Un refus d'aménagement de poste avant embauche peut-il être attaqué ?

Réponse courte

Un refus d'**aménagement de poste** avant embauche peut être attaqué s'il n'est pas objectivement justifié, car il peut constituer une discrimination prohibée par le Code du travail luxembourgeois. La protection contre la discrimination s'applique dès la phase de recrutement, et l'employeur a l'obligation de mettre en place des **aménagements raisonnables**, sauf si cela représente une charge disproportionnée.

Le candidat peut saisir le **tribunal du travail** pour discrimination à l'embauche ou s'adresser au Centre pour l'**égalité de traitement**. La **charge de la preuve** est partagée : le candidat présente des faits laissant supposer la discrimination, puis l'employeur doit prouver que sa décision est objectivement justifiée. Si la discrimination est reconnue, le tribunal peut ordonner la réparation du préjudice par l'allocation de **dommages et intérêts**.

Définition

L'**aménagement de poste** consiste en l'adaptation des conditions de travail, des tâches ou de l'environnement professionnel afin de permettre à une personne, notamment en **situation de handicap**, d'accéder à un emploi ou d'exercer une activité professionnelle. Avant l'embauche, la demande d'aménagement vise à garantir l'**égalité d'accès** à l'emploi, conformément à l'obligation de non-discrimination prévue par la législation luxembourgeoise et les règles relatives à l'offre d'emploi.

Le refus d'aménagement de poste avant embauche correspond à la décision d'un employeur de ne pas procéder aux adaptations sollicitées par un candidat, généralement en raison d'un handicap ou d'une **limitation fonctionnelle**. Ce refus peut constituer une **discrimination prohibée** par le Code du travail.

Questions fréquentes

Comment est répartie la charge de la preuve en cas de refus contesté ?

La charge de la preuve est partagée. Le candidat présente des faits laissant supposer une discrimination, puis l'employeur doit prouver des motifs objectifs justifiant sa décision, comme la disproportion de la charge ou l'impossibilité technique.

Quand un employeur peut-il légitimement refuser un aménagement ?

L'aménagement peut être refusé seulement s'il constitue une charge disproportionnée, évaluée selon la taille de l'entreprise, ses ressources et la faisabilité technique. Le motif doit être l'impossibilité technique avérée ou la charge financière manifestement excessive.

Quelle réparation en cas de discrimination reconnue ?

Si la discrimination est reconnue, le tribunal peut ordonner la réparation du préjudice par l'allocation de dommages et intérêts, voire prononcer la nullité de la décision de refus, conformément aux articles L.251-1 et suivants du Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles bonnes pratiques pour gérer une demande d'aménagement ?

Documenter systématiquement les motifs de refus, évaluer objectivement la proportionnalité de la charge, consulter le médecin du travail ou les services spécialisés, garantir la traçabilité des échanges et privilégier le dialogue avec le candidat sont recommandés.

Quels recours pour un candidat face à un refus d'aménagement ?

Le candidat peut saisir le tribunal du travail pour discrimination à l'embauche ou s'adresser au Centre pour l'égalité de traitement (intervention consultative ou médiation). Le délai de prescription est de trois ans à compter des faits (art. L.253-1).

Un refus d'aménagement de poste avant embauche peut-il être attaqué ?

Oui, un refus d'aménagement de poste avant embauche peut être attaqué s'il n'est pas objectivement justifié, car il peut constituer une discrimination prohibée par le Code du travail luxembourgeois. L'employeur a l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables.

Conditions d’exercice

L'obligation d'aménagement raisonnable avant embauche s'applique dans les conditions suivantes.

Critère	Détail
Protection applicable	Dès la phase de recrutement, interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap (art. L.251-1)
Déclenchement	Dès que l'employeur a connaissance de la nécessité d'un aménagement (déclaration du candidat ou nature du poste)
Limite	L'aménagement ne doit pas constituer une charge disproportionnée (taille de l'entreprise, ressources, faisabilité technique)
Égalité de traitement	Assurée à toutes les étapes du recrutement, décisions fondées sur des critères objectifs (art. L.251-2)

Modalités pratiques

Les recours en cas de refus d'aménagement de poste avant embauche s'organisent comme suit.

Aspect	Détail
Recours judiciaire	Saisine du tribunal du travail pour discrimination à l'embauche
Charge de la preuve	Partagée : le candidat présente des faits présumant une discrimination, l'employeur prouve des motifs objectifs
Recours administratif	Centre pour l'égalité de traitement (intervention consultative ou médiation)
Délai de prescription	Trois ans à compter des faits (art. L.253-1)
Réparation	Dommages et intérêts, voire nullité de la décision de refus

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **documenter** systématiquement les motifs de refus d'aménagement de poste et d'**évaluer** objectivement la proportionnalité de la charge que représenterait l'aménagement demandé. Toute décision de refus doit être **motivée** par des raisons précises, telles que l'impossibilité technique avérée ou la charge financière manifestement excessive, et non par des considérations subjectives.

Les employeurs sont invités à **consulter** le médecin du travail ou les services spécialisés pour évaluer la faisabilité des adaptations. Il est également conseillé de **garantir** la traçabilité des échanges et de **privilégier** le dialogue avec le candidat afin de limiter les risques de litige.

Les candidats sont encouragés à **formuler** leur demande d'aménagement de manière claire et à **fournir**, le cas échéant, les justificatifs médicaux nécessaires pour permettre une évaluation adéquate de la demande.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, Livre II, Titre V	
Article L.251-1	principe d'égalité de traitement
Article L.251-2	interdiction de discrimination directe et indirecte
Article L.252-1	aménagement raisonnable
Article L.253-1	prescription et recours
Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement	
Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées	
Loi du 29 mars 2001 portant création du Centre pour l'égalité de traitement	
Jurisprudence nationale : Cour d'appel, 19 décembre 2019, n° 45147 du rôle	discrimination à l'embauche et aménagement raisonnable

Un refus d'aménagement de poste non justifié objectivement expose l'employeur à un risque contentieux important. Il est essentiel de motiver toute décision de refus, d'assurer la traçabilité des échanges et de privilégier le dialogue avec le candidat afin de limiter les risques de litige.

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.