

# Est-ce que l'entreprise doit aménager le temps de travail d'un salarié handicapé ?

## Réponse courte

L'employeur est **légalement tenu** de prendre des **mesures appropriées** pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, selon l'article [L.562-1](#), paragraphe 5. Cette obligation inclut l'aménagement du temps de travail lorsque cela est nécessaire en fonction des besoins du salarié dans sa situation concrète.

L'employeur n'est dispensé de cette obligation que si les mesures imposent une **charge disproportionnée**. Toutefois, la charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée par les aides publiques prévues par le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004, notamment via l'**ADEM** (participation au salaire, prise en charge des frais d'aménagement).

Les aménagements peuvent inclure : réduction du temps de travail, horaires adaptés, télétravail, pauses supplémentaires, ou toute autre modalité permettant au salarié handicapé d'exercer ses fonctions de manière compatible avec son handicap, dans le respect du principe d'égalité de traitement.

## Définition

Un **salarié handicapé** est toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30%, selon l'article [L.561-1](#), survenue par suite d'un accident de travail, d'événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique. La reconnaissance de ce statut est prononcée par la **Commission médicale** (article [L.561-2](#)).

L'**aménagement raisonnable** du temps de travail désigne toute adaptation de l'organisation, de la durée ou de la répartition du temps de travail permettant au salarié handicapé d'exercer son emploi dans des conditions compatibles avec son handicap. Il s'agit d'une obligation légale issue du principe de **non-discrimination** fondée sur le handicap (article [L.251-1](#)) et de l'obligation générale de **protection de la santé** au travail (article [L.312-2](#)).

## Questions fréquentes

### L'employeur est-il obligé d'aménager le temps de travail d'un salarié handicapé au Luxembourg ?

Oui, l'employeur est légalement tenu de prendre des mesures appropriées pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, selon l'article [L.562-1](#). Cette obligation inclut l'aménagement du temps de travail lorsque cela est nécessaire, sauf si les mesures imposent une charge disproportionnée à l'entreprise.

### Quelles aides financières l'employeur peut-il obtenir pour compenser les aménagements ?

L'ADEM peut accorder une participation au salaire de 40% à 100% selon la perte de rendement, une prise en charge totale ou partielle des frais d'aménagement du poste de travail, et la mise à disposition d'équipements adaptés. Ces aides réduisent considérablement la charge financière et peuvent rendre l'aménagement non disproportionné.

## Quels types d'aménagements du temps de travail peuvent être mis en place ?

Les aménagements peuvent inclure : réduction de la durée hebdomadaire, horaires flexibles, augmentation des temps de pause, adaptation des périodes de présence obligatoire, télétravail partiel, ou toute autre modalité permettant au salarié handicapé d'exercer ses fonctions de manière compatible avec son handicap.

## Qui peut bénéficier d'un aménagement du temps de travail pour handicap ?

Tout salarié présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30%, reconnue par la Commission médicale, peut bénéficier d'un aménagement du temps de travail. Cette diminution peut résulter d'un accident de travail, d'événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'aménagement du temps de travail pour un salarié handicapé repose sur trois conditions cumulatives définies par l'article [L.562-1](#), paragraphe 5 :

**Première condition** : L'existence d'un **besoin d'aménagement dans une situation concrète**. L'employeur doit évaluer les besoins spécifiques du salarié handicapé en fonction de la nature de son handicap, des exigences du poste et des conditions de travail. Cette évaluation peut être réalisée avec l'appui du service des salariés handicapés de l'[ADEM](#) et d'**assistants à l'inclusion dans l'emploi** (articles [L.553-1](#) et suivants).

**Deuxième condition** : Les mesures doivent être **appropriées** au besoin identifié. L'aménagement du temps de travail doit permettre effectivement au salarié handicapé d'accéder à l'emploi, de l'exercer ou d'y progresser. Les mesures peuvent inclure : réduction de la durée hebdomadaire, horaires flexibles, augmentation des temps de pause, adaptation des périodes de présence obligatoire, ou organisation du travail en télétravail partiel.

**Troisième condition** : Les mesures ne doivent pas imposer une **charge disproportionnée** à l'employeur. L'évaluation du caractère proportionné prend en compte la taille de l'entreprise, ses ressources financières, la nature de ses activités et les aides publiques disponibles. Selon l'article [L.562-1](#), paragraphe 5, alinéa 2, la charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée par les aides de l'article 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004.

Taille entreprise	Obligation d'emploi	Taux	Base légale
État, communes, CFL, établissements publics	Obligatoire	5% de l'effectif total	Art. <a href="#">L.562-3</a> , §1
Secteur privé ? 25 salariés	Au moins 1 salarié handicapé	Si demande <a href="#">ADEM</a>	Art. <a href="#">L.562-3</a> , §2
Secteur privé ? 50 salariés	Obligatoire	2% de l'effectif	Art. <a href="#">L.562-3</a> , §2
Secteur privé ? 300 salariés	Obligatoire	4% de l'effectif	Art. <a href="#">L.562-3</a> , §2

## Modalités pratiques

Pour mettre en œuvre un aménagement du temps de travail pour un salarié handicapé, l'employeur doit suivre une procédure structurée en plusieurs étapes.

**Étape 1 : Évaluation des besoins** - L'employeur identifie les besoins d'aménagement en collaboration avec le salarié handicapé. Cette évaluation peut être réalisée avec l'appui du **service des salariés handicapés de l'ADEM** (article [L.562-4](#)) ou d'un **assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé** (article [L.553-2](#)). Un **projet individualisé d'inclusion** peut être établi, détaillant les aménagements nécessaires.

**Étape 2 : Consultation du médecin du travail** - Le médecin du travail compétent peut formuler des recommandations sur les aménagements nécessaires pour préserver la santé du salarié handicapé, conformément à l'article [L.322-3](#) relatif aux examens médicaux.

**Étape 3 : Demande d'aides financières** - L'employeur peut solliciter le soutien de l'**ADEM** pour obtenir une **participation au salaire** (article [L.562-8](#)) et une **prise en charge des frais d'aménagement** du poste de travail (article [L.562-1](#), paragraphe 4). Ces aides réduisent considérablement la charge financière pour l'employeur.

**Étape 4 : Mise en œuvre de l'aménagement** - L'aménagement est formalisé par écrit et intégré au contrat de travail ou fait l'objet d'un avenant. Les modalités précises (horaires adaptés, réduction de temps de travail, télétravail, etc.) doivent être clairement définies.

**Étape 5 : Suivi et ajustement** - L'employeur assure un suivi régulier de l'aménagement avec le salarié concerné et l'assistant à l'inclusion si applicable. Des ajustements peuvent être apportés en fonction de l'évolution du handicap ou de l'adaptation du salarié au milieu de travail (article [L.562-8](#), paragraphe 3).

Type d'aide	Montant/Taux	Conditions	Base légale
Participation au salaire	40% à 100% du salaire brut	Selon perte de rendement	Art. <a href="#">L.562-8</a>
Aménagement poste de travail	Prise en charge totale ou partielle	Sur décision <b>ADEM</b>	Art. <a href="#">L.562-1</a> , §4
Équipements adaptés	Mise à disposition	Via <b>ADEM</b>	Art. <a href="#">L.562-1</a> , §4
Formation professionnelle	Prise en charge	Décision directeur <b>ADEM</b>	Art. <a href="#">L.562-9</a>

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'adopter une approche **proactive et concertée** dès l'embauche d'un salarié handicapé ou dès la survenance du handicap. L'employeur doit dialoguer ouvertement avec le salarié pour identifier les aménagements les plus appropriés et éviter toute discrimination.

L'employeur doit **systématiquement explorer les aides publiques disponibles** avant de conclure qu'un aménagement impose une charge disproportionnée. Le service des salariés handicapés de l'**ADEM** constitue un interlocuteur privilégié pour accompagner les entreprises dans cette démarche (article [L.562-4](#), paragraphe 3).

Il convient de **documenter précisément** toutes les démarches entreprises : évaluations réalisées, avis médicaux, demandes d'aides, aménagements proposés et justifications en cas de refus. Cette documentation est essentielle en cas de contentieux.

L'employeur doit veiller à ce que l'aménagement du temps de travail ne soit pas source de **stigmatisation** ou de **discrimination indirecte** pour le salarié handicapé. Le principe d'égalité de traitement (article [L.251-1](#)) impose de garantir au salarié handicapé les mêmes droits et perspectives d'évolution que les autres salariés, à situation comparable.

L'assistance à l'inclusion dans l'emploi (chapitre V, Titre V, articles [L.553-1](#) et suivants) offre un accompagnement spécialisé pour faciliter l'intégration durable du salarié handicapé, en sensibilisant également l'ensemble du personnel de l'entreprise.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.251-1</a></b>	Principe de non-discrimination fondée sur le handicap
<b>Article <a href="#">L.252-3</a>, §2</b>	Mesures spécifiques pour personnes handicapées ne constituent pas une discrimination
<b>Article <a href="#">L.312-2</a></b>	Obligation générale de l'employeur d'adapter le travail à l'homme et de protéger la santé
<b>Article <a href="#">L.561-1</a></b>	Définition du salarié handicapé (diminution capacité de travail ? 30%)
<b>Article <a href="#">L.561-2</a></b>	Reconnaissance de la qualité de salarié handicapé par la Commission médicale
<b>Article <a href="#">L.562-1</a>, §4</b>	Mesures d'intégration : aménagement postes de travail, accès, équipements adaptés
<b>Article <a href="#">L.562-1</a>, §5</b>	<b>Obligation de prendre des mesures appropriées sauf charge disproportionnée</b>
<b>Article <a href="#">L.562-3</a></b>	Quotas d'emploi obligatoires pour salariés handicapés (secteur public et privé)
<b>Article <a href="#">L.562-4</a></b>	Obligation de déclaration des postes vacants à l' <a href="#">ADEM</a>
<b>Article <a href="#">L.562-5</a></b>	Taxe de compensation en cas de refus d'embauche (50% du SSM par mois et par salarié)
<b>Article <a href="#">L.562-6</a></b>	Salaire du salarié handicapé non inférieur aux dispositions légales et conventionnelles
<b>Article <a href="#">L.562-8</a></b>	Participation de l'État au salaire (40% à 100%) selon perte de rendement
<b>Article <a href="#">L.562-9</a></b>	Prise en charge par l'État des frais de formation et rééducation professionnelle
<b>Articles <a href="#">L.553-1</a> à <a href="#">L.553-6</a></b>	Assistance à l'inclusion dans l'emploi pour salariés handicapés
<b>RGD 7 octobre 2004</b>	Modalités d'exécution des mesures d'aménagement et d'aides financières

L'obligation d'aménagement raisonnable du temps de travail pour un salarié handicapé est une obligation légale impérative, sauf charge disproportionnée. Les aides publiques disponibles via l'[ADEM](#) réduisent considérablement cette charge et doivent être systématiquement sollicitées.

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.