# Une clause de forfait annuel en heures est-elle licite au Luxembourg ?

## Réponse courte

Une clause de forfait annuel en heures n'est **pas licite au Luxembourg**, car le Code du travail ne prévoit pas explicitement cette modalité. Seuls les dispositifs d'aménagement du temps de travail, strictement encadrés par les articles L.211-6 à L.211-9, permettent une certaine flexibilité, mais toujours dans le respect des durées maximales hebdomadaires, du repos obligatoire et du suivi du temps de travail.

En dehors de ces dispositifs, toute clause de forfait annuel en heures est susceptible d'être déclarée **nulle** et expose l'employeur à des risques de requalification, de rappel de salaire et de sanctions administratives. Il est donc **fortement déconseillé** d'insérer une telle clause dans un contrat de travail luxembourgeois.

## Définition

La **clause de forfait annuel en heures** désigne une stipulation contractuelle par laquelle l'employeur et le salarié conviennent que la durée du travail sera déterminée sur une base annuelle, exprimée en un nombre total d'heures à effectuer sur l'année, au lieu d'une durée hebdomadaire ou mensuelle fixe.

Cette modalité vise à offrir une flexibilité dans l'organisation du temps de travail, permettant une répartition variable des heures travaillées au cours de l'année, tout en respectant un plafond annuel prédéfini.

Elle se distingue du forfait annuel en jours, dispositif propre au droit français qui n'a pas d'équivalent légal au Luxembourg.

## Questions fréquentes

**Même avec un forfait annuel en heures, l'employeur doit-il respecter les règles sur le temps de travail ?**

Oui, même si une telle clause était insérée (bien qu'elle soit illicite), l'employeur reste tenu de respecter la durée maximale hebdomadaire, le repos quotidien de 11 heures consécutives, le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives, et l'obligation de suivi individuel du temps de travail selon l'article L.211-28.

**Quelles alternatives légales existent pour aménager le temps de travail au Luxembourg ?**

Les employeurs peuvent utiliser les dispositifs d'aménagement du temps de travail prévus par les articles L.211-12 à L.211-16 du Code du travail. Ces dispositifs permettent une période de référence jusqu'à 4 mois (ou 12 mois sous conditions), mais nécessitent une consultation de la délégation du personnel et le respect strict des durées maximales hebdomadaires.

**Quels sont les risques pour l'employeur qui utilise une clause de forfait annuel en heures ?**

L'employeur s'expose à plusieurs risques : la clause peut être déclarée nulle par les tribunaux, il risque une requalification du contrat, des rappels de salaire pour heures supplémentaires non payées, et des sanctions administratives. Ces risques sont importants en l'absence de base légale pour ce type de clause.


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

**Une clause de forfait annuel en heures est-elle autorisée dans un contrat de travail au Luxembourg ?**

Non, une clause de forfait annuel en heures n'est pas licite au Luxembourg car le Code du travail ne prévoit pas explicitement cette modalité. Contrairement au forfait annuel en jours qui est encadré par l'article L.211-27, aucune disposition légale n'autorise le forfait annuel en heures.

## Conditions d’exercice

Au Luxembourg, la législation du travail ne prévoit **pas explicitement** la possibilité de recourir à une clause de forfait annuel en heures.

Le Code du travail :

- Fixe la durée normale à **40 heures par semaine** (article L.211-5)
- Encadre strictement les modalités d'aménagement du temps de travail

**Comparaison avec le forfait jours** :

- Le forfait annuel en **jours** n'est pas non plus prévu par le droit luxembourgeois (dispositif du droit français)
- **Aucun article** ne prévoit le forfait annuel en heures

Toute clause de ce type doit respecter :

- Les dispositions impératives sur la durée maximale hebdomadaire
- Le repos quotidien (**11 heures** consécutives)
- Le repos hebdomadaire (**44 heures** consécutives)
- Les règles sur les heures supplémentaires

La jurisprudence nationale rappelle que toute clause dérogeant aux règles d'ordre public en matière de durée du travail, sans base légale expresse, est susceptible d'être déclarée **nulle**.

## Modalités pratiques

La mise en place d'un forfait annuel en heures n'est **pas reconnue comme licite** au Luxembourg, sauf dans le cadre très restrictif de l'aménagement du temps de travail prévu par les articles L.211-6 à L.211-9.

**Dispositifs d'aménagement autorisés** :

- Après consultation de la délégation du personnel
- Ou, à défaut, des salariés
- Période de référence jusqu'à **4 mois**
- Jusqu'à **12 mois** sous accord collectif ou autorisation ministérielle

**En dehors de ces dispositifs** :


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

- La fixation d'un nombre d'heures annuel ne dispense pas de respecter :
    - La durée maximale hebdomadaire
    - Le repos quotidien et hebdomadaire
    - Le suivi individuel du temps de travail (article L.211-29)
- Toute heure au-delà de la durée légale = heure supplémentaire

## Pratiques et recommandations

Il est **fortement déconseillé** d'insérer une clause de forfait annuel en heures dans un contrat de travail luxembourgeois, en l'absence de fondement légal spécifique.

**Alternative recommandée** :

- Privilégier les dispositifs d'aménagement du temps de travail prévus par le Code
- Respecter scrupuleusement les procédures de consultation
- Formaliser précisément :
    - La période de référence
    - Les modalités de répartition des horaires
    - Le suivi du temps de travail
    - Les conditions de paiement des heures supplémentaires

**Risques en cas de clause non conforme** :

- Requalification
- Rappel de salaire
- Sanctions administratives

## Cadre juridique

**Code du travail luxembourgeois** :

- **Article L.211-5** : durée normale du travail
- **Articles L.211-6 à L.211-9** : aménagement du temps de travail
- **Article L.211-12** : durée maximale du travail
- **Article L.211-29** : obligation de suivi du temps de travail (registre)
- **Articles L.211-16 et L.231-11** : repos quotidien et hebdomadaire
- **Articles L.211-22 à L.211-27** : heures supplémentaires

**Jurisprudence nationale** : nullité des clauses dérogeant aux règles d'ordre public

**Absence** de disposition légale autorisant expressément le forfait annuel en heures


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

L'insertion d'une clause de forfait annuel en heures dans un contrat de travail luxembourgeois est à **proscrire**, sauf à s'inscrire strictement dans un dispositif d'aménagement du temps de travail conforme au Code du travail. Toute tentative de contourner les règles expose l'employeur à des risques juridiques et financiers importants.

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.