

Comment adapter le POT à un salarié disposant d'un aménagement ou d'un handicap ?

Réponse courte

L'employeur a l'obligation légale d'adapter le plan d'organisation du travail (POT) pour tout salarié disposant d'un aménagement raisonnable ou reconnu en situation de handicap. Cette adaptation doit être individualisée, documentée et formalisée par écrit après consultation du médecin du travail, du salarié et des représentants du personnel. Les modifications peuvent porter sur les horaires, les pauses et les modalités de contrôle, dans le respect de la confidentialité médicale et sans discrimination.

Définition

Le plan d'organisation du travail (POT) est un document obligatoire qui définit les modalités d'organisation du temps de travail dans l'entreprise, notamment les plages fixes et variables, les temps de pause et les règles de compensation des heures supplémentaires.

L'adaptation du POT consiste à modifier ces modalités pour tenir compte des besoins spécifiques d'un salarié bénéficiant d'un aménagement raisonnable ou reconnu travailleur handicapé, conformément aux articles [L.562-1](#) à [L.562-10](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'obligation d'adapter le POT s'applique dans deux situations :

- Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)
- Pour les salariés bénéficiant d'un aménagement de poste prescrit par le médecin du travail

L'adaptation doit être :

- Individualisée et proportionnée aux besoins du salarié
- Compatible avec le fonctionnement de l'entreprise
- Validée par le médecin du travail
- Formalisée par écrit et annexée au POT

Modalités pratiques

L'adaptation peut porter sur :

- Les plages horaires fixes et variables
- La durée et la fréquence des pauses
- Les modalités de pointage et de contrôle du temps
- L'organisation des récupérations d'heures

La procédure d'adaptation comprend :

- Une évaluation médicale par le médecin du travail
- Une consultation du salarié concerné
- L'avis des représentants du personnel si requis
- La formalisation écrite des modifications
- L'information de l'ITM sur demande

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace :

- Documenter chaque étape du processus d'adaptation
- Garantir la confidentialité des données médicales
- Prévoir une réévaluation périodique des aménagements
- Former l'encadrement à la gestion des situations de handicap
- Veiller à l'absence de discrimination indirecte

Cadre juridique

Textes applicables :

- Articles L.562-1 à L.562-10 du Code du travail (statut du travailleur handicapé)
- Articles L.326-1 à L.326-9 du Code du travail (temps de travail et POT)
- Articles L.251-1 à L.251-4 du Code du travail (non-discrimination)
- Articles L.312-1 à L.312-8 du Code du travail (médecine du travail)
- Règlement grand-ducal du 25 juillet 2022 sur les aménagements raisonnables

Le non-respect de l'obligation d'adaptation du POT constitue une discrimination sanctionnable. L'employeur doit pouvoir justifier que les aménagements refusés constituent une charge disproportionnée pour l'entreprise.

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.