

Le salarié handicapé a-t-il droit à un aménagement spécifique de ses horaires ?

Réponse courte

Un salarié handicapé reconnu par la Commission médicale compétente a droit à un aménagement spécifique de ses horaires, sous réserve d'en faire la demande écrite et de la justifier par des éléments médicaux attestant du lien entre le handicap et le besoin d'adaptation. L'employeur doit examiner cette demande de façon individualisée et objective, et accorder l'aménagement sauf si cela représente une charge disproportionnée pour l'entreprise.

Les aménagements possibles incluent la flexibilité des horaires, la réduction du temps de travail, la modification des plages horaires ou l'instauration de pauses supplémentaires adaptées. Tout refus doit être motivé par écrit et notifié au salarié, qui peut saisir l'Inspection du travail en cas de désaccord.

Définition

Un salarié handicapé, au sens du droit luxembourgeois, est une personne reconnue comme telle par la Commission médicale compétente, conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées. Cette reconnaissance ouvre droit à des mesures spécifiques visant à compenser les conséquences du handicap dans le cadre professionnel.

L'aménagement des horaires de travail constitue une adaptation raisonnable destinée à garantir l'égalité de traitement et l'accès effectif à l'emploi des personnes handicapées. Ces mesures visent à supprimer ou réduire les obstacles liés au handicap dans l'organisation du travail, conformément à l'obligation d'aménagement raisonnable prévue par le Code du travail.

Conditions d'exercice

Le droit à un aménagement spécifique des horaires n'est pas automatique. Le salarié doit formuler une demande expresse, justifiée par des éléments médicaux attestant du lien entre le handicap et le besoin d'adaptation des horaires.

L'employeur est tenu d'examiner la demande de manière individualisée, objective et loyale. Il doit accorder l'aménagement sollicité, sauf si cela représente une charge disproportionnée pour l'entreprise, appréciée au regard de sa taille, de ses ressources et de l'organisation du travail. La charge de la preuve de l'impossibilité d'aménagement incombe à l'employeur, qui doit motiver toute décision de refus.

L'égalité de traitement, la non-discrimination et la traçabilité des démarches sont des obligations légales implicites à respecter tout au long du processus.

Modalités pratiques

Le salarié handicapé adresse sa demande d'aménagement des horaires par écrit, accompagnée d'un certificat médical détaillant les besoins spécifiques liés à son handicap. L'employeur organise un entretien avec le salarié, en présence du médecin du travail si nécessaire, afin d'identifier les adaptations appropriées.

Les aménagements peuvent inclure :

- la flexibilité des horaires d'arrivée et de départ,
- la réduction du temps de travail,
- la modification des plages horaires,
- l'instauration de pauses supplémentaires adaptées.

Toute décision de refus d'aménagement doit être motivée par écrit et notifiée au salarié. En cas de désaccord, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le Centre pour l'égalité de traitement. L'employeur doit assurer la traçabilité des échanges et décisions relatifs à la demande, et garantir la confidentialité des informations médicales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'adopter une approche individualisée, en tenant compte de la nature du handicap, des fonctions exercées et des contraintes organisationnelles. La concertation avec le médecin du travail, le délégué à l'égalité ou le délégué du personnel favorise la recherche de solutions adaptées.

L'employeur doit veiller à l'absence de toute discrimination directe ou indirecte à l'égard du salarié concerné. Un suivi régulier de l'aménagement accordé est conseillé afin d'ajuster les mesures en fonction de l'évolution de la situation du salarié. L'encadrement humain du processus et la documentation systématique de chaque étape sont essentiels pour garantir la conformité légale.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.241-10](#) (obligation d'aménagement raisonnable, égalité de traitement, traçabilité)
 - Article [L.251-1](#) et suivants (protection contre la discrimination, charge de la preuve)
 - Article [L.414-3](#) (rôle du médecin du travail dans l'adaptation du poste)
- **Loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées :**
 - Article 2 (définition du handicap)
 - Article 9 (obligation d'adaptation)
 - Article 10 (droits des personnes handicapées en matière d'emploi)
- **Loi du 7 janvier 2022 relative à l'égalité de traitement**
- **Directive 2000/78/CE** (transposée dans le droit luxembourgeois)
- **Jurisprudence luxembourgeoise** sur l'obligation d'aménagement raisonnable et la charge de la preuve

L'absence de réponse motivée de l'employeur à une demande d'aménagement d'horaires peut être assimilée à un refus discriminatoire et exposer l'entreprise à des sanctions civiles et administratives. Il est impératif de documenter chaque étape du processus, d'assurer la confidentialité des données médicales et de garantir un encadrement humain lors de l'examen des demandes.

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.