

# Le repos compensatoire doit-il être pris dans un délai spécifique ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, **aucun délai impératif unique** ne s'applique à tout repos compensatoire. Le régime varie selon la prestation. Pour les **heures supplémentaires** (art. [L.211-27](#)), la compensation est de **1 heure majorée de 30 minutes de temps libre** par heure supplémentaire, **sans délai légal de 3 mois** ; en période de référence, la compensation intervient au cours de la période suivante.

Un délai de **3 mois** s'applique uniquement au **congé compensatoire des jours fériés** (art. [L.232-3](#) et [L.232-6](#)) : jour férié tombant un dimanche, jour férié sur jour non travaillé ou deux jours fériés le même jour.

Le **travail dominical** (art. [L.231-7](#)) ouvre droit à un repos compensatoire (1 jour si > 4h, 1/2 journée sinon) et à une majoration de **70 %**. Si la récupération en temps des heures supp est impossible, le paiement à **140 %** est dû, exempt d'impôts et de cotisations sociales.

## Définition

Le **repos compensatoire** est un temps de repos accordé au salarié en contrepartie de prestations effectuées au-delà de la durée normale du travail (heures supplémentaires) ou pendant des périodes habituellement non travaillées (dimanche, jour férié). Il préserve la santé du salarié et constitue une mesure d'ordre public.

Le Code du travail luxembourgeois distingue plusieurs régimes : la compensation des **heures supplémentaires** ([L.211-27](#)), le repos compensatoire pour **travail dominical** ([L.231-7](#)) et le **congé compensatoire** lié aux jours fériés ([L.232-3](#), [L.232-6](#)). Chaque régime obéit à ses propres règles de taux, de délai et de conversion. Les **cadres supérieurs** au sens de [L.211-27\(5\)](#) sont exclus du régime des heures supplémentaires.

## Questions fréquentes

### Le congé compensatoire d'un jour férié peut-il être payé en argent ?

Non. Le congé compensatoire des jours fériés est obligatoirement octroyé en nature selon l'article [L.232-3 §2](#). Toute conversion financière est interdite. Les jours non pris en novembre/décembre peuvent exceptionnellement être reportés jusqu'au 31 mars suivant.

### Le repos compensatoire des heures supplémentaires peut-il être converti en argent ?

Oui, à défaut de récupération possible. Le paiement à 140 % du salaire horaire est dû selon l'article [L.211-27 §3](#) et est exempt d'impôts et de cotisations sociales (sauf cotisations pour prestations en nature sur l'heure non majorée).

### Le repos compensatoire doit-il être pris dans un délai spécifique au Luxembourg ?

Aucun délai impératif unique ne s'applique à tout repos compensatoire ; le régime varie selon la prestation. Pour les heures supplémentaires ([L.211-27](#)), il n'y a pas de délai de 3 mois. Le délai de 3 mois concerne uniquement le congé compensatoire des jours fériés.

### Les heures supplémentaires peuvent-elles alimenter un compte épargne-temps ?

Oui. L'article L.235-4 permet au salarié, sur demande écrite, de placer ses heures supplémentaires et certains repos compensatoires sur un compte épargne-temps plafonné à 1 800 heures (L.235-5). Le CET est instauré par convention collective ou accord d'entreprise homologué.

### Quel délai pour le congé compensatoire des jours fériés ?

Un délai de 3 mois à partir du jour férié concerné s'applique selon les articles L.232-3 et L.232-6. Ce délai concerne le jour férié tombant un dimanche, le jour férié sur jour non travaillé ou deux jours fériés le même jour.

### Quel délai pour récupérer une heure supplémentaire en repos ?

La compensation intervient au cours de la période de référence suivante selon l'article L.211-27 §2. Un report exceptionnel jusqu'au 31 mars de l'année suivante est admis si nécessités. Cadres supérieurs (L.211-27 §5) sont exclus du régime.

## Conditions d'exercice

Les régimes de repos compensatoire applicables selon la prestation :

Prestation	Repos / congé dû	Conversion financière	Article
Heure supplémentaire	1 h + 30 min (1,5 h)	140 % du salaire horaire (si récupération impossible)	<a href="#">L.211-22</a> , <a href="#">L.211-27</a>
Travail dominical (> 4 h)	1 jour entier	+ 70 % par heure	<a href="#">L.231-7</a>
Travail dominical (? 4 h)	1/2 journée	+ 70 % par heure	<a href="#">L.231-7</a>
Jour férié tombant un dimanche	1 jour de congé compensatoire	Aucune (en nature obligatoire)	<a href="#">L.232-3</a>
Jour férié sur jour non travaillé	1 jour de congé compensatoire	Aucune (en nature obligatoire)	<a href="#">L.232-6</a>
Travail effectif un jour férié	Selon CCT	+ 100 % du salaire horaire	<a href="#">L.232-7</a>
Cadres supérieurs ( <a href="#">L.211-27</a> , § 5)	Exclus du régime des heures supp	Non applicable	<a href="#">L.211-27 (5)</a>

## Modalités pratiques

Les délais et règles de prise sont distincts selon le régime :

Élément	Heures supplémentaires	Congé compensatoire jours fériés
Délai de prise	Aucun délai impératif	<b>3 mois</b> à partir du jour férié
Période de référence	Compensation période suivante	Sans objet
Report fin d'année	Exceptionnellement jusqu'au <b>31 mars</b>	Jours nov./déc. : jusqu'au 31 mars
Forme	Temps libre ou compte épargne-temps	En nature uniquement
Conversion financière	140 % si récupération impossible	Interdite
Exonération fiscale et sociale	Oui sur les 140 % (sauf cotisations en nature)	Sans objet
Registre obligatoire	Oui (L.211-29)	Oui (L.232-8)
Compte épargne-temps	Possible (L.235-4)	Possible pour repos L.231-7 et L.232-3

L'article L.235-4 permet au salarié, sur demande écrite, de placer ses heures supplémentaires et certains repos compensatoires sur un **compte épargne-temps** plafonné à 1 800 heures (L.235-5).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de tenir un **registre rigoureux** des heures supplémentaires, des repos compensatoires accordés et des délais applicables, conformément aux articles L.211-29 (heures supp) et L.232-8 (jours fériés). Ces registres sont présentés à toute demande de l'ITM.

L'employeur doit informer formellement les salariés du régime applicable à chaque prestation et planifier la compensation en concertation. Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, la planification doit tenir compte des besoins de service et des désirs du salarié.

Le **compte épargne-temps** (L.235-1 et suivants), instauré par convention collective ou accord d'entreprise homologué par le ministre du Travail, constitue un outil de gestion pour les heures non compensées. Le salarié peut y placer ses heures supplémentaires et soldes excédentaires.

En cas de départ du salarié avant compensation des heures supplémentaires, l'employeur paie 140 % du salaire horaire normal, montant **exempt d'impôts et de cotisations sociales** (à l'exception des cotisations pour prestations en nature sur l'heure non majorée).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-22 C. trav.</a>	Définition des heures supplémentaires
Art. <a href="#">L.211-27 C. trav.</a>	Compensation des heures supp : 1 h + 30 min ou 140 %
Art. <a href="#">L.211-29 C. trav.</a>	Registre obligatoire des heures de travail
Art. <a href="#">L.231-7 C. trav.</a>	Travail dominical : repos compensatoire et majoration 70 %
Art. <a href="#">L.232-2 C. trav.</a>	Liste des 11 jours fériés légaux
Art. <a href="#">L.232-3 C. trav.</a>	Congé compensatoire 3 mois (jour férié dimanche)
Art. <a href="#">L.232-6 C. trav.</a>	Congé compensatoire 3 mois (jour férié non travaillé)
Art. <a href="#">L.232-7 C. trav.</a>	Majoration 100 % pour travail un jour férié
Art. <a href="#">L.232-8 C. trav.</a>	Registre des heures prestées les jours fériés
Art. <a href="#">L.235-4 C. trav.</a>	Compte épargne-temps : alimentation par heures supp et repos

Le délai de 3 mois ne concerne que les congés compensatoires liés aux jours fériés ([L.232-3](#) et [L.232-6](#)), pas les heures supplémentaires. Pour ces dernières, la compensation s'opère à raison de 1,5 heure de repos sans délai impératif fixe.

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.