

# Un employeur qui refuse d'aménager le poste de travail d'un salarié commet-il une faute grave ?

## Réponse courte

Le refus injustifié d'aménager le poste de travail peut constituer une faute grave de l'employeur au sens de l'article L.124-10 du Code du travail. Pour être qualifiée de grave, la faute doit rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. L'employeur commet une faute grave s'il refuse un aménagement raisonnable sans justification objective, notamment lorsqu'il néglige les recommandations médicales du médecin du travail ou ne procède à aucune analyse sérieuse des possibilités d'adaptation.

Si la faute grave est établie, le salarié peut démissionner avec effet immédiat et obtenir des dommages et intérêts, une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ. La charge de la preuve incombe à l'employeur qui doit démontrer l'impossibilité objective d'aménager le poste (charge disproportionnée, absence de poste compatible, contraintes techniques insurmontables). En l'absence de justification documentée, le refus expose l'employeur à une condamnation devant le tribunal du travail.

Le dialogue avec le médecin du travail et la délégation du personnel est essentiel. L'employeur doit motiver par écrit tout refus et conserver les éléments justificatifs. Une procédure transparente et documentée limite les risques contentieux.

## Définition

La **faute grave de l'employeur** désigne un manquement d'une gravité telle qu'il rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail, même pendant la durée du préavis. Le refus d'aménagement du poste de travail concerne principalement les situations où un salarié en situation de handicap, d'inaptitude partielle ou temporaire, sollicite une adaptation de ses conditions de travail pour maintenir son emploi.

L'**aménagement raisonnable** implique des modifications pratiques et proportionnées permettant au salarié de conserver son poste : adaptation des horaires, du matériel, des tâches ou de l'organisation du travail. Le refus devient fautif lorsqu'il n'est fondé sur aucune impossibilité objective et démontre une absence d'efforts de l'employeur pour rechercher des solutions.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il procéder pour éviter une qualification de faute grave lors d'un refus d'aménagement ?

L'employeur doit engager un dialogue constructif avec le salarié et le médecin du travail, analyser concrètement les possibilités d'adaptation, documenter toute la démarche et motiver par écrit toute décision de refus en précisant les raisons objectives. Il doit consulter systématiquement le médecin du travail et conserver tous les éléments justificatifs de sa décision.

### **Dans quels cas l'employeur peut-il légalement refuser d'aménager un poste de travail ?**

L'employeur peut refuser l'aménagement uniquement s'il justifie d'une impossibilité objective : charge financière disproportionnée par rapport à la taille de l'entreprise, impossibilité technique avérée après analyse, absence totale de poste compatible avec les restrictions médicales, ou atteinte grave à l'organisation ou à la sécurité. Le refus doit être documenté et motivé par écrit.

### **Qu'est-ce qui constitue une faute grave de l'employeur en cas de refus d'aménagement du poste de travail ?**

Le refus injustifié d'aménager le poste de travail constitue une faute grave de l'employeur au sens de l'article L.124-10 du Code du travail lorsqu'il rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. La faute est caractérisée quand l'employeur refuse un aménagement raisonnable sans justification objective, néglige les recommandations du médecin du travail ou ne procède à aucune analyse sérieuse des possibilités d'adaptation.

### **Quelles sont les conséquences pour le salarié si l'employeur commet une faute grave en refusant l'aménagement ?**

Si la faute grave est établie, le salarié peut démissionner avec effet immédiat et obtenir des dommages et intérêts, une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ. Il peut également saisir le tribunal du travail pour contester la décision de refus et réclamer réparation du préjudice subi.

## **Conditions d'exercice**

L'obligation d'aménagement s'applique lorsque le salarié formule une demande motivée, généralement appuyée par un certificat médical, une décision du médecin du travail ou de la Commission mixte. L'employeur doit alors examiner sérieusement les possibilités d'adaptation en tenant compte :

- Des besoins médicalement justifiés du salarié
- Des contraintes techniques et organisationnelles de l'entreprise
- De la proportionnalité des coûts par rapport aux moyens disponibles
- Des recommandations du médecin du travail

Le refus n'est licite que si l'employeur justifie d'une **impossibilité objective** :

- Charge financière disproportionnée par rapport à la taille de l'entreprise
- Impossibilité technique avérée après analyse
- Absence totale de poste compatible avec les restrictions médicales
- Atteinte grave à l'organisation ou à la sécurité

À défaut de justification documentée et sérieuse, le refus peut être qualifié de manquement grave aux obligations de l'employeur.

## **Modalités pratiques**

Lorsqu'un salarié sollicite un aménagement, l'employeur doit :

1. **Engager un dialogue constructif** avec le salarié, le médecin du travail et, le cas échéant, la délégation du personnel
2. **Analyser concrètement** les possibilités d'adaptation : étude des postes disponibles, évaluation des coûts, faisabilité technique
3. **Documenter la démarche** : comptes rendus d'échanges, avis médicaux, études de faisabilité
4. **Motiver par écrit** toute décision de refus en précisant les raisons objectives

En cas de refus injustifié, le salarié peut :

- **Saisir le tribunal du travail** pour contester la décision
- **Démissionner avec effet immédiat** pour faute grave de l'employeur (article L.124-10 Code du travail)
- **Réclamer des dommages et intérêts**, une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ

Le tribunal apprécie la gravité du manquement en fonction :

- De l'absence ou non d'analyse sérieuse par l'employeur
- De la proportionnalité du refus
- Du respect ou non des recommandations médicales
- De l'impact sur la santé et la situation du salarié

## Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent mettre en place une **procédure structurée** :

- Accuser réception immédiate de toute demande d'aménagement
- Consulter systématiquement le médecin du travail
- Impliquer la délégation du personnel le cas échéant
- Réaliser une analyse objective et documentée des possibilités
- Privilégier les solutions proportionnées et individualisées
- Conserver tous les éléments de justification

**Points de vigilance** :

- Un refus non motivé ou insuffisamment justifié expose à une condamnation
- L'absence de dialogue ou d'analyse constitue un élément aggravant
- Les coûts invoqués doivent être démontrés et proportionnés
- Le médecin du travail joue un rôle central : ses recommandations ne peuvent être ignorées sans justification solide

**Bonnes pratiques** :

- Anticiper les situations d'inaptitude partielle
- Former les managers à la gestion des aménagements
- Établir un processus transparent et équitable
- Documenter chaque étape de la réflexion
- Rechercher activement des alternatives avant tout refus définitif

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.124-10</u> Code du travail</b>	Rupture du contrat pour faute grave - applicable à l'employeur comme au salarié
<b>Décision Cour constitutionnelle 8 juillet 2016 (n°123 et 124)</b>	Égalité de traitement en cas de démission pour faute grave de l'employeur (indemnités)
<b>Loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées</b>	Obligations générales envers les travailleurs handicapés (quotas, non-discrimination)
<b>Articles <u>L.321-1</u> et suivants Code du travail</b>	Médecine du travail - rôle du médecin du travail
<b>Articles <u>L.322-2</u> et <u>L.326-1</u> à <u>L.326-12</u> Code du travail</b>	Missions des services de santé au travail, examens médicaux
<b>Loi du 28 octobre 2010 modifiant le Code du travail</b>	Réforme de la santé au travail
<b>Jurisprudence Cour supérieure de justice</b>	Appréciation de la faute grave et du caractère justifié du refus

La charge de la preuve du caractère justifié du refus incombe à l'employeur. Les tribunaux du travail apprécient souverainement si le manquement constitue une faute grave rendant impossible le maintien de la relation de travail.

En cas de doute sur la faisabilité d'un aménagement, il est vivement conseillé de solliciter l'avis du médecin du travail avant toute décision de refus. Une consultation préalable permet de sécuriser la procédure et d'éviter une requalification en faute grave. La jurisprudence luxembourgeoise sanctionne particulièrement l'absence de dialogue et d'analyse sérieuse par l'employeur.

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.