

Peut-on adapter les horaires de travail en cas de handicap reconnu ?

Réponse courte

Oui, il est possible d'adapter les horaires de travail pour un salarié en situation de handicap reconnu au Luxembourg. Cette adaptation est conditionnée à la reconnaissance officielle du handicap par la commission médicale compétente et doit être demandée par écrit par le salarié, accompagnée des justificatifs nécessaires.

L'employeur a l'obligation d'examiner la demande et de mettre en place des mesures raisonnables, telles que des horaires individualisés, du temps partiel thérapeutique ou une flexibilité des heures, sauf si cela représente une charge disproportionnée pour l'entreprise. Tout refus doit être motivé par écrit et reposer sur des éléments objectifs.

Définition

L'adaptation des horaires de travail en cas de handicap reconnu désigne la modification, l'aménagement ou la flexibilité des horaires contractuels d'un salarié, afin de tenir compte de ses limitations fonctionnelles résultant d'un handicap officiellement reconnu. Cette mesure vise à permettre au salarié de remplir ses fonctions dans des conditions compatibles avec son état de santé, tout en assurant l'égalité de traitement et l'inclusion professionnelle.

Conditions d'exercice

L'adaptation des horaires de travail est conditionnée à la reconnaissance officielle du handicap par la Commission médicale compétente, conformément à l'article [L.541-1](#) du Code du travail. Le salarié doit disposer d'une décision administrative attestant de son statut de personne handicapée. L'obligation d'aménagement s'impose à l'employeur dès lors que le salarié en fait la demande et que l'adaptation est jugée raisonnable, c'est-à-dire qu'elle ne constitue pas une charge disproportionnée pour l'entreprise, compte tenu de sa taille, de ses ressources et de l'organisation du travail.

L'employeur peut solliciter un avis du médecin du travail, qui évalue la compatibilité des horaires proposés avec l'état de santé du salarié. L'avis du médecin du travail, bien que non contraignant, doit être pris en considération dans la décision d'adaptation.

Modalités pratiques

La demande d'adaptation des horaires doit être formulée par écrit par le salarié, accompagnée de la reconnaissance officielle du handicap et, le cas échéant, d'un avis médical motivé. L'employeur est tenu d'examiner la demande de bonne foi et de motiver tout refus par écrit, en démontrant l'impossibilité objective ou la charge disproportionnée que représenterait l'adaptation sollicitée.

Les adaptations peuvent prendre la forme d'horaires individualisés, de temps partiel thérapeutique, de flexibilité dans les heures d'arrivée et de départ, ou d'une répartition différente du temps de travail hebdomadaire. Toute modification doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, signé par les deux parties. L'employeur doit veiller à ce que l'adaptation ne porte pas atteinte à la rémunération, sauf accord exprès du salarié ou disposition médicale spécifique.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'instaurer un dialogue ouvert et confidentiel entre le salarié, l'employeur et le médecin du travail afin d'identifier les adaptations les plus appropriées. L'employeur doit privilégier des solutions individualisées, proportionnées aux besoins du salarié et compatibles avec l'organisation collective du travail. La confidentialité des informations médicales doit être strictement respectée.

En cas de désaccord sur la nature ou l'étendue des adaptations, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou la Commission consultative du travail et de l'emploi des personnes handicapées. Il est conseillé de documenter toutes les démarches et échanges relatifs à la demande d'adaptation, afin de prévenir tout contentieux ultérieur.

Cadre juridique

L'obligation d'adaptation des horaires de travail pour les salariés en situation de handicap est prévue par les articles [L.541-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois, ainsi que par la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées. La jurisprudence nationale confirme que l'employeur doit prendre toutes les mesures appropriées pour permettre au salarié handicapé d'accéder à l'emploi, de l'exercer et d'y progresser, sauf si ces mesures représentent une charge disproportionnée. Le refus injustifié d'adaptation peut constituer une discrimination prohibée par l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

L'employeur qui refuse une adaptation sans justification objective s'expose à des sanctions civiles et pénales pour discrimination fondée sur le handicap. Il est impératif de motiver tout refus par des éléments concrets et vérifiables.

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.