

Le forfait jours existe-t-il au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, la **convention de forfait en jours** est un dispositif **propre au droit français** (articles L.3121-58 et suivants du Code du travail français, issu de la loi Aubry du 19 janvier 2000) qui **n'existe pas** dans le Code du travail luxembourgeois. Aucune disposition luxembourgeoise n'autorise un décompte du temps de travail en jours sur l'année avec accord individuel ou collectif, contrairement à ce que prévoit le droit français pour les cadres autonomes.

Le **mécanisme luxembourgeois équivalent**, mais juridiquement distinct, est l'**exclusion des cadres supérieurs et dirigeants** prévue à l'**article L.211-3, paragraphe 6** du Code du travail. Ces salariés, dont la présence est jugée « indispensable pour assurer le fonctionnement et la surveillance » de l'entreprise, sont totalement exclus du Titre I du Livre II relatif à la durée du travail. Ils ne sont soumis ni aux 8 h/jour, ni aux 40 h/semaine, ni aux plafonds 10 h/48 h, mais ils ne bénéficient pas non plus d'un mécanisme de décompte annuel en jours.

Définition

La **convention de forfait en jours** est un dispositif de droit français permettant de rémunérer un cadre autonome sur la base d'un nombre forfaitaire de jours travaillés par an (218 jours en règle générale), sans décompte horaire individuel. Ce mécanisme implique un accord d'entreprise ou de branche définissant les catégories éligibles, et une convention individuelle de forfait écrite avec chaque salarié concerné.

Au Luxembourg, **ce régime n'a pas été transposé**. Le législateur luxembourgeois a fait le choix d'une **exclusion catégorielle** plutôt que d'un décompte alternatif : l'article L.211-3 §6 retire purement et simplement les cadres dirigeants du champ d'application des règles de durée du travail. Aucun plafond annuel en jours n'est fixé, aucune convention individuelle n'est requise, et aucun mécanisme de suivi spécifique n'est imposé pour ces salariés.

Questions fréquentes

Comment gérer les groupes internationaux France-Luxembourg ?

Pour les groupes internationaux, la cohabitation entre filiales françaises (forfait jours) et luxembourgeoises (régime horaire ou exclusion) suppose des contrats distincts. Une transposition automatique de la pratique française crée un risque de requalification des heures travaillées au-delà de 10h/48h.

Le forfait jours existe-t-il au Luxembourg ?

Non, la convention de forfait en jours est un dispositif propre au droit français qui n'existe pas dans le Code du travail luxembourgeois. Aucune disposition luxembourgeoise n'autorise un décompte du temps de travail en jours sur l'année avec accord individuel ou collectif.

Quel mécanisme luxembourgeois équivaut au forfait jours ?

Le mécanisme équivalent est l'exclusion des cadres supérieurs et dirigeants prévue à l'article L. 211-3 §6 du Code du travail. Ces salariés sont totalement exclus du Titre I du Livre II relatif à la durée du travail si leur présence est indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

Quels critères pour qualifier un cadre dirigeant au Luxembourg ?

L'article L. 211-3 §6 vise les cadres occupant un poste de direction effective et dont la présence est indispensable au fonctionnement et à la surveillance de l'entreprise. La qualification est appréciée in concreto par le tribunal du travail (pouvoir de décision autonome, rémunération significative, indépendance horaire).

Quels risques d'une qualification erronée de cadre dirigeant ?

Une qualification erronée expose l'employeur à des rappels de salaire pour heures supplémentaires sur 5 ans, conformément à la prescription quinquennale de l'article 2277 du Code civil luxembourgeois. La simple mention cadre dirigeant dans le contrat ne suffit pas à établir le régime.

Une clause de forfait jours d'un contrat français est-elle valable au Luxembourg ?

Non, importer la notion de forfait jours d'un contrat français est juridiquement risqué : la clause serait privée d'effet à défaut de base légale luxembourgeoise. Le contrat doit s'appuyer sur le régime horaire de droit commun ou sur l'exclusion catégorielle de l'article L. 211-3 §6.

Conditions d'exercice

L'exclusion des cadres dirigeants au Luxembourg obéit à des critères stricts d'application.

| Critère | Application | Base légale |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Cadres concernés | Personnes occupant un poste de direction effective | Art. L.211-3 §6 |
| Critère cumulatif | Cadres supérieurs dont la présence est indispensable au fonctionnement et à la surveillance de l'entreprise | Art. L.211-3 §6 |
| Effet de l'exclusion | Inapplication du Titre I du Livre II (durée du travail) | Art. L.211-3 |
| Salariés non concernés | Cadres opérationnels non dirigeants : régime horaire normal | Art. L.211-5 |
| Décompte horaire | Aucun pour les cadres dirigeants exclus | Art. L.211-3 §6 |
| Décompte annuel en jours | Inexistant en droit luxembourgeois | — |
| Plafond 218 jours/an | Inexistant en droit luxembourgeois | — |
| Convention individuelle de forfait | Inexistante en droit luxembourgeois | — |

Modalités pratiques

La gestion des cadres dirigeants au Luxembourg suit une logique d'exclusion, non de forfaitisation.

| Situation | Régime applicable au Luxembourg |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Cadre dirigeant (L.211-3 §6) | Exclusion totale du régime de durée du travail |
| Cadre supérieur non dirigeant | Régime horaire normal (40 h/semaine) avec heures sup possibles |
| Cadre opérationnel | Régime horaire normal (40 h/semaine) avec heures sup possibles |
| Plafond annuel en jours | Aucun |
| Suivi du temps de travail | Selon l'article L.211-29 (registre horaire) sauf cadres exclus |
| Repos quotidien et hebdomadaire | Applicable sauf pour les cadres dirigeants exclus |
| Convention de forfait écrite | Non requise (et non prévue par la loi) |

Pratiques et recommandations

Pour un employeur luxembourgeois, **importer la notion de forfait jours d'un contrat français est juridiquement risqué** : la clause serait privée d'effet à défaut de base légale luxembourgeoise. Le contrat doit s'appuyer sur le régime horaire de droit commun (8 h/jour, 40 h/semaine) ou sur l'**exclusion catégorielle** de l'article L.211-3 §6 si le salarié remplit les critères cumulatifs (poste de direction effective et indispensabilité au fonctionnement de l'entreprise).

La **qualification de cadre dirigeant** est appréciée *in concreto* par le tribunal du travail. La simple mention « cadre dirigeant » dans le contrat ne suffit pas : il faut démontrer le pouvoir de décision autonome, la rémunération significativement supérieure et l'indépendance dans l'organisation horaire. Une qualification erronée expose l'employeur à des rappels de salaire pour heures supplémentaires sur cinq ans (article 2277 du Code civil).

Pour les **groupes internationaux**, la cohabitation entre filiales françaises (forfait jours) et filiales luxembourgeoises (régime horaire ou exclusion) suppose des contrats distincts. Une transposition automatique de la pratique française vers le Luxembourg crée un risque de requalification des heures travaillées au-delà des plafonds 10 h/48 h en heures supplémentaires majorées.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Art. L.211-3 §6 | Exclusion des cadres supérieurs et dirigeants du Titre I du Livre II |
| Art. L.211-5 | Durée légale 8 h/jour et 40 h/semaine |
| Art. L.211-12 | Plafond 10 h/jour et 48 h/semaine |
| Art. L.211-29 | Registre horaire obligatoire |
| Art. L.211-22 et L.211-27 | Heures supplémentaires : définition et compensation |
| Art. 2277 Code civil | Prescription quinquennale des actions en paiement de salaires |
| Art. L.3121-58 Code du travail français | Forfait jours (PAS applicable au Luxembourg) |

L'introduction d'une clause de forfait jours dans un contrat de travail soumis au droit luxembourgeois est sans effet juridique.

L'employeur doit choisir entre le régime horaire normal et l'exclusion des cadres dirigeants au sens de [L.211-3 §6](#), dont les critères sont appréciés strictement par la jurisprudence.

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.