

# Les PME sont-elles soumises aux obligations d'aménagement du poste de travail ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, les **obligations d'aménagement du poste de travail s'appliquent à toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille. Les PME ne bénéficient d'aucune exemption : chaque employeur doit adapter les conditions de travail lorsqu'un salarié en a besoin pour raisons de **santé, handicap, grossesse ou reclassement professionnel**. Le Code du travail ne fait aucune distinction selon l'effectif de l'entreprise.

Toutefois, pour les salariés en situation de **handicap reconnu**, l'employeur peut refuser un aménagement s'il démontre que celui-ci constitue une **charge disproportionnée** au regard de ses capacités financières et organisationnelles. Ce refus doit être **motivé par écrit** et peut être compensé par des aides publiques ([ADEM](#)). L'absence d'aménagement injustifiée expose l'employeur à des **sanctions administratives et judiciaires**, indépendamment de la taille de l'entreprise.

## Définition

L'**aménagement du poste de travail** désigne l'ensemble des modifications apportées aux conditions d'exercice d'un emploi pour permettre à un salarié de maintenir ou reprendre son activité professionnelle malgré des besoins spécifiques. Ces aménagements peuvent concerner les **équipements** (matériel ergonomique, outils adaptés), l'**organisation du temps de travail** (horaires réduits, télétravail), les **tâches assignées** (modification des missions) ou l'**accessibilité des locaux** (rampes, ascenseurs).

Au Luxembourg, ces obligations découlent du **Code du travail** et s'imposent à tous les employeurs, sans distinction de taille d'entreprise. Les situations concernées incluent notamment le handicap reconnu, l'inaptitude partielle, la grossesse, et le reclassement professionnel interne.

## Questions fréquentes

### Comment une PME doit-elle procéder pour évaluer une demande d'aménagement de poste ?

La PME doit procéder à une analyse individualisée en concertation avec le salarié, le médecin du travail et, le cas échéant, le Service des travailleurs handicapés de l'ADEM. Elle doit évaluer les possibilités d'adaptation du poste, des horaires ou des équipements, et consulter les aides publiques disponibles avant toute décision.

### Dans quels cas une PME peut-elle refuser un aménagement de poste de travail ?

Une PME peut uniquement refuser un aménagement pour un salarié en situation de handicap reconnu si elle démontre que cet aménagement constitue une charge disproportionnée au regard de ses capacités financières et organisationnelles. Ce refus doit être motivé par écrit et ne peut être invoqué si des aides publiques compensent les coûts.

## Les PME luxembourgeoises sont-elles exemptées des obligations d'aménagement du poste de travail ?

Non, au Luxembourg, toutes les entreprises sont soumises aux obligations d'aménagement du poste de travail, quelle que soit leur taille. Le Code du travail ne fait aucune distinction selon l'effectif de l'entreprise et les PME doivent adapter les conditions de travail pour les salariés ayant des besoins spécifiques liés à la santé, au handicap, à la grossesse ou au reclassement professionnel.

## Quelles aides publiques peuvent bénéficier aux PME pour financer les aménagements de poste ?

Les PME peuvent solliciter l'ADEM pour une prise en charge totale ou partielle des frais d'aménagement selon l'article L.562-1, incluant la participation de l'État au salaire et la prise en charge du matériel adapté. Des organismes comme le CDV ou Info-Handicap peuvent également les accompagner pour identifier des solutions adaptées.

## Conditions d'exercice

Les obligations d'aménagement s'appliquent dès lors qu'un salarié justifie d'une **situation nécessitant une adaptation**, attestée par le **médecin du travail compétent** ou une instance officielle (Commission mixte pour le reclassement, reconnaissance de travailleur handicapé par l'ADEM). La taille de l'entreprise ne constitue **jamais un motif d'exemption légale**.

Pour les salariés reconnus **travailleurs handicapés** (au sens de l'article L.562-1 du Code du travail), l'employeur doit prendre les mesures appropriées, sauf si celles-ci imposent une **charge disproportionnée**. Cette charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est **compensée par des aides publiques** (participation de l'État au salaire, prise en charge des frais d'aménagement).

L'employeur qui invoque l'impossibilité d'aménager doit le **démontrer concrètement** (impossibilité matérielle, impact financier excessif non compensable), et cette justification doit être **formalisée par écrit**.

## Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié sollicite un aménagement ou qu'un avis médical le recommande, l'employeur doit procéder à une **analyse individualisée** en concertation avec le salarié, le **médecin du travail** (via la STM ou la SMDA) et, le cas échéant, le **Service des travailleurs handicapés de l'ADEM**. Pour les PME, la démarche reste identique à celle des grandes entreprises : évaluation des possibilités d'adaptation (poste, horaires, équipements), recherche de solutions techniques et organisationnelles, consultation des aides disponibles.

En cas de refus, l'employeur doit **motiver sa décision par écrit** en justifiant l'impossibilité matérielle ou la charge disproportionnée, et informer le salarié des voies de recours. Les PME peuvent solliciter l'ADEM pour bénéficier d'une **prise en charge totale ou partielle** des frais d'aménagement (article L.562-1), ou demander l'appui du **Centre pour le développement des compétences relatives à la vue** (CDV) ou d'**Info-Handicap** pour identifier des solutions adaptées.

La traçabilité de toutes les démarches (demandes, évaluations, refus motivés) est **essentielle** pour prévenir tout contentieux.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux PME de **formaliser une procédure interne** de traitement des demandes d'aménagement incluant : une évaluation systématique avec le médecin du travail, une consultation du Service des travailleurs handicapés de l'ADEM, une documentation de chaque étape (avis médical, solutions envisagées, décision finale). L'employeur devrait anticiper les besoins d'aménagement lors de l'**intégration de nouveaux salariés** ou en cas de **retour après arrêt maladie**.

La sensibilisation des **responsables hiérarchiques** aux obligations légales et aux solutions disponibles constitue une bonne pratique. Les PME peuvent bénéficier de **subventions publiques** couvrant jusqu'à 100% des frais d'aménagement pour les travailleurs handicapés (participation de l'État au salaire, prise en charge du matériel adapté).

Il est fortement conseillé de **documenter les motifs de refus** éventuels avec précision pour se prémunir contre tout risque de contentieux devant les juridictions du travail. L'absence de démarche d'aménagement, même dans une PME, constitue une **violation caractérisée** des obligations légales et peut entraîner des dommages-intérêts au profit du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.312-1</u> et suivants</b>	Obligations générales de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail, incluant l'évaluation des risques et l'aménagement des lieux de travail
<b>Article <u>L.331-1</u> et suivants</b>	Protection de la maternité et obligations d'aménagement pour les salariées enceintes
<b>Article <u>L.551-1</u> et suivants</b>	Reclassement professionnel interne : obligations d'adaptation du temps de travail et du poste, décisions contraignantes de la Commission mixte
<b>Article <u>L.562-1</u></b>	Mesures d'intégration et de réintégration des salariés handicapés : prise en charge des frais d'aménagement du poste et des accès au travail ; <b>obligation d'aménagement raisonnable sauf charge disproportionnée</b> (paragraphe 5)
<b>Article <u>L.562-3</u></b>	Quotas obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés selon la taille de l'entreprise
<b>Jurisprudence luxembourgeoise</b>	Confirmation de l'application universelle des obligations d'aménagement, avec appréciation de la proportionnalité selon les moyens de l'entreprise

L'absence de toute démarche d'aménagement expose l'employeur, y compris les PME, à des **sanctions civiles** (dommages-intérêts) et peut remettre en cause la validité d'un **licenciement** fondé sur une inaptitude. Il est impératif de documenter chaque étape du processus, y compris les consultations avec le médecin du travail, les propositions faites au salarié, et les motifs d'impossibilité

éventuelle. Les juridictions du travail vérifient systématiquement le respect de ces obligations et ne retiennent **jamais** la taille de l'entreprise comme motif d'exemption.

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.