

# Un employeur peut-il refuser un aménagement horaire pour handicap reconnu ?

## Réponse courte

Un employeur peut refuser un **aménagement horaire** sollicité par un salarié en situation de handicap reconnu uniquement si ce refus est objectivement justifié au regard de la **charge disproportionnée**. Le refus doit reposer sur l'impossibilité de mettre en œuvre l'aménagement sans préjudice grave pour l'organisation ou la viabilité de l'entreprise, et il doit être **motivé**, documenté et fondé sur des éléments vérifiables (coût, taille, ressources, impact technique).

L'employeur est tenu d'examiner la demande de **bonne foi**, d'engager un dialogue avec le salarié, de consulter le médecin du travail et de rechercher des solutions alternatives si nécessaire. L'loi du 12 septembre 2003 sur les personnes handicapées pose le principe de l'aménagement raisonnable, et l'article L.251-1 prohibe toute discrimination fondée sur le handicap. Un refus non motivé ou discriminatoire expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. La charge de la preuve du caractère disproportionné de la mesure incombe à l'employeur.

## Définition

L'**aménagement horaire** pour un salarié en situation de handicap reconnu désigne toute adaptation de l'organisation du temps de travail visant à compenser les **limitations fonctionnelles** résultant du handicap. Cette mesure concerne les salariés dont le handicap a été officiellement reconnu par la **Commission médicale** du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) ou par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR). L'objectif est d'assurer l'**égalité de traitement** et l'accès effectif à l'emploi, conformément au droit luxembourgeois sur la **protection des personnes handicapées**.

## Questions fréquentes

### Faut-il consulter le médecin du travail avant de refuser un aménagement ?

Oui, la consultation du médecin du travail est essentielle pour évaluer la pertinence et la faisabilité de l'adaptation. Cet avis médical objectif permet d'identifier des alternatives (télétravail partiel, modification des plages, réduction de quotité) et sécurise la décision finale.

### Quelle procédure suivre avant de refuser un aménagement handicap ?

L'employeur doit examiner la demande de bonne foi, dialoguer avec le salarié, consulter le médecin du travail et rechercher des solutions alternatives. Cette démarche démontre la bonne foi et prévient une qualification ultérieure de discrimination fondée sur le handicap (article L.251-1).

### Quelles sanctions en cas de refus discriminatoire pour handicap ?

Un refus non motivé ou discriminatoire expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales et à une condamnation pour discrimination fondée sur le handicap. La charge de la preuve du caractère disproportionné de la mesure incombe à l'employeur (loi du 12 septembre 2003).

### Quels recours pour le salarié en cas de refus d'aménagement handicap ?

Le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail. Il peut également alerter la délégation du personnel, voire le Centre pour l'égalité de traitement. La traçabilité de la procédure est essentielle pour étayer le recours.

### Sur quoi peut reposer un refus d'aménagement pour handicap ?

Le refus repose sur la démonstration d'une charge disproportionnée appréciée selon la taille de l'entreprise, ses ressources et son organisation. La charge de la preuve incombe à l'employeur. Un refus stéréotypé ou non motivé constitue une discrimination prohibée par l'article L.251-1.

### Un employeur peut-il refuser un aménagement horaire pour handicap reconnu ?

Oui, mais uniquement si le refus est objectivement justifié au regard d'une charge disproportionnée. Le refus doit reposer sur l'impossibilité d'aménager sans préjudice grave pour l'organisation, être motivé et fondé sur des éléments vérifiables (coût, taille, ressources, impact technique).

## Conditions d'exercice

Un refus suppose un examen individualisé de bonne foi et une justification objective liée à une charge disproportionnée pour l'entreprise.

Condition	Règle
Reconnaissance salarié	Statut officiel de travailleur handicapé
Examen employeur	De bonne foi, individualisé
Médecin du travail	Avis sollicité
Charge disproportionnée	Appréciée selon taille, ressources, organisation
Preuve	À la charge de l'employeur

## Modalités pratiques

Le refus doit être notifié par écrit, motivé, après dialogue. Le salarié peut contester.

Étape	Règle
Demande	Écrite, motivée médicalement
Dialogue	Recherche de solutions alternatives
Avis médical	Médecin du travail consulté
Décision	Notifiée dans un délai raisonnable
Refus	Motivé, éléments vérifiables
Recours	<u>ITM</u> ou tribunal du travail

L'employeur peut demander des informations complémentaires dans le respect du secret médical. La traçabilité des démarches (demande, avis, décision, recherche d'alternatives) est essentielle en cas de contentieux.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de documenter l'ensemble de la procédure, depuis la réception de la demande jusqu'à la décision finale, en conservant tous les échanges et avis médicaux. L'employeur doit privilégier le **dialogue** et rechercher des **solutions alternatives** si l'aménagement initialement sollicité s'avère impossible (télétravail partiel, modification des plages, réduction de la quotité). La **consultation du médecin du travail** est essentielle pour évaluer la pertinence et la faisabilité de l'adaptation. Un refus non motivé ou discriminatoire expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales** ainsi qu'à une condamnation pour **discrimination fondée sur le handicap**. Il est conseillé d'informer régulièrement les responsables hiérarchiques et les représentants du personnel des obligations légales et de garantir la **traçabilité** de toutes les démarches entreprises. L'encadrement humain de la procédure doit être assuré à chaque étape, afin de respecter la dignité et les droits du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 12 septembre 2003 sur les personnes handicapées	Aménagement raisonnable obligatoire
Art. <a href="#">L.251-1</a> s. Code du travail	Non-discrimination fondée sur le handicap
Art. <a href="#">L.414-2</a> (3) Code du travail	Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement
Art. <a href="#">L.326-1</a> Code du travail	Rôle du médecin du travail
Art. <a href="#">L.414-3</a> Code du travail	Consultation de la délégation
Loi 12 septembre 2003	Personnes handicapées

Un refus d'aménagement horaire pour handicap reconnu doit toujours être exceptionnel, strictement motivé et reposer sur des éléments objectifs et vérifiables. Toute décision arbitraire ou insuffisamment justifiée peut être requalifiée en discrimination et entraîner des conséquences juridiques graves pour l'employeur, y compris des sanctions civiles et pénales. L'égalité de traitement, la traçabilité des démarches et l'encadrement humain sont des obligations légales à respecter scrupuleusement.

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.