

Existe-t-il un droit à l'adaptation horaire pour les salariés proches aidants ?

Réponse courte

Oui. La **loi du 15 août 2023** (transposition de la directive UE 2019/1158) a introduit l'article **L.236-1** du Code du travail, reconnaissant à tout salarié le droit de demander des **formules souples de travail** : aménagement horaire, télétravail ou réduction du temps de travail.

Pour les salariés apportant une aide à un proche, deux conditions cumulatives s'appliquent : **6 mois d'ancienneté continus** chez le même employeur ; apporter des soins à un **membre de famille au sens strict** (fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire) ou à une personne du même ménage atteinte d'une raison médicale grave attestée par un médecin.

L'employeur dispose d'un **délai d'un mois** pour répondre. Tout refus doit être motivé par **lettre recommandée**. La période ne peut excéder **un an**. Le manquement est passible d'une amende de **251 à 2 500 €** (art. **L.236-2**) ; tout licenciement lié à la demande est nul.

Définition

Les **formules souples de travail**, introduites au Chapitre VI du Titre III du Livre II du Code du travail (art. **L.236-1** et **L.236-2**) par la loi du 15 août 2023, désignent **la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail**, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pour une période déterminée ne pouvant excéder un an.

Ce dispositif transpose la **directive (UE) 2019/1158** du 20 juin 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Il s'inscrit aux côtés du **congé pour raisons familiales** (art. **L.234-50** à **L.234-55**), du **congé d'accompagnement** d'une personne en fin de vie (art. **L.234-65** et s.) et du **congé extraordinaire de 5 jours pour aide à un proche** (art. **L.233-16**, al. 1er, point 10).

La notion de « **membre de la famille** » est définie restrictivement par l'article **L.233-16**, al. 2 : fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire. Une personne **vivant dans le même ménage** que le salarié peut également ouvrir le droit, à condition d'attester par certificat médical d'une raison médicale grave réduisant sa capacité et son autonomie.

Questions fréquentes

Existe-t-il un droit à l'adaptation horaire pour les salariés proches aidants ?

Oui, la loi du 15 août 2023 a introduit l'article L.236-1 du Code du travail reconnaissant le droit aux formules souples de travail (aménagement horaire, télétravail, réduction du temps de travail). Ce droit transpose la directive UE 2019/1158 sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Quel délai de réponse pour l'employeur sur les formules souples ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre, conformément à l'article L.236-1(3). Tout refus doit être motivé par lettre recommandée avec avis de réception. Le manquement expose à une amende de 251 à 2 500 euros (article L.236-2).

Quelle ancienneté pour bénéficier des formules souples en tant qu'aidant ?

Le salarié doit justifier de 6 mois continus chez le même employeur (article L.236-1(1) du Code du travail). Il doit apporter des soins à un membre de famille au sens strict (fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire) ou une personne du même ménage avec une raison médicale grave.

Quelle durée maximale d'aménagement pour un salarié aidant ?

La période d'aménagement ne peut excéder un an, conformément à l'article L.236-1(2) du Code du travail. Cette durée est reconductible. L'aménagement peut prendre la forme d'aménagement horaire, télétravail ou réduction du temps de travail selon les modalités convenues.

Quelles personnes ouvrent le droit à l'aide d'un proche ?

Sont éligibles les membres de famille au sens de l'article L.233-16 alinéa 2 : fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire. Une personne vivant dans le même ménage peut aussi ouvrir le droit avec un certificat médical attestant d'une raison médicale grave réduisant capacité et autonomie.

Un licenciement lié à la demande d'aide d'un proche est-il valable ?

Non, tout licenciement motivé par la demande de formules souples est nul de plein droit. Le salarié peut saisir le président du tribunal du travail dans les 15 jours pour obtenir la nullité. Cette protection découle directement de la loi du 15 août 2023.

Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous récapitule les deux situations ouvrant le droit aux formules souples de travail.

Critère	Salarié parent	Salarié aidant
Base légale	Art. <u>L.236-1</u> (1)	Art. <u>L.236-1</u> (1)
Ancienneté requise	6 mois continus chez le même employeur	6 mois continus chez le même employeur
Personne concernée	Enfant de moins de 9 ans	Membre de famille (fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire) ou personne du même ménage
Justificatif spécifique	Lien de parentalité	Certificat médical attestant la raison médicale grave (réf. art. <u>L.233-16</u> , al. 1er, point 10)
Forme de la demande	Demande d'entretien adressée à l'employeur	Demande d'entretien adressée à l'employeur
Durée maximale de l'aménagement	1 an	1 an

Modalités pratiques

Le tableau suivant détaille les paramètres procéduraux et les sanctions applicables.

Paramètre	Valeur	Base légale
Ancienneté minimale	6 mois continus auprès du même employeur	Art. L.236-1 (1)
Délai de réponse de l'employeur	1 mois	Art. L.236-1 (3)
Forme du refus ou report	Lettre recommandée avec avis de réception, motivée	Art. L.236-1 (3)
Durée maximale de l'aménagement	1 an	Art. L.236-1 (2)
Délai de réponse à une demande de retour anticipé	1 mois	Art. L.236-1 (4)
Conservation de l'emploi pendant la période	Emploi initial ou similaire à qualifications/salaire équivalents	Art. L.236-1 (5)
Sanction du licenciement abusif	Nullité + maintien/réintégration	Art. L.236-1 (5)
Délai pour saisir le président du tribunal du travail	15 jours suivant le licenciement	Art. L.236-1 (5)
Amende administrative en cas de manquement	251 à 2 500 € (5 000 € pour personnes morales)	Art. L.236-2
Récidive dans les 2 ans	Peines portées au double du maximum	Art. L.236-2

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une **procédure interne formalisée** pour le traitement des demandes : formulaire type, grille d'analyse des contraintes opérationnelles, circuit de validation hiérarchique. La demande du salarié peut prendre la forme écrite (mail, courrier) afin d'établir la date de départ du délai d'un mois.

L'employeur doit examiner la demande **en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du salarié** (art. [L.236-1](#) (3)). Un refus ne peut être systématique : il doit reposer sur des motifs concrets (impératifs d'organisation, continuité du service, absence d'alternatives) exposés dans la lettre recommandée. Un report motivé est une alternative au refus pur et simple.

Il est conseillé de **conserver toute la documentation** des échanges (demande, certificat médical, motivation du refus, accord d'aménagement) afin de sécuriser un éventuel contrôle de l'[ITM](#) ou un contentieux devant le tribunal du travail.

L'employeur est tenu, pendant la période d'aménagement, de **maintenir l'emploi du salarié** ou un emploi similaire à qualifications et salaire équivalents. La période d'aménagement compte intégralement pour les **droits liés à l'ancienneté**.

Enfin, le salarié bénéficie d'une protection renforcée contre les représailles. Toute mesure défavorable (rétrogradation, exclusion d'une promotion, refus de formation) prise au motif de la demande ou du bénéfice d'une formule souple est juridiquement contestable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.236-1	Droit aux formules souples de travail (conditions, procédure, durée, protection)
Art. L.236-2	Sanctions pénales : amende de 251 à 2 500 € (5 000 € pour personnes morales)
Art. L.233-16 , al. 1er, point 10	Définition de la raison médicale grave et du congé de 5 jours pour aide à un proche
Art. L.233-16 , al. 2	Définition restrictive du « membre de la famille » (fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire)
Art. L.124-2	Procédure de l'entretien préalable au licenciement (référence pour la protection)
Art. L.124-12 (4)	Réintégration du salarié en cas de licenciement nul
Loi du 15 août 2023	Transposition de la directive UE 2019/1158 sur l'équilibre vie pro/vie privée des parents et aidants
Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019	Source de droit européen sur les formules souples pour parents et aidants

Les formules souples de travail constituent un **droit de demander**, non un droit automatique d'obtenir : l'employeur peut refuser ou reporter la demande pour des motifs objectifs, à condition de motiver sa décision par lettre recommandée. La traçabilité de la procédure est essentielle pour sécuriser tant l'employeur (en cas de contrôle [ITM](#)) que le salarié (en cas de contentieux devant le tribunal du travail).

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.