

# Le travail en horaires tournants donne-t-il droit à des majorations ?

## Réponse courte

Le travail en horaires tournants, en tant que tel, **n'ouvre pas droit à une majoration salariale spécifique prévue par le Code du travail luxembourgeois**. Cependant, si les horaires tournants impliquent du travail de nuit (entre 22h00 et 6h00), une majoration de 15 % du salaire horaire normal s'applique pour chaque heure de nuit, sauf compensation équivalente en repos.

En cas d'heures supplémentaires effectuées dans le cadre des horaires tournants, celles-ci doivent être rémunérées avec une majoration de 40 % ou compensées par un repos équivalent. Des majorations spécifiques peuvent être prévues par les conventions collectives ou accords d'entreprise, mais il n'existe pas d'obligation légale générale de majoration pour le seul fait de travailler en horaires tournants.

## Définition

Le travail en horaires tournants correspond à une organisation du temps de travail où les salariés alternent, selon un cycle déterminé, entre différents horaires (matin, après-midi, nuit). Cette organisation vise à assurer la continuité de l'activité sur une large amplitude horaire, voire sur 24 heures, sans horaire fixe attribué à chaque salarié.

Le travail en horaires tournants se distingue du travail posté par la rotation systématique des horaires attribués à chaque salarié, impliquant une alternance régulière entre les différentes plages horaires.

## Conditions d'exercice

La mise en place d'horaires tournants requiert une organisation préalable et une information claire des salariés concernés. L'employeur doit établir un planning précisant la répartition des horaires et la périodicité des rotations.

La consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire lorsque l'entreprise en est dotée, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail. Le salarié doit être informé individuellement de ses horaires au moins trois jours ouvrables à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles (article [L.211-9](#)).

Le respect des temps de repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (44 heures consécutives) demeure impératif, même en cas de rotation, conformément aux articles [L.211-10](#) et [L.211-11](#).

## Modalités pratiques

Le travail en horaires tournants, en tant que tel, n'ouvre pas droit à une majoration salariale spécifique prévue par le Code du travail luxembourgeois. Toutefois, si les horaires tournants impliquent l'exécution d'heures de travail de nuit (entre 22h00 et 6h00), le salarié bénéficie d'une majoration de 15 % du salaire horaire normal pour chaque heure prestée durant cette plage, sauf si une compensation équivalente est accordée sous forme de repos (article [L.312-4](#)).

Si le travail en horaires tournants conduit à l'accomplissement d'heures supplémentaires, celles-ci doivent être rémunérées avec une majoration de 40 % ou compensées par un repos équivalent (article [L.211-28](#)). Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables, notamment une majoration spécifique pour le travail en horaires tournants, mais aucune obligation légale générale n'impose une telle majoration en dehors des cas précités.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit les modalités d'organisation des horaires tournants, en précisant les cycles, les plages horaires et les éventuelles compensations prévues. L'employeur doit veiller à la transparence de l'information et à la prévisibilité des plannings pour limiter les risques de contestation.

Il convient de vérifier systématiquement les conventions collectives applicables, qui peuvent instituer des droits supplémentaires en matière de majoration ou de compensation. Une attention particulière doit être portée à la gestion des temps de repos, à l'égalité de traitement entre salariés et à la prévention des risques psychosociaux liés à la variabilité des horaires.

L'employeur doit également garantir la traçabilité des horaires et des majorations appliquées, ainsi que l'encadrement humain des processus d'organisation du travail, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles [L.211-1](#) à [L.211-11](#) (durée du travail, repos quotidien et hebdomadaire, information des salariés)
  - Article [L.211-28](#) (heures supplémentaires et majorations)
  - Article [L.312-4](#) (travail de nuit et majoration)
  - Articles [L.414-3](#) et [L.414-4](#) (consultation de la délégation du personnel)
  - Articles [L.225-1](#) et suivants (égalité de traitement)
- Conventions collectives sectorielles ou d'entreprise (dispositions plus favorables)
- Jurisprudence luxembourgeoise relative à l'absence de majoration automatique pour le travail en horaires tournants

Vérifiez systématiquement les accords collectifs applicables à votre secteur ou entreprise, car ils peuvent instituer des majorations spécifiques pour le travail en horaires tournants, au-delà des obligations légales. Assurez-vous également du respect de l'égalité de traitement et de la traçabilité des horaires.

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.