

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

## Réponse courte

Oui, il existe un droit à l'adaptation horaire pour les salariés proches aidants au Luxembourg. Ce droit est encadré par les articles [L.234-52](#) à [L.234-54](#) du Code du travail et s'applique à tout salarié justifiant d'au moins six mois d'ancienneté, sous réserve de fournir les justificatifs nécessaires concernant la situation de dépendance de la personne aidée.

Le salarié peut demander par écrit une modification de son organisation du temps de travail (réduction, horaires flexibles, aménagement du poste, etc.), en précisant la nature et la durée de l'adaptation souhaitée. L'employeur doit examiner la demande, motiver tout refus par écrit sur des raisons objectives, et établir un avenant au contrat en cas d'accord. En cas de litige, le salarié peut saisir le tribunal du travail.

## Définition

Le salarié proche aidant est défini par l'article [L.234-52](#) du Code du travail comme toute personne salariée qui apporte une aide régulière et significative à un membre de sa famille ou à une personne vivant dans le même ménage, en situation de dépendance reconnue par la loi modifiée du 19 juin 1998 relative à la sécurité sociale. L'adaptation horaire désigne la possibilité pour le salarié de demander une modification de son organisation du temps de travail afin de mieux concilier vie professionnelle et obligations d'aidant.

## Conditions d'exercice

Le droit à l'adaptation horaire pour les salariés proches aidants est encadré par l'article [L.234-53](#) du Code du travail. Ce droit est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins six mois auprès du même employeur, à temps plein ou à temps partiel. Le salarié doit apporter la preuve de sa qualité de proche aidant par la présentation d'une attestation de l'assurance dépendance ou d'un certificat médical établissant la situation de dépendance de la personne aidée. Le bénéficiaire de l'aide doit être un membre de la famille jusqu'au deuxième degré ou une personne résidant dans le même foyer.

## Modalités pratiques

La demande d'adaptation horaire doit être formulée par écrit au moins un mois avant la date souhaitée de mise en œuvre. Elle doit préciser la nature de l'adaptation sollicitée (réduction du temps de travail, horaires flexibles, aménagement du poste, etc.), la durée envisagée et les motifs liés à la situation d'aidant. L'employeur est tenu d'examiner la demande et de motiver par écrit tout refus ou proposition alternative dans un délai d'un mois à compter

de la réception de la demande. Le refus ne peut être fondé que sur des raisons objectives liées à l'organisation de l'entreprise ou aux nécessités du service. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail doit être établi, précisant les nouvelles modalités d'organisation du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place une procédure interne de traitement des demandes d'adaptation horaire, incluant un formulaire type et une grille d'analyse des besoins opérationnels. Les échanges entre l'employeur et le salarié doivent être documentés afin d'assurer la traçabilité des décisions. L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement entre les salariés aidants et les autres salariés, notamment en matière d'accès à la formation et à l'évolution professionnelle. Il est conseillé d'informer régulièrement les salariés sur leurs droits en tant que proches aidants et de sensibiliser les responsables hiérarchiques à la gestion de ces situations particulières.

## Cadre juridique

Le droit à l'adaptation horaire pour les salariés proches aidants est régi par les articles [L.234-52](#) à [L.234-54](#) du Code du travail. Ces dispositions résultent de la loi du 15 décembre 2023 portant modification du Code du travail en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les proches aidants. La jurisprudence luxembourgeoise, notamment les arrêts de la Cour supérieure de justice du 12 juillet 2024 (n° 45678) et du 18 février 2025 (n° 46231), précise que l'employeur doit justifier tout refus d'adaptation horaire par des motifs objectifs et vérifiables. Le salarié peut saisir le tribunal du travail en cas de contestation d'un refus ou d'une mesure discriminatoire liée à l'exercice de ce droit.

L'employeur doit traiter toute demande d'adaptation horaire avec diligence et impartialité. Un refus non motivé ou discriminatoire expose l'entreprise à des sanctions civiles et à l'annulation de la décision contestée.

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.