

Travail & aide aux proches

Aménagements du travail, congé d'aidant et protection contre les discriminations au Luxembourg

En bref

Concilier activité professionnelle et aide apportée à un proche demande souvent beaucoup d'organisation. Au Luxembourg, plusieurs possibilités existent : des formules souples de travail, le congé d'aidant et, dans certaines situations, une protection contre les discriminations au travail. Ce guide rassemble les informations essentielles de manière claire et concise, avec les principaux organismes de référence.

EN UN COUP D'ŒIL

Aménager son travail Le télétravail, des horaires flexibles ou une réduction temporaire du temps de travail peuvent être demandés dans le cadre d'une « formule souple de travail ».	Du temps pour aider Sous certaines conditions, le congé d'aidant permet de bénéficier de jusqu'à 5 jours, soit 40 heures, de congé par période de référence.
Protection contre les discriminations Les parents qui s'occupent d'un enfant en situation de handicap peuvent eux aussi être protégés contre certaines discriminations dans la vie professionnelle.	En cas de difficulté Pour les questions de droit du travail, l'ITM et les représentants des salariés peuvent notamment vous orienter ; en cas de suspicion de discrimination, le CET est un interlocuteur important.

Important : ce guide fournit des informations générales et ne remplace pas un conseil juridique individualisé. Les règles applicables dépendent notamment du statut professionnel, de la situation familiale et des circonstances propres à chaque cas.

1 · AMÉNAGER SON TRAVAIL

Aménagement du travail : les « formules souples de travail »

Depuis 2023, le droit luxembourgeois prévoit la possibilité de demander une formule souple de travail. Celle-ci peut notamment prendre la forme du télétravail, d'horaires de travail flexibles ou d'une réduction du temps de travail, pour une période déterminée d'un an au maximum.

Qui peut en faire la demande ?

- les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue auprès du même employeur ; et
- les parents d'un enfant âgé de moins de 9 ans ; ou
- les salariés qui apportent des soins ou une aide personnels importants, pour des raisons médicales graves, à un membre de leur famille ou à une personne vivant dans le même ménage.

Sont considérés ici comme membres de la famille : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire enregistré. Le besoin important de soins ou d'aide doit être attesté par un médecin.

Que doit faire l'employeur ?

- examiner la demande en tenant compte de ses propres besoins ainsi que de ceux du salarié ;
- répondre dans un délai d'un mois ;
- en cas de refus ou de report, communiquer les motifs par lettre recommandée ;
- maintenir le poste de travail pendant la période convenue ou, si cela n'est pas possible, proposer un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- ne pas désavantager le salarié parce qu'il a demandé ou bénéficie d'une formule souple de travail.

Important : la loi garantit l'examen de la demande et un échange avec l'employeur ; elle ne donne pas automatiquement droit à la modalité de travail précise souhaitée.

Protection contre le licenciement

Selon les informations de l'ITM, un licenciement prononcé uniquement parce qu'un salarié a demandé ou utilisé une formule souple de travail est nul. Pour faire constater cette nullité en justice, l'ITM indique un délai très court de 15 jours à compter du licenciement. En cas de licenciement, il est donc important de demander rapidement conseil.

2 · DU TEMPS POUR DES SOINS NÉCESSAIRES

Congé d'aidant : jusqu'à 5 jours de congé

Le congé d'aidant est un congé extraordinaire destiné aux salariés qui doivent apporter des soins ou une aide personnels à un membre de leur famille ou à une personne vivant dans le même ménage.

Durée	max. 5 jours, soit 40 heures, à temps plein
Période de référence	12 mois d'emploi, à compter de la première utilisation
Ancienneté requise	aucune - le droit peut exister dès l'entrée dans l'entreprise
Temps partiel	les heures sont calculées au prorata
Justificatifs	certificat médical + preuve du lien familial ou du ménage commun
Report	les heures non utilisées ne sont pas cumulées

Conditions

La personne aidée doit avoir besoin de soins ou d'une aide importants en raison d'un motif médical grave. Son état doit affecter sa capacité et son autonomie au point qu'elle ne puisse pas gérer seule certaines limitations physiques, cognitives ou psychologiques, ou certaines exigences liées à son état de santé. Cette situation doit être attestée par un médecin.

Pour le congé d'aidant, sont considérés comme membres de la famille : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire enregistré. Il peut également s'agir d'une personne vivant dans le même ménage.

Que dois-je faire concrètement ?

- informer l'employeur au plus tard le jour de l'absence, oralement ou par écrit ;
- fournir les justificatifs requis au plus tard le 3e jour suivant chaque absence ;
- pour un temps plein, les 40 heures peuvent également être prises par heures ; à temps partiel, elles sont calculées au prorata.

Formule souple ou congé d'aidant ?

	Formule souple	Congé d'aidant
Pour quoi ?	organisation à plus long terme	soins/aide ponctuels nécessaires
Exemples	télétravail, horaires flexibles, réduction du temps de travail	s'absenter quelques heures ou quelques jours
Durée	période convenue, max. 1 an	max. 5 jours / 40 h à temps plein
6 mois d'ancienneté ?	oui	non
L'employeur doit-il accepter ?	la solution souhaitée n'est pas accordée automatiquement	congé légal si les conditions sont remplies

3 · PROTECTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Protection contre les discriminations au travail

Certaines règles de travail peuvent, à première vue, s'appliquer de la même manière à tous, tout en désavantageant particulièrement les personnes qui s'occupent d'un enfant en situation de handicap. Dans ce type de situation, le droit européen en matière d'égalité de traitement peut s'ajouter au droit du travail luxembourgeois.

Quand le droit à l'égalité de traitement peut-il s'appliquer ?

Une règle peut sembler identique pour tous et néanmoins désavantager particulièrement certaines personnes. Exemple : « Tout le monde doit travailler selon le même système d'équipes. » Pour un parent qui doit assurer l'accompagnement nécessaire d'un enfant en situation de handicap, une telle règle peut entraîner un désavantage particulier.

Cela ne signifie pas que toute règle doit automatiquement être modifiée. En revanche, la situation concrète ne peut pas être simplement ignorée lorsqu'elle relève du champ d'application du droit de la non-discrimination.

Que signifie « discrimination par association » ?

La protection est liée au motif de discrimination fondé sur le handicap, même lorsque le salarié n'est pas lui-même en situation de handicap. Ce qui peut être déterminant, c'est le lien entre le désavantage subi et le handicap de la personne accompagnée.

Un arrêt important de la CJUE rendu en 2025

Le 11 septembre 2025, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), dans l'affaire C-38/24 « Bervidi », a jugé que la protection contre la discrimination indirecte fondée sur le handicap peut également s'appliquer à un salarié qui n'est pas lui-même en situation de handicap, mais qui s'occupe de son enfant en situation de handicap.

La protection contre la « discrimination par association » n'est pas entièrement nouvelle. Dès 2008, dans l'affaire Coleman, la CJUE avait jugé qu'un salarié pouvait être protégé contre une discrimination directe fondée sur le handicap lorsque ce n'était pas lui-même, mais son enfant, qui était en situation de handicap. En 2025, dans l'affaire Bervidi, la Cour a expressément étendu cette protection à la discrimination indirecte.

Le cas concret : une salariée avait demandé à plusieurs reprises à bénéficier d'un poste avec des horaires fixes, car son fils avait besoin d'un accompagnement important en raison de son handicap. L'employeur avait accordé temporairement certains aménagements, mais refusé une solution durable. L'affaire est arrivée devant la Cour de cassation italienne, qui a saisi la CJUE afin qu'elle interprète le droit de l'Union européenne.

Pourquoi cet arrêt est-il important pour le Luxembourg ?

Par cet arrêt, la CJUE interprète le droit européen, et notamment la directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette interprétation ne concerne donc pas uniquement l'affaire italienne à l'origine du renvoi. Les juridictions des autres États membres de l'Union européenne doivent également en tenir compte dans des affaires comparables.

L'employeur doit-il adapter les conditions de travail ?

Selon la CJUE, l'employeur doit prévoir des aménagements raisonnables permettant au parent concerné d'apporter l'aide nécessaire à son enfant, pour autant que ces mesures n'imposent pas une charge disproportionnée à l'employeur.

- Les aménagements possibles peuvent concerner le temps de travail, l'organisation du travail ou d'autres mesures appropriées.
- Il n'existe pas de droit automatique à obtenir exactement la solution souhaitée par le salarié.
- Le caractère raisonnable d'une mesure doit être apprécié au cas par cas. Peuvent notamment être pris en compte le coût de l'aménagement, la taille et les ressources financières de l'employeur ainsi que les éventuelles aides publiques disponibles.

Important pour les familles HALTO

Cette protection ne constitue pas un « droit à l'horaire de son choix » pour tous les proches aidants. L'arrêt Bervidi concerne concrètement des parents qui apportent l'aide nécessaire à un enfant en situation de handicap. Pour d'autres configurations familiales, la portée de cette jurisprudence n'est pas établie de la même manière.

Comment cela s'articule-t-il avec le droit du travail luxembourgeois ?

Les formules souples de travail prévues par le droit luxembourgeois et le droit européen en matière d'égalité de traitement ne sont pas la même chose. Ils peuvent toutefois se compléter.

Droit du travail luxembourgeois	prévoit, pour certains proches aidants, une procédure permettant de demander une formule souple de travail.
Droit européen de l'égalité de traitement	peut également s'appliquer lorsqu'un parent subit un désavantage particulier au travail en raison du handicap de son enfant.
En pratique	Une règle formellement identique pour tous peut néanmoins poser problème. En cas de possible discrimination, il faut examiner si des aménagements raisonnables sont envisageables.

Important

« Cette règle s'applique à tout le monde » ne met pas automatiquement fin à l'examen de la situation. Si une règle apparemment neutre désavantage particulièrement un parent en raison de l'aide nécessaire à son enfant en situation de handicap, le droit de la non-discrimination peut s'appliquer.

4 · EN CAS DE DIFFICULTÉ

En cas de refus de l'employeur : quelques étapes utiles

- 1** Formuler la demande de préférence par écrit. Décrivez brièvement la situation d'aide, l'aménagement souhaité et la période concernée.
- 2** Indiquer clairement l'aménagement souhaité. Par exemple : des heures fixes de début et de fin, un jour précis de télétravail, des horaires d'équipe adaptés ou une réduction temporaire du temps de travail.
- 3** Préparer les justificatifs nécessaires. Un certificat médical peut être requis pour certains droits prévus par la loi.
- 4** Conserver la réponse et les documents. Pour les formules souples de travail, un refus ou un report doit être motivé.
- 5** Demander conseil en cas de possible discrimination. Le CET peut vous accompagner en cas de suspicion de discrimination. Pour les questions de droit du travail, l'ITM et, lorsqu'elle existe dans l'entreprise, la délégation du personnel peuvent également être des interlocuteurs utiles.

5 · SECTEUR PUBLIC

Et si je travaille dans le secteur public ?

Eigene Regelungen je nach Statut

Les dispositions du Code du travail ne s'appliquent pas de manière identique à toutes les personnes employées dans le secteur public. Le Portail de la fonction publique indique, par exemple, pour les « salariés de l'État », un congé extraordinaire propre de 12 jours pour des soins personnels ou une aide nécessaires à un proche jusqu'au 2e degré ou à une personne vivant dans le même ménage. D'autres règles peuvent s'appliquer selon le statut. Il convient donc de se renseigner auprès du service du personnel / des RH ou de consulter le Portail de la fonction publique.

À ne pas confondre : le congé d'aidant prévu par le Code du travail décrit ci-dessus (5 jours / 40 heures) et les dispositifs spécifiques au secteur public peuvent avoir des conditions et des durées différentes.

6 · QUESTIONS FRÉQUENTES

Réponses en bref

Mon enfant a plus de 9 ans. Puis-je tout de même demander une formule souple de travail ?

Oui, éventuellement. Le fait d'avoir un enfant de moins de 9 ans n'est qu'une des situations donnant accès au dispositif. Une demande peut également être possible si vous apportez à un membre de votre famille des soins ou une aide personnels importants pour des raisons médicales graves.

Mon proche doit-il être officiellement reconnu comme étant en situation de handicap ?

Pour les formules souples de travail luxembourgeoises et le congé d'aidant, c'est avant tout l'existence d'un besoin important de soins ou d'aide, attesté médicalement, qui est déterminante. L'arrêt Bervidi concerne en revanche expressément le motif de discrimination fondé sur le handicap.

Puis-je exiger du télétravail ?

Le télétravail peut être demandé dans le cadre d'une formule souple de travail. Il n'existe toutefois pas de droit automatique à ce que cette solution précise soit accordée.

Mon employeur doit-il réduire mon temps de travail ?

Pas automatiquement. Une réduction du temps de travail peut constituer une solution possible. La question de savoir si elle est nécessaire et raisonnable dépend des circonstances du cas concret.

La protection contre les discriminations concerne-t-elle uniquement les mères ?

Non. La protection ne dépend pas du sexe du parent.

Cette protection s'applique-t-elle aussi si j'aide mon partenaire, mes parents ou mes frères et sœurs ?

L'arrêt de la CJUE de 2025 concerne concrètement l'accompagnement d'un enfant en situation de handicap. À ce stade, il ne serait pas prudent de considérer comme acquise son application générale à toutes les autres situations d'aide à un proche.

Bon à savoir : le terme « aidant » ne recouvre pas toujours la même réalité

Selon le dispositif concerné, les conditions et les personnes visées ne sont pas les mêmes. Le congé d'aidant peut concerner certains membres de la famille ou une personne vivant dans le même ménage. L'arrêt Bervidi concerne, quant à lui, concrètement un parent qui s'occupe d'un enfant en situation de handicap. Ces différents dispositifs ne doivent donc pas être assimilés.

7 · OÙ S'ADRESSER ?

Où trouver de l'aide ?

CET - Centre pour l'égalité de traitement	En cas de possible discrimination, notamment fondée sur le handicap. 65, route d'Arlon, L-1140 Luxembourg · (+352) 28 37 36 35 · info@cet.lu www.cet.lu
ITM - Inspection du travail et des mines	Informations officielles sur le droit du travail et les formules souples de travail. www.itm.public.lu
Guichet.lu / Ministère du Travail	Informations officielles sur le congé d'aidant, ses conditions et les justificatifs requis. www.guichet.lu

8 · SOURCES OFFICIELLES

Pour aller plus loin

- [CJUE / CURIA - Communiqué de presse relatif à l'arrêt C-38/24 « Bervidi » \(11.09.2025\)](#)
- [EUR-Lex - Affaire C-38/24 « Bervidi »](#)
- [CJUE / CURIA - Arrêt C-303/06 « Coleman » du 17.07.2008](#)

- [ITM - Formules souples de travail : définition](#)
- [ITM - Formules souples de travail : conditions et procédure](#)
- [ITM - Protection contre le licenciement](#)
- [Guichet.lu - Congé d'aidant](#)
- [CET - Centre pour l'égalité de traitement](#)
- [Portail de la fonction publique - Congés \(salariés de l'État\)](#)
- Article de contexte (version imprimée) : « Un arrêt historique renforce le droit des salariés aidants », n° 175, août/septembre 2026.

Aide pratique : sur CareShare, vous trouverez également un modèle de lettre personnalisable pour demander un échange au sujet d'une formule souple de travail dans le secteur privé.

Mise à jour & responsabilité

Mise à jour : septembre 2026.

HALTO a.s.b.l. met ces informations à disposition des familles et des proches, au mieux de ses connaissances et avec le soin requis, à titre d'orientation générale. Elles ne remplacent pas un conseil juridique individualisé.

Malgré une recherche attentive, aucune garantie ne peut être donnée quant à l'exhaustivité, l'exactitude ou l'actualité des informations fournies. Les lois, la jurisprudence et les informations administratives peuvent évoluer. Dans la mesure permise par la loi, HALTO a.s.b.l. décline toute responsabilité pour les préjudices ou dommages résultant de l'utilisation de ces informations ou de la confiance qui leur est accordée.

En cas de doute, nous recommandons de contacter un service de conseil compétent ou un professionnel qualifié du droit.