L'employeur peut-il convertir les heures supplémentaires en repos compensatoire ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'**article L.211-27, paragraphe 1** fait du **repos rémunéré majoré** la modalité **prioritaire** de compensation : 1 heure supplémentaire donne droit à **1h30 de repos rémunéré** (1h + 30 min de temps libre).

Une **alternative légale** existe : la comptabilisation sur un **compte épargne-temps (CET)** au même taux, dont les modalités sont fixées par convention collective ou accord interprofessionnel (L.211-27 §1 ; L.235-1 et suivants).

Le **paiement majoré de 40 %** (L.211-27 §3) intervient uniquement à défaut, lorsque la récupération est impossible pour des raisons d'organisation ou en cas de départ du salarié.

Pour les entreprises appliquant une période de référence, la compensation s'effectue au cours de la **période de référence suivante** (L.211-27 §2) ; un report exceptionnel jusqu'au **31 mars** de l'année suivante est possible pour certaines heures spécifiques.

Définition

Les **heures supplémentaires** sont définies par l'**article L.211-22** comme tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail fixée par la loi (8h/jour, 40h/semaine selon L.211-5) ou par les parties. Le plafond est de **deux heures supplémentaires par jour** (L.211-26), et la durée journalière totale ne peut excéder dix heures.

L'**article L.211-27** organise leur compensation selon une hiérarchie stricte. La modalité **prioritaire** est le repos rémunéré majoré (1h travaillée = 1h30 de repos), avec une option pour la comptabilisation sur un **compte épargne-temps**. Le **paiement majoré de 40 %** est strictement subsidiaire et n'intervient qu'en cas d'impossibilité de récupération ou de départ du salarié. L'employeur ne dispose donc pas d'un libre choix entre repos et paiement.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il convertir les heures supplémentaires en repos compensatoire au Luxembourg ?

Oui, le repos rémunéré majoré est même la modalité prioritaire de compensation selon l'article L. 211-27 §1. Une heure supplémentaire donne droit à 1h30 de repos rémunéré. Le paiement majoré de 40% n'intervient qu'à défaut de récupération possible.

Le compte épargne-temps est-il une alternative au repos compensateur ?

Oui, les heures peuvent être comptabilisées sur un compte épargne-temps au même taux (1h30 par heure supplémentaire), selon l'article L. 211-27 §1 et les articles L. 235-1 et suivants. Le CET nécessite une convention collective ou un accord interprofessionnel.

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

Le paiement majoré peut-il remplacer le repos compensateur ?

Non, le paiement majoré de 40% est strictement subsidiaire (article L. 211-27 §3). Il n'intervient qu'en cas d'impossibilité de récupération pour raisons d'organisation ou en cas de départ du salarié. L'employeur doit justifier précisément cette impossibilité de récupération.

Quel est le plafond du compte épargne-temps au Luxembourg ?

Le plafond du compte épargne-temps est fixé à 1.800 heures maximum selon l'article L. 235-5. Une ancienneté minimale de 2 ans est requise pour pouvoir bénéficier du dispositif (article L. 235-1). La loi du 12 avril 2019 régit le CET au Luxembourg.

Quel report exceptionnel des heures non récupérées ?

Un report exceptionnel jusqu'au 31 mars de l'année suivante est possible pour les heures spécifiques de l'article L. 211-7 §3 et §4, conformément à l'article L. 211-27 §2 modifié par la loi du 23 décembre 2016 sur l'aménagement du temps de travail.

Qui décide du moment de la prise du repos compensateur ?

Pour les heures résultant du non-respect des délais de préavis (L. 211-7 §3) ou du dépassement des limites (L. 211-7 §4), le moment est fixé selon le désir du salarié, sauf besoins de service contraires (article L. 211-27 §2).

Conditions d’exercice

Le tableau suivant compare les trois modalités légales de compensation.

Modalité	Hiérarchie	Taux	Base légale
Repos rémunéré majoré	**Prioritaire**	1h supp = 1h + 30 min repos rémunéré	L.211-27 §1
Compte épargne-temps (CET)	Alternative au repos (sur même taux)	1h supp = 1h30 sur le compte	L.211-27 §1 ; L.235-1 et suivants
Paiement majoré	Subsidiaire (à défaut)	Salaire horaire normal +40 %	L.211-27 §3

Les trois conditions cumulatives pour la conversion en repos sont les suivantes : (1) heures qualifiables de supplémentaires au sens de L.211-22, (2) plafond de 2h supp/jour respecté (L.211-26), (3) procédure préalable de notification ou autorisation (L.211-23) hors travaux urgents/force majeure (L.211-24).

Modalités pratiques

Les paramètres opérationnels et chiffrés du dispositif sont récapitulés ci-dessous.

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

Paramètre	Valeur	Base légale
Repos majoré (priorité)	1 heure supp = 1h30 de repos rémunéré	L.211-27 §1
CET (alternative)	Comptabilisation au même taux (1h30)	L.211-27 §1
Plafond CET	1 800 heures maximum	L.235-5
Ancienneté requise pour CET	2 ans minimum	L.235-1
Paiement majoré (subsidiaire)	Salaire horaire normal +40 %	L.211-27 §3
Délai de compensation (avec période de référence)	Au cours de la période de référence suivante	L.211-27 §2
Report exceptionnel	Jusqu'au 31 mars de l'année suivante (heures L.211-7 §3 et §4)	L.211-27 §2 (loi du 23/12/2016)
Moment de la prise (heures L.211-7)	Selon le désir du salarié, sauf besoins de service	L.211-27 §2
Fin de contrat	Paiement +40 % du solde non récupéré	L.211-27 §3
Plafond journalier heures supp	2 heures par jour, durée totale 10h max	L.211-26
Registre obligatoire	Heures supp et leur rémunération	L.211-29

Pratiques et recommandations

L'employeur doit **respecter la hiérarchie légale** : la conversion en repos majoré n'est pas une faveur consentie au salarié, c'est la modalité de droit commun. Le paiement majoré de 40 % n'est légalement admis qu'en cas d'impossibilité avérée de récupération (raisons d'organisation, départ du salarié), faute de quoi l'employeur s'expose à une requalification.

La **tenue du registre spécial** prévu à l'**article L.211-29** est obligatoire : début, fin, durée du travail journalier, prolongations, heures prestées les dimanches, jours fériés ou la nuit, ainsi que les rétributions. Ce registre doit être présenté à toute demande de l'ITM.

Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence et résultant du non-respect des délais de préavis (L.211-7 §3) ou du dépassement des limites (L.211-7 §4), le **moment de la compensation est fixé selon le désir du salarié**, sauf si les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés s'y opposent (L.211-27 §2).

La mise en place d'un **compte épargne-temps** offre une flexibilité supplémentaire : le salarié peut y verser ses heures supplémentaires (jusqu'à 1 800 heures, L.235-5) et utiliser ce solde pour des congés rémunérés ultérieurs. Le CET requiert une convention collective ou un accord interprofessionnel (L.235-2). La saisine de l'ITM en cas de litige sur les décomptes reste un recours subsidiaire pour la délégation du personnel.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-5	Durée normale : 8h/jour et 40h/semaine
Art. L.211-22	Définition du travail supplémentaire
Art. L.211-23	Procédure de notification/autorisation des heures supplémentaires
Art. L.211-24	Dispense de notification (accident, force majeure)
Art. L.211-26	Plafond de 2 heures supplémentaires par jour
Art. L.211-27 §1	**Compensation prioritaire par repos majoré ou CET (1h supp = 1h30)**
Art. L.211-27 §2	Délai : période de référence suivante / report 31 mars
Art. L.211-27 §3	**Paiement majoré de 40 % à défaut de récupération**
Art. L.211-29	Registre spécial obligatoire
Art. L.211-30	Dérogations possibles par convention collective (sens plus favorable)
Art. L.235-1 à L.235-9	Compte épargne-temps (loi du 12 avril 2019)

La hiérarchie est stricte : le repos majoré ou le CET sont prioritaires (L.211-27 §1), le paiement majoré de 40 % strictement subsidiaire (§3). Le registre spécial (L.211-29) doit être tenu à jour et présenté à toute demande de l'ITM, sous peine de sanctions administratives.

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.