Quels aménagements de poste pour les salariés en situation de handicap ?

Réponse courte

Les **aménagements de poste** pour les **salariés en situation de handicap** au Luxembourg sont une **obligation légale** imposée à tout employeur dès qu'un salarié dispose du **statut de travailleur handicapé** reconnu par l'ADEM. Ces aménagements comprennent des **adaptations physiques** (mobilier ergonomique, accès facilités, équipements spécialisés), des **ajustements organisationnels** (horaires flexibles, télétravail, modulation des tâches) et des **outils techniques** (logiciels adaptés, dispositifs d'assistance).

L'employeur doit mettre en œuvre ces **aménagements raisonnables** sauf s'ils imposent une **charge disproportionnée**. La démarche nécessite un **avis médical du travail**, une **évaluation des besoins** et peut bénéficier d'**aides financières ADEM** couvrant jusqu'à **100% des coûts** d'aménagement. Le non-respect de cette obligation constitue une **discrimination** sanctionnée civilement et pénalement.

Définition

L'**aménagement de poste** pour les salariés en situation de handicap désigne l'ensemble des **mesures appropriées** mises en œuvre par l'employeur pour permettre à un **travailleur handicapé reconnu** d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser dans des **conditions équitables**.

Cette obligation d'**aménagement raisonnable** vise à **compenser les conséquences du handicap** sur la capacité de travail, conformément au principe d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination** (Article L.562-1 (5) du Code du travail). L'objectif est de garantir l'**inclusion professionnelle durable**, le respect de la **dignité** et la **confidentialité** des informations relatives à l'état de santé du salarié.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure d'aménagement de poste et quels sont les acteurs impliqués ?

La procédure débute par une demande écrite du salarié ou une proposition du médecin du travail. S'ensuit une consultation obligatoire avec le médecin du travail qui évalue les besoins et formule des recommandations médicales. L'employeur peut ensuite demander une aide ADEM avant de mettre en œuvre et suivre les aménagements. Le médecin du travail joue un rôle central dans l'évaluation et le suivi.

Quelles aides financières l'ADEM propose-t-elle pour les aménagements de poste ?

L'ADEM peut prendre en charge jusqu'à 100% des coûts d'aménagement de poste. Elle propose également une assistance à l'inclusion au tarif de 50€/heure avec un volume d'heures variant selon la durée du contrat : 150h pour 12-18 mois, 225h pour 18-24 mois, et 300h pour les contrats de 24 mois ou plus. Ces aides sont financées par le Fonds pour l'emploi.

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière d'aménagement de poste pour un salarié handicapé au Luxembourg ?

L'employeur a l'obligation légale de mettre en œuvre des aménagements raisonnables dès qu'un salarié dispose du statut de travailleur handicapé reconnu par l'ADEM. Ces aménagements incluent des adaptations physiques (mobilier ergonomique, accessibilité), des ajustements organisationnels (horaires flexibles, télétravail) et des outils techniques (logiciels adaptés). Cette obligation s'applique à tout employeur, quel que soit l'effectif, sauf si les aménagements imposent une charge disproportionnée.

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

Qui peut bénéficier d'aménagements de poste et comment obtenir le statut de travailleur handicapé ?

Pour bénéficier d'aménagements de poste, le salarié doit obtenir une reconnaissance officielle du statut de travailleur handicapé délivrée par la Commission médicale de l'ADEM. Les conditions requises sont : une diminution d'au moins 30% de la capacité de travail, l'aptitude à exercer un emploi, un état de santé stabilisé et une résidence effective au Luxembourg.

Conditions d’exercice

L'obligation d'aménagement s'applique à **tout employeur** (public ou privé), **quel que soit l'effectif**, dès qu'un salarié bénéficie d'une **reconnaissance officielle** du statut de travailleur handicapé délivrée par la **Commission médicale** de l'ADEM.

Conditions de reconnaissance du statut

Critère	Exigence	Base légale
Diminution de capacité	? 30% de la capacité de travail	Article L.561-1
Aptitude reconnue	Apte à exercer un emploi	Article L.561-1
État de santé	État médical stabilisé (hors maladie prolongée)	Article L.561-1
Résidence	Résidence effective au Luxembourg	Article L.561-1

Critères d'aménagement raisonnable

L'aménagement doit être **proportionné** et ne pas imposer une **charge disproportionnée** à l'employeur, appréciée selon :

- La **taille de l'entreprise** et ses ressources financières
- Les **aides publiques mobilisables** (ADEM)
- L'**impact organisationnel** réel
- La **faisabilité technique** objective

L'employeur doit justifier tout **refus d'aménagement** par des critères objectifs documentés. L'absence de justification objective constitue une **discrimination** au sens de l'article L.251-1 du Code du travail.

Modalités pratiques

Types d'aménagements possibles

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

Catégorie	Exemples d'aménagements
Adaptations physiques	Mobilier ergonomique (bureaux réglables, sièges spécialisés), accessibilité renforcée (rampes, ascenseurs, signalétique), équipements spécialisés (éclairage adapté, dispositifs sonores/visuels)
Ajustements organisationnels	Horaires flexibles ou temps partiel, télétravail adapté aux besoins spécifiques, modulation des tâches selon capacités résiduelles, pauses supplémentaires si nécessaire
Outils techniques	Logiciels spécialisés (reconnaissance vocale, agrandissement), interfaces adaptées (claviers, souris ergonomiques), dispositifs d'assistance (loupes électroniques, amplificateurs)

Procédure d'aménagement

Étape	Action	Acteur principal
1	Demande écrite ou proposition	Salarié ou médecin du travail
2	Consultation obligatoire	Médecin du travail
3	Évaluation des besoins et recommandations médicales	Médecin du travail
4	Demande d'aide ADEM (facultative mais recommandée)	Employeur
5	Mise en œuvre et suivi des aménagements	Employeur

Aides financières ADEM

Aide	Montant/Taux	Base légale
Prise en charge frais d'aménagement	Jusqu'à 100% des coûts	Article L.562-1 (4)
Assistance à l'inclusion	50€/heure (indice 794,54)	Article L.553-6 (2)
Heures d'assistance selon durée contrat	150h (12-18 mois), 225h (18-24 mois), 300h (?24 mois)	Article L.553-6 (1)

Pratiques et recommandations

Dialogue et collaboration : Instaurer un **dialogue régulier** entre salarié, médecin du travail et employeur est essentiel pour identifier les besoins réels. Impliquer les **équipes** dans une démarche inclusive favorise l'acceptation des aménagements. Former les **managers** à l'accompagnement du handicap permet une meilleure compréhension des enjeux.

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

Gestion administrative rigoureuse : Formaliser **par écrit** toutes les mesures prises garantit la traçabilité légale. Assurer la **confidentialité** des données médicales conformément au **RGPD** et à la loi du 1er août 2018 est impératif. Documenter chaque étape (demande, avis médical, décision, mise en œuvre) protège l'employeur en cas de contentieux. Réévaluer **périodiquement** l'efficacité des aménagements permet d'adapter les mesures selon l'évolution de la situation.

Optimisation financière : Solliciter **systématiquement l'ADEM** pour la prise en charge financière réduit significativement les coûts. L'**assistance à l'inclusion** (Article L.553-1 à L.553-6) propose un accompagnement personnalisé avec un tarif horaire de **50€** pris en charge par le Fonds pour l'emploi. Cette assistance permet d'évaluer les besoins, d'établir un **projet individualisé d'inclusion** et de suivre la mise en œuvre des mesures.

Anticipation et sensibilisation : Anticiper les besoins dès le **recrutement** facilite l'intégration. Sensibiliser les équipes à la **diversité** et éviter la **stigmatisation** du salarié concerné créent un environnement de travail inclusif. Évaluer régulièrement l'adaptation des mesures assure leur pertinence dans la durée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.562-1(5)	Obligation d'aménagement raisonnable pour l'employeur
Article L.562-1(4)	Prise en charge des frais d'aménagement par l'État
Articles L.561-1 à L.561-7	Statut de salarié handicapé, conditions de reconnaissance
Articles L.553-1 à L.553-6	Assistance à l'inclusion dans l'emploi
Articles L.326-1 et L.326-9	Médecine du travail, examens médicaux et inaptitude
Articles L.251-1 à L.253-4	Principe de non-discrimination
Loi modifiée du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Relative aux personnes handicapées
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Modalités d'exécution de la loi du 12 septembre 2003
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles (RGPD)

Le **non-respect** de l'obligation d'aménagement raisonnable constitue une **discrimination** sanctionnée civilement et pénalement au sens de l'article L.251-1 du Code du travail. L'absence de réponse diligente à une demande peut engager la **responsabilité de l'employeur** même sans intentionnalité. La **documentation** complète des démarches et l'**intervention systématique** du médecin du travail sont essentielles pour se prémunir contre tout contentieux.

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.