# Le salarié peut-il imposer ses propres horaires en cas de forfait ?

## Réponse courte

Non, le salarié ne peut pas imposer unilatéralement ses horaires, même en cas de forfait. L'autonomie dans l'organisation du temps de travail doit être expressément prévue dans l'accord de forfait et reste encadrée par le pouvoir de direction de l'employeur et les nécessités du service.

## Définition

Le forfait est une modalité d'organisation du temps de travail permettant de déterminer la durée du travail de manière globale sur une période donnée. Il peut être établi en heures (semaine, mois, année) ou en jours (année). Cette organisation spécifique est réservée aux salariés disposant d'une réelle autonomie, notamment les cadres supérieurs au sens de l'article L.211-27 du Code du travail.

## Conditions d’exercice

La mise en place d'un forfait nécessite :

- Un accord écrit entre l'employeur et le salarié
- Une autonomie réelle dans l'organisation du travail
- Le respect des durées maximales de travail (art. L.211-12)
- Un système fiable de décompte du temps de travail
- Le maintien du pouvoir de direction de l'employeur

## Modalités pratiques

L'employeur conserve le droit de :

- Fixer des plages de présence obligatoire
- Organiser des réunions contraignantes
- Définir des permanences
- Imposer des contraintes liées à l'activité

Le salarié doit respecter :


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

- Le cadre défini dans l'accord de forfait
- Les directives relatives à la coordination des équipes
- Les impératifs de service
- Les règles de sécurité et de santé au travail

## Pratiques et recommandations

Pour une gestion efficace du forfait :

- Formaliser précisément le degré d'autonomie accordé
- Définir clairement les plages de présence obligatoire
- Mettre en place un système de suivi du temps de travail
- Établir des procédures de communication des absences
- Assurer l'égalité de traitement entre salariés
- Documenter les horaires effectués

## Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- L.211-27 : Définition du cadre supérieur
- L.211-12 : Durées maximales de travail
- L.211-29 : Organisation du temps de travail
- L.162-12 : Pouvoir de direction de l'employeur
- L.312-1 à L.312-8 : Protection de la santé et sécurité
- L.414-3 : Consultation des représentants du personnel
- L.162-8 : Modification des conditions de travail

L'autonomie accordée dans le cadre d'un forfait ne constitue pas un droit à l'auto-détermination totale des horaires. L'employeur doit maintenir un contrôle effectif sur l'organisation du travail pour garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et la protection de la santé des salariés.

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.