

Comment aménager le poste d'un salarié en fin de carrière ?

Réponse courte

L'aménagement de poste pour un salarié en fin de carrière (généralement à partir de 57 ans) est possible au Luxembourg sous certaines conditions. Il nécessite l'accord écrit du salarié pour toute modification substantielle du contrat de travail et doit respecter le principe de non-discrimination. L'employeur doit justifier objectivement tout refus d'aménagement et documenter ses démarches.

Définition

L'aménagement de poste en fin de carrière comprend l'ensemble des mesures d'adaptation des conditions de travail pour les salariés âgés, visant à maintenir leur employabilité tout en préservant leur santé et leur sécurité. Ces adaptations peuvent porter sur le temps de travail, les tâches, la charge physique ou mentale, ou les horaires.

Conditions d'exercice

L'aménagement peut être initié par :

- Une demande du salarié
- Une initiative de l'employeur
- Une recommandation du médecin du travail
- Une obligation légale en cas d'inaptitude médicale

Toute modification substantielle requiert :

- L'accord écrit du salarié (Article [L.121-6](#))
- Le respect de l'égalité de traitement (Article [L.121-7](#))
- Une justification objective en cas de refus
- La consultation des représentants du personnel si applicable (Article [L.312-9](#))

Modalités pratiques

La mise en œuvre s'effectue par :

- Un avenant au contrat de travail détaillant les modifications
- Une procédure formelle en cas d'inaptitude médicale (Articles [L.326-1](#) et suivants)
- L'application de dispositifs collectifs prévus par convention
- Le recours possible aux aides institutionnelles ([ITM](#), [AAA](#))

Les aménagements peuvent inclure :

- La réduction du temps de travail
- L'adaptation des horaires
- La modification des tâches
- L'ergonomie du poste
- Le télétravail partiel si compatible

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace :

- Anticiper les besoins via la GPEC
- Maintenir un dialogue régulier avec les salariés concernés
- Documenter toutes les étapes du processus
- Impliquer le médecin du travail
- Assurer la formation continue nécessaire

Il est essentiel de :

- Respecter la confidentialité des données médicales
- Éviter toute discrimination liée à l'âge
- Garantir l'égalité de traitement
- Prévoir un accompagnement humain

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article [L.121-6](#) : Modification du contrat de travail
- Article [L.121-7](#) : Non-discrimination et égalité de traitement
- Articles [L.312-1](#) et suivants : Aménagement du temps de travail
- Articles [L.326-1](#) à [L.326-9](#) : Inaptitude et reclassement
- Article [L.312-9](#) : Consultation des représentants du personnel

Textes complémentaires :

- Loi du 8 avril 2018 sur l'aménagement raisonnable
- Conventions collectives applicables
- Jurisprudence sur les obligations de l'employeur

Tout refus d'aménagement doit être motivé par des raisons objectives et documentées. L'absence de justification ou une discrimination peut entraîner des sanctions civiles et pénales. La traçabilité des démarches est cruciale pour la sécurité juridique de l'entreprise.

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.