

# Un salarié aidant peut-il adapter ses horaires sans réduire son temps de travail ?

## Réponse courte

Un salarié aidant peut demander à adapter ses horaires de travail sans réduire son temps de travail, sous réserve de l'accord de l'employeur. Cette adaptation peut concerner la répartition des heures, la flexibilité ou l'aménagement des plages horaires, tout en maintenant la durée contractuelle.

La demande doit être justifiée par la qualité d'aidant, précisée par écrit, et l'employeur doit y répondre dans un délai raisonnable, généralement d'un mois. En cas d'accord, un avenant au contrat ou une convention écrite fixe les nouveaux horaires ; en cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision par des raisons objectives liées à l'organisation de l'entreprise.

## Définition

Le salarié aidant, au sens du droit luxembourgeois, est un salarié qui apporte une assistance régulière à une personne en situation de dépendance, reconnue comme telle par la Caisse nationale de santé ou l'assurance dépendance. Cette qualité ouvre droit à certains aménagements du temps de travail, distincts du congé pour soutien à une personne en situation de dépendance. L'adaptation des horaires vise à permettre au salarié d'assumer ses responsabilités d'aidant tout en maintenant son activité professionnelle.

## Conditions d'exercice

L'adaptation des horaires sans réduction du temps de travail est possible sous réserve de l'accord de l'employeur. Le salarié doit justifier de sa qualité d'aidant par une attestation délivrée par l'assurance dépendance ou un organisme compétent. La demande doit préciser les contraintes liées à l'aide apportée, la nature de l'assistance, ainsi que les adaptations souhaitées. L'employeur examine la demande au regard des nécessités de fonctionnement de l'entreprise et des possibilités d'organisation du travail.

## Modalités pratiques

Le salarié aidant peut solliciter une adaptation de ses horaires, telle qu'un aménagement des plages horaires, une flexibilité accrue ou une répartition différente des heures de travail, sans diminuer la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle. La demande doit être formulée par écrit, en précisant les motifs et la période souhaitée. L'employeur dispose d'un délai raisonnable, généralement fixé à un mois, pour répondre. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail ou une convention écrite précise les nouveaux horaires, leur durée et les modalités de réversibilité. Le refus de l'employeur doit être motivé par des raisons objectives liées à l'organisation de l'entreprise.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'anticiper les besoins d'adaptation en dialoguant avec le salarié aidant dès la survenance de la situation de dépendance. L'employeur peut proposer des solutions alternatives, telles que le télétravail, la modulation du temps de travail ou l'utilisation de plages mobiles, sous réserve de compatibilité avec le poste occupé. La traçabilité des échanges et des décisions est essentielle pour prévenir tout litige ultérieur. Il convient de veiller à l'égalité de traitement entre salariés et à la préservation de la confidentialité des informations relatives à la situation de dépendance.

## Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles [L.234-44](#) à [L.234-47](#), encadre les droits des salariés aidants en matière d'aménagement du temps de travail. L'article [L.211-6](#) prévoit la possibilité d'adapter les horaires dans le cadre du dialogue social en entreprise. La loi du 15 décembre 2017 relative au congé pour soutien à une personne en situation de dépendance précise les modalités de reconnaissance du statut d'aidant. La jurisprudence nationale confirme que l'adaptation des horaires sans réduction du temps de travail relève de la négociation individuelle, sous réserve du respect des nécessités de service et de l'équilibre entre vie professionnelle et obligations familiales.

L'employeur n'est pas tenu d'accepter toute demande d'adaptation d'horaires, mais doit motiver tout refus et rechercher des solutions raisonnables en concertation avec le salarié aidant.

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.