

Un employeur peut-il refuser un aménagement raisonnable pour raison de coût disproportionné ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur peut refuser un aménagement du poste de travail pour un **salarié handicapé** si les mesures demandées imposent une **charge disproportionnée**. Cette exception est strictement encadrée : l'employeur doit démontrer objectivement que le coût ou l'impact organisationnel excède ses capacités réelles, en tenant compte des **aides publiques disponibles** via l'ADEM. Le refus ne peut être systématique ou abstrait.

Avant tout refus, l'employeur doit examiner toutes les solutions possibles, mobiliser les aides de l'État (participation au salaire, prise en charge des frais d'aménagement, subventions), et consulter le **médecin du travail**. Un refus non motivé ou insuffisamment justifié constitue une **discrimination fondée sur le handicap**, exposant l'entreprise à des sanctions civiles et pénales. La charge n'est pas disproportionnée si elle est compensée par les aides publiques prévues par le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004.

Définition

L'**aménagement raisonnable** désigne l'ensemble des mesures appropriées que l'employeur doit prendre, en fonction des besoins concrets d'un salarié reconnu handicapé, pour lui permettre d'accéder à l'emploi, de l'exercer ou d'y progresser. Ces mesures peuvent inclure l'adaptation matérielle du poste (équipements spécialisés, aménagement des locaux), l'aménagement organisationnel (horaires flexibles, télétravail) ou la formation adaptée.

La notion de **charge disproportionnée** correspond à une situation où les modifications nécessaires imposeraient à l'employeur des coûts excessifs ou un impact organisationnel majeur, après prise en compte de toutes les aides publiques mobilisables. L'appréciation se fait au cas par cas, selon la taille de l'entreprise, ses ressources financières, et les soutiens disponibles.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il justifier un refus d'aménagement raisonnable ?

L'employeur doit documenter précisément sa décision par écrit en détaillant : le coût total des aménagements demandés, les aides publiques sollicitées et obtenues, l'impact résiduel sur l'entreprise (financier et organisationnel), et les ressources de l'entreprise. Il doit également consulter le médecin du travail et notifier sa décision motivée au salarié.

Que risque un employeur qui refuse abusivement un aménagement raisonnable ?

Un refus non justifié ou insuffisamment motivé constitue une discrimination indirecte fondée sur le handicap selon l'article L.251-1 du Code du travail. L'employeur s'expose à des sanctions civiles et pénales. Le salarié peut saisir le tribunal du travail qui appréciera la réalité de la disproportion alléguée par l'employeur.

Quelles aides publiques l'employeur doit-il solliciter avant de refuser un aménagement ?

L'employeur doit obligatoirement solliciter les aides de l'ADEM prévues par le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 : participation de l'État au salaire (40% à 100%), prise en charge des frais d'aménagement du poste, remboursement des équipements professionnels adaptés, participation aux frais de transport et mesures d'assistance au travail. La charge n'est pas disproportionnée si elle est compensée par ces aides.

Un employeur peut-il refuser un aménagement raisonnable pour un salarié handicapé au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut refuser un aménagement raisonnable uniquement si les mesures demandées imposent une charge disproportionnée. Cependant, il doit d'abord démontrer objectivement que le coût ou l'impact organisationnel excède ses capacités réelles, après avoir sollicité toutes les aides publiques disponibles via l'ADEM. Un refus non motivé constitue une discrimination fondée sur le handicap.

Conditions d'exercice

L'obligation d'aménagement s'applique dès qu'un salarié obtient la **reconnaissance de salarié handicapé** par la Commission médicale compétente, qui détermine le pourcentage de diminution de capacité de travail. L'employeur doit alors prendre les mesures appropriées, sauf si elles imposent une charge disproportionnée.

Selon l'**article L.562-1, paragraphe (5)** du Code du travail, cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les mesures prévues à l'article 26 du **règlement grand-ducal du 7 octobre 2004**. Ces aides comprennent notamment :

- La **participation de l'État au salaire** (de 40% à 100% du salaire, charges sociales incluses)
- La **prise en charge des frais d'aménagement** du poste de travail et des accès
- Le **remboursement des équipements professionnels** adaptés
- La **participation aux frais de transport**
- Les **mesures d'assistance** au travail

L'employeur ne peut invoquer la charge disproportionnée sans avoir préalablement sollicité ces aides auprès de l'**ADEM** (Agence pour le développement de l'emploi).

Modalités pratiques

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

- 1. Évaluer la demande individuellement** : Analyser les besoins spécifiques en consultant le salarié et le médecin du travail, qui peut proposer des mesures d'aménagement appropriées.
- 2. Identifier les aides disponibles** : Contacter l'**ADEM** pour déterminer les mesures de soutien mobilisables. La Commission d'orientation fixe les mesures d'intégration et peut accorder des participations financières substantielles.
- 3. Chiffrer précisément le coût** : Établir un budget détaillé des aménagements, en déduisant les aides publiques. La charge est rarement disproportionnée après compensation.
- 4. Documenter la décision** : Si l'employeur estime malgré tout que la charge reste disproportionnée, il doit justifier précisément cette conclusion par écrit, en détaillant :

- Le coût total des aménagements demandés
- Les aides publiques sollicitées et obtenues
- L'impact résiduel sur l'entreprise (financier, organisationnel)
- Les ressources et la taille de l'entreprise

5. Notifier le refus : La décision motivée doit être communiquée au salarié. En cas de contestation, le **tribunal du travail** peut être saisi pour apprécier la réalité de la disproportion alléguée.

Pratiques et recommandations

Il est vivement recommandé aux employeurs de :

Privilégier le dialogue : Échanger régulièrement avec le salarié concerné pour identifier des solutions pragmatiques et progressives.

Solliciter systématiquement l'ADEM : Ne jamais présumer qu'un aménagement est financièrement impossible sans avoir exploré toutes les aides disponibles. Le **service des salariés handicapés** de l'ADEM accompagne les employeurs dans l'analyse des besoins et l'identification des solutions.

Consulter le médecin du travail : Son expertise est essentielle pour proposer des aménagements adaptés et réalistes, conformes aux capacités du salarié.

Conserver une documentation complète : Archiver tous les échanges, devis, demandes d'aides et décisions pour démontrer la démarche de bonne foi en cas de litige.

Envisager des solutions alternatives : Si l'aménagement initial semble trop coûteux, rechercher des alternatives moins onéreuses mais efficaces (télétravail partiel, réorganisation des tâches, équipements d'occasion).

Éviter les présomptions : Un coût élevé ne signifie pas automatiquement charge disproportionnée. L'appréciation doit être globale et tenir compte des ressources réelles de l'entreprise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.562-1 (5)	Obligation d'aménagement raisonnable pour les salariés handicapés, exception de charge disproportionnée
Code du travail, art. L.251-1	Interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Mesures d'exécution et aides financières pour l'emploi des salariés handicapés (art. 26)
Code du travail, art. L.562-8	Participation de l'État au salaire (40% à 100%)
Code du travail, art. L.562-3	Obligation d'emploi des salariés handicapés dans le secteur public et privé
Directive 2000/78/CE	Cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi, obligation d'aménagement raisonnable

Le refus non justifié ou insuffisamment motivé d'un aménagement raisonnable constitue une **discrimination indirecte** au sens de l'article [L.251-1](#) du Code du travail, passible de sanctions civiles et pénales. La jurisprudence luxembourgeoise impose une motivation circonstanciée et une évaluation concrète de chaque situation.

La charge disproportionnée ne peut être présumée. L'employeur doit obligatoirement mobiliser les aides publiques de l'[ADEM](#) avant de conclure à l'impossibilité d'aménager un poste. En pratique, avec les soutiens de l'État (participation au salaire jusqu'à 100%, prise en charge des équipements, assistance), la plupart des aménagements deviennent financièrement supportables 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.