

Comment signaler une inaccessibilité d'un bâtiment d'entreprise pour un salarié handicapé ?

Réponse courte

L'inaccessibilité d'un bâtiment d'entreprise pour un salarié handicapé relève de l'**obligation d'aménagement raisonnable** de l'employeur. Le salarié doit adresser un signalement écrit détaillé à l'employeur, avec copie à la délégation du personnel et au médecin du travail.

L'employeur est tenu d'évaluer la situation et de prendre les **mesures appropriées** pour assurer l'accessibilité, sauf si ces mesures constituent une charge disproportionnée. L'ADEM peut proposer des aides financières pour les aménagements de postes et d'accès au travail.

En l'absence de réponse ou de mesures satisfaisantes, le salarié peut solliciter l'intervention de l'ITM. Le refus d'aménagement raisonnable sans justification constitue une **discrimination fondée sur le handicap**, sanctionnable pénalement et civilement.

Définition

L'inaccessibilité d'un bâtiment d'entreprise désigne toute situation où l'aménagement des locaux professionnels ne permet pas à un salarié handicapé d'accéder, circuler ou utiliser les installations dans des conditions équivalentes aux autres salariés. Cette notion englobe les **obstacles physiques** (absence de rampes, portes inadaptées, sanitaires inaccessibles), les **obstacles sensoriels** (défaut de signalétique adaptée, éclairage insuffisant) et les obstacles liés à l'organisation de l'espace de travail.

L'obligation d'accessibilité s'inscrit dans le cadre plus large du principe de **non-discrimination** et d'**aménagement raisonnable** établi par le droit luxembourgeois et européen. Le handicap doit être reconnu administrativement par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) pour bénéficier des protections légales.

Questions fréquentes

Comment un salarié handicapé peut-il signaler l'inaccessibilité d'un bâtiment d'entreprise au Luxembourg ?

Le salarié handicapé doit adresser un signalement écrit détaillé à l'employeur, avec copie à la délégation du personnel et au médecin du travail. Le signalement doit identifier précisément les obstacles, leur localisation, l'impact sur le travail et inclure une copie de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse d'aménager sans justification valable ?

Le refus d'aménagement raisonnable sans justification de charge disproportionnée constitue une discrimination fondée sur le handicap, sanctionnable pénalement et civilement. Le salarié peut solliciter l'intervention de l'ITM et obtenir des dommages-intérêts substantiels.

Quelles sont les obligations de l'employeur suite à un signalement d'inaccessibilité ?

L'employeur doit accuser réception par écrit, faire évaluer la situation par le médecin du travail, consulter la délégation du personnel, documenter le processus et apporter une réponse motivée précisant les aménagements envisagés ou justifiant une impossibilité objective.

Qui peut effectuer un signalement d'inaccessibilité pour un salarié handicapé ?

Plusieurs acteurs peuvent effectuer le signalement : le salarié handicapé lui-même (avec RQTH valide), son représentant légal avec mandat, la délégation du personnel, le médecin du travail dans l'exercice de ses fonctions, ou une organisation syndicale représentative.

Conditions d'exercice

Le signalement peut être effectué par différents acteurs, selon des modalités spécifiques :

Acteur du signalement	Conditions requises	Base légale
Salarié handicapé	Reconnaissance RQTH valide délivrée par la COR	Art. L.561-1 à L.561-3
Représentant légal	Mandat dûment établi pour le salarié	Art. L.241-5 et L.241-6
Délégation du personnel	Dans le cadre de ses missions de protection	Art. L.414-2
Médecin du travail	Dans l'exercice de ses attributions légales	Art. L.325-1
Organisation syndicale	Représentativité reconnue	Art. L.241-6

Le handicap doit être préalablement reconnu par la Commission médicale compétente, avec une diminution de la capacité de travail d'au moins 30%. Le statut de travailleur handicapé doit être en cours de validité au moment du signalement.

Modalités pratiques

Le signalement écrit doit contenir les éléments suivants pour être recevable :

- L'identification précise des obstacles avec documentation visuelle (photos, plans)
- La localisation exacte des points d'inaccessibilité dans l'entreprise
- L'impact concret sur l'exercice des fonctions professionnelles
- La copie de la décision de reconnaissance du statut de travailleur handicapé
- Les propositions d'aménagement si le salarié en dispose

Délais et procédure d'évaluation :

Étape	Délai	Acteur responsable
Signalement écrit	Dès constatation	Salarié handicapé
Évaluation médicale	À organiser rapidement	Médecin du travail
Consultation instances	Selon besoins	Délégation du personnel
Proposition d'aménagements	Délai raisonnable*	Employeur
Saisine <u>ITM</u> (si échec)	Sans délai légal précis	Salarié ou représentants

*Le Code du travail ne fixe pas de délai légal spécifique, mais la jurisprudence exige un "délai raisonnable" adapté à la situation.

L'employeur doit :

- Accuser réception du signalement par écrit
- Faire évaluer la situation par le médecin du travail conformément à l'article L.325-1
- Consulter la délégation du personnel et, le cas échéant, la Commission mixte
- Documenter l'ensemble du processus et conserver les échanges
- Apporter une réponse motivée précisant les aménagements envisagés ou les raisons d'une impossibilité

Aides financières disponibles : L'article L.562-1 du Code du travail prévoit que l'ADEM peut participer aux frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail. Ces aides visent à compenser la charge financière et à faciliter le respect de l'obligation d'aménagement raisonnable.

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale des signalements d'inaccessibilité, l'employeur devrait établir une **procédure interne formalisée** et validée par les instances représentatives du personnel. Cette procédure doit définir clairement le circuit de traitement des demandes, les interlocuteurs désignés et les délais de réponse attendus.

La désignation d'un **référé handicap** formé aux enjeux d'accessibilité et d'aménagement raisonnable constitue une bonne pratique. Ce référent assure le lien entre le salarié, les services RH, le médecin du travail et les instances représentatives. Il facilite la coordination des interventions et le suivi des aménagements réalisés.

L'employeur doit maintenir un **registre des signalements** permettant la traçabilité des demandes, des évaluations réalisées, des mesures mises en œuvre et des justifications en cas d'impossibilité. Cette documentation est essentielle en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux.

La collaboration avec des **experts en accessibilité agréés** et des organismes spécialisés (ADEM, associations de personnes handicapées) permet d'identifier des solutions techniques adaptées et de bénéficier de conseils sur les aides financières disponibles. Des réunions de concertation régulières avec les instances représentatives favorisent un climat de dialogue et une approche préventive.

Il est recommandé d'anticiper les situations d'inaccessibilité par des **audits d'accessibilité** réguliers des locaux, notamment lors de déménagements, réaménagements ou recrutements de travailleurs handicapés. Cette approche proactive évite les situations conflictuelles et démontre l'engagement de l'entreprise en matière d'inclusion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap en matière d'emploi et de travail
Art. L.562-1	Obligation de l'employeur de prendre des mesures appropriées pour permettre au salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser (aménagement raisonnable)
Art. L.562-1 (5)	Exception en cas de charge disproportionnée non compensée par les aides disponibles
Art. L.561-1 à L.561-3	Définition et reconnaissance du statut de salarié handicapé
Art. L.325-1	Rôle du médecin du travail dans l'évaluation de l'aptitude et la proposition d'aménagements
Art. L.414-2	Missions de la délégation du personnel en matière de protection des salariés
Art. L.241-5 et L.241-6	Droit d'action des associations et organisations syndicales en matière de discrimination
Art. L.253-1	Sanctions pénales en cas de discrimination fondée sur le handicap
Art. L.631-2	Compétences de l' ITM en matière de contrôle et de sanction
Loi du 7 janvier 2022	Accessibilité à tous des lieux ouverts au public (échéance 2032 pour bâtiments existants)
Règlement grand-ducal du 8 février 2023	Exigences techniques d'accessibilité des lieux ouverts au public

Le refus d'aménagement raisonnable sans justification de charge disproportionnée constitue une discrimination directe sanctionnable au pénal. Les sanctions peuvent inclure des amendes et des dommages-intérêts substantiels. L'employeur doit documenter toute impossibilité objective et solliciter les aides de l'[ADEM](#) avant de refuser un aménagement.

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.