Les heures supplémentaires effectuées la nuit cumulent-elles les majorations ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **régime général** ne prévoit **aucune majoration légale** pour le simple fait de travailler de nuit. La période nocturne (22 h - 6 h) est définie à l'article L.211-14, mais aucune majoration salariale automatique n'y est attachée.

Les heures supplémentaires donnent lieu, en revanche, à compensation **selon l'article L.211-27** : repos rémunéré majoré (1 h + 30 min de repos par heure supplémentaire, soit 50 % en temps libre), ou paiement majoré de **40 %** si la récupération est impossible.

Le « cumul » avec une majoration de nuit n'est donc pas automatique : il dépend de l'**application d'une convention collective**, d'un accord d'entreprise ou d'une clause contractuelle prévoyant expressément une telle majoration. Dans ce cas, les deux compensations s'additionnent car elles rémunèrent des contraintes distinctes (volume vs horaire).

Une exception sectorielle notable existe pour l'**HORECA** (L.212-8) : majoration de 25 % pour les heures travaillées entre 1 h et 6 h, dans une plage de nuit fixée à 23 h - 6 h. Le salarié de nuit reste dans tous les cas soumis à une **surveillance médicale renforcée** (L.326-3, 4°).

Définition

Les **heures supplémentaires** correspondent au travail effectué au-delà de la durée normale de 8 heures par jour et 40 heures par semaine (L.211-5), ou au-delà des limites fixées par la voie conventionnelle (L.211-22). La compensation est régie par L.211-27.

La **période nocturne**, selon l'article L.211-14 (1), est l'intervalle compris entre **22 h et 6 h** dans le régime général. Le **salarié de nuit** est celui qui accomplit, durant cette période, soit au moins 3 heures de son temps de travail journalier, soit une partie significative de son temps annuel (L.211-14, 2).

Les deux notions sont **juridiquement distinctes** : les heures supplémentaires relèvent du dépassement quantitatif (avec compensation légale), alors que le travail de nuit relève d'une plage horaire (sans majoration légale dans le régime général).

Questions fréquentes

La surveillance médicale est-elle obligatoire pour le travail de nuit ?

Oui, le salarié de nuit est soumis à des examens médicaux périodiques obligatoires selon l'article L. 326-3 4°. Pour les postes à risques, l'article L. 326-4 impose une surveillance renforcée. Ces obligations s'appliquent indépendamment de l'existence d'une majoration salariale.

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

Les heures supplémentaires effectuées la nuit cumulent-elles les majorations au Luxembourg ?

Le régime général ne prévoit aucune majoration légale pour le simple fait de travailler de nuit. La période nocturne (22h-6h) est définie à l'article L. 211-14 mais sans majoration salariale automatique. Les heures supplémentaires donnent droit à compensation selon l'article L. 211-27.

Quelle est l'exception du secteur HORECA ?

L'article L. 212-8 prévoit pour le secteur HORECA une majoration de 25% pour les heures travaillées entre 1h et 6h, dans une plage de nuit fixée à 23h-6h. Cette majoration légale est cumulable avec la compensation des heures supplémentaires de l'article L. 211-27.

Quelle limite de durée pour le salarié de nuit ?

L'article L. 211-15 fixe une limite spécifique de 8 heures en moyenne par 24 heures sur 7 jours pour les salariés de nuit. Cette protection s'ajoute aux limites générales de 10 heures par jour et 48 heures par semaine prévues à l'article L. 211-12.

Quelle plage horaire définit la période nocturne au Luxembourg ?

L'article L. 211-14 §1 définit la période nocturne comme l'intervalle compris entre 22h et 6h dans le régime général. Le salarié de nuit accomplit durant cette période au moins 3 heures de son temps journalier ou une partie significative de son temps annuel.

Une convention collective peut-elle prévoir une majoration de nuit ?

Oui, le cumul avec une majoration de nuit dépend de l'application d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'une clause contractuelle prévoyant expressément une telle majoration. Dans ce cas, les deux compensations s'additionnent car elles rémunèrent des contraintes distinctes.

Conditions d’exercice

Les deux régimes ont des conditions d'application différentes et leurs majorations ont des sources juridiques distinctes.

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

Critère	Heures supplémentaires	Travail de nuit (régime général)	Travail de nuit (HORECA)
Plage horaire	Sans rapport	22 h - 6 h	23 h - 6 h
Déclencheur	Dépassement de 8 h/jour ou 40 h/semaine	Travail durant la plage 22 h - 6 h	Travail durant la plage 23 h - 6 h
Source de la majoration	Loi (L.211-27)	Convention collective ou contrat uniquement	Loi (L.212-8)
Majoration	50 % en temps de repos OU 40 % en numéraire	Selon CCT/contrat ou aucune	25 % pour heures travaillées entre 1 h - 6 h
Plafond journalier	10 h au total (L.211-12)	8 h en moyenne par 24 h sur 7 jours pour salarié de nuit (L.211-15)	10 h au total (L.211-12)
Plafond hebdomadaire	48 h (L.211-12)	48 h (L.211-12)	48 h (L.211-12)
Surveillance médicale	—	Examens périodiques obligatoires (L.326-3, 4°)	Examens périodiques obligatoires (L.326-3, 4°)
Procédure heures supp. exceptionnelles	Notification/autorisation ITM (L.211-23)	—	—

Modalités pratiques

Les règles de compensation diffèrent selon le type d'heures et selon le secteur d'activité.

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

Élément	Heures supplémentaires	Travail de nuit (régime général)	Travail de nuit (HORECA)
Compensation principale	1 h + 30 min de repos rémunéré (50 % en temps)	Selon CCT/contrat	25 % pour heures 1 h - 6 h, en temps libre ou numéraire
Compensation à défaut de récupération	Salaire horaire majoré de 40 %	—	—
Base réglementaire	L.211-27	Convention collective ou accord	L.212-8
Cumul possible avec heures supp.	—	Oui (si CCT/contrat le prévoit)	Oui
Traçabilité	Registre L.211-29 + relevé exact L.211-8 (si horaire mobile)	Registre L.211-29	Registre L.211-29
Charge de la preuve	Partagée (jurisprudence + CCOO)	—	—
Surveillance médicale	—	Examens périodiques obligatoires	Examens périodiques obligatoires
Repos quotidien	11 h (L.211-16, §3)	11 h (L.211-16, §3)	11 h (L.211-16, §3)
Repos hebdomadaire	44 h (L.231-11)	44 h (L.231-11)	44 h (L.231-11)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **vérifier systématiquement la convention collective** applicable avant tout traitement en paie : dans le régime général, la majoration de nuit ne résulte ni du Code du travail, ni de l'accord interprofessionnel — elle suppose une stipulation conventionnelle ou contractuelle expresse.

Lorsque la majoration de nuit est prévue par CCT ou par contrat, l'employeur doit **isoler en paie** les deux régimes : la compensation des heures supplémentaires (L.211-27) et la majoration nocturne, qui rémunèrent des contraintes différentes et se cumulent. Un suivi distinct sur le bulletin de paie facilite les contrôles et la défense en cas de litige.

L'employeur doit veiller à respecter la **durée maximale hebdomadaire** de 48 heures (L.211-12), heures supplémentaires comprises, ainsi que la limite spécifique de **8 heures en moyenne par 24 h sur 7 jours** pour les salariés de nuit (L.211-15). La **surveillance médicale** des salariés de nuit (examens médicaux périodiques au sens de L.326-3, 4°, et L.326-4 pour les postes à risques) est obligatoire.

Concernant la **preuve des heures supplémentaires**, la jurisprudence luxembourgeoise admet une charge **partagée** : le salarié doit apporter des éléments précis, mais l'employeur doit produire les éléments du registre spécial (L.211-29) et du système de décompte (L.211-8 le cas échéant), à la lumière de l'arrêt CJUE CCOO (C-55/18 du 14 mai 2019).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-5	Durée normale du travail (8 h/jour, 40 h/semaine)
Art. L.211-12	Durée maximale du travail (10 h/jour, 48 h/semaine)
Art. L.211-14	Définition de la période nocturne (22 h - 6 h) et du salarié de nuit
Art. L.211-15	Limite de durée pour les salariés de nuit (8 h en moyenne par 24 h sur 7 jours)
Art. L.211-16, §3	Repos quotidien de 11 heures consécutives
Art. L.211-22	Définition du travail supplémentaire
Art. L.211-23	Procédure de notification/autorisation ITM pour heures supplémentaires exceptionnelles
Art. L.211-27	Compensation des heures supplémentaires (50 % en temps ou 40 % en numéraire)
Art. L.211-29	Registre spécial obligatoire (heures journalières, prolongations, dimanches, fériés, nuit)
Art. L.212-8	Régime spécifique HORECA : plage de nuit 23 h - 6 h et majoration de 25 % entre 1 h - 6 h
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire minimal de 44 heures consécutives
Art. L.326-1, L.326-3, L.326-4	Examens médicaux obligatoires des salariés de nuit (avant embauche et examens périodiques)

Dans le régime général, le travail de nuit ne donne **pas** lieu à une majoration légale : seule la convention collective, l'accord d'entreprise ou le contrat individuel peuvent en prévoir une. Le secteur HORECA constitue l'exception majeure (L.212-8). En cas de doute sur la qualification ou la compensation, consulter l'ITM et la CCT applicable.

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.