La promotion d'un salarié handicapé impose-t-elle des aménagements raisonnables ?

Réponse courte

L'employeur a l'**obligation légale** d'examiner les aménagements raisonnables au poste de travail susceptibles de permettre à un **salarié handicapé** d'accéder à une promotion sans être désavantagé par son handicap (articles **L.251-1** et **L.252-3** du Code du travail). Le refus de promouvoir au seul motif du handicap constitue une **discrimination** prohibée, sanctionnée par les articles L.243-1 et L.243-4.

Les aménagements doivent être **proportionnés** : ils ne doivent pas imposer une charge **disproportionnée** à l'employeur, appréciée au cas par cas selon la taille de l'entreprise, son budget et l'impact réel sur l'organisation. L'évaluation doit reposer sur les compétences réelles avec garantie d'égalité d'accès à la promotion pour les handicapés et non sur les limitations supposées. Les **aides publiques** (Service Handicap de l'ADEM) peuvent financer une partie des aménagements.

Définition

L'**aménagement raisonnable** désigne toute mesure (matérielle, organisationnelle, horaire) permettant à un salarié handicapé d'exercer ses fonctions ou d'évoluer professionnellement à égalité avec les autres salariés, sans charge disproportionnée pour l'employeur (article L.252-3 du Code du travail, transposition de la directive 2000/78/CE).

Le **handicap** au sens du droit du travail luxembourgeois inclut toute limitation durable de la capacité de travail reconnue par la commission médicale, ainsi que les situations de capacité de travail réduite.

Questions fréquentes

Comment apprécier le caractère proportionné d'un aménagement raisonnable ?

Le caractère proportionné s'apprécie au cas par cas selon la taille de l'entreprise, son budget et l'impact réel sur l'organisation. Les aides publiques disponibles auprès du Service Handicap de l'ADEM peuvent financer une partie des aménagements et doivent être examinées avant tout refus.

La promotion d'un salarié handicapé impose-t-elle des aménagements raisonnables au Luxembourg ?

Oui, l'employeur a l'obligation légale d'examiner les aménagements raisonnables susceptibles de permettre à un salarié handicapé d'accéder à une promotion sans être désavantagé par son handicap (articles L.251-1 et L.252-3 du Code du travail luxembourgeois).

Le refus de promotion fondé sur le handicap est-il discriminatoire ?

Oui, le refus de promotion sans examen documenté des aménagements raisonnables constitue une discrimination prohibée par les articles L.251-1 et L.243-1 du Code du travail. Les sanctions atteignent 25 000 euros (article L.243-4) avec inversion de la charge de la preuve devant le tribunal du travail.

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

Qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable selon le droit du travail luxembourgeois ?

Un aménagement raisonnable est toute mesure (matérielle, organisationnelle, horaire, télétravail) permettant à un salarié handicapé d'exercer ses fonctions ou d'évoluer professionnellement à égalité avec les autres salariés, sans charge disproportionnée pour l'employeur (article L.252-3, transposition directive 2000/78/CE).

Quelles démarches mener pour évaluer un aménagement raisonnable ?

L'employeur doit organiser une évaluation médicale par le médecin du travail, identifier les aménagements en concertation avec le salarié et le Service Handicap de l'ADEM, établir un devis des aménagements, demander les aides publiques et motiver factuellement toute décision écrite d'acceptation ou de refus.

Sur quels critères évaluer un salarié handicapé pour une promotion ?

L'évaluation doit reposer sur les compétences réelles du salarié avec aménagements en place, et non sur les limitations supposées. Un employeur qui s'appuierait sur des limitations compensables par un aménagement raisonnable commettrait une discrimination prohibée par le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

L'évaluation du salarié handicapé doit reposer sur ses compétences réelles avec aménagements en place : un employeur qui refuserait une promotion en s'appuyant sur des limitations qui pourraient être compensées par un aménagement raisonnable commet une discrimination.

Condition	Exigence
Examen individuel	Analyse au cas par cas des capacités du salarié et des aménagements possibles
Aménagements raisonnables	Toute mesure proportionnée : matériel, horaire, organisation, télétravail
Charge proportionnée	Évaluation au regard de la taille, du budget et de l'organisation de l'entreprise
Aides publiques	Examen des financements ADEM (Service Handicap, salarié handicapé)
Critères objectifs	Évaluation sur les compétences réelles, pas sur les limitations supposées
Documentation	Preuve écrite des démarches d'aménagement entreprises

Modalités pratiques

Le refus de promotion fondé sur un handicap exige une démonstration documentée que la compensation par aménagement raisonnable est impossible ou disproportionnée — sans cette preuve, le refus est qualifié de discrimination par le tribunal du travail.

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

Démarche	Précision
Évaluation médicale	Examen par le médecin du travail des aptitudes à la nouvelle fonction
Identification des aménagements	Concertation avec le salarié, le médecin et le Service Handicap de l'ADEM
Devis des aménagements	Coût matériel et organisationnel des mesures envisagées
Demande d'aides publiques	Saisine de l'ADEM pour cofinancement (équipement, accompagnement)
Décision motivée	Acceptation ou refus écrit avec motivation factuelle
Suivi périodique	Évaluation continue de l'efficacité des aménagements
Information de la délégation	Sur la politique d'inclusion (critères généraux L.414-9)

Pratiques et recommandations

Examiner systématiquement les aménagements raisonnables avant tout refus de promotion fondé directement ou indirectement sur le handicap.

Saisir le Service Handicap de l'ADEM pour bénéficier des conseils techniques et des cofinancements possibles dès la phase d'évaluation.

Documenter par écrit toutes les démarches entreprises (analyses, devis, refus motivés) pour démontrer la bonne foi en cas de contestation.

Concerter le salarié et le médecin du travail pour identifier les aménagements les plus adaptés et éviter d'imposer des solutions inadaptées.

Former les managers à la qualification de la « charge proportionnée » et aux risques de discrimination indirecte liés à l'inaccessibilité.

Réviser périodiquement les aménagements en place pour s'assurer qu'ils restent efficaces et adaptés à l'évolution du salarié et de son poste.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1 du Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur le handicap
Art. L.252-3	Aménagements raisonnables et mesures spécifiques
Art. L.243-1	Inversion de la charge de la preuve
Art. L.243-4	Sanctions de 251 € à 25 000 €
Loi du 12 septembre 2003	Personnes handicapées et loi-cadre
Directive 2000/78/CE	Égalité de traitement en matière d'emploi

Le refus de promotion sans examen des aménagements raisonnables expose l'employeur à des dommages-intérêts, à la nullité de la décision et à des sanctions L.243-4. Le salarié peut saisir le tribunal du travail et invoquer l'inversion de la charge de la preuve.

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.