Les salariés en forfait jours sont-ils concernés par le suivi horaire ?

Réponse courte

Les salariés en forfait jours ne sont **pas concernés par un suivi horaire classique** (pointage ou enregistrement quotidien des heures). Leur temps de travail est comptabilisé en jours sur l'année, et non en heures.

Cependant, l'employeur doit obligatoirement mettre en place un **suivi fiable du nombre de jours travaillés** par chaque salarié en forfait jours, afin de garantir le respect des temps de repos et du plafond annuel. Ce suivi doit être documenté, accessible au salarié et à l'Inspection du travail, et permettre la traçabilité des jours travaillés, des repos, congés et absences.

Définition

Le forfait jours est un mode d'organisation du temps de travail permettant de comptabiliser la durée de travail en jours sur l'année civile, et non en heures. Ce dispositif, prévu par le Code du travail luxembourgeois, s'adresse exclusivement aux cadres dirigeants ou aux salariés disposant d'une autonomie effective dans l'organisation de leur emploi du temps, dont les fonctions ne se prêtent pas à un contrôle horaire prédéfini.

Le salarié en forfait jours n'est pas soumis à la durée légale hebdomadaire de travail, mais à un nombre maximal de jours travaillés par an, fixé contractuellement et ne pouvant excéder 218 jours. Ce régime vise à offrir une flexibilité accrue tout en garantissant le respect des droits fondamentaux du salarié.

Conditions d'exercice

Le recours au forfait jours est strictement encadré par la loi. Il nécessite un accord écrit, individuel ou collectif, précisant le nombre de jours travaillés annuellement. Seuls les salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont les fonctions ne permettent pas un contrôle horaire peuvent en bénéficier.

L'accord doit garantir le respect des durées minimales de repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (44 heures consécutives), ainsi que des congés légaux. L'employeur doit veiller à ce que la charge de travail soit compatible avec la préservation de la santé et de la sécurité du salarié, conformément à l'obligation générale de prévention.

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

Modalités pratiques

Les salariés en forfait jours ne sont pas soumis à un suivi horaire classique, tel que le pointage ou l'enregistrement quotidien des heures de début et de fin de travail. Toutefois, l'employeur demeure tenu de s'assurer du respect effectif des temps de repos et de la charge de travail.

À cette fin, il doit mettre en place un système fiable de suivi du nombre de jours travaillés par chaque salarié concerné. Ce suivi peut prendre la forme d'un registre, d'un relevé mensuel ou d'un outil informatique dédié, permettant de comptabiliser précisément les jours de travail effectués, les jours de repos, les congés et les absences.

Ce document doit être accessible au salarié et à l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de contrôle. La traçabilité et la conservation des données doivent être assurées conformément aux exigences légales, notamment en matière de protection des données personnelles.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les modalités de suivi des jours travaillés dans une procédure interne, précisant les responsabilités respectives de l'employeur et du salarié. L'employeur doit informer régulièrement le salarié du nombre de jours travaillés et restants, afin d'éviter tout dépassement du plafond annuel.

Un entretien annuel spécifique portant sur la charge de travail, l'organisation du temps et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est conseillé, conformément à la jurisprudence luxembourgeoise et à l'obligation d'encadrement humain. En cas de contestation, l'absence de suivi fiable des jours travaillés peut entraîner la requalification du forfait jours et engager la responsabilité de l'employeur.

Il est également essentiel de garantir l'égalité de traitement entre les salariés et de documenter l'ensemble des démarches et échanges relatifs au suivi du temps de travail.

Cadre juridique

Le régime du forfait jours et les obligations de suivi sont régis par les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.211-3** : Définition et conditions d'application du forfait jours
- **Article L.211-4** : Modalités de conclusion et garanties minimales
- **Article L.312-1** : Durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire
- **Article L.121-6** : Obligation générale de prévention et de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs
- **Article L.414-1** : Égalité de traitement
- **Article L.261-1 et suivants** : Droit d'accès de l'ITM et sanctions en cas de manquement

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

L’Inspection du travail et des mines (ITM) contrôle le respect des dispositions relatives au suivi du temps de travail et aux repos obligatoires. Le non-respect des obligations de suivi expose l’employeur à des sanctions administratives et à des actions en réparation devant les juridictions du travail.

L’absence de suivi précis du nombre de jours travaillés constitue un manquement susceptible d’entraîner la nullité du forfait jours et la réintégration du salarié dans le régime horaire, avec rappel de salaires et indemnités. Il est impératif de garantir la traçabilité et l’accessibilité des données de suivi, ainsi que l’encadrement humain du dispositif.

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.