

# L'employeur est-il tenu de respecter un horaire recommandé par un certificat médical ?

## Réponse courte

L'employeur est tenu de respecter un horaire recommandé par un certificat médical uniquement si ce certificat émane du médecin du travail, sauf impossibilité objectivement justifiée. Dans ce cas, il doit organiser une concertation avec le salarié et documenter toutes les démarches entreprises, en motivant par écrit tout refus d'aménagement.

Si le certificat provient du médecin traitant, il n'a pas de force contraignante immédiate mais doit être pris en considération dans le cadre de l'obligation générale de sécurité et de santé. L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement et à l'absence de discrimination, et il est recommandé de solliciter l'avis du médecin du travail en cas de doute.

## Définition

Un certificat médical peut recommander un aménagement d'horaire de travail pour un salarié, notamment lors d'une reprise après maladie, en cas d'affection chronique ou de handicap. Cette recommandation vise à adapter les conditions de travail du salarié à son état de santé, sans pour autant constituer une incapacité totale de travail. L'horaire recommandé peut concerner la réduction du temps de travail, la modification des plages horaires ou l'exclusion de certains types d'horaires, tels que le travail de nuit ou les horaires fractionnés.

## Conditions d'exercice

L'obligation de l'employeur de respecter un horaire recommandé dépend de la provenance du certificat médical et du respect des procédures prévues par le Code du travail luxembourgeois. Si le certificat émane du médecin du travail, notamment à l'issue d'une visite de reprise ou d'une visite périodique, l'employeur doit respecter les préconisations, sauf impossibilité objectivement justifiée, conformément à l'article [L.326-2](#) du Code du travail.

Un certificat établi par un médecin traitant n'a pas de force contraignante immédiate, mais doit être pris en considération dans le cadre de l'obligation générale de sécurité et de santé prévue à l'article [L.312-1](#). L'employeur doit également veiller à l'égalité de traitement entre les salariés et à l'absence de discrimination fondée sur l'état de santé, conformément aux articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#).

Lorsque le médecin du travail émet un avis d'aptitude avec réserves ou restrictions, l'employeur doit rechercher, en concertation avec le salarié et le médecin du travail, les modalités d'aménagement du poste ou de l'horaire. Le refus d'appliquer les recommandations doit être motivé par l'impossibilité objective de mise en œuvre, après examen des possibilités de reclassement.

## Modalités pratiques

Le salarié transmet le certificat médical à l'employeur, qui doit en assurer la confidentialité et le transmettre sans délai au service de santé au travail compétent, conformément à l'article [L.326-2](#). Si le certificat émane du médecin du travail, l'employeur organise une concertation avec le salarié et, le cas échéant, les représentants du personnel, pour examiner les modalités d'application de l'horaire recommandé.

L'employeur doit documenter toutes les démarches entreprises pour rechercher des solutions d'aménagement, notamment en cas de refus. Si l'aménagement d'horaire est possible, il doit être formalisé par un avenant au contrat de travail ou par une décision unilatérale notifiée au salarié. En cas d'impossibilité, l'employeur informe le salarié et le médecin du travail par écrit, en exposant les motifs précis. Le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou le médecin-inspecteur du travail en cas de désaccord.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'adopter une démarche proactive en matière d'aménagement d'horaires pour raisons médicales, afin de limiter les risques de contentieux pour discrimination ou manquement à l'obligation de sécurité. La traçabilité des échanges et des démarches entreprises est essentielle pour assurer la conformité et la transparence du processus.

L'employeur doit veiller à ne pas porter atteinte à la vie privée du salarié lors de la gestion des certificats médicaux et à respecter le secret médical, conformément à l'article [L.261-1](#). En cas de doute sur la portée du certificat médical, il est conseillé de solliciter l'avis du médecin du travail, seul compétent pour apprécier l'aptitude du salarié et recommander des aménagements contraignants. L'employeur ne peut exiger du salarié la reprise du travail à temps plein ou selon l'horaire habituel si le médecin du travail a émis des réserves ou restrictions.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.312-1](#) (obligation générale de sécurité et de santé)
- Article [L.326-2](#) (prise en compte des avis du médecin du travail et justification des refus)
- Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
- Article [L.251-1](#) (interdiction de discrimination)
- Article [L.261-1](#) (protection des données et secret médical)

- **Loi du 17 juillet 2020 sur la santé au travail**

- **Jurisprudence luxembourgeoise** (responsabilité de l'employeur en cas de non-respect injustifié des recommandations du médecin du travail)

L'employeur doit impérativement motiver par écrit tout refus d'aménagement d'horaire recommandé par le médecin du travail et démontrer l'impossibilité objective de mise en œuvre, sous peine d'engager sa responsabilité pour manquement à l'obligation de sécurité et de s'exposer à des sanctions pour discrimination.

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.