

Le règlement intérieur peut-il prévoir des aménagements pour les salariés en situation de handicap ?

Réponse courte

Le **règlement intérieur** peut prévoir des dispositions relatives aux **aménagements** pour les salariés en situation de **handicap**, à condition que ces mesures soient favorables aux salariés concernés et ne créent pas de **discrimination** envers les autres catégories de personnel. Ces dispositions doivent être conformes au principe d'**égalité de traitement** prévu à l'article [L.251-1](#) et aux obligations d'**aménagement raisonnable**.

L'employeur peut inclure dans le règlement intérieur des **procédures de demande** d'aménagement, les modalités de mise en œuvre et les mesures de prévention des discriminations liées au handicap.

Définition

Le **handicap** est défini par le Code du travail luxembourgeois comme l'une des causes de **discrimination prohibées** à l'article [L.251-1](#). Le **salarié handicapé** bénéficie d'une reconnaissance spécifique au sens des articles [L.561-1](#) et suivants du Code du travail.

L'**aménagement raisonnable** désigne les mesures appropriées prises par l'employeur pour permettre à une personne en situation de handicap d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent une **charge disproportionnée**.

Conditions d'exercice

Le règlement intérieur peut prévoir des aménagements pour les salariés handicapés dans le respect des conditions suivantes :

- Les mesures doivent être objectives, proportionnées et non discriminatoires
- Elles ne peuvent créer de désavantage injustifié pour les autres salariés
- Elles doivent respecter le principe d'égalité de traitement (article [L.251-1](#))
- Elles doivent être conformes aux dispositions de l'article [L.252-3](#) relatif aux mesures positives

L'employeur peut prévoir des procédures spécifiques de demande et de traitement des aménagements raisonnables.

Modalités pratiques

L'intégration de dispositions relatives au handicap dans le règlement intérieur nécessite la consultation préalable de la délégation du personnel, conformément à l'article [L.414-3](#), qui prévoit notamment la mission de promouvoir l'intégration des personnes handicapées.

Les clauses peuvent porter sur :

- La procédure de demande d'aménagement du poste de travail
- Les modalités d'adaptation des horaires ou de l'organisation
- L'accessibilité des locaux et des outils de travail
- Les mesures de sensibilisation du personnel

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Prévoir une procédure claire de demande d'aménagement raisonnable
- Désigner un interlocuteur référent handicap dans l'entreprise
- Garantir la confidentialité des informations médicales
- Former l'encadrement à l'accueil et à l'accompagnement des salariés handicapés
- Associer la médecine du travail aux décisions d'aménagement

L'employeur doit éviter toute stigmatisation des salariés concernés et veiller à l'égalité de traitement dans l'application du règlement intérieur.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Article L.251-1 | Non-discrimination fondée sur le handicap |
| Article L.252-3 | Mesures positives en faveur des personnes handicapées |
| Articles L.561-1 et suivants | Statut du salarié handicapé |
| Article L.414-3 | Mission de la délégation de promouvoir l'intégration des handicapés |
| Loi du 12 septembre 2003 | Personnes handicapées |

Le **refus d'aménagement raisonnable** peut constituer une **discrimination** au sens de l'article L.251-1 du Code du travail.
L'employeur doit pouvoir justifier, le cas échéant, que les mesures demandées auraient constitué une charge disproportionnée.

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.