Un salarié peut-il obtenir un aménagement d'horaires pour éviter les heures de pointe ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le salarié **ne dispose pas** d'un droit général à l'aménagement d'horaires pour éviter les heures de pointe. La demande relève en principe de la **négociation individuelle** avec l'employeur, qui n'est pas tenu d'accepter mais doit traiter chaque demande de manière équitable et non discriminatoire.

La loi reconnaît néanmoins un **droit à l'entretien** sur les **formules souples de travail** (article L.236-1) au salarié justifiant de **six mois d'ancienneté** ET étant parent d'un enfant de moins de 9 ans ou aidant familial. L'employeur examine la demande et répond par écrit dans un **délai d'un mois**, en motivant tout refus ou report.

Des protections renforcées s'appliquent aux salariées **enceintes ou allaitantes**, aux **salariés handicapés** (mesures appropriées) et au salarié reprenant son travail après un **congé parental**, qui dispose d'un droit à entretien d'aménagement pendant un an.

Toute modification durable des horaires doit être **formalisée par écrit** et, si elle porte sur une clause essentielle, suivre la procédure de l'article L.121-7. La traçabilité des demandes et décisions reste essentielle pour la sécurité juridique.

Définition

L'**aménagement d'horaires** désigne toute modification de l'horaire habituel d'un salarié, à sa demande, afin de répondre à des **contraintes personnelles ou professionnelles** spécifiques (déplacements, garde d'enfants, soins à un proche, etc.). Pour éviter les heures de pointe, il consiste à adapter l'**heure de début ou de fin** de la journée de travail, voire à recourir au **télétravail** ou à des **horaires flexibles**.

Cette adaptation ne modifie pas la **durée contractuelle** de travail, mais uniquement la **répartition des heures** dans la journée ou la semaine. Elle se distingue du droit à la déconnexion et de la modification d'une clause essentielle du contrat (L.121-7).

Questions fréquentes

Faut-il un avenant pour formaliser un aménagement durable d'horaires ?

Oui, toute modification durable des horaires doit être formalisée par écrit. Si elle porte sur une clause essentielle, la procédure de l'article L.121-7 s'applique. La traçabilité des demandes et décisions reste essentielle pour la sécurité juridique du dispositif.

Quel délai pour l'employeur pour répondre à une demande de formules souples ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre par écrit à la demande, avec motivation obligatoire en cas de refus ou report. La durée maximale de l'aménagement est d'un an (article L.236-1(2) du Code du travail). Le manquement est puni d'une amende de 251 à 2 500 euros.

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

Quel droit à l'aménagement après un congé parental ?

Le salarié reprenant son travail après un congé parental dispose d'un droit à entretien d'aménagement pendant un an après la reprise (article L.234-47(11) du Code du travail). Cet entretien permet de discuter des modalités d'aménagement souhaitées, sans garantie d'acceptation.

Qui peut bénéficier des formules souples de travail ?

Les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté ET étant parent d'un enfant de moins de 9 ans ou aidant familial peuvent bénéficier des formules souples (article L.236-1). L'employeur examine la demande et répond par écrit dans un délai d'un mois, en motivant tout refus.

Un salarié peut-il obtenir un aménagement d'horaires pour éviter les heures de pointe ?

Non, le salarié ne dispose pas d'un droit général à l'aménagement pour éviter les heures de pointe. La demande relève en principe de la négociation individuelle. La loi reconnaît néanmoins un droit à l'entretien sur les formules souples (article L.236-1) sous conditions.

Une salariée enceinte bénéficie-t-elle d'aménagements particuliers ?

Oui, une salariée enceinte ou allaitante bénéficie de protections renforcées : pas d'heures supplémentaires (article L.336-1) et aménagements de sécurité (article L.334-3). Ces protections s'appliquent automatiquement, sans nécessité de négociation préalable avec l'employeur.

Conditions d’exercice

Les conditions de droit à un aménagement varient selon la situation du salarié :

Situation du salarié	Droit à l'aménagement	Base légale
Parent d'enfant < 9 ans avec 6 mois d'ancienneté	Droit à l'entretien sur formules souples (1 an max)	Art. L.236-1
Aidant familial avec 6 mois d'ancienneté	Droit à l'entretien sur formules souples (1 an max)	Art. L.236-1
Salarié reprenant après congé parental	Droit à entretien d'aménagement (1 an max après reprise)	Art. L.234-47(11)
Salarié handicapé	Mesures appropriées sauf charge disproportionnée	Art. L.562-1(5)
Femme enceinte ou allaitante	Pas d'heures supplémentaires + aménagements de sécurité	Art. L.336-1 ; L.334-3
Salarié en télétravail (régulier)	Modalités définies par accord écrit	Convention 20.10.2020
Salarié en horaire mobile	Aménagement individuel au jour le jour selon règlement	Art. L.211-8
Salarié en situation ordinaire	Pas de droit automatique – négociation individuelle	Pouvoir de direction

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

Modalités pratiques

Procédure et délais applicables aux demandes d'aménagement :

Modalité	Règle applicable	Référence
Forme de la demande	Écrite, motivée, avec accusé de réception conseillé	L.236-1
Contenu obligatoire	Horaires souhaités, durée envisagée (max 1 an pour formules souples)	L.236-1(2)
Délai de réponse employeur	**1 mois**	L.236-1(3)
Forme du refus ou report	Lettre recommandée avec avis de réception, motivée	L.236-1(3)
Durée maximale formules souples	1 année	L.236-1(2)
Retour anticipé au régime initial	Possible si changement de circonstances ; réponse sous 1 mois	L.236-1(4)
Protection contre le licenciement	Nullité du licenciement lié à la demande ; recours dans 15 jours	L.236-1(5)
Sanction employeur (non-respect)	Amende de **251 à 2.500 €** (double en cas de récidive)	L.236-2
Modification durable d'horaire	Avenant écrit ; si clause essentielle : procédure L.121-7	L.121-7 ; L.121-4
Délai préavis modification clause essentielle	Délais de l'art. L.124-3 (selon ancienneté)	L.121-7

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'instaurer un **dialogue social** structuré dès la formulation d'une demande d'aménagement. L'employeur peut mettre en place des **politiques de flexibilité** collective (horaires mobiles via L.211-8, télétravail, horaires variables) qui répondent aux besoins des salariés tout en préservant la continuité de l'activité.

La **consultation de la délégation du personnel** est obligatoire sur les questions relatives au temps de travail et aux conditions de travail (article L.414-3, points 1 et 10). Pour le télétravail régulier ou un horaire mobile, l'information-consultation préalable de la délégation est requise par la convention du 20.10.2020 et par l'article L.211-8.

En l'absence de cadre collectif, chaque demande doit être traitée individuellement, en respectant l'**égalité de traitement** entre salariés placés dans des situations comparables. Un refus systématique non motivé peut exposer l'employeur à un risque de discrimination indirecte (L.241-1, L.251-1) ou à des dommages-intérêts si le droit à l'entretien L.236-1 est violé.

Il convient de **formaliser par écrit** tout accord ou refus d'aménagement, et de conserver les justificatifs (besoins du service, contraintes opérationnelles) pour assurer la traçabilité et la sécurité juridique en cas de contestation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.236-1 C. trav.	Formules souples de travail : droit à entretien, conditions, procédure (parents, aidants, ancienneté 6 mois)
Art. L.236-2 C. trav.	Sanctions en cas de non-respect (amende 251–2.500 €)
Art. L.121-7 C. trav.	Modification d'une clause essentielle du contrat (notification, formes, délais)
Art. L.121-4 C. trav.	Mentions du contrat et modification écrite des éléments essentiels
Art. L.211-7 C. trav.	Plan d'organisation du travail : fixation et communication de l'horaire normal
Art. L.211-8 C. trav.	Horaire mobile : aménagement individuel selon règlement
Art. L.234-47(11) C. trav.	Entretien d'aménagement à la reprise du congé parental (1 an)
Art. L.336-1 C. trav.	Interdiction des heures supplémentaires pour femme enceinte ou allaitante
Art. L.562-1(5) C. trav.	Mesures appropriées de l'employeur pour le salarié handicapé
Art. L.251-1 C. trav.	Interdiction des discriminations (handicap, âge, religion, etc.)
Art. L.414-3 C. trav.	Information-consultation de la délégation sur le temps de travail (point 10)
Convention du 20.10.2020	Régime juridique du télétravail (RGD du 22.01.2021, obligation générale)

L'employeur n'est jamais tenu d'accepter une demande d'aménagement d'horaires hors cas légal exprès, mais il doit examiner la demande de bonne foi et motiver tout refus relevant de L.236-1 sous peine de dommages-intérêts. Tout accord ou refus doit être formalisé par écrit et l'égalité de traitement entre salariés rigoureusement respectée pour prévenir tout risque de discrimination ou de litige.

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.