

# L'adaptation du poste de travail est-elle prise en charge par la sécurité sociale ?

## Réponse courte

L'adaptation du poste de travail peut être prise en charge par la sécurité sociale au Luxembourg, principalement dans le cadre du reclassement professionnel des salariés inaptes ou reconnus comme personnes handicapées. Cette prise en charge intervient sur demande de l'employeur auprès de l'ADEM, accompagnée d'un dossier comprenant un avis médical et un devis des adaptations nécessaires.

La subvention accordée peut couvrir tout ou partie des frais d'adaptation, selon la nature et la nécessité des mesures. En cas d'**accident du travail** ou de **maladie professionnelle**, l'Assurance Accident peut également financer les adaptations, sous réserve de l'accord du Contrôle médical de la sécurité sociale.

## Définition

L'adaptation du poste de travail correspond à l'ensemble des mesures techniques, organisationnelles ou humaines permettant à un salarié, en raison d'une inaptitude partielle ou totale, de poursuivre son activité professionnelle dans des conditions compatibles avec son état de santé. Ces adaptations peuvent inclure l'aménagement des locaux, l'ajustement des horaires, la fourniture d'équipements spécifiques ou la modification des tâches. Au Luxembourg, la prise en charge financière de ces adaptations s'inscrit dans des dispositifs précis, notamment dans le cadre du reclassement professionnel des salariés inaptes ou reconnus comme personnes handicapées.

## Conditions d'exercice

La prise en charge de l'adaptation du poste de travail par la sécurité sociale luxembourgeoise intervient principalement lors du reclassement interne ou externe d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, ou reconnu comme personne handicapée par la Commission médicale de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). L'employeur doit justifier que l'adaptation vise à maintenir le salarié dans l'emploi ou à faciliter son reclassement. La demande doit être appuyée par un avis médical circonstancié et s'inscrire dans la procédure formalisée de reclassement prévue par le Code du travail.

L'égalité de traitement entre les salariés doit être respectée lors de la mise en œuvre des adaptations, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois. L'employeur est tenu d'assurer la traçabilité des démarches entreprises et de garantir l'encadrement humain de la procédure, notamment par l'information et la consultation du salarié concerné.

## Modalités pratiques

Pour obtenir la prise en charge des frais d'adaptation, l'employeur doit adresser une demande à l'ADEM, accompagnée d'un dossier comprenant un devis détaillé des aménagements envisagés, l'avis du médecin du travail et, le cas échéant, la décision de reconnaissance du handicap. Après évaluation, l'ADEM peut accorder une subvention couvrant tout ou partie des coûts, selon la nature et la nécessité des adaptations. Les dépenses éligibles incluent l'achat de matériel adapté, la modification des installations, ou l'adaptation des outils informatiques.

La subvention est versée à l'employeur sur présentation des factures acquittées. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'Assurance Accident peut intervenir pour financer les adaptations, sous réserve de l'accord préalable du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS). L'employeur doit conserver l'ensemble des documents relatifs à la demande et à la réalisation des adaptations, afin d'assurer la traçabilité et de répondre à d'éventuels contrôles.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'anticiper les besoins d'adaptation dès la constatation de l'inaptitude ou du handicap, en sollicitant rapidement l'avis du médecin du travail et en associant le salarié à la démarche. La constitution d'un dossier complet, comprenant l'avis médical, le descriptif des adaptations et les devis, facilite l'instruction de la demande par l'ADEM ou le CMSS.

L'employeur doit respecter la procédure de reclassement interne prévue par les articles L.326-1 à L.326-9 du Code du travail, sous peine de voir sa demande rejetée ou d'engager sa responsabilité. Il est conseillé de documenter chaque étape de la procédure et de veiller à l'égalité de traitement entre les salariés concernés par des mesures d'adaptation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.326-9</u> à <u>L.326-9</u> du Code du travail	Reclassement des salariés inaptes
Loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées	-
Article 95 du Code de la sécurité sociale	Intervention de l'Assurance Accident
Articles <u>L.251-1</u> et <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Jurisprudence nationale	Obligation de solliciter les dispositifs d'adaptation avant toute rupture du contrat pour inaptitude

L'absence de démarche d'adaptation du poste ou de sollicitation des aides disponibles peut engager la responsabilité de l'employeur, notamment en cas de contestation par le salarié ou de contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Il est impératif de respecter la procédure formalisée et de garantir la traçabilité des démarches.

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.