salariés de leurs droits, et assurer un encadrement humain pour ces horaires atypiques. Il doit également respecter l'égalité de traitement entre salariés.

Conditions d’exercice

Travail de nuit :

- Limité aux situations où la nature de l'activité le justifie
- Secteurs autorisés : industrie, santé, hôtellerie
- Protection de la santé et sécurité obligatoire
- Surveillance médicale renforcée

Travail du dimanche :

- En principe **interdit**
- Dérogations pour certains secteurs
- Nécessité impérieuse dûment justifiée
- Notification à l'ITM si requise

L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée dans l'attribution des horaires atypiques.

Modalités pratiques

Pour le travail de nuit :

- Majoration d'au moins **15%** du salaire horaire normal
- Pour chaque heure prestée entre 22h00 et 6h00
- Sauf disposition conventionnelle plus favorable
- Pour les salariés exclusivement de nuit : aménagements possibles mais minimum 15%

Pour le travail du dimanche :

- Majoration d'au moins **70%** du salaire horaire normal
- Pour chaque heure effectivement travaillée
- **Repos compensatoire** obligatoire : journée entière si plus de 4 heures travaillées
- Demi-journée au moins si le travail n'a pas excédé 4 heures

Cumul nuit + dimanche :

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

- Les deux majorations se cumulent
- Calcul successif sur le salaire horaire normal
- Total : 15% + 70% = **85%** de majoration

L'employeur doit assurer la **traçabilité** des heures concernées et des majorations versées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Formaliser** dans le contrat ou un avenant les modalités
- Préciser les taux de majoration applicables
- Définir les procédures de demande de repos compensatoire

L'employeur doit :

- Tenir un **registre précis** des heures effectuées
- Garantir la **traçabilité** des majorations
- **Informer** les salariés de leurs droits
- Assurer un **encadrement humain** pour ces horaires atypiques

Vérifier systématiquement les conventions collectives applicables qui peuvent prévoir des majorations plus favorables.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Articles L.211-14 et L.211-15** : travail de nuit, définition et conditions
- **Article L.162-12** : majoration minimale de 15% pour travail de nuit dans les conventions collectives
- **Articles L.231-1 à L.231-7** : travail du dimanche, dérogations, majoration, repos compensatoire
- **Article L.251-1** : égalité de traitement
- **Article L.211-29** : tenue du registre du temps de travail

Règlements grand-ducaux et conventions collectives sectorielles

Jurisprudence nationale : cumul des majorations, exigence du repos compensatoire effectif

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

Vérifiez systématiquement les conventions collectives applicables à votre secteur, car elles peuvent prévoir des majorations plus favorables. Assurez-vous de respecter les obligations de traçabilité et d'encadrement humain pour garantir la conformité et la protection des salariés.

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.