

Comment résoudre un désaccord sur l'aménagement du poste de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Plusieurs voies permettent de résoudre un désaccord sur l'aménagement du poste de travail au Luxembourg. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** peut intervenir via une **médiation informelle** pour tout litige individuel du travail, sur demande de l'une des parties. Cette intervention est gratuite et vise à faciliter le dialogue entre employeur et salarié.

La **médiation civile et commerciale** encadrée par la loi du 24 février 2012 constitue également une option volontaire, nécessitant l'accord des deux parties. Un médiateur agréé, neutre et indépendant, accompagne les parties vers une solution amiable. Cette procédure est confidentielle et suspend les délais de prescription durant la médiation.

En cas d'**inaptitude médicale** déclarée par le médecin du travail, des procédures spécifiques s'appliquent selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié. L'employeur doit rechercher un reclassement interne adapté aux capacités résiduelles du salarié, dans le respect des décisions de la Commission mixte. Le désaccord peut faire l'objet d'un recours auprès du médecin-chef de la Division de la santé au travail dans les 40 jours suivant la notification de la décision d'aptitude.

Définition

Un **désaccord sur l'aménagement du poste** survient lorsque l'employeur et le salarié ne parviennent pas à s'entendre sur les modifications nécessaires des conditions de travail, que ce soit pour des raisons médicales (inaptitude partielle, restrictions médicales), d'**adaptation au handicap**, de réorganisation du travail ou de retour après absence prolongée.

La **médiation en droit du travail** désigne l'intervention d'un tiers neutre facilitant la recherche d'une solution amiable. Au Luxembourg, elle peut prendre plusieurs formes : la **médiation informelle de l'ITM**, la **médiation civile et commerciale** par un médiateur agréé, ou les mécanismes spécifiques liés au **reclassement professionnel** via la Commission mixte.

Ces dispositifs visent à préserver la relation de travail, à éviter la judiciarisation des conflits et à garantir le respect des droits fondamentaux du salarié, notamment en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Questions fréquentes

Comment résoudre un désaccord avec mon employeur sur l'aménagement de mon poste de travail au Luxembourg ?

Plusieurs solutions existent : vous pouvez saisir gratuitement l'Inspection du travail et des mines (ITM) qui propose une médiation informelle, opter pour une médiation civile et commerciale avec un médiateur agréé (nécessite l'accord des deux parties), ou en cas d'inaptitude médicale, suivre la procédure spécifique avec le médecin du travail et la Commission mixte.

La médiation suspend-elle mes obligations légales d'employeur en matière de santé au travail ?

Non, la médiation ne suspend pas les obligations légales de l'employeur. En cas d'inaptitude médicale déclarée, l'employeur doit immédiatement cesser de maintenir le salarié au poste pour lequel il a été déclaré inapte et respecter les décisions de la Commission mixte qui s'imposent à lui.

Quelles sont mes obligations en cas d'inaptitude médicale déclarée par le médecin du travail ?

L'employeur doit rechercher un reclassement interne adapté si l'entreprise compte au moins 25 salariés et que le salarié a 3 ans d'ancienneté. La Commission mixte décide des aménagements nécessaires. Le salarié peut contester l'avis médical auprès du médecin-chef de la Division de la santé au travail dans les 40 jours.

Qui peut bénéficier de la médiation informelle de l'ITM pour un conflit d'aménagement de poste ?

Tout salarié ou employeur peut saisir gratuitement l'ITM pour un litige individuel du travail, sans condition de forme particulière. Il suffit qu'une des parties en fasse la demande par téléphone, courrier ou en ligne pour que l'inspecteur du travail intervienne et facilite le dialogue.

Conditions d'exercice

Médiation informelle de l'ITM :

- Accessible **gratuitement** à tout salarié ou employeur
- Intervention sur **demande de l'une des parties**
- Aucune condition de forme particulière
- L'ITM informe, conseille et facilite le dialogue
- La saisine d'un tribunal met fin à cette médiation informelle

Médiation civile et commerciale :

- Démarche **volontaire** nécessitant l'accord des deux parties
- Recours à un **médiateur agréé** par le ministère de la Justice
- Formalisation d'un **accord en vue de la médiation**
- Suspension des délais de prescription durant la médiation
- **Confidentialité** totale du processus garantie par la loi

Procédure spécifique en cas d'inaptitude médicale :

- Déclaration d'inaptitude par le **médecin du travail**
- Droit de recours auprès du **médecin-chef de la Division de la santé au travail** dans les **40 jours**
- Obligation de reclassement interne si l'employeur occupe **au moins 25 salariés** et que le salarié a **3 ans d'ancienneté** ou un certificat d'aptitude à l'embauche
- Intervention de la **Commission mixte** pour décider du reclassement et des aménagements
- Protection contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte jusqu'à 12 mois après notification de la décision

Modalités pratiques

1. Médiation informelle par l'ITM :

- Contacter l'ITM par téléphone, courrier ou en ligne
- Exposer la situation et le désaccord
- L'inspecteur du travail contacte les deux parties
- Organisation d'entretiens séparés ou conjoints
- Recherche d'une solution amiable sans formalisme excessif
- Aucun frais pour les parties

2. Médiation civile et commerciale :

- Choisir un médiateur sur la **liste officielle des médiateurs agréés** (ministère de la Justice)
- Privilégier un médiateur spécialisé en **droit du travail luxembourgeois**
- Signer un **accord en vue de la médiation** précisant les modalités
- Organiser des séances de médiation selon le calendrier convenu
- En cas d'accord, **formaliser par écrit** la solution trouvée
- Possibilité d'**homologation judiciaire** pour force exécutoire
- Frais de médiation à la charge des parties (selon accord)

3. Cas d'inaptitude avec reclassement :

- Consulter le **médecin du travail** qui examine les capacités résiduelles
- Le médecin du travail saisit la **Commission mixte** (si conditions remplies)
- La Commission mixte décide du reclassement et des aménagements
- L'employeur doit proposer un poste adapté conforme à la décision
- En cas de désaccord sur la décision d'aptitude : recours auprès du médecin-chef de Division dans les **40 jours**
- Second recours possible devant le **Conseil arbitral des assurances sociales** dans les 15 jours

4. Documentation recommandée :

- Conserver tous les échanges écrits (courriels, courriers)
- Documenter les propositions d'aménagement formulées
- Garder les avis médicaux et fiches d'aptitude
- Tracer les démarches entreprises et les refus motivés

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- Privilégier le **dialogue direct** avant toute procédure formelle
- Solliciter l'**ITM rapidement** en cas de blocage persistant
- Documenter toutes les **propositions d'aménagement** formulées
- Consulter le **médecin du travail** pour identifier les adaptations possibles
- Respecter les décisions de la **Commission mixte** qui s'imposent à l'employeur
- Ne pas retarder les obligations légales en matière de santé et sécurité

Pour le salarié :

- Exprimer clairement les besoins d'aménagement par écrit
- Solliciter l'accompagnement du **médecin du travail** ou du **délégué du personnel**
- Conserver tous les documents médicaux justifiant les restrictions
- Saisir l'**ITM** pour faciliter le dialogue avec l'employeur
- Exercer les recours dans les délais (40 jours pour avis médical)
- Se faire assister par un syndicat ou un avocat si nécessaire

Bonnes pratiques générales :

- Favoriser la **médiation précoce** avant l'escalade du conflit
- Maintenir un climat de **respect mutuel** durant les échanges
- Rechercher des solutions **pragmatiques et équilibrées**
- Privilégier les **arrangements amiables** sur les contentieux judiciaires
- Respecter la **confidentialité** des échanges en médiation
- Formaliser par écrit tout accord trouvé pour sécuriser l'application

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.614-2 du Code du travail	Médiation informelle de l'ITM pour litiges individuels du travail
Article L.612-1 du Code du travail	Missions de l'ITM : conseiller, assister et aplanir les conflits sociaux individuels
Loi du 24 février 2012	Médiation en matière civile et commerciale (articles 1251-1 et suivants du Nouveau Code de procédure civile)
Article 1251-6 NCPC	Confidentialité des échanges en médiation
Article 1251-9 NCPC	Suspension de la prescription durant la médiation
Article L.326-9 du Code du travail	Obligations de reclassement en cas d'inaptitude médicale
Articles L.551-1 à L.552-3 du Code du travail	Reclassement professionnel interne et externe
Article L.335-1 du Code du travail	Recours contre avis du médecin du travail (40 jours)
Article L.335-2 du Code du travail	Recours devant Conseil arbitral et Conseil supérieur des assurances sociales
Article L.312-1 et suivants du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Règlement grand-ducal du 25 juin 2012	Procédure d'agrément des médiateurs et formation spécifique

La médiation ne suspend pas automatiquement les obligations légales de l'employeur. En cas d'**inaptitude médicale déclarée**, l'employeur doit respecter l'interdiction de maintenir le salarié au poste pour lequel il a été déclaré inapte (article [L.326-9\(3\)](#) du Code du travail). La médiation ne peut en aucun cas retarder la mise en œuvre des mesures de protection de la santé et de la sécurité du salarié.

Les décisions de la **Commission mixte** concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste **s'imposent à l'employeur**. L'employeur dispose d'un délai de 12 mois pour adapter le temps de travail suite à une réévaluation médicale favorable.

Tout accord issu d'une médiation n'a force obligatoire qu'entre les parties et sous réserve de sa conformité à l'**ordre public** et aux dispositions impératives du Code du travail.

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.