Quelles voies de recours le salarié peut-il exercer en cas de refus d'aménagement horaire pour motif médical ?

Réponse courte

Plusieurs voies de recours coexistent selon la situation. Contre un avis du **médecin du travail**, le salarié peut demander un **réexamen** au médecin-chef de division santé au travail dans **40 jours**, puis former recours devant le **Conseil arbitral des assurances sociales** (art. L.327-1).

En cas d'**inaptitude** au dernier poste, sous conditions d'ancienneté ou de certificat d'aptitude, le médecin du travail saisit la **Commission mixte** qui décide d'un **reclassement professionnel** interne ou externe (L.326-9 §5, L.551-1, L.552-1). Hors inaptitude, cette procédure ne s'applique pas.

Le salarié peut saisir le **tribunal du travail** pour **discrimination fondée sur le handicap** (L.251-1) ou licenciement abusif. La charge de la preuve est inversée au bénéfice du salarié (L.253-2).

L'**ITM** peut être saisie pour signalement et la **délégation du personnel** veille au respect de l'égalité de traitement (L.414-2 §3).

Définition

L'**aménagement horaire pour motif médical** désigne toute adaptation de l'organisation du temps de travail rendue nécessaire par l'**état de santé** du salarié, sur la base d'un avis du **médecin du travail** dans le cadre des articles L.326-1 et suivants du Code du travail.

Il faut distinguer trois situations juridiques distinctes : la simple **proposition d'adaptation du poste** par le médecin du travail (L.326-9 §2), l'**inaptitude** déclarée au dernier poste ouvrant la procédure de **reclassement professionnel** (L.326-9 §5, L.551-1), et l'**aménagement raisonnable** au profit du travailleur handicapé reconnu (loi modifiée du 12 septembre 2003).

À chaque situation correspond un cadre de recours spécifique. La « Commission mixte » n'intervient que dans la procédure de reclassement professionnel, jamais comme organe général de recours contre un refus d'aménagement horaire.

Questions fréquentes

L'avis du médecin du travail s'impose-t-il à l'employeur ?

Les avis du médecin du travail sur l'aptitude ou l'inaptitude s'imposent à l'employeur. En revanche, les propositions d'adaptation ne sont contraignantes que dans la mesure du possible. L'employeur ne peut continuer à employer un salarié déclaré inapte (article L.326-9 §3).

Le salarié peut-il agir pour discrimination fondée sur le handicap ?

Oui, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour discrimination fondée sur le handicap (article L.251-1) ou licenciement abusif. La charge de la preuve est aménagée en sa faveur (L.253-2). Le délai d'action contre un licenciement abusif est de 3 mois (L.124-11).

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

Quand la procédure de reclassement professionnel s'applique-t-elle ?

La procédure de reclassement professionnel (L.551-1, L.552-1) ne s'applique qu'en cas d'inaptitude au dernier poste constatée par le médecin du travail (L.326-9 §5), sous conditions d'ancienneté. Hors inaptitude, cette procédure n'est pas mobilisable comme recours général.

Quel délai pour contester un avis du médecin du travail ?

Le salarié peut demander un réexamen au médecin-chef de division santé au travail dans un délai de 40 jours, conformément à l'article L.327-1 du Code du travail. Ce recours n'est pas suspensif. Un nouveau recours devant le Conseil arbitral est ensuite ouvert sous 15 jours.

Quel rôle pour la Commission mixte en cas d'inaptitude ?

La Commission mixte décide d'un reclassement professionnel interne ou externe (L.552-1) lorsqu'elle est saisie par le médecin du travail en cas d'inaptitude au dernier poste. Elle n'intervient pas comme organe général de recours contre un refus d'aménagement horaire.

Quelles voies de recours en cas de refus d'aménagement horaire pour motif médical ?

Plusieurs voies coexistent : réexamen de l'avis médical (40 jours, L.327-1), recours au Conseil arbitral des assurances sociales, action devant le tribunal du travail pour discrimination (L.251-1), saisine ITM ou délégation du personnel (L.414-2 §3). La charge de la preuve est inversée.

Conditions d’exercice

Les voies de recours dépendent de la qualification juridique exacte de la demande et du refus.

Situation	Voie de recours principale	Délai
Refus d'une simple proposition d'adaptation	Tribunal du travail (action en responsabilité, discrimination)	Selon nature de l'action
Contestation d'un avis ou constat du médecin du travail	Réexamen médecin-chef division santé au travail	**40 jours** (L.327-1)
Inaptitude au dernier poste constatée	Saisine Commission mixte par médecin du travail (reclassement)	Conditions L.326-9 §5
Refus d'aménagement raisonnable (handicap reconnu)	Action en discrimination + signalement ministre	Action en justice
Licenciement consécutif au refus	Tribunal du travail (licenciement abusif)	**3 mois** (L.124-11)

Modalités pratiques

La procédure dépend de la nature précise du recours envisagé.

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

Étape	Instance compétente	Délai / Effet
Réexamen avis médical	Médecin-chef division santé au travail	40 jours, non suspensif
Recours contre décision médicale	Conseil arbitral des assurances sociales	15 jours après notification
Appel	Conseil supérieur des assurances sociales	15 jours après jugement
Reclassement professionnel	Commission mixte (L.552-1)	Sur saisine du médecin du travail
Action en discrimination	Tribunal du travail	Charge de la preuve inversée (L.253-2)
Signalement administratif	ITM	Sans délai

L'employeur ne peut continuer à employer un salarié déclaré **inapte** à un poste (art. L.326-9 §3) et doit, dans la mesure du possible, l'**affecter à un autre poste** (§4). Les avis du médecin du travail s'imposent à l'employeur dans leur dimension d'**aptitude/inaptitude**, mais les **propositions d'adaptation** ne sont contraignantes que « dans la mesure du possible ».

Pratiques et recommandations

Toute demande d'aménagement horaire doit être formalisée **par écrit** et accompagnée d'un **avis circonstancié du médecin du travail**. L'employeur est tenu de répondre par écrit en motivant son refus par des critères objectifs (organisation, impossibilité technique, charge disproportionnée pour l'aménagement raisonnable).

Avant tout recours contentieux, le dialogue avec le **médecin du travail**, la **délégation du personnel** et le **délégué à l'égalité** (L.414-15) doit être privilégié pour rechercher des solutions alternatives. L'**ITM** peut être saisie à des fins de conseil ou de signalement (L.414-2 §2 point 3).

En cas de **discrimination présumée fondée sur le handicap**, la charge de la preuve est inversée (art. L.253-2) : il appartient à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination, ce qui renforce l'efficacité du recours juridictionnel.

La traçabilité documentaire est essentielle : l'employeur doit conserver les avis médicaux, échanges écrits, propositions alternatives et motivation du refus, ces pièces étant déterminantes en cas de contentieux.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.311-1 et L.312-1	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Art. L.326-5	Examens médicaux à la demande du salarié, employeur ou délégation
Art. L.326-9	Inaptitude au poste, étude du poste, propositions d'adaptation, obligation d'affectation
Art. L.327-1	Demande en réexamen auprès du médecin-chef de division (40 jours), recours Conseil arbitral
Art. L.551-1	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste
Art. L.552-1	Compétences et composition de la Commission mixte
Art. L.251-1	Interdiction des discriminations (handicap, âge, religion, orientation sexuelle, etc.)
Art. L.253-2	Renversement de la charge de la preuve en matière de discrimination
Art. L.414-2 §3	Délégation du personnel : veille au respect de l'égalité de traitement
Art. L.414-15	Délégué à l'égalité : missions et attributions
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Aménagement raisonnable au profit des personnes handicapées

La « Commission mixte » est compétente exclusivement pour les décisions de reclassement professionnel et n'est pas un organe général de recours contre un refus d'aménagement horaire. Toute confusion sur ce point peut entraîner la forclusion ou l'irrecevabilité du recours engagé.

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.