

Télétravail et handicap : l'employeur doit-il aménager le domicile du salarié ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur doit fournir **l'équipement de travail nécessaire** au télétravail (ordinateur, logiciels, matériel de communication) et peut prendre en charge certains **aménagements techniques spécifiques** liés au handicap du salarié télétravailleur. Cependant, il n'existe **pas d'obligation légale explicite** d'aménager structurellement le domicile privé du salarié handicapé.

L'obligation d'**aménagement raisonnable** prévue par l'article [L.562-1](#) du Code du travail vise principalement les postes de travail dans l'entreprise et les accès professionnels. Lorsque le télétravail constitue un aménagement organisationnel pertinent pour le salarié handicapé, l'employeur doit fournir les équipements adaptés (logiciels d'accessibilité, matériel ergonomique) permettant d'exercer l'activité à distance.

Les **aides financières de l'ADEM** peuvent couvrir l'acquisition d'équipements professionnels adaptés au handicap, y compris pour le télétravail. Le télétravail peut être proposé ou accepté comme mesure d'aménagement organisationnel, notamment sur préconisation du médecin du travail, mais reste soumis à l'accord des deux parties.

La distinction est importante : l'employeur fournit le matériel professionnel adapté, mais les aménagements physiques du logement privé (élargissement de portes, installation de rampes) ne relèvent pas de son obligation, sauf situation exceptionnelle justifiée et financée par les aides publiques.

Définition

Le **télétravail** au Luxembourg se caractérise par trois critères cumulatifs : une prestation réalisée au moyen des technologies de l'information, effectuée hors des locaux de l'employeur (notamment au domicile), de manière régulière et habituelle. Il est établi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Le **salarié handicapé** est reconnu comme tel par la Commission médicale de l'[ADEM](#) lorsqu'il présente une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30% et est apte à exercer un emploi sur le marché du travail ordinaire. Cette reconnaissance ouvre droit à des mesures d'aménagement raisonnable.

L'**aménagement du poste de télétravail** désigne l'ensemble des équipements, logiciels et matériels professionnels fournis par l'employeur pour permettre au salarié d'exercer son activité à distance. Pour un salarié handicapé, cela inclut les technologies d'assistance nécessaires (lecteur d'écran, reconnaissance vocale, claviers adaptés, etc.).

Les **équipements nécessaires au télétravail** comprennent l'ordinateur, les logiciels professionnels, les moyens de communication (téléphone, connexion internet), ainsi que tout matériel ergonomique ou technique adapté au handicap du salarié. L'employeur en assure la fourniture, l'installation et l'entretien.

Questions fréquentes

Comment obtenir des aides financières pour le télétravail d'un salarié handicapé ?

La demande d'aide financière se fait conjointement par l'employeur et le salarié handicapé auprès de l'ADEM. Le directeur de l'ADEM, sur avis du Service Handicap et Reclassement, peut accorder une prise en charge jusqu'à 100% des frais d'équipements professionnels adaptés nécessaires au télétravail, selon l'article L.562-1 du Code du travail.

L'employeur doit-il aménager le domicile d'un salarié handicapé pour le télétravail ?

Au Luxembourg, l'employeur doit fournir l'équipement de travail nécessaire (ordinateur, logiciels, matériel de communication) et peut prendre en charge certains aménagements techniques spécifiques liés au handicap. Cependant, il n'existe pas d'obligation légale explicite d'aménager structurellement le domicile privé du salarié handicapé (travaux de construction, modifications architecturales).

Le télétravail peut-il être imposé à un salarié handicapé comme aménagement raisonnable ?

Non, le télétravail nécessite un accord mutuel entre l'employeur et le salarié, même s'il constitue un aménagement raisonnable pertinent. Cependant, si le médecin du travail préconise le télétravail comme mesure d'aménagement adaptée au handicap, l'employeur doit motiver un éventuel refus et rechercher des solutions alternatives d'aménagement raisonnable.

Quels équipements l'employeur doit-il fournir à un télétravailleur handicapé ?

L'employeur doit fournir tous les équipements professionnels nécessaires : ordinateur avec logiciels d'accessibilité, moyens de communication, matériel ergonomique adapté au handicap (fauteuil, bureau réglable, souris adaptée), et technologies d'assistance (lecteur d'écran, reconnaissance vocale, claviers adaptés). L'ADEM peut financer ces équipements spécialisés.

Conditions d'exercice

Le télétravail pour un salarié handicapé nécessite un **accord mutuel** entre l'employeur et le salarié, formalisé par écrit (avenant au contrat ou accord spécifique). Même si le télétravail peut constituer un aménagement raisonnable pertinent, l'employeur ne peut l'imposer unilatéralement, sauf circonstances exceptionnelles.

Le **médecin du travail** joue un rôle central : il peut préconiser le télétravail comme mesure d'aménagement du poste de travail adaptée au handicap du salarié. Dans ce cas, l'employeur doit motiver un éventuel refus et rechercher des solutions alternatives d'aménagement raisonnable.

Situation	Obligation employeur	Financement possible	Base juridique
Télétravail sur demande salarié handicapé	Examen de la demande, motivation du refus si applicable	Aides <u>ADEM</u> pour équipements adaptés	Art. <u>L.562-1</u> , §5
Télétravail préconisé médecin travail	Mise en œuvre sauf impossibilité démontrée	Participation État aux aménagements	Art. <u>L.562-1</u> , §4
Télétravail comme aménagement raisonnable	Fourniture équipements professionnels adaptés	Prise en charge frais aménagement poste	Règlement 7 oct. 2004
Aménagement structurel domicile privé	Pas d'obligation légale explicite	Exceptionnellement via aides <u>ADEM</u>	Appréciation cas par cas

La **reconnaissance du statut de salarié handicapé** par l'ADEM est préalable à toute demande d'aménagement et d'aide financière. Le salarié doit informer son employeur de son statut pour bénéficier des mesures appropriées, tout en conservant la confidentialité sur les détails médicaux.

Le télétravail peut être proposé à **temps complet ou partiel** selon les besoins du salarié et les possibilités organisationnelles de l'entreprise. Un télétravail partiel (alternance présence/distance) peut faciliter le maintien du lien social et éviter l'isolement.

Modalités pratiques

Pour mettre en place le télétravail d'un salarié handicapé, l'employeur doit d'abord **évaluer les besoins spécifiques** en concertation avec le salarié, le médecin du travail et, si nécessaire, le Service Handicap et Reclassement de l'ADEM. Cette évaluation porte sur les équipements techniques nécessaires et les aménagements organisationnels appropriés.

L'**accord de télétravail** doit préciser par écrit : le lieu d'exécution du télétravail (domicile ou autre), les horaires et plages de disponibilité, les équipements fournis par l'employeur, les modalités de prise en charge des frais, les conditions de retour à un travail présentiel, et la période d'adaptation éventuelle.

Équipement	Obligation employeur	Exemple pour salarié handicapé	Financement
Matériel informatique	Fourniture obligatoire	Ordinateur avec logiciels d'accessibilité	Employeur + aide <u>ADEM</u>
Logiciels spécialisés	Fourniture si nécessaire au travail	Lecteur d'écran, reconnaissance vocale, loupe numérique	Aide <u>ADEM</u> art. <u>L.562-1</u>
Matériel ergonomique	Fourniture adaptée au handicap	Fauteuil ergonomique, bureau réglable, souris adaptée	Participation État jusqu'à 100%
Moyens de communication	Fourniture et prise en charge	Téléphone, casque adapté, connexion internet	Employeur

La demande d'**aide financière** auprès de l'ADEM se fait conjointement par l'employeur et le salarié handicapé. Le directeur de l'ADEM, sur avis du Service Handicap et Reclassement, peut accorder une prise en charge des frais d'équipements professionnels adaptés nécessaires au télétravail.

Les **coûts directs du télétravail** pris en charge par l'employeur incluent : les équipements professionnels, les communications professionnelles, l'assistance technique. La question des frais liés à l'occupation de l'espace privé (électricité, chauffage, usage d'une pièce) peut faire l'objet d'une négociation contractuelle.

L'employeur doit assurer l'**entretien et l'assistance technique** pour les équipements fournis. Il doit également informer le télétravailleur handicapé des règles de sécurité informatique et de protection des données, comme pour tout télétravailleur.

Un **suiti régulier** doit être mis en place : points périodiques avec le manager, entretiens avec le médecin du travail, évaluation de l'efficacité des aménagements. Le télétravail peut être ajusté ou interrompu si la situation l'exige, selon les modalités prévues dans l'accord.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **formaliser précisément** dans l'avenant de télétravail la liste exhaustive des équipements fournis par l'employeur et les aménagements spécifiques liés au handicap. Cette traçabilité facilite la gestion et protège les deux parties en cas de litige.

L'employeur doit veiller à **maintenir le lien social** du salarié handicapé en télétravail : réunions d'équipe régulières (y compris à distance), possibilité de venir au bureau ponctuellement, événements collectifs. L'isolement peut être particulièrement difficile pour certaines personnes handicapées.

La **formation aux outils numériques** est essentielle, tant pour le salarié handicapé que pour son manager et ses collègues. Les technologies d'assistance (lecteurs d'écran, commandes vocales) peuvent nécessiter un accompagnement spécifique à la prise en main.

Il est conseillé de prévoir une **période d'adaptation** de quelques semaines pendant laquelle l'organisation du télétravail peut être ajustée. Cette période permet d'identifier les difficultés pratiques et d'affiner les aménagements nécessaires.

L'employeur doit garantir au télétravailleur handicapé l'**égalité de traitement** avec les autres salariés : mêmes droits à la formation, même accès aux promotions, même charge de travail adaptée aux capacités, mêmes conditions de travail. Le télétravail ne doit pas devenir un frein à l'évolution professionnelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.562-1</u> , §4	Aides possibles : prise en charge aménagement postes de travail, équipements professionnels adaptés, transport
Article <u>L.562-1</u> , §5	Obligation aménagement raisonnable pour accès, exercice et progression dans l'emploi, sauf charge disproportionnée
Convention collective nationale 20 oct. 2020	Régime général du télétravail au Luxembourg (formalisation, équipements, obligations employeur)
Article <u>L.561-1</u>	Définition salarié handicapé (diminution capacité travail ? 30%)
Règlement grand-ducal 7 octobre 2004	Modalités exécution des aides État pour salariés handicapés
Directive UE 2000/78/CE	Égalité de traitement en matière d'emploi, principe d'aménagement raisonnable

Le droit luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation explicite d'aménager structurellement le domicile privé (travaux de construction, modifications architecturales). L'obligation porte sur la fourniture des équipements professionnels et techniques adaptés au handicap pour exercer l'activité en télétravail.

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.