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.

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

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 3 ans, conformément à la prescription triennale de l'article L.221-2 du Code du travail, qui renvoie à 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.

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

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.

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

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. L.221-2 Code du travail (renvoi à l'art. 2277 Code civil)	Prescription triennale 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.