Le refus d'un aménagement raisonnable peut-il constituer une discrimination ?

Réponse courte

Le **refus d'un aménagement raisonnable** peut constituer une **discrimination directe** fondée sur le handicap si l'employeur ne justifie pas objectivement et proportionnellement ce refus. L'obligation légale impose à l'employeur de démontrer que l'aménagement demandé entraîne une **charge disproportionnée** ou une impossibilité objective.

La législation luxembourgeoise exige de l'employeur un **examen individualisé** de chaque demande d'aménagement et une **motivation écrite** de tout refus. En cas de contentieux, le **renversement de la charge de la preuve** s'applique : l'employeur doit prouver que son refus est justifié.

Un refus non motivé ou insuffisamment justifié expose l'employeur à une action pour discrimination avec condamnation potentielle à des **dommages et intérêts**. La jurisprudence luxembourgeoise confirme cette exigence de justification objective et proportionnée.

Cette obligation s'inscrit dans le principe général d'égalité de traitement et vise à garantir l'accès, le maintien et la progression des personnes handicapées dans l'emploi sans discrimination.

Définition

L'**aménagement raisonnable** désigne toute mesure appropriée, prise en fonction des besoins individuels d'un salarié ou candidat en situation de handicap, visant à lui permettre d'accéder à l'emploi, d'y progresser ou de s'y maintenir. Cette mesure ne doit pas imposer à l'employeur une **charge disproportionnée** au regard des ressources financières, humaines et organisationnelles de l'entreprise.

Le **refus d'un aménagement raisonnable** intervient lorsque l'employeur ne met pas en œuvre de telles mesures, alors que leur nécessité a été établie et qu'elles sont réalisables sans contrainte excessive. Ce refus, s'il n'est pas objectivement et proportionnellement justifié par une charge disproportionnée, constitue une **discrimination directe** fondée sur le handicap au sens de l'article L.251-1 du Code du travail.

La charge disproportionnée s'apprécie au regard de la **situation concrète** de l'entreprise et des aides publiques disponibles, notamment celles de l'ADEM qui peuvent compenser tout ou partie des coûts d'aménagement.

Questions fréquentes

Comment fonctionne la charge de la preuve en cas de contentieux pour refus d'aménagement ?

Le renversement de la charge de la preuve s'applique : le salarié présente les éléments laissant supposer une discrimination, puis l'employeur doit prouver que son refus est justifié par une charge disproportionnée ou une impossibilité objective. Un refus non motivé expose l'employeur à des dommages et intérêts.

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

Qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable et quand son refus constitue-t-il une discrimination ?

Un aménagement raisonnable est toute mesure appropriée permettant à une personne handicapée d'accéder à l'emploi, d'y progresser ou de s'y maintenir. Le refus d'un tel aménagement constitue une discrimination directe fondée sur le handicap si l'employeur ne justifie pas objectivement que l'aménagement entraîne une charge disproportionnée.

Quelles aides publiques peuvent rendre un aménagement non disproportionné ?

L'ADEM propose diverses aides : financement d'équipements adaptés, participation au salaire, prise en charge des frais d'aménagement. Selon la loi, la charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par ces mesures publiques.

Quelles sont les obligations de l'employeur face à une demande d'aménagement raisonnable ?

L'employeur doit examiner chaque demande de manière individualisée, consulter le salarié et si nécessaire le médecin du travail, vérifier les aides ADEM disponibles, et fournir une motivation écrite en cas de refus. Il doit démontrer que l'aménagement entraîne une charge disproportionnée pour justifier son refus.

Conditions d’exercice

L'obligation de proposer un aménagement raisonnable s'applique à **tout employeur**, quelle que soit la taille de l'entreprise, dès lors qu'un salarié ou candidat présente un handicap reconnu. Cette obligation découle du principe de non-discrimination prévu à l'article L.251-1 du Code du travail et de l'article L.562-1(5) qui impose à l'employeur de prendre les **mesures appropriées** en fonction des besoins dans une situation concrète.

L'employeur doit examiner chaque demande d'aménagement de manière **individualisée**, en tenant compte de la nature du handicap, des fonctions exercées, des possibilités d'adaptation du poste et des ressources de l'entreprise. Le refus d'aménagement n'est licite que si l'employeur démontre que la mesure demandée entraîne une **charge disproportionnée**.

L'appréciation de la charge disproportionnée tient compte des **aides publiques** disponibles. Selon l'article L.562-1(5), la charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les mesures prévues par le règlement grand-ducal portant exécution de cet article.

Modalités pratiques

Étape	Action requise	Obligation légale
1. Demande	Formulée par le salarié/candidat, de préférence par écrit	Préciser nature du handicap et adaptations sollicitées
2. Instruction	Examen individualisé par l'employeur	Consultation salarié + médecin du travail si nécessaire
3. Évaluation	Analyse des possibilités techniques et organisationnelles	Vérifier aides ADEM disponibles
4. Décision	Accord ou refus motivé	**Motivation écrite obligatoire** en cas de refus
5. Contentieux	Renversement charge de la preuve	Employeur doit prouver charge disproportionnée

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

La demande d'aménagement raisonnable doit être formulée par le salarié ou le candidat, de préférence par écrit, en précisant la nature du handicap et les adaptations sollicitées. L'employeur doit instruire la demande de façon **individualisée**, en consultant le salarié concerné et, si nécessaire, le **médecin du travail** compétent ou le service de santé au travail.

Toute décision de refus doit être **motivée**, notifiée par écrit et reposer sur une analyse circonstanciée des contraintes invoquées. L'employeur doit démontrer qu'il a examiné les possibilités d'aménagement et les aides publiques disponibles (ADEM, subventions) avant de conclure à une charge disproportionnée.

En cas de contestation, le **renversement de la charge de la preuve** s'applique conformément à l'article L.253-2 du Code du travail : le salarié présente les éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, puis l'employeur doit prouver que son refus est justifié par une charge disproportionnée ou une impossibilité objective.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une **procédure interne** de traitement des demandes d'aménagement raisonnable, incluant une phase de dialogue avec le salarié, une évaluation des possibilités techniques et organisationnelles, et une **traçabilité complète** des échanges et décisions.

L'employeur doit garantir la **confidentialité** des informations relatives au handicap et veiller à l'égalité de traitement entre tous les salariés. La formation des responsables RH et des managers à la gestion du handicap et à l'obligation d'aménagement raisonnable est essentielle pour prévenir les risques de discrimination.

Avant de refuser un aménagement, l'employeur doit systématiquement vérifier les **aides disponibles** auprès de l'ADEM (financement d'équipements adaptés, participation au salaire, prise en charge des frais d'aménagement). Ces aides peuvent rendre l'aménagement non disproportionné.

La **consultation du médecin du travail** est fortement conseillée pour évaluer les besoins réels d'aménagement et les capacités résiduelles du salarié. Une documentation rigoureuse de toutes les démarches entreprises permet de démontrer la bonne foi de l'employeur en cas de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.251-1	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap
Article L.251-2	Champ d'application (accès emploi, conditions travail, licenciement, salaire)
Article L.252-3	Mesures spécifiques pour personnes handicapées ne constituant pas une discrimination
Article L.253-2	Charge de la preuve (renversement en faveur du salarié)
Article L.562-1(5)	Obligation de prendre mesures appropriées sauf charge disproportionnée
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

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

La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'obligation de justification objective et proportionnée du refus d'aménagement raisonnable. Les tribunaux examinent de manière stricte la démonstration par l'employeur de la charge disproportionnée et vérifient que toutes les possibilités d'aménagement et d'aides publiques ont été explorées.

Un refus non motivé ou insuffisamment justifié expose l'employeur à un contentieux pour discrimination avec renversement de la charge de la preuve et risque de condamnation à des dommages et intérêts. La documentation complète du processus décisionnel est impérative.

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.