Quelles modalités prorata pour un salarié à temps partiel concernant le congé d'aidant ?

Réponse courte

Pour un salarié à temps partiel, le droit au **congé aidant** est calculé au **prorata** de son temps de travail contractuel. La formule appliquée est : (heures hebdomadaires du salarié ÷ heures hebdomadaires temps plein) × **5 jours**. Pour un salarié à **20 heures** sur 40 heures, cela représente **2,5 jours** (20 heures de congé) par période de 12 mois.

Le congé peut être pris en journées entières ou fractionné en heures entières. Le décompte par jour correspond aux heures contractuelles que le salarié aurait travaillées ce jour-là. En cas de **plusieurs employeurs**, la proratisation s'applique par employeur proportionnellement.

L'application du prorata est **obligatoire** conformément à l'article L.233-16 point 10 du Code du travail : toute dérogation constitue une inégalité de traitement prohibée. L'employeur doit **informer** les salariés à temps partiel de leurs droits exacts et tenir un suivi précis des compteurs d'heures.

Définition

Le **congé aidant** est un congé extraordinaire prévu à l'article L.233-16 point 10 du Code du travail luxembourgeois, introduit par la **loi du 15 août 2023** transposant la directive (UE) 2019/1158. Il permet à tout salarié d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un proche souffrant d'une **maladie grave** réduisant sa capacité et son autonomie. Ce congé vise à soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et obligations d'aidant.

Questions fréquentes

Comment calcule-t-on le congé aidant pour un salarié à temps partiel au Luxembourg ?

La durée proratisée est calculée selon la formule : (heures hebdomadaires du salarié ÷ heures hebdomadaires temps plein) × 5 jours, conformément à l'article L.233-16 point 10. Pour un salarié à 20 heures sur 40 heures hebdomadaires, cela représente 2,5 jours (20 heures) par période de 12 mois.

Comment fonctionne le décompte des heures de congé aidant lorsqu'un salarié prend un jour de congé ?

Chaque jour de congé correspond aux heures contractuelles que le salarié aurait travaillées ce jour-là selon son planning. Pour un salarié à temps partiel, un jour peut donc correspondre à un nombre d'heures variable selon la répartition horaire convenue dans son contrat.

Comment le congé aidant est-il calculé pour un salarié ayant plusieurs employeurs au Luxembourg ?

En cas de plusieurs employeurs, la proratisation s'applique par employeur proportionnellement au temps de travail convenu avec chaque employeur. Chaque employeur effectue un calcul séparé selon la part du temps de travail du salarié concerné.

La proratisation du congé aidant pour temps partiel est-elle obligatoire au Luxembourg ?

Oui, l'application du prorata est obligatoire et toute dérogation constitue une inégalité de traitement prohibée par l'article L.233-16. L'employeur doit informer les salariés à temps partiel de leurs droits exacts proratisés et tenir un registre individuel des heures par salarié et par période de référence.

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

Un employeur qui n'applique pas le prorata pour un salarié à temps partiel concernant le congé aidant risque-t-il des sanctions ?

Oui, la non-application du prorata pour les salariés à temps partiel constitue une inégalité de traitement contraire à l'article L.233-16 et expose l'employeur à des sanctions civiles. Le calcul doit être effectué sur la base du temps de travail contractuel et non sur la base du temps effectivement travaillé.

Conditions d’exercice

Le calcul du prorata s'applique dès lors que le salarié travaille à temps partiel, sans condition d'ancienneté supplémentaire.

Critère	Condition
Contrat de travail	CDI ou CDD régi par le Code du travail luxembourgeois
Ancienneté	Aucune condition d'ancienneté requise
Lien avec la personne aidée	Lien familial (fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire) ou cohabitation
Raison médicale	Attestée par certificat médical (maladie grave, perte d'autonomie)
Durée proratisée	(Heures hebdo salarié ÷ heures hebdo temps plein) × 5 jours
Fractionnement	Possible en heures entières
Plusieurs employeurs	Prorata appliqué par employeur proportionnellement

Modalités pratiques

Le calcul prorata est systématique pour tout salarié dont la durée contractuelle est inférieure au temps plein applicable dans l'entreprise.

Situation	Calcul	Résultat
Temps plein (40h/semaine)	5 jours × 8h	40 heures de congé
Mi-temps (20h/40h)	(20 ÷ 40) × 5 jours	2,5 jours (20 heures)
25h/40h	(25 ÷ 40) × 5 jours	3,125 jours (25 heures)
Décompte par jour	Heures contractuelles du jour concerné	Variable selon planning
Plusieurs employeurs	Prorata par employeur	Total proportionnel

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

Pratiques et recommandations

Informer systématiquement les salariés à temps partiel de leur droit au congé aidant proratisé, dès l'embauche et à chaque modification du temps de travail. Une communication claire sur la formule de calcul prévient les incompréhensions et les contestations.

Tenir un registre individuel des heures de congé aidant par salarié et par période de référence de 12 mois. Le suivi distingue les salariés à temps plein des salariés à temps partiel pour éviter toute erreur de calcul.

Respecter strictement l'égalité de traitement entre tous les salariés : appliquer les mêmes critères d'éligibilité et les mêmes délais de justification pour les salariés à temps partiel que pour les salariés à temps plein.

Documenter par écrit chaque demande et l'accord de fractionnement éventuel, afin d'assurer la traçabilité nécessaire aux demandes de remboursement auprès de l'État (délai de 6 mois).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 point 10	Congé aidant : conditions, durée et proratisation pour temps partiel
Loi du 15 août 2023	Transposition directive (UE) 2019/1158, introduction du congé aidant
Directive (UE) 2019/1158	Équilibre vie professionnelle/privée, droit à l'aidance

La non-application du prorata pour les salariés à temps partiel constitue une inégalité de traitement contraire aux dispositions de l'article L.233-16 du Code du travail et expose l'employeur à des sanctions civiles. Le calcul doit être effectué sur la base du temps de travail contractuel, et non sur la base du temps effectivement travaillé.

Voir aussi

- Congé aidant : conditions, démarches et droits

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.

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