

Comment adapter le code vestimentaire aux salariés en situation de handicap ?

Réponse courte

L'employeur a l'obligation d'adapter le code vestimentaire aux salariés en situation de **handicap** en procédant à des **aménagements raisonnables**. Cette obligation découle du principe de non-discrimination fondée sur le handicap prévu par le Code du travail luxembourgeois. Le refus d'aménagement constitue une discrimination si l'adaptation ne représente pas une charge disproportionnée pour l'entreprise. Le salarié peut légitimement refuser un dress code non adapté à sa situation.

Les aménagements peuvent porter sur le type de vêtement, les **matières textiles**, les fermetures, les chaussures ou les accessoires, y compris lorsqu'un uniforme spécifique est imposé. L'employeur doit consulter le salarié concerné et, le cas échéant, le **médecin du travail** pour identifier les adaptations nécessaires. Le coût des aménagements incombe à l'employeur, avec possibilité de solliciter des aides de l'État.

Définition

L'**aménagement raisonnable du dress code** pour les personnes en situation de handicap désigne l'ensemble des modifications apportées aux exigences vestimentaires standards pour permettre au salarié handicapé d'exercer ses fonctions dans des conditions équivalentes à celles de ses collègues.

L'obligation d'aménagement raisonnable est un pilier du droit de la **non-discrimination** au Luxembourg. Elle impose à l'employeur une démarche proactive d'identification et de mise en oeuvre des adaptations nécessaires, en concertation avec le salarié et les professionnels de santé.

Questions fréquentes

Comment adapter le code vestimentaire aux salariés en situation de handicap ?

L'employeur doit adapter le code vestimentaire aux salariés en situation de handicap par des aménagements raisonnables. Cette obligation découle du principe de non-discrimination (art. L.251-1) et porte sur le type de vêtement, les matières, les fermetures, les chaussures ou les accessoires.

Faut-il consulter le médecin du travail ?

Oui, l'employeur doit consulter le salarié et le médecin du travail pour identifier les adaptations nécessaires. Le médecin du travail fournit des préconisations sur les matières, les coupes ou les chaussures adaptées. La consultation médicale est une étape clé de la procédure d'aménagement.

L'aménagement raisonnable est-il obligatoire ?

Oui, l'obligation d'aménagement raisonnable est un pilier du droit de la non-discrimination luxembourgeois (art. L.251-2). Le refus d'aménagement constitue une discrimination si l'adaptation ne représente pas une charge disproportionnée pour l'entreprise. Le coût des aménagements incombe à l'employeur.

La nature du handicap doit-elle rester confidentielle ?

Oui, l'employeur doit garantir la confidentialité du handicap en évitant que les aménagements vestimentaires ne signalent ostensiblement la situation de handicap aux yeux des collègues ou de la clientèle. Les solutions doivent être discrètes et personnalisées.

Quelles aides l'employeur peut-il solliciter ?

L'employeur peut solliciter des aides financières auprès de l'État (ADEM, Fonds pour l'emploi) pour compenser le coût des aménagements. Les entreprises de plus de 25 salariés sont soumises à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés qui renforce l'exigence d'aménagement raisonnable.

Quelles sanctions en cas de refus d'aménagement ?

Le refus d'aménagement raisonnable du dress code constitue une discrimination fondée sur le handicap, passible de sanctions civiles et pénales. Le salarié peut saisir le tribunal du travail. La loi du 12 septembre 2003 sur les droits des personnes handicapées s'applique également.

Conditions d'exercice

L'obligation d'aménagement vestimentaire pour handicap obéit à des conditions précises de mise en oeuvre et de limites.

Condition	Détail
Handicap reconnu ou apparent	Le salarié est en situation de handicap au sens du Code du travail
Lien avec le dress code	Le handicap rend le respect du dress code standard difficile ou impossible
Demande ou initiative	L'aménagement est demandé par le salarié ou proposé par l'employeur
Consultation médicale	Le médecin du travail est consulté pour définir les adaptations
Aménagement raisonnable	L'adaptation ne représente pas une charge disproportionnée
Efficacité	L'aménagement permet au salarié d'exercer ses fonctions
Confidentialité	La nature du handicap reste confidentielle

Modalités pratiques

La mise en oeuvre des aménagements vestimentaires suit une procédure collaborative et documentée.

Modalité	Contenu
Dialogue avec le salarié	Identifier les difficultés concrètes liées au dress code
Avis du médecin du travail	Obtenir des préconisations médicales sur les adaptations
Catalogue d'aménagements	Proposer des alternatives : matières souples, fermetures aimantées, chaussures orthopédiques
Financement	Prendre en charge le coût des vêtements adaptés
Aides publiques	Solliciter les aides de l' <u>ADEM</u> ou du Fonds pour l'emploi
Suivi	Réévaluer régulièrement l'adéquation des aménagements

Pratiques et recommandations

Anticiper les besoins d'aménagement dès l'embauche ou dès la survenance du handicap, en intégrant une clause de flexibilité dans le dress code pour les personnes en situation de handicap.

Consulter le salarié en priorité sur ses besoins spécifiques, car il est le mieux placé pour identifier les obstacles vestimentaires liés à son handicap et les solutions adaptées.

Rechercher des solutions créatives et personnalisées, comme des uniformes sur mesure, des chaussures orthopédiques aux couleurs de l'entreprise ou des alternatives aux fermetures standards pour les personnes à mobilité réduite.

Garantir la confidentialité du handicap en évitant que les aménagements vestimentaires ne signalent ostensiblement la situation de handicap du salarié aux yeux de ses collègues ou de la clientèle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u>	Non-discrimination fondée sur le handicap
Art. <u>L.251-2</u>	Obligation d'aménagement raisonnable
Art. <u>L.261-1</u>	Règlement intérieur et adaptations
Art. <u>L.121-1</u>	Pouvoir de direction et ses limites
Loi du 12 septembre 2003	Droits des personnes handicapées
Art. <u>L.326-1</u> et suivants	Salariés handicapés et reclassement

Le refus d'aménagement raisonnable du dress code constitue une discrimination fondée sur le handicap, passible de sanctions civiles et pénales. L'employeur peut solliciter des aides financières auprès de l'État pour compenser le coût des aménagements. Les entreprises de plus de 25 salariés sont soumises à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés qui renforce l'exigence d'aménagement raisonnable.

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.