

# La salariée enceinte peut-elle demander un aménagement de ses horaires ou du télétravail au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le Code du travail ne prévoit pas de **droit spécifique** à l'aménagement des horaires ou au télétravail pour grossesse. L'employeur doit toutefois évaluer les risques et, si un danger est identifié, adapter les conditions de travail (art. L.334-2 et L.334-3). Le télétravail est régi par la **convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020** et nécessite un accord entre les parties.

L'employeur peut refuser pour des **raisons objectives** liées à l'organisation ou à la nature du poste. Si le médecin du travail recommande un aménagement incluant le télétravail, l'employeur doit examiner cette recommandation avec diligence. La salariée peut aussi envisager un passage à temps partiel à son retour. L'interdiction des **heures supplémentaires** (art. L.336-1) est le seul aménagement automatique et obligatoire.

## Définition

L'**aménagement des conditions de travail** de la femme enceinte désigne l'ensemble des adaptations du poste, des horaires ou du lieu de travail visant à protéger sa santé et celle de l'enfant à naître. En droit luxembourgeois, il relève principalement de l'obligation d'**évaluation des risques** de l'employeur et de l'intervention du **médecin du travail**, et non d'un droit subjectif de la salariée à choisir ses modalités de travail.

## Conditions d'exercice

Les possibilités d'aménagement dépendent du cadre légal et de la situation individuelle.

Type d'aménagement	Cadre applicable
<b>Dispense d'heures supplémentaires</b>	Automatique et obligatoire (art. <u>L.336-1</u> )
<b>Adaptation du poste</b>	Sur avis du médecin du travail si risque identifié (art. <u>L.334-3</u> )
<b>Changement d'affectation</b>	Si l'adaptation du poste est impossible (art. <u>L.334-3</u> )
<b>Dispense de travail</b>	Si ni l'adaptation ni le changement d'affectation ne sont possibles
<b>Aménagement horaire</b>	Pas de droit automatique, accord employeur-salarié ou recommandation médicale
<b>Télétravail</b>	Accord employeur-salarié requis, convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020

## Modalités pratiques

La demande d'aménagement suit un processus impliquant plusieurs acteurs.

Étape	Détail
<b>Demande de la salariée</b>	Formuler la demande par écrit en précisant les aménagements souhaités
<b>Consultation du médecin du travail</b>	L'employeur peut solliciter un avis médical sur la nécessité des aménagements
<b>Examen de la demande</b>	L'employeur étudie la faisabilité au regard de l'organisation et du poste
<b>Réponse motivée</b>	L'employeur répond par écrit, en motivant un éventuel refus
<b>Mise en oeuvre</b>	En cas d'accord, formaliser les aménagements (avenant ou note interne)

## Pratiques et recommandations

**Examiner chaque demande individuellement** en tenant compte de la nature du poste, de l'état de santé de la salariée et des possibilités organisationnelles de l'entreprise.

**Solliciter systématiquement l'avis du médecin du travail** pour objectiver la nécessité d'un aménagement et se conformer à l'obligation d'évaluation des risques.

**Formaliser tout accord d'aménagement** par écrit pour sécuriser juridiquement la relation et définir les modalités pratiques (durée, horaires, lieu).

**Traiter les demandes des salariées enceintes avec bienveillance** même en l'absence d'obligation légale stricte, car un refus systématique pourrait être perçu comme discriminatoire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.334-2</a>	Évaluation des risques pour les femmes enceintes
Art. <a href="#">L.334-3</a>	Adaptation des conditions de travail ou changement d'affectation
Art. <a href="#">L.336-1</a>	Interdiction des heures supplémentaires pour les femmes enceintes
<b>Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020</b>	Cadre général du télétravail au Luxembourg

Le télétravail n'est pas un droit pour la salariée enceinte et nécessite toujours l'accord de l'employeur. Toutefois, un refus non motivé d'aménagement recommandé par le médecin du travail pourrait engager la responsabilité de l'employeur. L'interdiction des heures supplémentaires est le seul aménagement automatique prévu par la loi.

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.