

Une invalidité peut-elle justifier la réduction des horaires de travail ?

Réponse courte

Une invalidité peut justifier la réduction des horaires de travail au Luxembourg, mais cette possibilité dépend de plusieurs dispositifs juridiques distincts selon la situation du salarié.

Pour les salariés déclarés **inaptes** par le médecin du travail et engagés dans un processus de **reclassement professionnel interne**, la Commission mixte peut décider une réduction du temps de travail jusqu'à 20% sur avis du médecin du travail compétent, voire jusqu'à 75% à titre exceptionnel avec un minimum de 10 heures hebdomadaires. Cette décision s'impose à l'employeur.

Pour les salariés ayant le **statut de salarié handicapé**, l'employeur doit prendre des mesures appropriées, incluant éventuellement l'aménagement des horaires, sauf charge disproportionnée.

Enfin, la **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** permet, avec l'accord de l'employeur et de la **CNS**, une réduction temporaire des horaires favorable à l'amélioration de l'état de santé. Dans tous les cas, la réduction nécessite une formalisation par avenant au contrat de travail.

Définition

Au Luxembourg, l'**invalidité** désigne l'état d'une personne présentant une incapacité permanente, totale ou partielle, d'exercer une activité professionnelle en raison d'une altération de ses capacités physiques ou mentales. Cette invalidité relève de l'assurance pension et est reconnue par la **Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)**.

Elle se distingue de l'**inaptitude médicale**, qui est constatée par le médecin du travail compétent et qui peut conduire à un reclassement professionnel.

Le **statut de salarié handicapé** constitue une troisième qualification, reconnue aux personnes présentant une diminution d'au moins 30% de leur capacité de travail, ouvrant droit à des mesures spécifiques d'intégration professionnelle.

Questions fréquentes

Comment est compensée financièrement la perte de salaire liée à la réduction d'horaires ?

Dans le cadre du reclassement professionnel, le salarié perçoit une indemnité compensatoire de l'ADEM pour compenser la perte de salaire. Pour la reprise progressive thérapeutique, il continue de percevoir l'indemnité pécuniaire de maladie à 100% tout en travaillant à temps partiel.

L'employeur doit-il obligatoirement accepter une réduction d'horaires pour un salarié handicapé ?

L'employeur doit prendre des mesures appropriées, incluant éventuellement l'aménagement des horaires, pour les salariés ayant le statut de salarié handicapé, sauf si cela représente une charge disproportionnée qu'il doit pouvoir démontrer objectivement.

Quand un salarié invalide peut-il bénéficier d'une réduction de ses horaires de travail au Luxembourg ?

Un salarié peut bénéficier d'une réduction d'horaires dans trois situations : lors d'un reclassement professionnel interne après inaptitude constatée par le médecin du travail, s'il a le statut de salarié handicapé reconnu, ou dans le cadre d'une reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques avec accord de la CNS et de l'employeur.

Qui décide de la réduction du temps de travail lors d'un reclassement professionnel interne ?

C'est la Commission mixte qui décide de la réduction du temps de travail sur avis du médecin du travail compétent. Cette décision s'impose à l'employeur et peut aller jusqu'à 20% du temps initial, voire 75% à titre exceptionnel avec un minimum de 10 heures hebdomadaires.

Conditions d'exercice

La réduction des horaires pour cause d'invalidité n'est pas un droit automatique et suit des procédures spécifiques selon le dispositif applicable. Dans le cadre du **reclassement professionnel interne**, lorsqu'un salarié est déclaré inapte pour son poste mais capable d'exercer d'autres fonctions, le médecin du travail compétent peut proposer une réduction du temps de travail à la **Commission mixte**, qui prend la décision finale s'imposant à l'employeur.

Cette procédure s'applique aux employeurs occupant au moins 25 travailleurs, ou moins de 25 avec l'accord du salarié. Pour les salariés ayant le **statut de salarié handicapé** reconnu par la Commission médicale, l'employeur doit prendre des mesures appropriées pour permettre l'accès ou le maintien dans l'emploi, incluant potentiellement l'aménagement des horaires.

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** nécessite un certificat médical, l'accord de l'employeur et l'autorisation de la CNS après avis du Contrôle médical.

Modalités pratiques

Pour le reclassement professionnel interne, après l'avis du médecin du travail compétent, la Commission mixte décide la réduction du temps de travail qui ne peut excéder 20% du temps initial, ou jusqu'à 75% à titre exceptionnel. L'employeur dispose d'un délai de 12 mois pour procéder à l'adaptation par avenant au contrat. Le salarié perçoit une **indemnité compensatoire** de l'ADEM pour compenser la perte de salaire liée à la réduction. Des réévaluations médicales périodiques sont organisées.

Pour les salariés handicapés, l'employeur peut bénéficier d'aides financières de l'ADEM pour compenser les coûts des aménagements nécessaires, incluant la prise en charge partielle du salaire.

Pour la reprise progressive thérapeutique, le salarié continue de percevoir l'indemnité pécuniaire de maladie à 100% tout en travaillant à temps partiel, sur présentation de certificats médicaux continus. L'aménagement est temporaire et vise l'amélioration de l'état de santé en vue d'une reprise complète.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit privilégier le dialogue avec le salarié et le médecin du travail dès l'apparition de difficultés liées à l'état de santé. Il convient de documenter toutes les démarches entreprises, les propositions d'aménagement formulées et les justifications en cas d'impossibilité objective.

Pour les entreprises de **25 salariés et plus**, la procédure de reclassement professionnel est obligatoire en cas d'inaptitude constatée sur un poste occupé depuis au moins 3 ans ou avec certificat d'aptitude initial. L'employeur doit respecter scrupuleusement les décisions de la Commission mixte concernant les aménagements, sous peine de sanctions. En cas de refus d'un aménagement demandé par un salarié handicapé, l'employeur doit démontrer la charge disproportionnée que cela représenterait.

La traçabilité des échanges et des décisions est essentielle pour prévenir tout contentieux lié à une discrimination fondée sur le handicap ou l'état de santé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.551-1 à L.551-7 du Code du travail	Reclassement professionnel interne et externe, réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte
Articles L.552-1 à L.552-3 du Code du travail	Commission mixte, procédure de reclassement professionnel
Articles L.553-1 du Code du travail	Inaptitude médicale constatée par le médecin du travail compétent
Articles L.561-1 à L.562-2 du Code du travail	Statut de salarié handicapé, reconnaissance et mesures appropriées
Article 14 du Code de la sécurité sociale	Reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques avec accord CNS
Articles L.251-1 du Code du travail	Interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap
Article L.121-6 du Code du travail	Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail pour maladie (26 semaines)

La législation luxembourgeoise distingue clairement trois situations juridiques : l'inaptitude médicale donnant lieu à reclassement professionnel, le statut de salarié handicapé reconnu, et la pension d'invalidité relevant de la sécurité sociale. Chacune suit des procédures spécifiques et implique des acteurs différents (médecin du travail, Commission mixte, Commission médicale, CNAP). La

confusion entre ces dispositifs peut conduire à des erreurs procédurales graves. L'article L.326-1 n'existe pas dans le Code du travail luxembourgeois et ne peut donc pas servir de fondement juridique.

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.