

Quelle durée horaire de nuit faut-il pour qu'une année soit comptabilisée comme travail posté ?

Réponse courte

Pour qu'une période soit comptabilisée au titre du travail posté dans le cadre de la préretraite, le salarié doit avoir travaillé au moins **20 % de la durée de travail mensuelle normale** dans la plage horaire **22h00–6h00** (Art. [L.583-1](#), §1, al. 2). Ce critère s'applique mois par mois, et non sur une moyenne annuelle.

Pour un temps plein de 40 heures hebdomadaires (environ 173 heures mensuelles), le seuil représente environ **35 heures nocturnes par mois**. Pour le poste fixe de nuit, le temps de travail normal doit de plus correspondre à au moins **50 % d'un temps plein** (Art. [L.583-1](#), §1, al. 3).

La condition porte sur les heures effectivement prestées entre 22h et 6h. Les RH doivent s'assurer que plannings et bulletins de salaire permettent de justifier ce pourcentage pour chaque mois revendiqué.

Définition

Le **seuil de 20 % d'heures nocturnes** est le critère légal de qualification permettant de comptabiliser une période de travail comme travail posté au sens de la préretraite des travailleurs postés et de nuit. Il est défini à l'article [L.583-1](#), §1, alinéa 2, et s'applique en complément de la condition d'organisation par équipes successives avec poste de nuit obligatoire.

Ce seuil garantit que seules les périodes d'exposition réelle et significative au travail nocturne sont prises en compte, en cohérence avec la finalité du dispositif qui est de compenser la pénibilité liée aux horaires décalés sur le long terme.

Questions fréquentes

Concrètement, combien d'heures nocturnes mensuelles le seuil de 20 % représente-t-il pour un salarié à temps plein ?

Pour un temps plein de 40 heures hebdomadaires (environ 173 heures mensuelles), le seuil de 20 % représente environ 35 heures nocturnes par mois, soit moins d'une nuit complète par semaine en moyenne. Le calcul est proportionnel pour les salariés à temps partiel.

Le seuil de 20 % d'heures nocturnes peut-il être calculé sur une moyenne annuelle ?

Non, le seuil de 20 % est une condition de qualification de chaque période mensuelle et non une moyenne sur l'ensemble de la carrière ou de l'année. Les RH doivent donc travailler mois par mois et non sur une base annuelle globale pour comptabiliser les périodes éligibles.

Quel est le seuil d'heures nocturnes pour qu'une période soit comptabilisée comme travail posté en vue de la préretraite ?

Le salarié doit avoir travaillé au moins 20 % de la durée de travail mensuelle normale dans la plage horaire 22h00–6h00 (Art. [L. 583-1](#) §1 al. 2). Ce critère s'applique mois par mois : un mois en dessous de ce seuil ne peut pas être comptabilisé, même si les mois voisins le dépassent largement.

Quels outils les RH peuvent-ils utiliser pour vérifier le critère de 20 % d'heures nocturnes ?

Il est recommandé de paramétrer les systèmes de gestion du temps (badgeuse, logiciel SIRH) pour extraire facilement les heures nocturnes par salarié et par mois. Les plannings archivés, les pointages et les bulletins de salaire mentionnant les primes de nuit constituent les documents probants à conserver sur toute la durée de la relation de travail.

Y a-t-il une condition supplémentaire pour les salariés en poste fixe de nuit ?

Oui, pour le poste fixe de nuit, le temps de travail normal doit correspondre à au moins 50 % d'un temps plein (Art. L. 583-1 §1 al. 3). Cette exigence supplémentaire n'existe pas pour le travail posté par équipes successives.

Conditions d'exercice

L'article [L.583-1](#) pose le critère de qualification nocturne selon les paramètres suivants.

Paramètre	Valeur légale	Base légale
Seuil de qualification	? 20 % de la durée de travail mensuelle normale	Art. L.583-1 , §1, al. 2
Plage horaire nocturne	Entre 22h00 et 6h00	Art. L.583-1 , §1, al. 2
Période de référence	Chaque mois de la période revendiquée	Art. L.583-1 , §1
Cas du poste fixe de nuit	Temps de travail normal ? 50 % d'un temps plein	Art. L.583-1 , §1, al. 3
Précision par règlement	Un RGD peut préciser les modalités probatoires	Art. L.583-3 , §1, al. 4

Pour un salarié à temps plein (40 h/semaine ? 173 h/mois), le seuil de 20 % représente environ 35 heures nocturnes mensuelles, soit moins d'une nuit complète par semaine en moyenne. Le calcul est proportionnel pour les temps partiels.

Modalités pratiques

La vérification du critère horaire nocturne s'effectue selon les étapes suivantes dans la gestion du dossier de préretraite.

Étape	Action	Outil / document
Calcul mensuel	Totaliser les heures effectuées entre 22h et 6h pour chaque mois revendiqué	Plannings, badgeuses, relevés
Calcul du seuil	Diviser par la durée mensuelle normale et vérifier ? 20 %	Feuille de calcul RH
Documentation	Conserver les pièces justificatives pour chaque mois	Bulletins de salaire, plannings archivés
Traitement des mois atypiques	Exclure ou signaler les mois de maladie, congé, etc.	Dossier médical, suivi congés
Constitution du dossier	Regrouper les justificatifs par période et par employeur	Classeur chronologique

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de **paramétrer les systèmes de gestion du temps** (badgeuse, logiciel SIRH) afin d'extraire facilement les heures nocturnes par salarié et par mois. Cette anticipation permet de calculer le seuil de 20 % sans reconstitution laborieuse a posteriori.

Conserver les plannings sur toute la durée de la relation de travail est une précaution essentielle pour les salariés en régime d'équipes successives. Les fiches de paie seules peuvent ne pas mentionner explicitement les heures nocturnes si les primes ne sont pas détaillées : il convient de s'assurer que les documents probants permettent de vérifier le critère légal.

Pour les **salariés proches de 55 ans** en travail posté, les RH doivent effectuer un bilan anticipé du nombre de mois satisfaisant au seuil de 20 %, afin de déterminer si les vingt années requises (ou quinze dans la voie dérogatoire) sont atteintes ou sur le point de l'être.

En cas de doute sur le calcul du seuil pour une période donnée, il est conseillé de **consulter le service juridique ou un conseil externe** spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant de constituer le dossier, afin d'éviter des rejets par le ministre de l'Emploi lors de l'instruction.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.583-1</u> , §1, al. 2	Seuil de 20 % des heures mensuelles entre 22h00 et 6h00
Art. <u>L.583-1</u> , §1, al. 3	Poste fixe de nuit : condition de temps de travail ? 50 % temps plein
Art. <u>L.211-14</u>	Définition légale de la période nocturne (22h00–6h00) et du salarié de nuit
Art. <u>L.583-3</u> , §1, al. 4	Possibilité de précision par règlement grand-ducal des modalités probatoires
Art. <u>L.583-1</u> , §1	Conditions générales d'accès à la préretraite postés/nuit

Le seuil de **20 %** est une condition de qualification de chaque période, non une moyenne sur l'ensemble de la carrière. Un mois ne satisfaisant pas ce seuil ne peut être comptabilisé, même si les mois voisins dépassent largement le critère. Les RH doivent donc travailler mois par mois et non sur une base annuelle globale.

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.