

# Est-ce qu'une personne neuroatypique peut demander des ajustements spécifiques sur son lieu de travail ?

## Réponse courte

Une personne neuroatypique peut demander des **ajustements spécifiques** en entreprise au Luxembourg si sa condition est reconnue comme un **handicap** au sens du Code du travail. Cette reconnaissance peut être obtenue auprès de la **Commission médicale de l'ADEM** si la neuroatypie entraîne une **diminution de la capacité de travail d'au moins 30%**.

L'employeur a l'obligation légale d'examiner toute demande d'**aménagement raisonnable** formulée par une personne handicapée, conformément à l'article **L.562-1(5)** du Code du travail, sauf si ces mesures imposent une **charge disproportionnée** à l'entreprise. La demande doit être accompagnée de justificatifs médicaux et l'employeur doit consulter le **médecin du travail** et, le cas échéant, la **délégation du personnel**.

En cas de refus, l'employeur doit **motiver sa décision par écrit** et informer le salarié de ses recours possibles auprès de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ou du **Centre pour l'égalité de traitement (CET)**.

## Définition

La **neuroatypie** regroupe les personnes présentant des particularités neurologiques telles que l'autisme, le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), la dyslexie, la dyspraxie ou d'autres troubles du neurodéveloppement. Au Luxembourg, ces particularités peuvent être reconnues comme un **handicap** si elles entraînent une limitation durable dans l'exercice d'une activité professionnelle.

Selon l'article **L.561-1** du Code du travail, a la qualité de **salarié handicapé** toute personne qui présente une diminution de sa capacité de travail de **30% au moins** suite à une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique. Cette reconnaissance ouvre l'accès à des **mesures d'aménagement** et à certaines **garanties spécifiques** prévues par le Code du travail.

## Questions fréquentes

### Comment formuler une demande d'ajustement spécifique pour une personne neuroatypique ?

La demande doit être formulée par écrit par la personne concernée, accompagnée de justificatifs médicaux précisant la nature des aménagements requis. L'employeur doit traiter la demande de manière individualisée, en concertation avec le salarié et le médecin du travail, tout en respectant la confidentialité des données personnelles et médicales.

### Comment obtenir la reconnaissance officielle du statut de salarié handicapé pour une personne neuroatypique ?

La reconnaissance du statut de salarié handicapé s'obtient auprès de la Commission médicale de l'ADEM si la neuroatypie entraîne une diminution de la capacité de travail d'au moins 30%. Cette reconnaissance officielle facilite l'accès aux mesures d'aménagement et aux garanties spécifiques prévues par le Code du travail luxembourgeois.

## L'employeur peut-il refuser une demande d'ajustement pour une personne neuroatypique ?

L'employeur a l'obligation légale d'examiner toute demande d'aménagement raisonnable selon l'article L.562-1(5) du Code du travail. Il ne peut refuser que si les mesures imposent une charge disproportionnée à l'entreprise. En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision par écrit et informer le salarié de ses recours possibles auprès de l'ITM ou du CET.

## Qu'est-ce qu'une personne neuroatypique peut demander comme ajustements sur son lieu de travail au Luxembourg ?

Une personne neuroatypique peut demander des ajustements spécifiques si sa condition est reconnue comme un handicap entraînant une diminution de la capacité de travail d'au moins 30%. Ces ajustements peuvent porter sur l'organisation du temps de travail (horaires flexibles, pauses supplémentaires), l'adaptation du poste (environnement sensoriel, éclairage), la fourniture d'outils spécifiques ou la modification de certaines procédures internes.

## Conditions d'exercice

Pour solliciter des ajustements spécifiques, la personne neuroatypique peut soit disposer d'une **reconnaissance officielle du statut de salarié handicapé** délivrée par la Commission médicale de l'ADEM, soit démontrer que sa condition constitue un handicap nécessitant des aménagements raisonnables.

L'employeur est tenu d'examiner toute demande d'ajustement selon l'article **L.562-1(5)** du Code du travail, qui dispose : *"L'employeur prendra les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un salarié handicapé 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 à l'employeur une **charge disproportionnée**."*

L'examen des demandes doit respecter le principe de **non-discrimination** fondé sur le handicap, conformément aux articles **L.251-1** et **L.252-3** du Code du travail qui autorisent les mesures spécifiques pour assurer la pleine égalité.

## Modalités pratiques

La demande d'ajustement spécifique doit être formulée **par écrit** par la personne concernée, accompagnée de justificatifs médicaux précisant la nature des aménagements requis. L'employeur doit traiter la demande de manière **individualisée**, en concertation avec le salarié et le **médecin du travail**.

Les ajustements peuvent porter sur :

- **L'organisation du temps de travail** (horaires flexibles, pauses supplémentaires)
- **L'adaptation du poste** (environnement sensoriel, éclairage, bruit)
- **La fourniture d'outils spécifiques** (logiciels, équipements adaptés)
- **La modification de certaines procédures** internes

En cas de **refus**, l'employeur doit **motiver sa décision par écrit**, en démontrant la contrainte excessive ou l'incompatibilité avec les exigences essentielles du poste. Le salarié doit être **informé explicitement** de son droit de saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ou le **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** en cas de litige.

La **confidentialité des données personnelles et médicales** doit être assurée à chaque étape, conformément à la loi du 1er août 2018 sur la protection des données.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'instaurer un dialogue **confidentiel et constructif** entre la personne neuroatypique, les ressources humaines et le management. L'implication du **médecin du travail** permet de garantir la pertinence des mesures et leur adéquation avec l'état de santé du salarié.

Les ajustements doivent être **documentés, réévalués régulièrement**, et adaptés en fonction de l'évolution de la situation. Une **politique interne claire** sur l'inclusion des personnes neuroatypiques constitue un levier d'égalité et de performance.

L'employeur peut bénéficier d'**aides publiques** pour financer les aménagements, notamment via les mesures prévues à l'article **L.562-1(4)** du Code du travail (participation aux frais d'aménagement des postes de travail).

## Cadre juridique

- **Article L.561-1 du Code du travail** : Définition du salarié handicapé
- **Article L.562-1(5) du Code du travail** : Obligation d'aménagement raisonnable, sauf charge disproportionnée
- **Articles L.251-1 et L.252-3 du Code du travail** : Interdiction de discrimination et mesures spécifiques
- **Articles L.561-2 à L.561-3 du Code du travail** : Procédure de reconnaissance par la Commission médicale
- **Article L.562-1(4) du Code du travail** : Aides publiques pour l'aménagement des postes
- **Loi modifiée du 12 septembre 2003** : Relative aux personnes handicapées
- **Loi du 1er août 2018** : Protection des données personnelles
- **Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées** : En vigueur au Luxembourg depuis 2011

Un employeur qui refuse injustement un ajustement raisonnable ou ne répond pas à une demande peut être reconnu coupable de **discrimination fondée sur le handicap**. Il est essentiel de **documenter chaque étape**, de **motiver les décisions**, de **respecter la confidentialité** et d'**informer les salariés de leurs recours** pour sécuriser juridiquement le processus.

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.