

Le salarié en forfait jours a-t-il les mêmes droits à congé que les autres salariés ?

Réponse courte

Le salarié en forfait jours bénéficie des **mêmes droits à congé** que les autres salariés. Il a droit à **26 jours ouvrables de congé annuel minimum** par an, ainsi qu'aux jours fériés, absences pour maladie, maternité ou événements familiaux dans les mêmes conditions.

L'indemnité de congé est calculée sur la base de la rémunération mensuelle habituelle, et le solde de congés non pris doit être indemnisé en cas de rupture du contrat. Le forfait jours n'entraîne aucune dérogation au droit au congé légal.

Définition

Le forfait jours est un mode d'organisation du temps de travail permettant de décompter la durée du travail en jours sur l'année, et non en heures. Il s'applique exclusivement aux cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, conformément à l'article L.211-3 du Code du travail luxembourgeois. Le salarié en forfait jours n'est pas soumis à la durée hebdomadaire légale, mais reste assujéti à l'ensemble des dispositions relatives au **repos**, aux **congés** et à la **santé au travail**.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité de congé pour un salarié en forfait jours ?

L'indemnité de congé est calculée sur la base de la rémunération mensuelle habituelle, exactement comme pour les autres salariés. En cas de rupture du contrat, le solde de congés non pris doit être indemnisé dans les mêmes conditions.

Le salarié en forfait jours a-t-il droit aux mêmes congés que les autres salariés au Luxembourg ?

Oui, le salarié en forfait jours bénéficie exactement des mêmes droits à congé que les autres salariés. Il a droit à 26 jours ouvrables de congé annuel minimum par an, ainsi qu'aux jours fériés, absences pour maladie, maternité ou événements familiaux dans les mêmes conditions.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour les salariés en forfait jours ?

L'employeur doit suivre individuellement le nombre de jours travaillés par chaque salarié, respecter les durées minimales de repos (11h quotidien, 44h hebdomadaire), organiser un entretien annuel obligatoire sur la charge de travail et l'équilibre vie professionnelle/vie privée, et consulter la délégation du personnel si elle existe.

Qui peut bénéficier du forfait jours au Luxembourg ?

Seuls les cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent bénéficier du forfait jours. La mise en place nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié, et le nombre de jours travaillés ne peut excéder 216 jours par an.

Conditions d'exercice

La mise en place du forfait jours requiert un accord écrit entre l'employeur et le salarié, généralement formalisé dans le contrat de travail ou par avenant. Seuls les cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent bénéficier de ce dispositif. L'accord doit préciser le nombre de jours travaillés dans l'année, sans pouvoir excéder **216 jours**.

Le **respect des durées minimales de repos** quotidien (**11 heures**) et hebdomadaire (**44 heures**) reste **obligatoire**, même en forfait jours (articles [L.211-9](#) et [L.211-10](#)).

En cas d'existence d'une délégation du personnel, **la mise en place du forfait jours nécessite son information et sa consultation préalable** (article [L.211-3](#), alinéa 2).

Modalités pratiques

Le salarié en forfait jours bénéficie du même nombre de jours de congé légal que les autres salariés, soit **26 jours ouvrables par an minimum** (article [L.233-4](#)). Les jours fériés légaux, les absences pour maladie, maternité ou événements familiaux sont également applicables dans les mêmes conditions. L'indemnité de congé se calcule sur la base de la rémunération mensuelle habituelle.

Pratiques et recommandations

- Tenez un **suivi régulier et individualisé** du nombre de jours travaillés et de congés pris.
- **Respectez systématiquement les durées de repos minimales** légales, même sans décompte horaire.
- Planifiez et documentez l'**entretien annuel obligatoire**, et conservez une trace écrite.
- En cas de rupture du contrat, **indemnisez le solde de congés non pris** comme pour tout salarié.
- Clarifiez dans le contrat ou l'avenant les modalités de prise de congés en forfait jours.

Cadre juridique

- **Article [L.211-3](#)** : conditions de mise en œuvre du forfait jours, consultation de la délégation, suivi et entretien
- **Articles [L.211-9](#) et [L.211-10](#)** : repos quotidien et hebdomadaire
- **Articles [L.233-4](#) à [L.233-10](#)** : congé annuel payé
- Jurisprudence nationale : maintien intégral des droits à congé pour les salariés en forfait jours
- Conventions collectives : dispositions éventuellement plus favorables

L'employeur a l'obligation de **suivre individuellement le nombre de jours travaillés par chaque salarié en forfait jours** (article **L.211-3**, alinéa 6), afin de prévenir les risques de surcharge.

Un **entretien annuel spécifique** est obligatoire pour les salariés en forfait jours, portant sur leur **charge de travail, l'équilibre vie professionnelle/vie privée**, et leur **rémunération** (article **L.211-3**, alinéa 7).

Le forfait jours ne constitue pas une dérogation au droit au repos ni un blanc-seing pour une disponibilité permanente. Une gestion rigoureuse est indispensable pour préserver les équilibres individuels et la conformité légale.

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.