Un salarié peut-il obtenir un aménagement d'horaires pour raisons de santé mentale ?

Réponse courte

Au Luxembourg, aucun **droit subjectif autonome** à un aménagement d'horaires pour raisons de santé mentale n'existe. La demande s'inscrit dans l'**obligation générale de l'employeur** d'assurer la santé physique et **psychique** des salariés (Art. L.312-1 et L.312-2(3) du Code du travail).

Le salarié peut formuler une demande écrite, accompagnée d'un certificat médical sans diagnostic. Le **médecin du travail** joue un rôle clé : il peut être saisi (Art. L.326-5) et proposer une **adaptation du poste** (Art. L.326-9).

L'employeur examine la demande de bonne foi en pesant les besoins du salarié et ceux de l'entreprise. En cas d'accord, les modalités sont formalisées par **avenant au contrat**. La modification unilatérale du contrat n'est pas possible sans accord du salarié.

En cas d'incapacité avérée d'exécuter le poste, la voie est celle du **reclassement professionnel** via la **Commission mixte** (Art. L.551-1 et L.552-1), qui peut décider une réduction du temps de travail.

Définition

L'**aménagement d'horaires** pour raisons de santé mentale désigne toute modification, temporaire ou durable, de l'organisation du temps de travail d'un salarié motivée par la nécessité de préserver ou de restaurer sa **santé psychique**. Cette adaptation peut concerner les horaires de début et de fin de journée, la répartition hebdomadaire, une réduction du temps de travail ou le recours au **télétravail**.

L'objectif est de permettre au salarié de poursuivre son activité tout en tenant compte de ses besoins de santé, et de prévenir l'aggravation de son état. Cette mesure participe au **maintien dans l'emploi** et à la prévention des **risques psychosociaux** (RPS).

À noter : les **formules souples de travail** prévues à l'Art. L.236-1 (introduites par la loi du 15 août 2023) sont réservées aux salariés parents d'un enfant de moins de 9 ans ou aidants d'un membre de famille gravement malade. Elles ne s'appliquent donc pas directement à la santé mentale du salarié lui-même.

Questions fréquentes

Faut-il un diagnostic médical pour demander un aménagement santé mentale ?

Non, le certificat médical attestant de la nécessité d'aménagement ne doit pas comporter le diagnostic. Le secret médical doit être strictement respecté. Seules les recommandations sur les modalités (horaires, télétravail) sont communiquées à l'employeur.

L'employeur peut-il modifier unilatéralement le contrat pour santé mentale ?

Non, la modification du contrat nécessite l'accord du salarié obligatoire via un avenant (article L.121-1 du Code du travail). En cas d'incapacité avérée d'exécuter le poste, la voie est le reclassement professionnel via la Commission mixte (articles L.551-1 et L.552-1).

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

Le médecin du travail peut-il intervenir pour la santé mentale ?

Oui, le médecin du travail peut être saisi (article L.326-5 du Code du travail) et proposer une adaptation du poste (article L.326-9). Il joue un rôle clé dans l'évaluation des risques psychosociaux et la formulation de recommandations à l'employeur.

Les formules souples (L.236-1) s'appliquent-elles à la santé mentale ?

Non, les formules souples de l'article L.236-1 (loi du 15 août 2023) sont réservées aux parents d'un enfant de moins de 9 ans ou aidants d'un membre de famille gravement malade. Elles ne couvrent pas directement la santé mentale du salarié lui-même.

Un salarié peut-il obtenir un aménagement d'horaires pour santé mentale ?

Aucun droit subjectif autonome n'existe au Luxembourg. La demande s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la santé physique et psychique des salariés (articles L.312-1 et L.312-2(3) du Code du travail). L'examen se fait de bonne foi.

Une discrimination liée à la santé mentale est-elle interdite ?

Oui, lorsque la pathologie relève d'un handicap, la discrimination est interdite (article L.251-1 du Code du travail). La confidentialité des données médicales est strictement protégée par le RGPD et l'article L.261-1 du Code du travail.

Conditions d’exercice

L'aménagement d'horaires pour raisons de santé mentale repose sur la justification médicale, l'examen loyal de la demande et l'accord des parties.

Critère	Exigence	Base légale
Justification médicale	Certificat médical sans diagnostic	Secret médical
Initiative	Salarié, employeur, médecin du travail ou délégation	Art. L.326-5
Examen de la demande	Loyal et de bonne foi	Art. L.312-1
Refus employeur	Doit reposer sur des motifs sérieux	Obligation de sécurité
Modification du contrat	Accord du salarié obligatoire (avenant)	Art. L.121-1
Confidentialité	Données médicales strictement protégées	RGPD / Art. L.261-1
Non-discrimination	Interdiction si la pathologie relève d'un handicap	Art. L.251-1

Modalités pratiques

La procédure repose sur une demande écrite, l'intervention possible du médecin du travail et la formalisation par avenant en cas d'accord.

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

Étape	Action	Acteur principal
1. Demande	Lettre écrite + certificat médical	Salarié
2. Avis médical	Examen et propositions d'adaptation du poste	Médecin du travail (Art. L.326-9)
3. Examen	Étude des besoins du salarié et de l'entreprise	Employeur
4. Réponse	Délai raisonnable, motivée si refus	Employeur
5. Accord	Avenant au contrat (durée, conditions, réversibilité)	Salarié + employeur
6. Désaccord	Saisine ITM (RPS, harcèlement) ou juridiction du travail	Salarié
7. Incapacité avérée	Procédure de reclassement professionnel	Commission mixte (Art. L.551-1)

Types d'aménagements envisageables : **horaire mobile** (Art. L.211-8), réduction du temps de travail, **télétravail** (sous régime collectif - Art. L.414-9 point 8), pauses supplémentaires, modification de la répartition hebdomadaire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'adopter une **approche individualisée** et confidentielle. La concertation avec le salarié et la sollicitation du **médecin du travail** favorisent une solution conforme à l'**obligation de sécurité** prévue à l'article L.312-1.

Les employeurs doivent veiller à ne pas discriminer les salariés dont l'état de santé mentale s'apparente à un handicap au sens de l'article L.251-1, et à garantir la **confidentialité** des données médicales conformément au RGPD.

Il est conseillé d'intégrer dans le règlement intérieur ou la politique RH une procédure claire pour le traitement de ces demandes, avec **traçabilité** des échanges. Lorsque la souffrance trouve son origine dans le travail (charge excessive, conflits, harcèlement), la prévention des **risques psychosociaux** et l'application des dispositions sur le **harcèlement moral** (Art. L.246-1 et suivants) doivent être activées.

La sensibilisation des managers à la santé mentale et le recours aux services de santé au travail (STM, ASTF, STI) contribuent à un environnement inclusif et conforme aux obligations légales.

Cadre juridique

Le cadre juridique combine obligation générale de sécurité, intervention du médecin du travail, non-discrimination et procédures spécifiques en cas d'incapacité.

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

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé au travail
Art. L.312-2(3)	Protection de la santé **physique et psychique** des salariés
Art. L.326-2	Examen médical en cas de changement de poste avec conditions différentes
Art. L.326-5	Saisine du médecin du travail (employeur, salarié, délégation, médecin)
Art. L.326-9	Constat d'inaptitude et propositions d'adaptation du poste
Art. L.211-8	Horaire mobile (régime collectif d'aménagement individuel)
Art. L.246-1 à L.246-7	Harcèlement moral et risques psychosociaux d'origine professionnelle
Art. L.251-1	Interdiction de discrimination fondée sur le handicap
Art. L.414-3	Attributions de la délégation : avis sur conditions de travail et temps de travail
Art. L.414-9	Co-décision sur santé/sécurité et télétravail (entreprises ? 150 salariés)
Art. L.551-1 et L.552-1	Reclassement professionnel par la Commission mixte en cas d'incapacité

Aucun droit autonome à un aménagement d'horaires pour santé mentale n'existe en droit luxembourgeois : la demande relève de l'obligation générale de sécurité (L.312-1) et nécessite l'accord des parties pour modifier le contrat. La **Commission mixte** n'intervient que dans le cadre du reclassement professionnel, non comme organe général de conciliation.

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.