

Comment comptabiliser les congés pour un cadre au forfait jours ?

Réponse courte

Pour un cadre au forfait jours au Luxembourg, les congés sont comptabilisés en **jours ouvrés**, c'est-à-dire les jours habituellement travaillés selon le calendrier de forfait. Le salarié bénéficie d'au moins **26 jours ouvrables de congé payé par an**, comme tout salarié.

Chaque jour de congé pris est déduit du **solde annuel** uniquement s'il correspond à un jour qui aurait dû être travaillé. Les jours de repos spécifiques au forfait (RTT ou équivalents) ne sont pas considérés comme des congés. L'employeur doit tenir un **registre individuel** précisant les jours travaillés, les jours de congés pris et les jours de repos, et remettre chaque année au salarié un relevé du nombre de jours travaillés.

Définition

Le **forfait jours** est un mode particulier d'organisation du temps de travail applicable à certains **cadres disposant d'une autonomie dans la gestion de leur emploi du temps**. Il permet de comptabiliser le travail en **nombre de jours sur l'année**, et non en heures, dans la limite d'un **plafond annuel maximal de 216 jours travaillés** (article [L.211-3](#) du Code du travail luxembourgeois). Ce régime repose sur un **accord collectif**, ou à défaut, une **convention individuelle écrite**.

Questions fréquentes

Comment sont comptabilisés les congés pour un cadre au forfait jours au Luxembourg ?

Les congés pour un cadre au forfait jours sont comptabilisés en jours ouvrés, c'est-à-dire les jours habituellement travaillés selon le calendrier de forfait. Le salarié bénéficie d'au moins 26 jours ouvrables de congé payé par an, et chaque jour de congé pris est déduit du solde annuel uniquement s'il correspond à un jour qui aurait dû être travaillé.

Quel est le plafond annuel maximal de jours travaillés pour un forfait jours ?

Le plafond annuel maximal est de 216 jours travaillés selon l'article L.211-3 du Code du travail luxembourgeois. Ce plafond doit être respecté et faire l'objet d'un suivi rigoureux par l'employeur dans le cadre de ses obligations de contrôle.

Quelles sont les conditions pour mettre en place un forfait jours au Luxembourg ?

Le forfait jours nécessite un accord collectif d'entreprise ou une convention individuelle écrite, la consultation préalable de la délégation du personnel si elle existe, un écrit signé entre employeur et salarié, et l'exercice de fonctions incompatibles avec un horaire collectif. L'employeur doit également respecter les temps de repos et mettre en place une surveillance médicale renforcée.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour un salarié au forfait jours ?

L'employeur doit remettre chaque année au salarié un relevé du nombre de jours travaillés, tenir un registre individuel précisant les jours travaillés, les congés pris et les jours de repos, organiser une surveillance médicale renforcée, et contrôler effectivement le respect des temps de repos quotidien (11h) et hebdomadaire (44h).

Conditions d'exercice

Le recours au forfait jours est subordonné à plusieurs conditions cumulatives :

- la conclusion d'un **accord collectif d'entreprise**, ou à défaut, d'une **convention individuelle écrite** précisant notamment le **nombre maximal de jours travaillés** et les **modalités de contrôle des temps de repos** (articles [L.211-3](#) et [L.211-4](#))
- la **consultation préalable de la délégation du personnel**, s'il en existe une (article [L.211-3\(2\)](#))
- un **écrit signé** entre employeur et salarié (contrat ou avenant)
- l'exercice effectif de fonctions incompatibles avec un horaire collectif
- le respect des **temps de repos quotidien (11h)** et **hebdomadaire (44h)**, avec **contrôle effectif par l'employeur** (article [L.211-4](#))
- la mise en place d'une **surveillance médicale renforcée obligatoire** pour les salariés concernés (article [L.211-4](#))

Modalités pratiques

Le salarié au forfait jours bénéficie de **26 jours ouvrables de congé payé par an** au minimum, comme tout salarié (article [L.233-4](#)). Ces congés sont décomptés **en jours ouvrés**, correspondant aux jours habituellement travaillés selon le calendrier de forfait.

Lorsqu'un jour de congé est pris, il est déduit du **solde annuel** si ce jour aurait dû être travaillé. Les **jours de repos spécifiques au forfait** (RTT ou équivalents) ne sont pas considérés comme des congés. Les absences liées à la maladie, à la maternité ou à des événements familiaux sont traitées selon leur régime propre.

L'employeur a l'obligation légale de :

- **remettre chaque année au salarié un relevé du nombre de jours travaillés** (article [L.211-4](#))
- **tenir un registre individuel** précisant les jours travaillés, les jours de congés pris et les jours de repos (article [L.211-4](#))
- **organiser une surveillance médicale renforcée** pour chaque salarié concerné (article [L.211-4](#))

La **convention individuelle écrite** doit impérativement mentionner les **modalités concrètes de contrôle du respect des temps de repos** (quotidien et hebdomadaire), conformément à l'article [L.211-4](#).

La **consultation préalable de la délégation du personnel** est une étape obligatoire **avant la mise en œuvre du dispositif**, lorsqu'une délégation existe (article [L.211-3\(2\)](#)).

Pratiques et recommandations

- **Formulez par écrit** l'accord ou la convention individuelle, en y intégrant :
 - le plafond annuel de jours travaillés
 - les modalités de contrôle des temps de repos
 - le suivi du nombre de jours travaillés et de congés
- **Consultez la délégation du personnel** avant toute mise en œuvre du forfait jours
- **Assurez la mise en œuvre effective de la surveillance médicale renforcée**
- **Remettez chaque année un relevé complet** des jours travaillés au salarié concerné
- **Tenez un registre individuel rigoureux** pour chaque salarié en forfait jours
- **Préparez-vous à d'éventuels contrôles de l'ITM** en maintenant une documentation complète

Cadre juridique

- **Article L.211-3** : mise en place du forfait jours, plafond annuel, consultation de la délégation
- **Article L.211-4** : obligations de suivi, respect des temps de repos, surveillance médicale renforcée, contrôle ITM
- **Articles L.233-4 à L.233-10** : congés payés
- Jurisprudence : contrôle renforcé du respect du droit au repos
- Accords collectifs ou conventions individuelles applicables

Le forfait jours offre de la flexibilité d'organisation, mais impose à l'employeur des **obligations renforcées de suivi, de santé au travail et de transparence**. Un défaut de conformité peut entraîner des **sanctions administratives ou judiciaires**.

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.