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

Réponse courte

Le droit luxembourgeois ne consacre pas de statut spécifique de **salarié aidant**, mais permet aux salariés apportant soins ou aide à un proche de demander des **formules souples de travail** (art. L.236-1, loi du 15 août 2023).

Le salarié justifiant d'au moins **6 mois d'ancienneté continue** et apportant soins à un membre de famille au sens de l'art. L.233-16 peut demander un aménagement de son régime de travail. Cet aménagement peut prendre la forme d'**horaires flexibles** ou de **travail à distance**, sans réduction obligatoire de la durée du travail.

L'employeur examine la demande lors d'un entretien et y répond dans un **délai d'un mois**. Tout refus doit être motivé par lettre recommandée avec AR. La durée maximale de l'aménagement est de **un an**.

Le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** lié à sa demande. Le manquement de l'employeur est puni d'une amende de **251 à 2.500 €** (art. L.236-2).

Définition

La notion de **salarié aidant** ne fait pas l'objet d'une définition légale autonome en droit luxembourgeois, contrairement à la situation française. Toutefois, l'article L.236-1 du Code du travail (loi du 15 août 2023) reconnaît la situation des salariés apportant **des soins personnels ou une aide personnelle** à un membre de famille (au sens de l'article L.233-16) ou à une personne vivant dans le même ménage et nécessitant des soins en raison d'une **raison médicale grave** attestée par un médecin.

Les **formules souples de travail** désignent la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au **travail à distance**, à des **horaires flexibles** ou à une **réduction du temps de travail**, pendant une période ne pouvant pas dépasser un an. L'aménagement sans réduction du temps de travail relève donc des deux premières formules : flexibilité horaire et/ou télétravail.

Le **membre de famille** au sens de l'article L.233-16 alinéa 2 désigne le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire au sens de la loi du 9 juillet 2004.

Questions fréquentes

Faut-il un certificat médical pour aider un proche ?

Oui, un certificat médical attestant de soins ou aide considérables pour raison médicale grave est obligatoire, conformément à l'article L.233-16 alinéa 1 point 10 du Code du travail. Il doit attester la nécessité de soutien sans révéler le diagnostic au titre du secret médical.

Le salarié aidant est-il protégé contre le licenciement ?

Oui, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement lié à sa demande de formules souples. Tout licenciement motivé par la demande est nul de plein droit. Le salarié peut saisir le président du tribunal du travail pour obtenir la nullité dans les délais.

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

Quel délai pour l'employeur pour répondre à un salarié aidant ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre par écrit (article L.236-1(3) du Code du travail). Tout refus doit être motivé par lettre recommandée avec avis de réception. Le manquement est puni d'une amende de 251 à 2 500 euros (article L.236-2).

Quelles formes d'aménagement pour un salarié aidant ?

Les formules souples incluent télétravail, horaires flexibles ou réduction du temps de travail (article L.236-1(2)). L'aménagement sans réduction du temps de travail relève des deux premières formules. La durée maximale est d'un an, à compter de l'accord de l'employeur.

Qui est considéré comme membre de famille éligible aux formules souples ?

Le membre de famille au sens de l'article L.233-16 alinéa 2 désigne le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire au sens de la loi du 9 juillet 2004. Une personne vivant dans le même ménage peut également ouvrir le droit.

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

Oui, l'article L.236-1 du Code du travail (loi du 15 août 2023) permet aux salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté de demander des horaires flexibles ou du travail à distance, sans réduction obligatoire de la durée. Le salarié doit apporter des soins à un proche au sens de l'article L.233-16.

Conditions d’exercice

Le bénéfice de l'aménagement repose sur des conditions cumulatives définies par l'article L.236-1.

Condition	Précision	Base légale
Ancienneté	6 mois continus auprès du même employeur	Art. L.236-1 (1)
Bénéficiaire (par filiation)	Membre de famille : fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire	Art. L.233-16 al. 2
Bénéficiaire (par ménage)	Personne vivant dans le même ménage que le salarié	Art. L.236-1 (1)
Critère médical	Soins/aide considérables pour raison médicale grave attestée par médecin	Art. L.233-16 al. 1, point 10
Type d'aménagement	Régime de travail, télétravail, horaires flexibles, ou réduction du temps de travail	Art. L.236-1 (2)
Durée maximale	1 an	Art. L.236-1 (2)

Modalités pratiques

La procédure est encadrée par l'article L.236-1, paragraphes 3 à 5.

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

Étape	Modalité	Base légale
Initiation	Demande d'entretien avec l'employeur	Art. L.236-1 (1)
Examen employeur	Prise en compte des besoins respectifs	Art. L.236-1 (3)
Délai de réponse	1 mois	Art. L.236-1 (3)
Forme du refus	Lettre recommandée avec AR + motifs	Art. L.236-1 (3)
Durée de l'aménagement	1 an maximum	Art. L.236-1 (2)
Retour anticipé au régime initial	Examen sous 1 mois en cas de changement de circonstances	Art. L.236-1 (4)
Maintien de l'emploi	Emploi conservé ou emploi similaire à salaire équivalent	Art. L.236-1 (5)
Protection licenciement	Nullité du licenciement lié à la demande	Art. L.236-1 (5)
Recours licenciement	Saisine président tribunal du travail dans les 15 jours	Art. L.236-1 (5)
Sanction employeur	Amende de 251 à 2.500 € (doublée en cas de récidive sous 2 ans)	Art. L.236-2

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser la demande par écrit** (courrier ou e-mail) en précisant la qualité de proche aidant, la nature de l'aménagement souhaité, sa durée et la date de mise en œuvre envisagée. Bien que l'article L.236-1 ne l'impose pas, un écrit sécurise l'opposabilité du délai d'un mois et facilite la traçabilité.

L'employeur doit examiner la demande de bonne foi et **proposer des solutions adaptées** lorsque la fonction le permet : décalage des plages horaires, télétravail partiel, horaires individualisés, ou recours à un horaire mobile s'il existe dans l'entreprise. Un dialogue préalable avec le manager opérationnel et la fonction RH permet d'identifier les options compatibles avec l'organisation.

L'aménagement doit être **formalisé par un avenant ou un accord écrit** précisant la durée, les modalités concrètes, les conditions de retour au régime initial et les éventuelles révisions périodiques. La durée de la période sous formules souples est prise en compte dans l'**ancienneté**, et le salarié conserve tous les avantages acquis.

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

Les responsables RH veilleront à la **confidentialité** des informations relatives à l'état de santé du proche aidé et à l'**égalité de traitement** entre salariés. Toute mesure de représailles ou de traitement moins favorable lié à la demande est interdite (art. L.236-1, par. 6) et la délégation du personnel exerce une vigilance générale sur le respect de l'égalité de traitement (art. L.414-2, par. 3).

Cadre juridique

L'aménagement des horaires des salariés aidants relève du dispositif des formules souples de travail introduit par la loi du 15 août 2023.

Référence	Objet
Art. L.236-1	Formules souples de travail : conditions, types d'aménagement, procédure, retour au régime initial, protection contre le licenciement
Art. L.236-2	Sanctions pénales (251 à 2.500 €) en cas de manquement de l'employeur
Art. L.233-16, al. 1, point 10	Définition de la raison médicale grave et notion de membre de famille
Art. L.124-2	Procédure d'entretien préalable au licenciement (référence dans la protection L.236-1)
Art. L.414-2, par. 3	Mission générale de la délégation du personnel en matière d'égalité de traitement
Loi du 15 août 2023	Texte introduisant les formules souples de travail (transposition directive UE 2019/1158)

Le salarié aidant ne dispose pas d'un droit autonome à l'aménagement de ses horaires : sa demande s'inscrit dans le cadre des **formules souples de travail** (art. L.236-1), sous réserve de l'examen et de la réponse motivée de l'employeur dans un délai d'un mois. La traçabilité écrite des échanges est essentielle pour prévenir tout contentieux ultérieur.

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.