

Quelle est la définition légale du travail de nuit fixe ouvrant droit à la préretraite ?

Réponse courte

L'article [L.583-1\(1\)](#) du Code du travail luxembourgeois ouvre le droit à la préretraite des travailleurs postés et de nuit aux salariés justifiant de **20 années de travail prestées en poste fixe de nuit**, tel que défini à l'article [L.211-14](#), sous réserve que leur **temps de travail normal corresponde au moins à 50 % d'un poste à temps plein**.

Le **poste fixe de nuit** se distingue du travail posté en équipes successives : il s'agit d'un salarié qui travaille **systématiquement et exclusivement** pendant la période nocturne (entre 22h00 et 6h00), sans rotation avec des équipes de jour. L'article [L.211-14](#) définit comme salarié de nuit tout salarié accomplissant au moins 3 heures de travail journalier normalement dans la période nocturne.

La condition de **50 % d'un temps plein** vise à exclure les salariés à très faible temps partiel de nuit qui ne subiraient pas la pleine charge des contraintes nocturnes. La **dérogation de 15 années** sur les 25 dernières années (Art. [L.583-1\(2\)](#)) s'applique également au travail de nuit fixe.

Définition

Le **travail de nuit fixe** est défini par l'article [L.583-1\(1\)](#) al. 3 en référence à l'article [L.211-14](#) du Code du travail. Il désigne la situation d'un salarié dont le poste de travail est structurellement situé dans la période nocturne (22h00 – 6h00), sans alternance avec des horaires de jour dans le cadre d'une rotation par équipes.

L'article [L.211-14](#) définit deux catégories de salariés de nuit :

- Le salarié accomplissant au moins **3 heures de travail journalier** normalement dans la période nocturne ;
- Le salarié susceptible d'accomplir plus d'un **quart de ses heures annuelles** pendant la période nocturne, si une convention collective ou un accord sectoriel le prévoit.

Pour l'application de la préretraite, seule la condition d'un temps de travail normal correspondant à au moins **50 % d'un temps plein** est ajoutée à cette définition.

Questions fréquentes

Comment l'article [L.211-14](#) définit-il le salarié de nuit au Luxembourg ?

L'article [L.211-14](#) définit deux catégories de salariés de nuit : le salarié accomplissant au moins 3 heures de travail journalier normalement dans la période nocturne (22h00-6h00), et le salarié susceptible d'accomplir plus d'un quart de ses heures annuelles pendant cette période si une convention collective ou un accord sectoriel le prévoit.

La dérogation de 15 années sur les 25 dernières années s'applique-t-elle aussi au travail de nuit fixe ?

Oui. La dérogation prévue à l'article L.583-1(2) s'applique également au travail de nuit fixe. Un salarié justifiant de 15 années de travail en poste fixe de nuit au cours des 25 dernières années précédant son départ peut bénéficier du dispositif même s'il n'atteint pas 20 années sur l'ensemble de sa carrière.

Pourquoi la condition de 50 % d'un temps plein est-elle requise pour le travail de nuit fixe ?

La condition de 50 % d'un temps plein vise à exclure les salariés à très faible volume horaire nocturne qui ne subiraient pas pleinement les contraintes du travail de nuit. Cette exigence est plus restrictive que pour le travail posté en équipes successives, où le seuil n'est que de 20 % du temps mensuel.

Quelle est la définition légale du travail de nuit fixe ouvrant droit à la préretraite au Luxembourg ?

L'article L.583-1(1) du Code du travail ouvre le droit à la préretraite aux salariés justifiant de 20 années de travail prestées en poste fixe de nuit tel que défini à l'article L.211-14, à condition que leur temps de travail normal corresponde à au moins 50 % d'un poste à temps plein. Le poste fixe de nuit désigne un salarié travaillant systématiquement dans la période nocturne sans rotation avec des équipes de jour.

Quels documents permettent de prouver les années de travail en poste fixe de nuit ?

Les preuves admises comprennent les contrats de travail et avenants indiquant les horaires de nuit, les bulletins de salaire, les plannings, les relevés CCSS et les attestations de l'employeur. Pour les périodes anciennes, il est recommandé d'anticiper la collecte des documents, car les plannings peuvent ne plus être disponibles.

Un salarié peut-il cumuler des années de travail posté et des années de poste fixe de nuit pour atteindre le seuil requis ?

Oui. Les années relevant du travail posté en équipes successives et les années de poste fixe de nuit peuvent se cumuler pour atteindre le seuil de 20 ans (ou 15 ans sur 25 ans), dès lors que chaque année respecte les critères de la catégorie correspondante. Un salarié ne peut cependant invoquer qu'une seule définition par période pour calculer ses années de travail nocturne.

Conditions d'exercice

Les critères cumulatifs pour le travail de nuit fixe ouvrant droit à la préretraite sont les suivants.

Critère	Condition légale
Type d'organisation	Poste fixe de nuit — sans rotation avec équipes de jour
Définition nocturne	Au moins 3 heures/jour normalement entre 22h00 et 6h00 (Art. L.211-14)
Temps de travail minimum	Au moins 50 % d'un temps plein (Art. L.583-1(1) al. 3)
Durée minimale	20 années en poste fixe de nuit
Dérogation	15 années sur les 25 dernières années (Art. L.583-1(2))
Âge minimum	57 ans accomplis
Ancienneté employeur	5 ans minimum (réduit à 1 an en cas de faillite ou liquidation)

Modalités pratiques

La vérification du droit à la préretraite pour un travailleur en poste fixe de nuit nécessite une analyse précise des contrats et des horaires effectifs.

Élément	Détail
Preuve du poste fixe	Contrats de travail, avenants, bulletins de salaire indiquant les horaires de nuit
Calcul de 50 %	Rapporter le temps de travail contractuel au temps plein légal ou conventionnel de l'entreprise
Années mixtes	Une année peut être validée comme année de nuit si les conditions sont remplies pour la majorité de l'année
Arrêts maladie	Les périodes d'indemnisation maladie incluses dans le salaire de référence peuvent être comptées (Art. <u>L.585-1(5)</u>)
Documents probants	Plannings, attestations de l'employeur, relevés <u>CCSS</u> , contrats de travail

Pratiques et recommandations

Vérifier la condition de 50 % : un salarié travaillant 20 heures/semaine en poste de nuit dans une entreprise où le temps plein est 40 heures remplit exactement ce seuil. Un salarié à 15 heures/semaine ne remplit pas la condition et n'ouvre pas droit à ce dispositif.

Distinguer le poste fixe de nuit du travail posté en équipes successives : les deux ouvrent droit à la préretraite mais via des conditions distinctes. Un salarié ne peut invoquer qu'une seule définition pour calculer ses années de travail nocturne.

Comptabiliser correctement les années mixtes : si un salarié a alterné poste fixe de nuit et travail posté en équipes de nuit au cours de sa carrière, les années relevant de chaque catégorie peuvent se cumuler pour atteindre le seuil de 20 ans (ou 15 ans sur 25 ans), dès lors que chaque année respecte les critères de la catégorie correspondante.

Anticiper l'évolution des contrats : une modification du temps de travail en cours de carrière (passage sous le seuil de 50 % du temps plein) peut exclure certaines années du décompte. Il est important de vérifier chaque période de travail individuellement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.583-1(1)</u> al. 3	Travail de nuit fixe — 20 ans, temps de travail ? 50 % temps plein
Art. <u>L.583-1(2)</u>	Dérogation — 15 années sur les 25 dernières années
Art. <u>L.211-14</u>	Définition légale du salarié de nuit (3h/jour ou > 1/4 des heures annuelles en période nocturne)
Art. <u>L.583-3(1)</u>	Documents probants à fournir par le salarié
Art. <u>L.585-1</u>	Calcul de l'indemnité de préretraite

La condition de 50 % d'un temps plein pour le travail de nuit fixe est plus restrictive que pour le travail posté en équipes successives (où le seuil est de 20 % du temps mensuel). Cette différence s'explique par la nature même du poste fixe de nuit : un salarié à très faible volume horaire nocturne n'est pas exposé de la même manière aux contraintes du travail nocturne. Le seuil de 50 % vise à garantir que seuls les salariés pour qui la nuit constitue la majeure partie de l'activité bénéficient du dispositif.

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.