Un salarié peut-il obtenir des horaires personnalisés pour contraintes familiales ?

Réponse courte

Oui, il est possible d'organiser des **horaires personnalisés** en fonction des contraintes familiales, sous réserve de l'accord de l'employeur et du respect des dispositions légales et conventionnelles. Le salarié parent d'un enfant de moins de 9 ans ou aidant familial peut mobiliser les **formules souples de travail** (article L.236-1 du Code du travail) après 6 mois d'ancienneté, avec un droit à l'entretien et une réponse sous 1 mois. D'autres dispositifs comme l'horaire mobile ou le télétravail peuvent également être négociés.

L'employeur peut refuser, mais doit **motiver** ce refus par des raisons objectives liées à l'organisation ou au fonctionnement de l'entreprise. En cas d'accord, un avenant au contrat ou une convention écrite précise les modalités de l'aménagement, sa durée et les conditions de retour à l'horaire initial. La traçabilité des échanges, le respect de l'égalité de traitement et l'absence de discrimination fondée sur la situation familiale s'imposent à chaque étape.

Définition

L'organisation d'**horaires personnalisés** en fonction des contraintes familiales désigne l'adaptation des horaires de travail d'un salarié pour tenir compte de ses **obligations familiales**, telles que la garde d'enfants, l'assistance à un membre de la famille dépendant ou d'autres situations assimilées. Cette adaptation peut prendre la forme d'**horaires individualisés**, d'une flexibilité accrue ou d'un aménagement temporaire ou permanent du temps de travail, sous réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

L'objectif est de permettre au salarié de **concilier vie professionnelle et vie familiale**, tout en assurant la **continuité du service** et le respect des exigences de l'entreprise. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du **dialogue social** et du respect de l'égalité de traitement entre les salariés.

Questions fréquentes

Comment formaliser un aménagement d'horaires individualisés ?

L'aménagement est formalisé par un avenant écrit au contrat de travail précisant la durée, les modalités et les conditions de retour à l'horaire initial. La traçabilité des échanges et l'archivage de la décision sont impératifs pour la sécurité juridique.

Faut-il associer les représentants du personnel aux aménagements horaires ?

Il est recommandé d'associer les représentants du personnel à la définition des modalités, notamment via accords collectifs ou règlements internes. Cela renforce le dialogue social et garantit l'égalité de traitement entre salariés demandeurs.

L'employeur peut-il refuser un aménagement d'horaires pour contraintes familiales ?

Oui, l'employeur peut refuser, mais doit motiver par des raisons objectives liées à l'organisation ou au fonctionnement de l'entreprise. Le refus écrit doit être circonstancié, sous peine de contestation devant l'ITM ou les juridictions du travail.

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

Le RGPD s'applique-t-il aux demandes d'aménagement familial ?

Oui, la confidentialité des données relatives à la vie privée du salarié doit être strictement respectée au titre du RGPD et de la loi du 1er août 2018. L'employeur n'utilise les informations familiales que pour examiner la demande.

Quelles durées maximales doivent être respectées dans un aménagement personnalisé ?

Même avec des horaires personnalisés, l'employeur doit respecter la durée maximale de 10 heures par jour et 48 heures par semaine, le repos quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 44 heures (articles L.211-12 et L.231-11).

Un salarié peut-il obtenir des horaires personnalisés pour contraintes familiales ?

Oui, un salarié parent d'un enfant de moins de 9 ans ou aidant familial peut mobiliser les formules souples de travail (article L.236-1) après 6 mois d'ancienneté. L'employeur doit répondre sous un mois et motiver par écrit tout refus.

Conditions d’exercice

L'accès à des horaires personnalisés repose sur une demande motivée du salarié et un accord de l'employeur, dans le respect des durées légales et de l'égalité de traitement.

Condition	Exigence
Voie principale	Formules souples L.236-1 (enfant <9 ans, aidant)
Ancienneté	6 mois continus
Forme	Demande écrite, modalités précisées
Examen	Compatibilité avec organisation du service
Refus	Motivé par raisons objectives
Égalité	Pas de discrimination (L.251-1)

Modalités pratiques

La demande est examinée au regard des nécessités de service, des durées maximales et des repos. Un accord donne lieu à un avenant.

Étape	Règle
Demande	Écrite, motif et proposition d'aménagement
Examen	Durées max, repos, pauses (L.211-12, L.211-16)
Accord	Avenant écrit : durée, modalités, retour
Traçabilité	Archivage de la demande et de la décision
Suivi	Réévaluation périodique

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

Les horaires individualisés peuvent être temporaires ou permanents. L'employeur veille au respect de la durée maximale (10 h/jour, 48 h/semaine), au repos quotidien (11 h) et au repos hebdomadaire (44 h).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'établir une **procédure interne** claire pour le traitement des demandes d'horaires personnalisés, incluant les critères d'éligibilité, les modalités de dépôt et d'examen, ainsi que les délais de réponse. L'employeur garantit l'**égalité de traitement** entre salariés et évite toute **discrimination familiale**. La **confidentialité des données** relatives à la vie privée doit être strictement respectée au titre du RGPD et de la loi du 1er août 2018. Il est conseillé d'associer les **représentants du personnel** à la définition des modalités, notamment dans le cadre d'accords collectifs ou de règlements internes. L'articulation avec les autres dispositifs existants (télétravail, temps partiel, horaire mobile) permet d'offrir une réponse graduée aux besoins des salariés tout en préservant la continuité du service. La **formalisation par avenant** sécurise juridiquement l'aménagement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.236-1 Code du travail	Formules souples de travail
Art. L.211-12 Code du travail	Durées maximales de travail
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
RGPD et loi 1er août 2018	Protection des données du salarié
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

L'employeur doit systématiquement motiver par écrit tout refus d'aménagement d'horaires pour contraintes familiales, garantir la traçabilité des échanges et veiller à l'absence de discrimination, sous peine de contentieux.

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.