

Le handicap peut-il justifier une mobilité interne imposée au salarié ?

Réponse courte

Le handicap peut justifier une **mobilité interne imposée** uniquement si le maintien dans le poste initial est impossible, même après la mise en œuvre de tous les **aménagement raisonnables** prévus par la loi. L'employeur doit démontrer que la réaffectation répond à une exigence objective, telle qu'une inaptitude médicalement constatée.

Avant toute décision, l'avis du **médecin du travail** est obligatoire, ainsi qu'une concertation avec le salarié et, le cas échéant, le **délégué du personnel**. La mobilité doit être formalisée par écrit et respecter la procédure spécifique applicable aux salariés handicapés.

Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions pour **discrimination** et à l'annulation de la mesure. La charge de la preuve de l'impossibilité de maintien et de l'épuisement des solutions d'aménagement incombe à l'employeur.

Définition

La mobilité interne imposée correspond à la **modification unilatérale** par l'employeur du poste de travail ou de l'affectation d'un salarié au sein de l'entreprise, sans l'accord exprès de ce dernier. Lorsqu'elle concerne un salarié reconnu comme personne handicapée, cette mobilité s'inscrit dans le cadre de l'obligation d'**aménagement raisonnable** prévue par le Code du travail luxembourgeois.

Le handicap, selon la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, recouvre toute limitation substantielle durable de l'activité professionnelle résultant d'une déficience physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle. La reconnaissance officielle du statut de salarié handicapé s'obtient auprès de la Commission médicale compétente.

Questions fréquentes

Dans quels cas un employeur peut-il imposer une mobilité interne à un salarié handicapé au Luxembourg ?

L'employeur peut imposer une mobilité interne à un salarié handicapé uniquement si le maintien dans le poste initial est impossible, même après la mise en œuvre de tous les aménagements raisonnables prévus par la loi. Cette décision doit être justifiée par une exigence objective, comme une inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail.

L'employeur doit-il prouver qu'il a épuisé toutes les solutions d'aménagement avant la mobilité ?

Oui, la charge de la preuve de l'impossibilité de maintien et de l'épuisement des solutions d'aménagement incombe entièrement à l'employeur. Il doit documenter toutes les démarches entreprises pour maintenir le salarié à son poste initial, notamment les aménagements proposés et les échanges avec le médecin du travail.

Quelles sont les étapes obligatoires avant d'imposer une mobilité interne à un salarié handicapé ?

L'employeur doit obligatoirement consulter le médecin du travail pour obtenir un avis d'aptitude, rechercher un poste compatible en concertation avec le salarié, consulter le délégué du personnel (entreprises ? 15 salariés), et formaliser la proposition par écrit en précisant les motifs et caractéristiques du nouveau poste.

Quels sont les risques pour l'employeur en cas de non-respect de la procédure de mobilité interne ?

Le non-respect des obligations expose l'employeur à des sanctions pour discrimination et à l'annulation de la mesure de mobilité. L'employeur risque également une condamnation judiciaire s'il n'a pas respecté l'obligation d'aménagement raisonnable ou les procédures de consultation obligatoires.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu, en vertu des **articles L.251-1 à L.251-6 du Code du travail**, de prendre toutes mesures appropriées pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, notamment par l'adaptation du poste ou de l'environnement de travail.

Condition	Exigence légale	Base légale
Impossibilité de maintien au poste	Démontrée après tous aménagements raisonnables tentés	Articles L.251-1 à L.251-6
Inaptitude médicale	Constatée par le médecin du travail	Article L.326-1
Recherche de solutions alternatives	Documentée et traçable	Articles L.251-1 à L.251-6
Concertation avec le salarié	Obligatoire avant décision	Article L.241-1

La mobilité interne imposée ne peut être envisagée que si le maintien dans le poste initial est impossible, même après mise en œuvre de tous les aménagements raisonnables. L'employeur doit démontrer que la réaffectation répond à une exigence objective et que toute autre solution moins contraignante a été étudiée.

Modalités pratiques

Avant toute décision de mobilité interne imposée, l'employeur doit solliciter l'avis du **médecin du travail**, qui statue sur l'aptitude du salarié à occuper son poste avec ou sans adaptation, conformément à l'article [L.326-1](#) du Code du travail. Si le médecin conclut à une inaptitude totale ou partielle, l'employeur doit rechercher, en concertation avec le salarié et, le cas échéant, le délégué du personnel, un poste compatible avec les capacités résiduelles du salarié.

Étape	Délai/Action	Responsable
Consultation médecin du travail	Avant toute décision	Employeur
Avis médical d'inaptitude	Par écrit, lettre recommandée	Médecin du travail
Recherche poste compatible	Après réception avis médical	Employeur + Salarié
Consultation délégué personnel	Entreprises ? 15 salariés	Employeur
Proposition écrite formalisée	Motifs + caractéristiques poste	Employeur

La proposition de mobilité doit être **formalisée par écrit**, en précisant les motifs, les caractéristiques du nouveau poste et les conditions d'exécution. Le refus injustifié du salarié peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, sous réserve du respect de la procédure spécifique applicable aux salariés handicapés, notamment l'obligation de consultation du délégué du personnel dans les entreprises de 15 salariés et plus (article [L.414-3](#)).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter l'ensemble des démarches** entreprises pour maintenir le salarié à son poste initial, notamment les aménagements proposés, les échanges avec le médecin du travail et les consultations du délégué du personnel. Cette documentation constitue la preuve de la bonne foi de l'employeur et de l'épuisement de toutes les solutions alternatives.

Toute mobilité interne imposée doit être précédée d'une analyse individualisée de la situation du salarié, en tenant compte de ses qualifications, de ses souhaits et des possibilités effectives de reclassement au sein de l'entreprise. L'employeur doit veiller à ne pas porter atteinte à la dignité du salarié ni à aggraver sa situation de handicap.

Il est essentiel de garantir la **traçabilité des décisions** et de respecter le principe d'égalité de traitement, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail. En cas de doute, une consultation préventive auprès de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) peut sécuriser la démarche.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.251-1</u> à <u>L.251-6</u> du Code du travail	Obligation d'aménagement raisonnable, égalité de traitement en matière d'emploi, mesures en faveur des personnes handicapées
Article <u>L.241-1</u> du Code du travail	Principe de non-discrimination et égalité de traitement
Article <u>L.326-1</u> du Code du travail	Rôle du médecin du travail, examens médicaux d'aptitude
Article <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation du délégué du personnel sur l'organisation du travail
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Loi relative aux personnes handicapées

L'employeur doit impérativement épuiser toutes les possibilités d'aménagement raisonnable avant d'imposer une mobilité interne à un salarié handicapé. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à une condamnation pour discrimination et à l'annulation de la mesure.

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.