

La durée de travail peut-elle être réduite pour tenir compte d'un handicap ?

Réponse courte

La durée de travail peut être aménagée pour un **travailleur handicapé** reconnu par la Commission médicale de l'ADEM, sur recommandation du **médecin du travail**. L'employeur doit mettre en œuvre les **aménagements raisonnables** nécessaires, sauf charge disproportionnée démontrée.

L'aménagement n'est pas automatique : il découle d'une évaluation médicale individualisée des capacités résiduelles du salarié et des possibilités d'adaptation du poste. La nouvelle organisation doit être formalisée par **avenant écrit** au contrat de travail, avec ajustement proportionnel de la rémunération sauf disposition plus favorable.

Le refus injustifié de l'employeur peut constituer une **discrimination fondée sur le handicap**, sanctionnée civilement et pénalement. L'ADEM peut accorder une **participation financière** pour compenser la perte de rendement liée à la réduction du temps de travail.

Les mesures d'aménagement s'inscrivent dans le cadre légal de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées et visent à garantir l'égalité de traitement tout en tenant compte des besoins spécifiques du salarié.

Définition

L'aménagement de la durée de travail pour handicap désigne l'adaptation du temps de travail d'un salarié reconnu comme **travailleur handicapé** au sens de l'article L.561-1 du Code du travail, afin de compenser les limitations fonctionnelles résultant de son état de santé. Cette mesure vise à permettre au salarié d'exercer une activité professionnelle compatible avec ses capacités résiduelles, dans le respect des exigences de l'employeur et des impératifs de santé et sécurité au travail.

L'aménagement s'inscrit dans le cadre des **mesures appropriées** (aménagements raisonnables) que l'employeur doit mettre en œuvre pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, conformément à l'article L.562-1, paragraphe 5 du Code du travail. Ces mesures incluent l'adaptation de l'organisation du travail, du temps de travail, de la répartition des tâches ou des conditions d'accès au poste.

L'aménagement doit être fondé sur une évaluation médicale objective réalisée par le médecin du travail compétent, tenant compte à la fois des limitations fonctionnelles du salarié et des possibilités concrètes d'adaptation du poste de travail au sein de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment obtenir un aménagement de la durée de travail pour handicap ?

L'aménagement doit résulter d'une recommandation explicite du médecin du travail, établie après examen médical et évaluation des capacités résiduelles du salarié. L'employeur doit ensuite formaliser la nouvelle durée de travail par un avenant écrit au contrat de travail, avec ajustement proportionnel de la rémunération sauf disposition plus favorable.

L'employeur peut-il refuser un aménagement de durée de travail pour handicap ?

L'employeur doit mettre en œuvre l'aménagement préconisé par le médecin du travail, sauf s'il démontre que cette mesure impose une charge disproportionnée. Le refus injustifié peut constituer une discrimination fondée sur le handicap, sanctionnée civilement et pénalement. L'ADEM peut accorder une participation financière de 40% à 100% du salaire pour compenser la perte de rendement.

Qu'est-ce qu'un aménagement de la durée de travail pour handicap au Luxembourg ?

L'aménagement de la durée de travail pour handicap est l'adaptation du temps de travail d'un salarié reconnu comme travailleur handicapé par la Commission médicale de l'ADEM, afin de compenser les limitations fonctionnelles résultant de son état de santé. Cette mesure vise à permettre au salarié d'exercer une activité professionnelle compatible avec ses capacités résiduelles.

Qui peut bénéficier d'une réduction de la durée de travail pour handicap ?

Seuls les salariés reconnus comme travailleurs handicapés par la Commission médicale de l'ADEM peuvent bénéficier de cet aménagement. Cette reconnaissance implique une diminution de la capacité de travail d'au moins 30%, survenue par suite d'un accident de travail, d'événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique.

Conditions d'exercice

L'aménagement de la durée de travail pour motif de handicap est subordonné à plusieurs conditions cumulatives strictement encadrées par la législation luxembourgeoise.

Reconnaissance préalable du statut de travailleur handicapé : Le salarié doit être reconnu comme travailleur handicapé par la **Commission médicale** compétente de l'ADEM, conformément aux articles [L.561-1](#) à [L.561-3](#) du Code du travail. Cette reconnaissance implique une diminution de la capacité de travail d'au moins **30%**, survenue par suite d'un accident de travail, d'événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique.

Décision médicale motivée : L'aménagement du temps de travail doit résulter d'une recommandation explicite du **médecin du travail**, établie après examen médical et évaluation des capacités résiduelles du salarié. Le médecin du travail apprécie la nécessité de l'aménagement au regard de l'état de santé du salarié, de la nature du poste occupé et des contraintes organisationnelles de l'entreprise.

Proportionnalité et charge non disproportionnée : L'employeur doit mettre en œuvre l'aménagement proposé, sauf s'il démontre que cette mesure impose une **charge disproportionnée** au regard de la taille de l'entreprise, de ses ressources financières et de ses possibilités organisationnelles. Cette charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée par les aides financières de l'État prévues à l'article [L.562-8](#).

Critère	Travailleur handicapé (marché ordinaire)	Travailleur en atelier protégé
Reconnaissance	Commission médicale <u>ADEM</u>	Commission médicale + Commission d'orientation
Diminution capacité	Minimum 30%	Minimum 30% + capacités réduites
Aménagement temps	Sur avis médecin du travail	Durée normale 40h (sauf dérogation)
Participation État	40% à 100% du salaire (art. <u>L.562-8</u>)	100% du salaire (art. <u>L.563-5</u>)
Base légale	Articles <u>L.561-1</u> , <u>L.562-1</u>	Articles <u>L.563-1</u> à <u>L.563-6</u>

Consultation des représentants du personnel : Si l'entreprise dispose d'une délégation du personnel, celle-ci doit être informée et consultée sur les mesures d'aménagement envisagées, conformément aux dispositions relatives aux attributions de la délégation en matière de santé et sécurité au travail.

Modalités pratiques

Lorsque l'aménagement de la durée de travail est préconisé par le médecin du travail, l'employeur engage une procédure structurée en plusieurs étapes visant à formaliser et mettre en œuvre la mesure.

Évaluation médicale et proposition d'aménagement : Le médecin du travail établit un avis médical circonstancié précisant la quotité de travail recommandée, les limitations fonctionnelles du salarié et les adaptations nécessaires du poste. Cet avis constitue le fondement médical de l'aménagement et engage la responsabilité de l'employeur quant à sa mise en œuvre.

Formalisation par avenant écrit : La nouvelle durée de travail doit obligatoirement être formalisée par un **avenant écrit au contrat de travail**, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois. L'avenant précise la quotité hebdomadaire ou mensuelle retenue, les modalités d'organisation du temps de travail (répartition des jours, horaires), et les conséquences sur la rémunération.

Élément	Détail	Base légale
Participation État au salaire	40% à 100% du salaire brut + charges	Article <u>L.562-8</u>
Taux minimum	40% du salaire versé	Article <u>L.562-8</u> , §2
Taux maximum	100% (mesures réhabilitation)	Article <u>L.562-8</u> , §2
Prise en charge aménagement poste	Totale ou partielle	Article <u>L.562-1</u> , §4
Jours de congé supplémentaires	6 jours/an pour travailleur handicapé	Article <u>L.233-4</u>

Ajustement de la rémunération : Sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable, la rémunération est ajustée **au prorata** de la durée de travail effectivement prestée. Toutefois, l'employeur peut solliciter une **participation financière de l'État** auprès de l'ADEM pour compenser la perte de rendement résultant de la réduction du temps de travail, dans les conditions fixées par l'article L.562-8 du Code du travail.

Demande d'aide financière auprès de l'ADEM : L'employeur peut introduire une demande de participation au salaire auprès de la direction de l'ADEM. Cette participation est fixée en fonction de la perte de rendement du salarié handicapé due à la diminution de sa capacité de travail. Elle ne peut être inférieure à 40% et peut atteindre 100% du salaire versé (y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale), notamment dans le cadre de mesures de rééducation ou d'intégration décidées par la Commission d'orientation.

Documentation et traçabilité : L'ensemble des démarches (avis médicaux, échanges avec le salarié, décisions de l'employeur, demandes d'aides, avenants) doit être documenté et conservé par l'employeur pour assurer la conformité de la procédure en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de litige ultérieur.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'adopter une démarche proactive et collaborative dès la connaissance du handicap ou de l'évolution de l'état de santé du salarié, en sollicitant l'avis du médecin du travail sans attendre une demande formelle.

L'employeur doit veiller à traiter chaque demande d'aménagement de manière **confidentielle et individualisée**, en concertation étroite avec le salarié concerné. Cette approche permet de préserver la dignité de la personne, de prévenir toute forme de stigmatisation et de favoriser l'adhésion du salarié aux mesures proposées.

Il est essentiel d'informer le salarié sur les **conséquences concrètes** de la réduction du temps de travail, notamment en matière de rémunération, de droits à pension, d'accès à la formation professionnelle continue et d'évolution de carrière. Cette information doit être délivrée de manière claire, complète et accessible, et peut être accompagnée d'un entretien dédié avec le responsable RH ou un représentant de la direction.

L'employeur a intérêt à se rapprocher du **Service Handicap et Reclassement Professionnel de l'ADEM** pour bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de l'aménagement et dans l'introduction de la demande d'aide financière. Ce service peut également proposer un soutien technique pour l'adaptation du poste de travail ou la réorganisation des tâches.

La documentation exhaustive de la procédure (demandes, avis médicaux, décisions, avenants, correspondances) constitue une garantie de conformité juridique et facilite la justification des démarches entreprises en cas de contrôle administratif ou de contestation judiciaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.561-1	Définition et reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
Article L.562-1	Mesures d'orientation, de formation, de rééducation et d'intégration professionnelle des travailleurs handicapés
Article L.562-1, §5	Obligation de l'employeur de prendre des mesures appropriées (aménagements raisonnables), sauf charge disproportionnée
Article L.562-8	Participation de l'État au salaire du travailleur handicapé (40% à 100%) en fonction de la perte de rendement
Article L.562-9	Prise en charge par l'État des frais de formation, rééducation et aménagement du poste de travail
Article L.563-4	Durée hebdomadaire de travail dans les ateliers protégés (40 heures)
Article L.563-5	Participation de l'État au salaire dans les ateliers protégés (100% du salaire social minimum)
Article L.233-4	Congés légaux supplémentaires pour travailleurs handicapés (6 jours par an)
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Loi relative aux personnes handicapées (reconnaissance du statut, aménagements raisonnables, aides financières)
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Exécution de la loi du 12 septembre 2003 (procédures, critères d'attribution des aides)

Le refus injustifié de mettre en œuvre un aménagement raisonnable préconisé par le médecin du travail peut constituer une **discrimination fondée sur le handicap**, exposant l'employeur à des sanctions civiles et pénales. La traçabilité des démarches et l'encadrement humain de la procédure sont impératifs.

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.