

# Un salarié peut-il demander à convertir son repos compensatoire en rémunération ?

## Réponse courte

Un salarié ne peut pas exiger automatiquement la conversion de son repos compensatoire en rémunération. Le principe général au Luxembourg est la compensation des heures supplémentaires par du repos, sauf exceptions prévues par la loi.

La conversion en paiement n'est possible que si le repos ne peut pas être accordé dans les trois mois pour des raisons objectives liées à l'organisation du travail, ou en cas de rupture du contrat de travail avant la prise du repos. En dehors de ces cas, l'employeur n'est pas obligé d'accepter la demande du salarié, mais doit examiner toute demande écrite et motivée.

## Définition

Le repos compensatoire est une période de repos accordée au salarié en contrepartie d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail. Au Luxembourg, l'article [L.211-27](#) du Code du travail impose que les heures supplémentaires soient compensées en priorité par un repos équivalent, sauf exceptions prévues par la loi. Ce repos vise à préserver la santé du salarié et à limiter le recours excessif aux heures supplémentaires.

## Conditions d'exercice

La conversion du repos compensatoire en rémunération n'est pas un droit automatique pour le salarié. Le principe général demeure la compensation par du temps de repos. Toutefois, la loi prévoit des cas spécifiques où la conversion en paiement est possible : lorsque l'octroi du repos compensatoire dans les trois mois suivant l'accomplissement des heures supplémentaires s'avère impossible pour des raisons objectives liées à l'organisation du travail ou à la cessation du contrat de travail. En dehors de ces hypothèses, la demande du salarié ne lie pas l'employeur, qui conserve la faculté de privilégier le repos.

## Modalités pratiques

Si le salarié souhaite convertir son repos compensatoire en rémunération, il doit adresser une demande écrite et motivée à l'employeur. L'employeur examine la demande au regard des nécessités de service et des dispositions légales. En cas d'impossibilité d'octroyer le repos dans le délai de trois mois, l'employeur procède au paiement des heures concernées, majorées conformément à l'article [L.211-29](#) du Code du travail (majoration de 40 % pour chaque heure supplémentaire). En cas de rupture du contrat de travail avant la prise effective du repos, le solde de repos

compensatoire non pris est obligatoirement payé au salarié, selon les mêmes modalités de majoration.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de tenir un registre précis des heures supplémentaires et des repos compensatoires accordés, afin de prévenir tout litige. Les politiques internes doivent préciser les modalités de demande et de traitement des conversions en rémunération. Les employeurs sont invités à privilégier le dialogue avec les salariés pour organiser la prise effective du repos, tout en respectant les contraintes opérationnelles. En cas de refus de conversion, il est conseillé de motiver la décision par écrit. Les salariés doivent être informés de leurs droits et des procédures applicables, notamment lors de la rupture du contrat.

## Cadre juridique

La matière est régie principalement par les articles [L.211-27](#) à [L.211-30](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme la primauté du repos compensatoire sur la rémunération, sauf impossibilité objective ou rupture du contrat. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables, mais ne peuvent déroger à l'obligation de compensation prioritaire par le repos. Le non-respect de ces règles expose l'employeur à des sanctions administratives et à des réclamations salariales.

En cas de litige sur la conversion du repos compensatoire en rémunération, la charge de la preuve de l'impossibilité d'octroyer le repos dans les délais légaux incombe à l'employeur. Il est donc essentiel de documenter toute démarche relative à la gestion des heures supplémentaires et du repos compensatoire.

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.