

Peut-on passer d'un contrat en heures à un contrat en forfait jours ?

Réponse courte

Le passage d'un contrat en heures à un contrat au forfait jours est possible au Luxembourg, mais il est strictement encadré. Il ne concerne que les salariés cadres ou assimilés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, non soumis à un horaire collectif ni à un système de pointage, et sous réserve qu'aucune disposition légale ou conventionnelle ne l'interdise.

Cette transformation constitue une modification substantielle du contrat de travail et nécessite l'accord exprès, libre et éclairé du salarié, formalisé par un avenant écrit. Le nombre maximal de jours travaillés ne peut excéder 218 par an, et l'employeur doit garantir le respect des temps de repos, la traçabilité du suivi du temps de travail, ainsi que la protection de la santé et l'égalité de traitement du salarié.

Le passage au forfait jours ne peut jamais être imposé unilatéralement par l'employeur ; toute modification sans l'accord écrit du salarié est nulle.

Définition

Le contrat de travail basé sur un décompte horaire est le régime de droit commun au Luxembourg, où la durée du travail est comptabilisée en heures, avec une durée légale hebdomadaire de 40 heures. Le contrat au forfait jours, instauré par la loi du 23 décembre 2016, permet de fixer la durée du travail en nombre de jours travaillés par an, sans référence horaire, et s'adresse exclusivement à certaines catégories de salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ce régime déroge au décompte horaire classique et vise principalement les cadres dirigeants ou assimilés, qui ne sont pas soumis à un horaire collectif ni à un système de pointage, et dont la nature des fonctions implique une indépendance dans la gestion de leur charge de travail.

Conditions d'exercice

Le passage d'un contrat en heures à un contrat au forfait jours est strictement encadré et n'est possible que si les conditions suivantes sont réunies :

- Le salarié occupe un poste de cadre ou assimilé, disposant d'une autonomie effective dans l'organisation de son emploi du temps et la gestion de sa charge de travail.
- Le salarié n'est pas soumis à un horaire collectif, ni à un système de contrôle du temps de travail tel que le pointage.
- Aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle n'exclut le recours au forfait jours pour le poste concerné.
- Le salarié donne son accord exprès, libre et éclairé, formalisé par un avenant écrit au contrat de travail.
- Le nombre maximal de jours travaillés ne peut excéder 218 jours par an, conformément à l'article [L.211-3](#) du Code du travail.

Le respect de l'égalité de traitement, de la protection de la santé et de la sécurité du salarié, ainsi que la traçabilité des accords et des modalités de suivi, sont des obligations légales implicites à intégrer dans la démarche.

Modalités pratiques

La transformation du mode de décompte du temps de travail constitue une modification substantielle du contrat de travail. Elle nécessite la rédaction d'un avenant écrit, signé par l'employeur et le salarié, qui doit préciser :

- Le nombre de jours travaillés annuellement, dans la limite de 218 jours.
- Les modalités de suivi du nombre de jours travaillés et de la charge de travail.
- Les garanties relatives au respect des temps de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (44 heures consécutives), conformément aux articles [L.211-9](#) et [L.211-10](#) du Code du travail.
- Les modalités de prise des congés légaux, des jours de réduction du temps de travail (RTT) et des jours fériés.
- Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et de la protection de la santé du salarié.

L'employeur doit mettre en place un dispositif fiable et traçable permettant de suivre le nombre de jours travaillés, d'assurer le respect des limites légales et de garantir l'encadrement humain du dispositif. Toute modification doit être documentée et archivée pour assurer la preuve du respect des obligations légales.

Pratiques et recommandations

Avant d'envisager la transformation, il est recommandé de procéder à une analyse approfondie du poste pour vérifier qu'il répond effectivement aux critères d'autonomie requis par la loi. L'accord du salarié doit être recueilli sans pression, et toute modification unilatérale est prohibée.

Il est conseillé d'informer le salarié, par écrit et lors d'un entretien, sur les conséquences du passage au forfait jours, notamment en matière de rémunération, de suivi du temps de travail, de droits à congés et de protection de la santé. Une documentation claire, la traçabilité des échanges et la consultation éventuelle des représentants du personnel sont recommandées pour sécuriser la démarche.

L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement entre les salariés et à la conformité du dispositif avec les éventuelles dispositions conventionnelles applicables.

Cadre juridique

Le régime du forfait jours est encadré par les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.211-3** : Définition et conditions du forfait jours, nombre maximal de jours travaillés.
- **Articles L.211-9 et L.211-10** : Repos quotidien et hebdomadaire obligatoires.
- **Article L.121-7** : Modification du contrat de travail et nécessité de l'accord des parties.
- **Article L.414-3** : Consultation des représentants du personnel en cas de modification substantielle des conditions de travail.
- **Article L.251-1 et suivants** : Protection de la santé et de la sécurité des salariés.
- **Article L.241-1** : Principe d'égalité de traitement.

Les conventions collectives applicables peuvent prévoir des dispositions spécifiques ou restrictives concernant le recours au forfait jours. La jurisprudence nationale impose une interprétation stricte des conditions d'éligibilité et de validité du forfait jours.

Le passage au forfait jours ne peut jamais être imposé unilatéralement par l'employeur. Toute modification sans l'accord écrit, libre et éclairé du salarié est nulle et peut entraîner la requalification du contrat, des rappels de salaire ou des sanctions prud'homales. L'employeur doit garantir la traçabilité des accords et le respect des droits fondamentaux du salarié.

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.