

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

## Réponse courte

Le **salarié handicapé** reconnu par la Commission médicale a droit à un **aménagement de ses horaires** au titre des « mesures appropriées » imposées à l'employeur par l'**article L.562-1(5)** du Code du travail, sauf charge disproportionnée.

La demande doit être **écrite** et justifiée par un certificat médical reliant le handicap au besoin d'adaptation. L'employeur l'examine de manière individualisée et objective, en concertation avec le **médecin du travail**.

Les aménagements possibles incluent **horaires flexibles**, temps de travail réduit, modification des plages, **pauses supplémentaires** ou télétravail partiel. Tout refus doit être **motivé par écrit**, la charge de la preuve d'une charge disproportionnée incombant à l'employeur.

En cas de désaccord, le salarié peut saisir l'**ITM** ou le **Centre pour l'égalité de traitement** (CET). La confidentialité des données médicales (RGPD) et l'absence de discrimination (article **L.251-1**) doivent être garanties.

## Définition

Le **salarié handicapé** est défini par l'**article L.561-1** du Code du travail comme toute personne présentant une **diminution de sa capacité de travail d'au moins 30 %** par suite d'un accident du travail, d'événements de guerre ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, et reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou en atelier protégé. Cette qualité est attribuée par la **Commission médicale** prévue à l'article **L.564-2**, conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

L'**aménagement raisonnable** désigne les mesures appropriées que l'employeur doit prendre, dans une situation concrète, pour permettre au salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou d'y être formé. Cette obligation, posée par l'**article L.562-1(5)** du Code du travail, vise à supprimer ou réduire les obstacles liés au handicap dans l'organisation du travail. Elle ne s'impose pas si elle constitue une **charge disproportionnée** pour l'employeur, sauf compensation suffisante par les mesures prévues à l'article 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il refuser un aménagement pour un salarié handicapé ?

L'employeur peut refuser uniquement en démontrant une charge disproportionnée. La charge de la preuve lui incombe (article L.253-2). Le refus injustifié constitue une discrimination fondée sur le handicap au sens de l'article L.251-1, ouvrant droit à recours.

### Le médecin du travail intervient-il dans l'aménagement handicap ?

Oui, l'avis du médecin du travail est obligatoirement sollicité pour évaluer la quotité, la durée et la compatibilité de l'aménagement avec le poste. Cette concertation est essentielle pour garantir une approche individualisée et objective conforme à l'article L.562-1(5).

### Le salarié handicapé a-t-il droit à un aménagement de ses horaires au Luxembourg ?

Oui, le salarié reconnu par la Commission médicale a droit à un aménagement de ses horaires au titre des mesures appropriées prévues à l'article L.562-1(5) du Code du travail, sauf charge disproportionnée. La demande doit être écrite et justifiée par un certificat médical.

### Que faire en cas de refus d'aménagement de poste pour handicap ?

En cas de désaccord, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM), le Centre pour l'égalité de traitement (CET) ou le tribunal du travail. La confidentialité des données médicales (RGPD) et la non-discrimination (L.251-1) doivent être garanties.

### Quelle reconnaissance préalable est nécessaire pour bénéficier d'un aménagement handicap ?

Le statut de salarié handicapé doit être reconnu par la Commission médicale (article L.564-2). Une diminution de capacité de travail d'au moins 30 % est requise (article L.561-1). Cette reconnaissance ouvre l'accès aux mesures appropriées prévues à l'article L.562-1(5).

### Quels types d'aménagements sont possibles pour un salarié handicapé ?

Les aménagements possibles incluent horaires flexibles, réduction du temps de travail, modification des plages, pauses supplémentaires, télétravail partiel ou allègement des tâches. Chaque mesure est examinée individuellement en concertation avec le médecin du travail.

## Conditions d'exercice

Le droit à un aménagement spécifique repose sur la reconnaissance officielle du handicap et sur une demande écrite documentée médicalement.

Condition	Exigence	Base légale
Reconnaissance	Statut de salarié handicapé (Commission médicale)	Art. <a href="#">L.561-1</a> et <a href="#">L.561-3</a>
Capacité de travail	Diminution ? 30 %	Art. <a href="#">L.561-1</a>
Justification médicale	Certificat reliant handicap et besoin d'adaptation	Art. <a href="#">L.562-1(5)</a>
Forme de la demande	Écrite, adressée à l'employeur	Pratique RH
Examen	Individualisé, objectif, loyal	Art. <a href="#">L.562-1(5)</a>
Charge de la preuve	À l'employeur pour la charge disproportionnée	Art. <a href="#">L.253-2</a>
Limite légale	Charge disproportionnée non compensée	Art. <a href="#">L.562-1(5)</a>

## Modalités pratiques

La procédure associe le **médecin du travail** et, si pertinent, le délégué à l'égalité ou le délégué du personnel. Les aménagements doivent être documentés et révisables selon l'évolution de la situation.

Étape	Modalité	Délai / Référence
Demande écrite du salarié	Avec certificat médical	Pas de délai légal type
Avis médical	Médecin du travail (consultation)	Sur convocation
Examen par l'employeur	Individualisé, objectif	Délai raisonnable
Décision	Acceptation / refus motivé	Notification écrite
Recours administratif	Inspection du travail et des mines	Sans délai forclusif type
Recours non-discrimination	Centre pour l'égalité de traitement	Loi du 28 nov. 2006
Recours juridictionnel	Tribunal du travail	Selon procédure de droit commun
Confidentialité	Données médicales protégées	RGPD + secret médical

Type d'aménagement	Exemple
Horaires flexibles	Décalage début/fin de journée
Temps de travail	Réduction temporaire ou définitive
Pauses	Pauses supplémentaires adaptées
Plages	Évitement heures pointe / transports
Lieu	Télétravail partiel
Charge	Allègement quantitatif des tâches

## Pratiques et recommandations

Adopter une **approche individualisée** tenant compte de la nature du handicap, des fonctions exercées et des contraintes organisationnelles, sans appliquer mécaniquement une grille standard.

Organiser systématiquement une **concertation avec le médecin du travail**, et associer si pertinent le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel pour identifier des solutions partagées.

Veiller à l'absence de toute **discrimination directe ou indirecte** liée au handicap, y compris les effets indirects d'une organisation standardisée (horaires fixes, plages obligatoires) qui pourraient désavantager le salarié.

Mettre en place un **suivi régulier** de l'aménagement (par exemple tous les 6 à 12 mois) pour ajuster les mesures en fonction de l'évolution médicale ou opérationnelle.

**Documenter chaque étape** : demande écrite, certificat médical, avis du médecin du travail, décision motivée, suivi. Cette traçabilité protège l'entreprise en cas de contentieux et constitue une preuve en cas de mise en cause de la non-discrimination.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.561-1</u> du Code du travail</b>	Définition du salarié handicapé (diminution capacité ? 30 %)
<b>Article <u>L.561-3</u> du Code du travail</b>	Procédure de reconnaissance par la Commission médicale
<b>Article <u>L.562-1(5)</u> du Code du travail</b>	Obligation d'aménagement raisonnable (mesures appropriées) sauf charge disproportionnée
<b>Article <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Principe de non-discrimination (handicap inclus)
<b>Article <u>L.252-3(2)</u> du Code du travail</b>	Mesures spécifiques pour personnes handicapées non discriminatoires
<b>Article <u>L.253-2</u> du Code du travail</b>	Aménagement de la charge de la preuve
<b>Loi modifiée du 28 novembre 2006</b>	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
<b>Loi modifiée du 12 septembre 2003</b>	Personnes handicapées (reconnaissance, statut)
<b>Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004</b>	Mesures de compensation de la charge (article 26)

L'absence de réponse motivée à une demande d'aménagement peut être qualifiée de discrimination indirecte et exposer l'employeur à une action judiciaire avec aménagement de la charge de la preuve à son détriment. La documentation systématique de chaque étape et la confidentialité des données médicales sont essentielles pour sécuriser la procédure.

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.