Une réduction horaire peut-elle accompagner un salarié en situation de 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 au titre de l'loi du 12 septembre 2003 sur les personnes handicapées, sous réserve que la demande soit justifiée médicalement et qu'elle ne constitue pas une charge disproportionnée pour l'entreprise (taille, ressources, organisation).

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 disposition conventionnelle plus favorable. L'employeur doit **motiver** tout refus par écrit, respecter la confidentialité des données médicales et garantir l'égalité de traitement. Un avenant au contrat formalise la mesure, avec indication de sa durée, de la quotité d'heures et des modalités de réversibilité. Un refus non motivé peut être qualifié de discrimination prohibée.

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 la loi du 12 septembre 2003 sur les personnes handicapées. Elle vise à compenser les **limitations fonctionnelles** résultant du handicap, tout en maintenant l'**employabilité** et l'intégration professionnelle.

Questions fréquentes

Comment formaliser une réduction horaire pour handicap ?

La mesure est formalisée par un avenant au contrat précisant la durée, la quotité d'heures, les modalités de réversibilité et les conséquences sur la rémunération et les droits sociaux. Un certificat médical et l'avis du médecin du travail sont indispensables.

La réduction horaire est-elle temporaire ou permanente ?

La réduction horaire peut être temporaire ou permanente selon l'évolution médicale et opérationnelle. Un suivi régulier permet d'ajuster la quotité. L'avenant au contrat précise la durée et les modalités de réversibilité pour garantir la sécurité juridique.

La rémunération est-elle ajustée en cas de réduction horaire pour handicap ?

En principe, la rémunération est ajustée proportionnellement à la réduction du temps de travail, sauf disposition conventionnelle plus favorable. La participation étatique au salaire (40 % à 100 %) peut compenser une partie de l'écart selon la perte de rendement.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le médecin du travail doit-il être consulté pour une réduction horaire handicap ?

Oui, l'avis du médecin du travail est obligatoire (article L.326-1 du Code du travail) pour évaluer la quotité, la durée et la compatibilité avec le poste. La concertation tripartite avec le salarié et la délégation du personnel renforce la qualité de la décision.

Un refus de réduction horaire pour handicap est-il discriminatoire ?

Un refus non motivé ou non démontré peut être qualifié de discrimination prohibée fondée sur le handicap (articles L.251-1 et suivants du Code du travail). L'employeur doit motiver par écrit en démontrant la charge disproportionnée objective.

Une réduction horaire peut-elle accompagner un salarié handicapé ?

Oui, la réduction horaire fait partie des aménagements raisonnables que l'employeur doit envisager au titre de la loi du 12 septembre 2003 sur les personnes handicapées. La demande doit être justifiée médicalement et ne pas constituer une charge disproportionnée.

Conditions d'exercice

La réduction horaire comme mesure d'accompagnement suppose une reconnaissance officielle du statut et une justification médicale solide.

Condition	Exigence
Statut	Reconnaissance travailleur handicapé
Justification	Certificat médical détaillé
Avis médical	Médecin du travail consulté
Limite	Aménagement raisonnable (hors charge disproportionnée)
Refus	Motivé par écrit, preuves objectives

Modalités pratiques

La mesure est instruite après demande écrite du salarié. Elle est formalisée par avenant en cas d'accord.

Paramètre	Règle
Demande	Écrite, justificatifs médicaux
Avis médecin du travail	Quotité, durée, compatibilité
Formes de réduction	Heures/jour, heures/semaine, répartition
Rémunération	Ajustée prorata (sauf disposition plus favorable)
Formalisation	Avenant au contrat
Durée	Temporaire ou permanente

Le refus est motivé par écrit en démontrant l'impossibilité objective sans préjudice grave à l'organisation. Le salarié peut saisir l'ITM ou le tribunal du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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, en application du RGPD et de la loi du 1er août 2018. La **concertation tripartite** avec le salarié, le médecin du travail et, le cas échéant, la délégation du personnel permet d'identifier la solution la plus adaptée aux contraintes fonctionnelles et organisationnelles. Il est conseillé de documenter chaque étape du processus (demande, certificats, avis médical, arbitrage, décision, suivi) afin de garantir la **traçabilité** et de prévenir tout contentieux. Un **suivi régulier** de la mesure permet d'ajuster la quotité selon l'évolution de la situation médicale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 12 septembre 2003 sur les personnes handicapées	Aménagement raisonnable obligatoire
Art. L.251-1 s. Code du travail	Non-discrimination en emploi
Art. L.326-1 Code du travail	Consultation du médecin du travail
Loi 12 septembre 2003	Personnes handicapées
Articles L.251-1 et suivants du Code du travail	Transposition directive 2000/78/CE sur l'égalité en emploi

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.