Faut-il payer les heures supplémentaires ou les compenser en repos dans le bâtiment ?

Réponse courte

Le Code du travail pose la compensation en repos comme règle de principe, et la convention ne la reprend pas. L'article L.211-27, paragraphe (1), dispose que les heures supplémentaires sont **soit compensées par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre** par heure supplémentaire travaillée, **soit comptabilisées au même taux** sur un compte épargne-temps.

Le paiement n'intervient qu'à titre subsidiaire. Le paragraphe (3) le réserve au cas où, pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut se faire, ou lorsque le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir récupéré : le salarié a alors droit à son salaire horaire normal majoré de quarante pour cent.

La convention fixe des taux de majoration sans traiter la compensation en repos ni le compte épargne-temps. Or le paragraphe (4) prévoit qu'« au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixe les modalités d'application des paragraphes (1) à (3) ». Ce silence renvoie à la règle légale.

Définition

La **compensation en temps de repos** convertit chaque heure supplémentaire en une heure et demie de temps libre rémunéré. Elle constitue le mode normal de traitement.

Le **compte épargne-temps** est le support sur lequel les heures peuvent être comptabilisées au même taux, ses modalités pouvant être fixées par la convention collective ou par tout autre accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

Questions fréquentes

Combien coûte une heure supplémentaire compensée en repos ?

Une heure et demie de temps libre rémunéré, contre 140 % du taux horaire si elle est payée.

La convention du bâtiment organise-t-elle la compensation en repos ?

Non. Elle fixe les taux de majoration sans traiter la compensation ni le compte épargne-temps, alors que l'article L. 211-27 (4) l'y invitait.

Les heures supplémentaires se paient-elles ou se récupèrent-elles ?

La compensation en repos est le principe légal : une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré, ou une inscription au compte épargne-temps.

Quand le paiement majoré des heures supplémentaires intervient-il ?

À titre subsidiaire, si la récupération est impossible pour des raisons d'organisation, ou si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir récupéré.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Que devient le solde d'heures non récupérées au départ du salarié ?

Il doit être payé, en vertu de l'article L. 211-27 (3), et soldé dans le décompte de fin de contrat remis dans les cinq jours.

Conditions d’exercice

Les trois voies du Code se hiérarchisent.

Voie	Contenu	Rang
Repos compensatoire	1 heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré	Principe
Compte épargne-temps	Comptabilisation au même taux	Principe, alternative
Paiement majoré de 40 %	Si la récupération est impossible pour des raisons d'organisation, ou en cas de départ	Subsidiaire
Période de référence	Compensation au cours de la période suivante, au même taux de majoration	L.211-27 (2)
Report exceptionnel	Jusqu'au 31 mars de l'année suivante dans certains cas	L.211-27 (2)
Cadres supérieurs	Régime inapplicable	L.211-27 (5)

Modalités pratiques

La convention et le Code se répartissent les rôles de façon inégale.

Sujet	Traité par la convention	Traité par le Code
Taux de majoration	Articles 23.1 à 23.8	L.211-27 (3)
Compensation en repos	Non	L.211-27 (1)
Compte épargne-temps	Non	L.211-27 (1)
Moment de la compensation	Non	L.211-27 (2)
Cas d'ouverture	Article 22.1	—
Autorisation préalable	Article 22.5	—

Pratiques et recommandations

Le silence de la convention n'ouvre aucune option : il renvoie à la loi. L'article L.211-27, paragraphe (4), l'invitait à fixer les modalités d'application ; faute de l'avoir fait, la compensation en repos s'applique telle quelle.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les deux voies ne coûtent pas la même chose. Compenser vaut une heure et demie de temps libre rémunéré ; payer vaut 140 % du taux horaire, exempts d'impôts et de cotisations pour le salarié. Sur un chantier en tension, la compensation reporte la charge plutôt qu'elle ne la supprime.

Soldez les heures non compensées au départ du salarié. Le paragraphe (3) l'impose, et le décompte de fin de contrat part au plus tard dans les cinq jours — le compte épargne-temps ne survit pas à la rupture.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-27 (1) du Code du travail	Compensation en temps de repos ou compte épargne-temps
Art. L.211-27 (2) du Code du travail	Compensation en fin de période de référence et report exceptionnel
Art. L.211-27 (3) du Code du travail	Paiement majoré de 40 % à titre subsidiaire et exemption fiscale et sociale
Art. L.211-27 (4) du Code du travail	Modalités d'application à fixer par la convention collective
Art. L.211-27 (5) du Code du travail	Exclusion des cadres supérieurs
Art. 23.1 et 23.2 CCT Bâtiment 2025	Taux de majoration conventionnels
Art. L.125-7 (2) du Code du travail	Décompte et salaire dû dans les cinq jours de la fin du contrat

La convention fixe les taux de majoration sans traiter la compensation en repos, que l'article L.211-27 pose pourtant comme régime de principe. Ce silence renvoie à la règle légale, qui s'applique directement.

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.