

Existe-t-il un recours en cas de refus d'aménagement horaire pour motif médical ?

Réponse courte

Oui, un recours existe en cas de refus d'aménagement horaire pour motif médical. Le salarié peut saisir la Commission mixte prévue à l'article [L.326-3](#) du Code du travail dans un délai de quinze jours à compter de la notification du refus ou de l'expiration du délai de réponse de l'employeur. La Commission rend un avis motivé, qui, bien que non contraignant, peut être utilisé en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

Le salarié conserve également la possibilité de saisir directement le tribunal du travail, notamment en cas de discrimination fondée sur l'état de santé ou de non-respect de l'obligation d'aménagement raisonnable. L'employeur doit pouvoir justifier objectivement son refus et respecter la procédure, sous peine de voir sa responsabilité engagée.

Définition

L'aménagement horaire pour motif médical est la possibilité offerte à un salarié, dont l'état de santé le requiert, d'obtenir une adaptation de ses horaires de travail. Cette adaptation vise à permettre la poursuite de l'activité professionnelle dans des conditions compatibles avec les limitations médicales du salarié, sur la base d'un certificat établi par le médecin du travail.

Le refus de l'employeur d'accorder cet aménagement ouvre droit à un recours spécifique, encadré par le Code du travail luxembourgeois. Ce recours vise à garantir l'égalité de traitement et la protection de la santé du salarié.

Conditions d'exercice

Le salarié doit disposer d'un contrat de travail en cours et présenter une demande écrite d'aménagement horaire, motivée par des raisons médicales. Cette demande doit obligatoirement être accompagnée d'un avis écrit du médecin du travail, précisant la nature, la justification médicale et la durée de l'aménagement sollicité.

L'employeur est tenu d'examiner la demande de bonne foi et de motiver tout refus, en s'appuyant sur des éléments objectifs. Le recours n'est ouvert que si la demande initiale respecte ces conditions formelles et si le refus de l'employeur est explicite ou résulte de son silence à l'issue du délai légal de réponse.

Modalités pratiques

En cas de refus d'aménagement horaire, le salarié peut saisir la Commission mixte prévue à l'article [L.326-3](#) du Code du travail. La saisine doit être effectuée dans un délai de quinze jours à compter de la notification du refus ou de l'expiration du délai de réponse de l'employeur, qui est également de quinze jours à compter de la demande.

La Commission mixte, composée de représentants des employeurs et des salariés, examine la situation et rend un avis motivé. Cet avis n'a pas de force contraignante mais constitue un élément d'appréciation en cas de contentieux devant le tribunal du travail. Le salarié conserve la possibilité de saisir directement le tribunal du travail pour contester le refus, notamment en cas de discrimination fondée sur l'état de santé ou de non-respect de l'obligation d'aménagement raisonnable.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser toute demande d'aménagement horaire par écrit, en y joignant systématiquement l'avis du médecin du travail. L'employeur doit répondre par écrit et motiver tout refus, en se fondant sur des critères objectifs tels que l'organisation du service, l'impossibilité technique ou le coût disproportionné.

En cas de litige, la charge de la preuve du respect de la procédure incombe à l'employeur. Il est conseillé d'engager un dialogue avec le salarié et le médecin du travail afin d'identifier des solutions alternatives. Le recours à la Commission mixte doit être privilégié avant toute action judiciaire, car il favorise une résolution amiable et rapide du différend. L'égalité de traitement et la traçabilité des échanges doivent être assurées tout au long de la procédure.

Cadre juridique

Les droits et obligations relatifs à l'aménagement horaire pour motif médical sont encadrés par les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.326-1** : Droit à l'aménagement du temps de travail pour raisons médicales, sur avis du médecin du travail.
- **Article L.326-2** : Procédure de demande, obligations de motivation de l'employeur, délais de réponse.
- **Article L.326-3** : Saisine de la Commission mixte, composition, modalités et effets de l'avis rendu.
- **Article L.241-1** et **L.251-1** : Interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé, obligation d'aménagement raisonnable.
- **Article L.312-1** : Obligation générale de sécurité et de protection de la santé des salariés.

La procédure de saisine de la Commission mixte et les délais applicables sont précisés par voie réglementaire. La jurisprudence nationale rappelle l'obligation pour l'employeur de rechercher des aménagements raisonnables et de justifier toute impossibilité de les mettre en œuvre, sous peine de voir sa responsabilité engagée.

Le non-respect de la procédure d'aménagement horaire pour motif médical peut exposer l'employeur à des sanctions civiles, notamment en cas de discrimination ou de licenciement abusif fondé sur l'état de santé du salarié. Il est essentiel de documenter chaque étape et de garantir l'intervention du médecin du travail et, le cas échéant, d'un encadrement humain dans la gestion du dossier.

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.