

# L'employeur doit-il obligatoirement justifier un refus d'aménagement horaire pour motif familial au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'employeur doit obligatoirement justifier par écrit tout refus d'aménagement horaire pour motif familial au Luxembourg. Cette motivation doit être précise, circonstanciée et reposer sur des raisons objectives liées à l'organisation de l'entreprise, à la nature des tâches ou à l'impact sur le fonctionnement du service.

Un refus non motivé ou fondé sur des critères discriminatoires est susceptible d'être contesté devant les juridictions compétentes et expose l'employeur à des sanctions. La traçabilité et la conservation de la demande ainsi que de la réponse motivée sont également obligatoires.

## Définition

L'aménagement horaire pour motif familial est un droit permettant au salarié de solliciter une modification de ses horaires de travail afin de répondre à des obligations familiales spécifiques. Ces motifs incluent notamment la garde d'enfants, la prise en charge d'un membre de la famille dépendant ou malade, ou d'autres situations prévues par la législation luxembourgeoise.

Ce dispositif vise à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, conformément à l'article [L.211-15](#) du Code du travail luxembourgeois. Il s'inscrit dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés.

## Conditions d'exercice

Le salarié doit justifier d'un motif familial légitime, tel que la présence d'un enfant de moins de 12 ans, la prise en charge d'une personne handicapée ou gravement malade, ou toute autre situation expressément prévue par la loi.

La demande d'aménagement doit être formulée par écrit, en précisant le motif, la durée souhaitée et les modalités envisagées. Un préavis d'au moins un mois avant la date de début souhaitée est requis, sauf en cas d'urgence dûment justifiée par le salarié.

L'employeur doit traiter la demande dans le respect de l'égalité de traitement et sans discrimination, conformément aux articles [L.241-1](#) et suivants du Code du travail.

## Modalités pratiques

À réception de la demande écrite, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa décision au salarié. En cas de refus, l'employeur est légalement tenu de motiver sa décision par écrit, en exposant les raisons objectives qui justifient l'impossibilité d'accorder l'aménagement demandé.

Les motifs de refus doivent être liés à l'organisation de l'entreprise, à la nature des tâches exercées ou à l'impact sur le fonctionnement du service. L'employeur doit assurer la traçabilité de la procédure en conservant la demande et la réponse motivée dans le dossier du salarié.

Un refus non motivé ou fondé sur des critères discriminatoires est susceptible d'être contesté devant les juridictions compétentes. L'encadrement humain de la procédure doit être garanti à chaque étape.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de traiter chaque demande individuellement, en tenant compte des contraintes opérationnelles et des alternatives possibles. La motivation du refus doit être précise, circonstanciée et reposer sur des éléments factuels vérifiables, tels que l'impossibilité de remplacement ou l'atteinte à la continuité de l'activité.

L'organisation d'un entretien préalable avec le salarié est conseillée afin d'examiner les possibilités d'adaptation ou de compromis. L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement entre les salariés et à l'absence de discrimination dans l'examen des demandes.

La documentation de chaque étape de la procédure est essentielle pour garantir la traçabilité et la conformité légale.

## Cadre juridique

- Article [L.211-15](#) du Code du travail luxembourgeois (droit à l'adaptation du temps de travail pour raisons familiales, obligation de motivation écrite du refus)
- Articles [L.241-1](#) à [L.241-6](#) du Code du travail luxembourgeois (égalité de traitement et non-discrimination)
- Loi du 15 décembre 2017 modifiant le Code du travail (aménagement du temps de travail pour motifs familiaux)
- Obligation de traçabilité et de conservation des documents relatifs à la demande et à la décision (article [L.261-1](#) du Code du travail)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg (motivation réelle, non stéréotypée et adaptée à la situation de l'entreprise)

Un refus d'aménagement horaire pour motif familial non motivé ou insuffisamment justifié expose l'employeur à des sanctions civiles et à la remise en cause de sa décision devant les juridictions du travail. Il est essentiel de documenter chaque étape de la procédure, d'assurer l'encadrement humain et de garantir l'égalité de traitement.

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.