

# Peut-on prévoir une réduction horaire comme mesure d'accompagnement du handicap ?

## Réponse courte

Oui, il est possible de prévoir une réduction horaire comme mesure d'accompagnement du handicap pour un salarié reconnu officiellement comme personne handicapée au Luxembourg. Cette adaptation du temps de travail fait partie des aménagements raisonnables que l'employeur doit envisager, sous réserve que la demande soit justifiée médicalement et qu'elle ne constitue pas une charge disproportionnée pour l'entreprise.

La réduction horaire doit être appuyée par un certificat médical et l'avis du médecin du travail, et peut être temporaire ou permanente. La rémunération est en principe ajustée proportionnellement à la réduction du temps de travail, sauf accord plus favorable. L'employeur doit motiver tout refus par écrit et respecter la confidentialité ainsi que l'égalité de traitement.

## Définition

La réduction horaire constitue une adaptation du temps de travail visant à diminuer la durée hebdomadaire ou journalière de prestation d'un salarié reconnu comme personne handicapée. Cette mesure d'accompagnement relève des aménagements raisonnables imposés à l'employeur afin de permettre au salarié de conserver ou d'accéder à un emploi, conformément à l'article [L.241-10](#) du Code du travail. Elle vise à compenser les limitations fonctionnelles résultant du handicap, tout en maintenant l'employabilité et l'intégration professionnelle.

## Conditions d'exercice

La réduction horaire en tant que mesure d'accompagnement du handicap n'est envisageable que pour les salariés disposant d'une reconnaissance officielle du statut de personne handicapée délivrée par la Commission médicale du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) ou par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (CORP). L'employeur est tenu d'examiner toute demande d'aménagement, y compris la réduction horaire, dès lors qu'elle est justifiée par l'état de santé du salarié et qu'elle ne constitue pas une charge disproportionnée pour l'entreprise, au regard de sa taille, de ses ressources et de l'organisation du travail.

La demande doit être appuyée par un certificat médical détaillé, précisant la nécessité et la nature de la réduction horaire. L'avis du médecin du travail est déterminant pour apprécier la compatibilité de la mesure avec la santé du salarié et les exigences du poste.

## Modalités pratiques

La procédure débute par une demande écrite du salarié, accompagnée des justificatifs médicaux requis. L'employeur sollicite ensuite l'avis du médecin du travail, qui peut recommander une réduction horaire temporaire ou permanente, en précisant la quotité et la durée. L'employeur doit motiver par écrit tout refus, en démontrant l'impossibilité objective de mettre en œuvre la mesure sans préjudice grave pour l'organisation ou la viabilité de l'entreprise.

La réduction horaire peut prendre la forme d'une diminution du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires, d'une adaptation des horaires ou d'une répartition différente du temps de travail. Le maintien de la rémunération dépend du type de réduction accordée : en principe, la rémunération est ajustée proportionnellement à la réduction du temps de travail, sauf disposition conventionnelle ou accord spécifique plus favorable.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer la réduction horaire dans un avenant au contrat de travail, précisant la durée, les modalités de réversibilité et les conséquences sur la rémunération et les droits sociaux. L'employeur doit veiller à la confidentialité des informations médicales et à l'absence de discrimination à l'égard du salarié concerné.

La concertation avec le salarié, le médecin du travail et, le cas échéant, la délégation du personnel, permet d'identifier la solution la plus adaptée. Il est conseillé de documenter chaque étape du processus afin de garantir la traçabilité des décisions et de prévenir tout contentieux.

## Cadre juridique

La réduction horaire comme mesure d'accompagnement du handicap est encadrée par les articles [L.241-10](#) à [L.241-13](#) du Code du travail, relatifs à l'obligation d'aménagement raisonnable. La loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et la jurisprudence nationale imposent à l'employeur de justifier tout refus d'aménagement par des motifs objectifs et proportionnés. L'article [L.326-1](#) du Code du travail précise les modalités de consultation du médecin du travail. Les droits à la non-discrimination et à l'égalité de traitement sont garantis par l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

L'absence de réponse motivée ou le refus injustifié d'une réduction horaire peut exposer l'employeur à des sanctions civiles et administratives pour discrimination fondée sur le handicap.

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.