

Un salarié en forfait jours peut-il réclamer des heures supplémentaires ?

Réponse courte

Un salarié en forfait jours ne peut pas réclamer d'heures supplémentaires au sens classique, car son temps de travail est décompté en jours et non en heures. Le régime des heures supplémentaires ne s'applique qu'aux salariés dont le temps de travail est comptabilisé en heures.

Cependant, si le salarié dépasse le nombre de jours prévus par la convention de forfait (216 jours par an), les jours excédentaires doivent être rémunérés comme des jours supplémentaires, avec la majoration prévue. En cas de non-respect des conditions légales ou d'un suivi insuffisant, le salarié peut demander la requalification de son forfait jours et obtenir le paiement d'heures supplémentaires sur la base d'un décompte horaire reconstitué par le tribunal.

Définition

Le forfait jours est un mode d'organisation du temps de travail permettant de décompter la durée de travail en jours sur l'année civile, et non en heures. Ce dispositif, prévu par l'article [L.211-3](#) du Code du travail luxembourgeois, s'adresse aux cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ou aux salariés dont la durée de travail ne peut être prédéterminée. Les salariés au forfait jours ne sont donc pas soumis à la durée légale hebdomadaire de travail ni au décompte horaire quotidien ou hebdomadaire.

Conditions d'exercice

La mise en place du forfait jours nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié, généralement formalisé dans le contrat de travail ou un avenant. Le nombre maximal de jours travaillés par an est fixé à 216 jours, hors jours de repos et congés légaux, conformément à l'article [L.211-3](#). Le salarié doit bénéficier du respect des temps de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (44 heures consécutives), ainsi que des congés légaux. Le forfait jours ne peut être appliqué qu'aux salariés disposant d'une réelle autonomie dans la gestion de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions le justifie, conformément à l'article [L.211-4](#).

Modalités pratiques

Le salarié en forfait jours n'est pas éligible au régime des heures supplémentaires, qui s'applique uniquement aux salariés dont le temps de travail est décompté en heures. Toutefois, si l'employeur impose ou tolère un dépassement du nombre de jours prévus par la convention de forfait, les jours excédentaires doivent être rémunérés comme des jours supplémentaires, avec une majoration prévue par l'accord collectif ou, à défaut, par le Code du travail.

L'employeur doit mettre en place un système fiable de suivi du nombre de jours travaillés afin de garantir le respect

du plafond annuel et des temps de repos.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'instaurer un dispositif de suivi précis et traçable des jours travaillés, afin de prévenir tout dépassement du plafond annuel. Un entretien annuel doit être organisé avec chaque salarié au forfait jours pour évaluer la charge de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et le respect des temps de repos. En cas de non-respect des conditions légales ou de dépassement non compensé du plafond, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir une requalification du forfait jours et le paiement d'heures supplémentaires sur la base d'un décompte horaire reconstitué. L'égalité de traitement et l'encadrement humain doivent être garantis tout au long de l'exécution du forfait jours.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.211-3](#) (forfait jours, conditions d'application, plafond annuel)
 - Article [L.211-4](#) (autonomie, catégories de salariés éligibles)
 - Article [L.211-5](#) (repos quotidien et hebdomadaire)
 - Article [L.211-6](#) (modalités de suivi et contrôle)
 - Article [L.211-7](#) (sanctions et requalification)
- Conventions collectives applicables
- Jurisprudence nationale relative au forfait jours et à la requalification

Un suivi insuffisant ou l'absence d'entretien annuel expose l'employeur à un risque de requalification du forfait jours et à des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, sur la base d'une estimation judiciaire. Il est essentiel de documenter chaque étape et de garantir la traçabilité des jours travaillés.

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.