

# Le salarié en forfait jours bénéficie-t-il du repos quotidien et hebdomadaire légal ?

## Réponse courte

Le salarié en forfait jours bénéficie pleinement du repos quotidien et hebdomadaire légal. Il doit disposer d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien entre deux journées de travail et d'un repos hebdomadaire d'au moins 44 heures consécutives, comprenant en principe le dimanche.

L'employeur a l'obligation de veiller au respect de ces périodes de repos et de mettre en place un dispositif de suivi fiable. Toute organisation du travail ou clause contractuelle qui priverait le salarié de ces repos est nulle.

## Définition

Le forfait jours est un mode d'organisation du temps de travail permettant de décompter la durée du travail en jours sur l'année, et non en heures. Il s'applique exclusivement aux cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, conformément à l'article [L.211-3](#) du Code du travail luxembourgeois. Ce dispositif vise à offrir une flexibilité accrue, tout en maintenant la protection des droits fondamentaux du salarié, notamment en matière de repos.

## Conditions d'exercice

Le recours au forfait jours est strictement encadré. Il nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant le nombre de jours travaillés annuellement, sans excéder 216 jours par an. Seuls les salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et relevant de la catégorie des cadres peuvent bénéficier de ce régime. L'accord doit mentionner expressément le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

## Modalités pratiques

Le salarié en forfait jours bénéficie pleinement du droit au repos quotidien et hebdomadaire. L'article [L.211-9](#) du Code du travail impose un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives entre deux journées de travail. Par ailleurs, le repos hebdomadaire doit être d'au moins 44 heures consécutives, comprenant en principe le dimanche.

L'employeur doit veiller à ce que l'organisation du travail en forfait jours ne conduise pas à une violation de ces périodes de repos. Le contrôle du respect de ces repos incombe à l'employeur, qui doit mettre en place un dispositif de suivi fiable, tel qu'un relevé des jours travaillés et des périodes de repos.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser, dans l'accord individuel ou collectif instituant le forfait jours, les modalités de suivi du temps de travail et du respect des repos légaux. L'employeur doit sensibiliser les salariés concernés à l'importance du respect des temps de repos et prévoir des entretiens réguliers pour prévenir tout risque de surcharge de travail. En cas de non-respect des repos, la responsabilité de l'employeur peut être engagée, notamment en matière de santé et sécurité au travail. Il est conseillé d'intégrer un système d'alerte permettant de détecter toute situation à risque et d'y remédier rapidement.

## Cadre juridique

Les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire des salariés en forfait jours sont fixées par les articles [L.211-9](#) et [L.211-10](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme l'application impérative de ces dispositions, y compris pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait jours. Toute clause contractuelle ou organisation du travail qui aurait pour effet de priver le salarié de ces repos est réputée nulle. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler le respect de ces obligations et sanctionner les manquements.

L'employeur doit documenter rigoureusement le respect des repos quotidiens et hebdomadaires pour chaque salarié en forfait jours, afin de prévenir tout contentieux et de garantir la conformité avec le Code du travail.

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.