

Combien d'années de travail posté sont requises pour la préretraite des postés/nuit ?

Réponse courte

Pour accéder à la préretraite des travailleurs postés et de nuit, le Code du travail luxembourgeois fixe une condition principale de **vingt années** de travail posté dans un mode d'organisation par équipes successives comprenant un poste de nuit obligatoire (Art. [L.583-1](#), §1). Cette durée est comptabilisée sur l'ensemble de la carrière, tous employeurs confondus.

Une voie dérogatoire (Art. [L.583-1](#), §2) permet également l'accès avec **quinze années** de travail posté ou en nuit fixe, à condition que ces années se situent dans les **vingt-cinq dernières années** précédant le départ. Cette dérogation s'adresse aux salariés dont la carrière posté est concentrée sur la période récente.

Dans les deux cas, le salarié doit avoir atteint l'âge de **57 ans** et justifier de **cinq ans d'ancienneté** chez l'employeur actuel. Pour chaque année revendiquée, au moins **20 % de la durée mensuelle normale** doit avoir été effectuée entre 22h00 et 6h00. Il suffit de satisfaire l'une des deux voies pour remplir la condition de durée.

Définition

La **condition de durée de travail posté** est l'exigence légale imposant au salarié souhaitant bénéficier de la préretraite des postés/nuit de justifier d'un nombre d'années suffisant d'occupation dans un **mode d'organisation par équipes successives** comprenant un poste de nuit obligatoire, ou en **poste fixe de nuit** au sens de l'article [L.211-14](#).

Cette condition garantit que le dispositif bénéficie exclusivement aux travailleurs ayant effectivement subi sur une longue durée les contraintes physiques et sociales du travail en horaires décalés, justifiant ainsi un départ anticipé à la retraite au titre de la pénibilité.

Questions fréquentes

Combien d'années de travail posté faut-il pour accéder à la préretraite des postés/nuit au Luxembourg ?

La voie principale exige 20 années de travail posté en équipes successives comportant un poste de nuit obligatoire, comptabilisées sur l'ensemble de la carrière tous employeurs confondus (Art. [L. 583-1 §1](#)). Une voie dérogatoire permet l'accès avec seulement 15 années, à condition qu'elles se situent dans les 25 dernières années précédant le départ (Art. [L. 583-1 §2](#)).

Les années de travail posté effectuées chez différents employeurs sont-elles cumulables ?

Oui, la durée de travail posté est calculée sur l'ensemble de la carrière, tous employeurs confondus. Le salarié doit produire des justificatifs pour chaque période et chaque employeur afin de reconstituer son historique complet de travail posté.

Qu'est-ce que la voie dérogatoire des 15 ans pour la préretraite des postés/nuit ?

L'article L. 583-1 §2 prévoit qu'un salarié justifiant de 15 années de travail posté ou en nuit fixe prestées dans les 25 dernières années peut également être admis. Cette dérogation vise les salariés dont la carrière posté est concentrée sur la période récente, même s'ils n'atteignent pas les 20 ans globaux.

Quelle est la condition d'heures nocturnes pour qu'une année soit comptabilisée comme travail posté ?

Pour chaque année revendiquée, au moins 20 % de la durée de travail mensuelle normale doit avoir été effectuée entre 22h00 et 6h00 (Art. L. 583-1 §1 al. 2). Ce critère s'apprécie mois par mois : un mois ne satisfaisant pas ce seuil ne peut pas être comptabilisé.

Quelle est la règle d'ancienneté chez l'employeur actuel pour accéder au dispositif ?

Le salarié doit justifier de 5 années d'ancienneté chez l'employeur actuel, dans les deux voies d'accès (principale et dérogatoire). Cette condition est réduite à 1 an pour les salariés provenant d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire.

Conditions d'exercice

Les deux conditions de durée sont définies à l'article [L.583-1](#) et s'appliquent selon le tableau suivant.

Voie d'accès	Durée requise	Période de référence	Conditions cumulatives
Voie principale (§1)	20 ans de travail posté équipes successives avec poste de nuit	Sur l'ensemble de la carrière	Âge ? 57 ans + ancienneté ? 5 ans chez l'employeur
Voie dérogatoire (§2)	15 ans de travail posté ou en nuit fixe	Dans les 25 dernières années avant le départ	Âge ? 57 ans + ancienneté ? 5 ans chez l'employeur
Travail de nuit fixe (§1, al. 3)	20 ans en poste fixe de nuit (L.211-14)	Sur l'ensemble de la carrière	Temps de travail normal ? 50 % d'un temps plein
Cas faillite/liquidation	Identique à la voie applicable	Idem	Ancienneté réduite à 1 an chez l'employeur actuel

Pour chaque année comptabilisée en travail posté, le salarié doit avoir travaillé au moins **20 % de la durée mensuelle normale** dans la fourchette 22h00–06h00 (condition de qualification des heures nocturnes, Art. [L.583-1](#), §1).

Modalités pratiques

La vérification de la durée de travail posté est une étape centrale de l'instruction du dossier.

Étape	Action requise	Responsable
Calcul préliminaire	Totaliser les années de travail posté toutes périodes et tous employeurs confondus	Salarié + RH
Choix de la voie	Déterminer si la voie principale (20 ans) ou dérogatoire (15/25 ans) s'applique	RH / service juridique
Constitution des preuves	Rassembler attestations, bulletins de salaire, contrats mentionnant les équipes	Salarié
Vérification 20 % nocturne	S'assurer que chaque année revendiquée remplit le critère des 20 % d'heures entre 22h et 6h	RH
Dépôt chez l'employeur	Remettre la demande écrite avec les justificatifs 3 mois avant la date souhaitée (Art. <u>L.583-3</u>)	Salarié
Transmission au Ministre	L'employeur présente le relevé des salariés éligibles 1 mois avant l'ouverture des droits (Art. <u>L.583-4</u>)	Employeur

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux responsables RH d'**anticiper le calcul des années de travail posté** dès que le salarié approche des 55 ans, afin d'identifier la voie applicable et d'éviter tout retard dans la procédure. Un suivi systématique des plannings et des fiches de paie mentionnant le régime de travail (équipes successives, nuit fixe) permet de reconstituer l'historique sans difficulté.

Préparer et archiver dès l'embauche les documents mentionnant explicitement le régime de travail posté facilite la preuve ultérieure. Les contrats de travail, avenants et plannings annuels constituent des pièces décisives. Les RH doivent s'assurer que ces mentions figurent clairement dans les documents contractuels.

Lorsque la carrière posté du salarié est récente mais dense, il convient d'**examiner systématiquement la voie dérogatoire des quinze ans** sur les vingt-cinq dernières années : cette voie permet un accès plus précoce au dispositif pour des salariés n'atteignant pas les vingt ans globaux mais satisfaisant à la condition de concentration temporelle.

Pour les salariés ayant travaillé pour plusieurs employeurs, les RH doivent **coordonner la collecte des attestations** auprès des anciens employeurs ou, si ceux-ci n'existent plus, orienter le salarié vers les organismes de sécurité sociale ou l'ADEM pour reconstituer les périodes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.583-1 , §1	Condition principale : 20 ans de travail posté équipes successives avec nuit obligatoire
Art. L.583-1 , §2	Condition dérogatoire : 15 ans dans les 25 dernières années
Art. L.583-1 , §1, al. 2	Seuil de qualification : ? 20 % des heures mensuelles entre 22h et 6h
Art. L.583-1 , §1, al. 3	Poste fixe de nuit : 20 ans + temps de travail ? 50 % temps plein
Art. L.211-14	Définition légale du travail de nuit et du salarié de nuit
Art. L.583-3	Procédure de demande par le salarié (délai 3 mois, documents justificatifs)
Art. L.583-4	Relevé employeur et décision d'admission par le ministre de l'Emploi

La condition de **vingt ans** est la règle générale et la voie de **quinze ans sur vingt-cinq** la dérogation : un salarié ne peut pas combiner les deux voies pour atteindre un seuil inférieur à quinze ans. La réforme des pensions de décembre 2025 (Lois 8634 et 8640) n'affecte pas ces seuils qui restent inchangés dans le Code du travail.

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.