

# Peut-on adapter le règlement intérieur aux spécificités du handicap ?

## Réponse courte

Oui, le règlement intérieur peut et doit être adapté aux spécificités du handicap pour garantir l'**égalité de traitement** et l'**accessibilité** des salariés en situation de handicap. Cette obligation découle de l'article [L.562-1](#) du Code du travail qui impose à l'employeur de prendre des mesures appropriées d'aménagement raisonnable, sauf charge disproportionnée.

L'adaptation nécessite la **consultation de la délégation du personnel** (article [L.414-3](#)), la notification à l'**Inspection du travail et des mines** et l'affichage dans l'entreprise. Les salariés concernés doivent bénéficier de la reconnaissance du statut de **salarié handicapé** par la Commission médicale compétente selon l'article [L.561-2](#).

Le règlement intérieur peut intégrer des dispositions générales sur l'accessibilité ou prévoir des aménagements individuels via des annexes spécifiques, dans le respect de la **confidentialité des données personnelles** et de la protection de la vie privée. L'absence d'adaptation expose l'employeur à des sanctions pour discrimination.

Les adaptations peuvent concerner l'aménagement matériel des locaux, l'utilisation d'équipements adaptés, les procédures de demande d'aménagement de poste ou la protection contre les discriminations fondées sur le handicap.

## Définition

Le **règlement intérieur** est un document écrit élaboré par l'employeur qui fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, à l'hygiène, à la sécurité et à l'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement. Il s'impose à tous les salariés et doit respecter les dispositions légales, conventionnelles et contractuelles en vigueur au Luxembourg.

L'**adaptation du règlement intérieur aux spécificités du handicap** consiste à intégrer ou modifier certaines règles pour garantir l'égalité de traitement et l'accessibilité aux salariés en situation de handicap, conformément aux obligations légales de l'employeur. Cette adaptation vise à permettre aux salariés handicapés d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser dans des conditions équitables.

Un **salarié handicapé** au sens de l'article [L.561-1](#) est toute personne qui présente une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30%, reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé.

## Questions fréquentes

### Qu'est-ce que l'adaptation du règlement intérieur aux spécificités du handicap ?

L'adaptation du règlement intérieur aux spécificités du handicap consiste à intégrer ou modifier certaines règles pour garantir l'égalité de traitement et l'accessibilité aux salariés en situation de handicap. Cette obligation découle de l'article L.562-1 du Code du travail qui impose à l'employeur de prendre des mesures appropriées d'aménagement raisonnable, sauf charge disproportionnée.

### Quelle procédure doit suivre l'employeur pour adapter le règlement intérieur ?

L'employeur doit consulter la délégation du personnel conformément à l'article L.414-3, notifier les modifications à l'Inspection du travail et des mines, et procéder à l'affichage dans l'entreprise. Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, une décision d'un commun accord avec la délégation est requise selon l'article L.414-9.

### Quelles sont les limites à l'obligation d'adaptation du règlement intérieur ?

L'adaptation ne doit pas entraîner une charge disproportionnée pour l'employeur, appréciée au regard des ressources financières et organisationnelles de l'entreprise ainsi que des aides publiques disponibles. Les adaptations doivent respecter la confidentialité des données personnelles et ne pas créer de disparité injustifiée entre salariés.

### Qui peut bénéficier d'une adaptation du règlement intérieur pour handicap ?

Les salariés qui bénéficient de la reconnaissance du statut de salarié handicapé par la Commission médicale compétente selon l'article L.561-2 peuvent bénéficier d'adaptations. Un salarié handicapé est défini comme toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30%, reconnue apte à exercer un emploi salarié.

## Conditions d'exercice

L'adaptation du règlement intérieur aux besoins des salariés en situation de handicap est fondée sur l'**obligation d'aménagement raisonnable** prévue à l'article L.562-1, paragraphe (5) du Code du travail. Cette obligation s'impose à tout employeur, indépendamment de la taille de l'entreprise, dès lors qu'un salarié bénéficie de la reconnaissance du statut de salarié handicapé.

L'adaptation doit être **justifiée par la nécessité** de permettre au salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sans que cela n'entraîne pour l'employeur une **charge disproportionnée**. Cette charge est appréciée au regard des ressources financières et organisationnelles de l'entreprise, ainsi que des aides publiques disponibles.

Critère d'appréciation	Éléments à considérer
Taille de l'entreprise	Effectif, organisation, capacité d'adaptation
Ressources financières	Coûts directs et indirects des aménagements
Aides disponibles	Subventions <u>ADEM</u> , participations publiques (art. <u>L.562-1</u> )
Nature du handicap	Diminution capacité de travail ? 30% (art. <u>L.561-1</u> )

## Modalités pratiques

L'adaptation du règlement intérieur peut prendre plusieurs formes concrètes : insertion de dispositions spécifiques relatives à l'accessibilité des locaux, à l'utilisation d'équipements adaptés, à la procédure de demande d'aménagement de poste, ou à la protection contre les discriminations.

L'employeur doit **consulter la délégation du personnel** conformément à l'article [L.414-3](#) (point 2) qui prévoit que la délégation rend son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur. Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, l'article [L.414-9](#) (point 6) impose une décision d'un commun accord entre l'employeur et la délégation pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur.

Étape	Procédure	Base légale	Délai
<b>Consultation délégation</b>	Réunion et avis de la délégation	Art. <a href="#">L.414-3</a>	Variable selon taille
<b>Notification <u>ITM</u></b>	Envoi du règlement modifié	Obligation légale	Avant application
<b>Affichage entreprise</b>	Publication dans locaux	Obligation légale	Immédiat
<b>Réponse aux propositions</b>	Décision motivée sur propositions délégation	Art. <a href="#">L.414-3</a>	2 mois maximum

L'adaptation peut être **générale** (applicable à tous les salariés) ou **individuelle** (précisée dans une annexe ou note spécifique pour un salarié identifié), sous réserve du strict respect de la **confidentialité** et de la protection des données personnelles conformément au RGPD.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'effectuer un **diagnostic préalable** des besoins des salariés en situation de handicap, en collaboration avec le médecin du travail et la délégation du personnel. Cette démarche proactive permet d'identifier les aménagements nécessaires avant toute situation de crise.

L'employeur doit veiller à ce que les adaptations ne créent pas de **disparité injustifiée** entre salariés et qu'elles soient **proportionnées** aux besoins identifiés. Le principe d'égalité de traitement prévu aux articles [L.241-1](#) et suivants doit être respecté, tout en reconnaissant la nécessité d'aménagements spécifiques.

La rédaction du règlement intérieur doit **éviter toute clause discriminatoire**, directe ou indirecte, à l'égard des personnes handicapées. Il est conseillé de prévoir une **procédure claire de demande d'aménagement raisonnable**, incluant les modalités d'examen et de suivi des demandes par un interlocuteur désigné (par exemple, le délégué à l'égalité ou un référent handicap).

L'employeur doit également **informer et former l'encadrement** sur les obligations relatives au handicap, afin d'assurer une application cohérente des dispositions du règlement intérieur. La sensibilisation du personnel favorise un environnement de travail inclusif et prévient les situations de discrimination.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.562-1</u> (5)	Obligation d'aménagement raisonnable : mesures appropriées pour permettre aux salariés handicapés d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf charge disproportionnée
Article <u>L.561-1</u>	Définition de la qualité de salarié handicapé : diminution de la capacité de travail d'au moins 30%
Article <u>L.561-2</u>	Procédure de reconnaissance du statut : demande adressée à la Commission médicale
Article <u>L.414-3</u> (2 et 3)	Consultation de la délégation du personnel sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur ; proposition de modifications
Article <u>L.414-9</u> (6)	Décision d'un commun accord (entreprises ? 150 salariés) sur l'établissement ou la modification du règlement intérieur
Articles <u>L.241-1</u> à <u>L.241-5</u>	Égalité de traitement et non-discrimination dans l'emploi
Loi du 12 septembre 2003	Loi relative aux personnes handicapées : accessibilité et non-discrimination
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel et confidentialité

L'absence d'adaptation raisonnable du règlement intérieur constitue une **discrimination prohibée** pouvant engager la responsabilité de l'employeur. L'ITM est compétente pour contrôler la conformité et sanctionner les manquements.

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.