

# Quelle est la définition légale du travail posté par équipes successives ouvrant droit à la préretraite ?

## Réponse courte

L'article [L.583-1](#) définit le travail posté ouvrant droit à la préretraite comme un **mode d'organisation fonctionnant par équipes successives**, comprenant **obligatoirement un poste de nuit**. Cette double exigence — rotation par équipes et présence d'un poste nocturne — est cumulative : une organisation par équipes sans poste de nuit ne suffit pas.

Le salarié doit également prouver avoir travaillé pendant au moins **20 % de la durée de travail mensuelle normale** dans la fourchette de temps comprise entre **22h00 et 6h00** au cours de la période de référence (Art. [L.583-1\(1\)](#) al. 2). Cette condition de seuil horaire nocturne vise à s'assurer que le poste de nuit n'est pas marginal dans l'organisation du travail du salarié concerné.

Le nombre d'années requis est de **20 années** de travail posté en équipes successives, avec une dérogation à **15 années** pour les salariés justifiant de cette durée au cours des **25 dernières années** précédant le départ en préretraite (Art. [L.583-1\(2\)](#)).

## Définition

Le **travail posté par équipes successives** est une forme d'organisation du travail dans laquelle plusieurs équipes se relaient sur un même poste de travail ou une même unité de production, de sorte que l'activité se déroule sur une plage horaire plus longue que la durée normale de travail d'un salarié individuel. La rotation peut être organisée en 2 postes (2x8), 3 postes (3x8), voire en continu.

La condition légale spécifique au droit à la préretraite est que cette organisation comporte **obligatoirement** un poste de nuit, c'est-à-dire une équipe dont les horaires se situent, au moins partiellement, dans la plage nocturne définie à l'article [L.211-14](#) (entre 22h00 et 6h00). Le salarié n'est pas tenu d'avoir personnellement travaillé exclusivement en poste de nuit : il doit avoir appartenu à une organisation comportant un tel poste et y avoir consacré au moins 20 % de ses heures mensuelles normales.

## Questions fréquentes

### Combien d'années de travail posté sont nécessaires et existe-t-il une dérogation ?

20 années de travail posté en équipes successives sont requises. Une dérogation est prévue à l'article [L.583-1\(2\)](#) : 15 années suffisent pour les salariés justifiant de cette durée au cours des 25 dernières années précédant le départ en préretraite.

### Comment calculer en pratique si un salarié remplit le seuil de 20 % d'heures nocturnes ?

Pour un salarié travaillant 40 heures par semaine (soit environ 173 heures par mois), il faut au moins 34,6 heures par mois effectuées dans la plage 22h00-6h00 pour atteindre le seuil de 20 %. Ce calcul doit être documenté et peut reposer sur les bulletins de salaire, les plannings d'équipes et les attestations des employeurs antérieurs.

### Quel est le seuil horaire nocturne requis pour valider une période de travail posté ?

Le salarié doit prouver avoir travaillé pendant au moins 20 % de la durée de travail mensuelle normale dans la plage horaire comprise entre 22h00 et 6h00, conformément à l'article L.583-1(1) alinéa 2. Ce seuil vise à s'assurer que le poste de nuit n'est pas marginal dans l'organisation du travail du salarié.

### Quelle est la définition légale du travail posté par équipes successives ouvrant droit à la préretraite au Luxembourg ?

L'article L.583-1 définit le travail posté ouvrant droit à la préretraite comme un mode d'organisation fonctionnant par équipes successives comprenant obligatoirement un poste de nuit. Ces deux exigences — rotation par équipes et présence d'un poste nocturne — sont cumulatives : une organisation par équipes sans poste de nuit ne suffit pas.

### Un salarié ayant alterné travail posté et travail de jour peut-il totaliser les années pour atteindre le seuil requis ?

Oui. Les années de travail posté et les années de travail de jour peuvent coexister dans le parcours d'un salarié ; seules les années de travail posté remplissant les conditions légales sont comptabilisées pour atteindre le seuil de 20 ans (ou 15 ans sur 25 ans). Chaque année doit être vérifiée individuellement selon les critères de l'article L.583-1.

### Une organisation en équipes de matin et d'après-midi sans rotation nocturne ouvre-t-elle droit à la préretraite des postés ?

Non. Une organisation en 2x8 sans poste de nuit ne remplit pas les conditions légales, car la présence d'un poste nocturne dans la rotation est obligatoire. De même, les équipes du soir sans poste de nuit ne sont pas couvertes par le dispositif.

## Conditions d'exercice

Les critères cumulatifs définissant le travail posté ouvrant droit à la préretraite sont précisés ci-dessous.

| Critère                   | Contenu légal   |
|---------------------------|---|
| Type d'organisation       | Équipes successives se relayant sur les mêmes postes de travail   |
| Présence du poste de nuit | Obligatoire dans l'organisation (Art. <a href="#">L.583-1(1)</a> )  |
| Seuil horaire nocturne    | Au moins 20 % du temps mensuel entre 22h00 et 6h00 (Art. <a href="#">L.583-1(1)</a> al. 2)                                  |
| Durée minimale            | 20 années de travail posté (ou 15 années sur les 25 dernières — Art. <a href="#">L.583-1(2)</a> )                           |
| Preuve                    | Documents, certificats, attestations précisant les conditions particulières d'occupation (Art. <a href="#">L.583-3(1)</a> ) |

## Modalités pratiques

La vérification des conditions de travail posté ouvrant droit à la préretraite passe par une analyse des données historiques de chaque salarié.

| Élément               | Détail   |
|-----------------------|--|
| Source de preuve      | Bulletins de salaire, plannings d'équipes, attestations employeurs antérieurs, relevés <u>CCSS</u>   |
| Période de calcul     | Toute la carrière du salarié pour les 20 années requises / 25 dernières années pour la dérogation  |
| Seuil de 20 %         | Calculé sur la durée de travail mensuelle normale — exemple : 8h/40h mensuel = 20 %  |
| Règlement grand-ducal | Les modalités de preuve peuvent être précisées par règlement grand-ducal (Art. <u>L.583-3(1)</u> al. 4)  |
| Situations mixtes     | Un salarié ayant alterné travail posté et travail de jour peut totaliser les années de travail posté si les conditions sont remplies année par année |

## Pratiques et recommandations

**Vérifier rigoureusement** l'organisation de travail de chaque salarié candidat : la seule existence d'un planning en équipes ne suffit pas si aucun poste de nuit n'est inclus dans la rotation. L'analyse doit porter sur les horaires réels et non sur la simple dénomination du poste.

**Calculer le seuil de 20 %** sur la base du temps mensuel normal de chaque salarié : pour un salarié à 40 heures par semaine (environ 173 heures par mois), il faut au moins 34,6 heures/mois dans la plage 22h00-6h00. Ce calcul doit être documenté.

**Utiliser la dérogation des 15 ans** pour les salariés ayant changé d'organisation de travail en fin de carrière : si un salarié a travaillé 15 ans en équipes de nuit au cours des 25 dernières années, la dérogation de l'article L.583-1(2) s'applique même s'il n'atteint pas 20 ans sur l'ensemble de la carrière.

**Anticiper les preuves documentaires** : pour les années anciennes, les plannings peuvent ne plus être disponibles. Il est recommandé d'établir une procédure de collecte des preuves dès l'identification des salariés potentiellement éligibles.

## Cadre juridique

| Référence                    | Objet  |
|------------------------------|--|
| Art. <u>L.583-1(1)</u>       | Définition du travail posté — équipes successives avec poste de nuit obligatoire |
| Art. <u>L.583-1(1)</u> al. 2 | Seuil de 20 % du temps mensuel dans la plage nocturne (22h00-6h00)               |
| Art. <u>L.583-1(2)</u>       | Dérogation — 15 années sur les 25 dernières années                               |
| Art. <u>L.583-3(1)</u>       | Documents probants à fournir par le salarié                                      |
| Art. <u>L.211-14</u>         | Définition de la période nocturne (22h00-6h00) et du salarié de nuit             |

La condition de 20 % du temps mensuel dans la plage nocturne est une condition de fond, visant à exclure les salariés dont le poste de nuit est anecdotique. En pratique, les salariés en 3x8 ou en 2x8 avec alternance nuit/matin/après-midi remplissent généralement ce critère sans difficulté. En revanche, les organisations en 2x8 sans rotation nocturne ou les équipes du soir sans poste de nuit ne sont pas couvertes.

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.