

# L'aménagement raisonnable s'applique-t-il aux troubles cognitifs invisibles ?

## Réponse courte

Oui, **l'aménagement raisonnable s'applique aux troubles cognitifs invisibles** au Luxembourg. Le handicap est reconnu indépendamment de sa visibilité par la Commission médicale de l'ADEM, dès lors qu'il entraîne une diminution de la capacité de travail d'au moins 30%.

L'employeur **doit examiner toute demande d'aménagement** justifiée médicalement et mettre en place des mesures appropriées, sauf charge disproportionnée démontrée. Les troubles concernés incluent notamment la dyslexie, les troubles de l'attention, la dyspraxie ou certains troubles du spectre autistique.

L'obligation découle du **principe de non-discrimination et d'égalité de traitement** garanti par le Code du travail. Le refus d'aménagement n'est légitime que si l'employeur prouve l'impossibilité de répondre à la demande sans contrainte excessive pour l'organisation.

## Définition

L'**aménagement raisonnable** désigne toute mesure appropriée permettant à un salarié en situation de handicap d'accéder à l'emploi, de l'exercer ou d'y évoluer dans des conditions adaptées. Cette notion repose sur le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement inscrit dans le droit luxembourgeois et européen.

Le handicap inclut explicitement les **troubles cognitifs invisibles**, c'est-à-dire des déficiences non apparentes mais limitant durablement l'exercice d'une activité professionnelle. Sont notamment concernés les troubles de l'attention (TDAH), la dyslexie, la dyspraxie, les troubles du spectre autistique sans déficience intellectuelle, ou encore certains troubles psychiques stabilisés.

La reconnaissance du handicap repose sur une **évaluation médicale officielle** effectuée par la Commission médicale de l'ADEM. Cette commission détermine le pourcentage de diminution de la capacité de travail par rapport à une personne valide de même âge.

## Questions fréquentes

### Comment obtenir la reconnaissance d'un trouble cognitif invisible au Luxembourg ?

La reconnaissance s'obtient auprès de la Commission médicale de l'ADEM qui évalue la diminution de la capacité de travail. Il faut justifier d'une diminution d'au moins 30% par rapport à une personne valide de même âge et d'un état de santé stabilisé. Cette reconnaissance officielle est nécessaire pour bénéficier de l'obligation d'aménagement raisonnable.

### L'employeur peut-il refuser un aménagement raisonnable pour un trouble cognitif invisible ?

L'employeur ne peut refuser un aménagement raisonnable que s'il démontre que cela représente une charge disproportionnée pour l'entreprise. Il doit examiner toute demande justifiée médicalement et mettre en place des mesures appropriées. Le refus doit être motivé par l'impossibilité démontrée de répondre à la demande sans contrainte excessive.

## Qu'est-ce que l'aménagement raisonnable pour les troubles cognitifs invisibles au Luxembourg ?

L'aménagement raisonnable désigne toute mesure appropriée permettant à un salarié avec un trouble cognitif invisible (dyslexie, TDAH, troubles du spectre autistique, etc.) d'exercer son travail dans des conditions adaptées. Ces aménagements peuvent inclure des horaires flexibles, des outils techniques spécialisés, un environnement de travail adapté ou des pauses supplémentaires.

## Qui peut bénéficier d'un aménagement raisonnable pour troubles cognitifs invisibles ?

Tout salarié reconnu comme personne handicapée par la Commission médicale de l'ADEM avec une diminution de la capacité de travail d'au moins 30% peut bénéficier d'un aménagement raisonnable. La visibilité du handicap n'est pas un critère : les troubles comme la dyslexie, le TDAH ou la dyspraxie sont couverts dès lors qu'ils sont médicalement reconnus.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'aménagement raisonnable s'impose à l'employeur dès lors que le salarié est **reconnu comme personne handicapée** par la Commission médicale de l'ADEM. Cette reconnaissance nécessite une diminution de la capacité de travail d'au moins 30% et un état de santé stabilisé.

Critère	Condition requise	Base légale
<b>Diminution capacité</b>	Au moins 30%	Article <u>L.561-1</u> Code du travail
<b>Reconnaissance officielle</b>	Commission médicale <u>ADEM</u>	Titre VI Livre V Code du travail
<b>État de santé</b>	Stabilisé (sauf reconnaissance transitoire)	Article <u>L.561-3</u> Code du travail
<b>Aptitude au travail</b>	Apte au marché ordinaire ou atelier protégé	Article <u>L.561-1</u> Code du travail

La **visibilité du handicap n'est pas un critère**. L'employeur doit examiner toute demande d'aménagement dès qu'il a connaissance, directement ou indirectement, de la situation de handicap du salarié, sous réserve de la production de justificatifs médicaux appropriés.

Le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination impose à l'employeur de traiter toute demande de manière objective et équitable, conformément aux articles L.251-1 et suivants du Code du travail.

## Modalités pratiques

L'aménagement raisonnable prend des formes variées selon la nature du trouble cognitif invisible et les fonctions exercées. L'employeur procède à une analyse individualisée en concertation avec le salarié concerné et, le cas échéant, le médecin du travail.

**Types d'aménagements possibles :**

Type d'aménagement	Exemples concrets	Objectif
<b>Horaires</b>	Horaires flexibles, temps partiel thérapeutique	Adaptation au rythme cognitif
<b>Environnement</b>	Bureau isolé, réduction du bruit, éclairage adapté	Limitation des distractions
<b>Outils techniques</b>	Logiciels de lecture vocale, correcteurs, aide-mémoires	Compensation des difficultés
<b>Pauses</b>	Temps de repos supplémentaires, fractionnement des tâches	Gestion de la fatigabilité
<b>Communication</b>	Consignes écrites, délais prolongés, reformulation	Adaptation cognitive
<b>Organisation</b>	Tâches séquencées, planification assistée	Structuration du travail

Les mesures doivent rester **proportionnées** et ne pas imposer une **charge excessive** à l'entreprise. Le refus d'aménagement doit être motivé par l'impossibilité démontrée de répondre à la demande sans contrainte disproportionnée.

L'employeur peut bénéficier d'aides financières de l'État pour l'aménagement de postes de travail, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR), conformément à l'article [L.562-1](#) du Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'instaurer une **procédure interne claire** permettant aux salariés de signaler leurs besoins en matière d'aménagement, tout en garantissant la confidentialité stricte des informations médicales, conformément au RGPD et à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

Les responsables RH et managers doivent être **formés à la reconnaissance des handicaps invisibles** et à la conduite d'entretiens adaptés. Une collaboration étroite avec le médecin du travail et, si nécessaire, avec des spécialistes externes (ergonomes, psychologues du travail) favorise l'identification des mesures pertinentes.

Il convient de **documenter systématiquement** chaque étape du processus : demande initiale, analyse des besoins, concertation, décision, mise en œuvre et suivi. Cette traçabilité assure la conformité en cas de contrôle par l'Inspection du travail ou de litige.

La **sensibilisation des équipes** à la diversité des handicaps et aux enjeux de l'inclusion contribue à créer un environnement de travail favorable. L'accompagnement humain du processus par le management de proximité est essentiel pour garantir l'efficacité des aménagements.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.561-1</u>	Définition du salarié handicapé et conditions de reconnaissance (diminution capacité ? 30%)
Article <u>L.562-1(5)</u>	Obligation pour l'employeur de prendre mesures appropriées sauf charge disproportionnée
Articles <u>L.251-1</u> à <u>L.251-6</u>	Principe de non-discrimination et égalité de traitement (religion, handicap, âge, orientation sexuelle)
Article <u>L.252-3(2)</u>	Mesures spécifiques pour personnes handicapées ne constituent pas une discrimination
Article <u>L.261-1</u>	Protection des données personnelles dans le cadre des relations de travail
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Cadre général relatif aux personnes handicapées
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel, dont données de santé

L'absence de visibilité d'un trouble ne dispense jamais l'employeur de son obligation d'aménagement dès lors que le handicap est reconnu par la Commission médicale de l'ADEM et que la demande est justifiée médicalement.

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.