Quels critères justifient la révision ou la suppression d'un aménagement de poste ?

Réponse courte

La révision ou suppression d'un aménagement de poste repose sur des critères objectifs et vérifiables. Seules des circonstances médicalement attestées ou des contraintes techniques avérées peuvent justifier une modification.

L'**avis du médecin du travail** est obligatoire selon l'article L.326-3, qui doit évaluer l'évolution de l'état de santé ou la compatibilité du poste avec les capacités résiduelles du salarié. Une amélioration, aggravation ou modification médicale dûment documentée constitue le premier critère de révision.

Les **contraintes organisationnelles ou techniques** peuvent également justifier une suppression, à condition que l'employeur démontre l'impossibilité réelle de maintenir l'aménagement. Le non-respect des modalités convenues par le salarié ou un impact avéré sur la sécurité peut aussi motiver une révision.

La procédure exige une **consultation préalable** du médecin du travail, une information écrite au salarié avec possibilité d'observations, et si applicable, une consultation de la délégation du personnel. Toute décision doit être motivée par écrit, conforme au principe de non-discrimination (article L.251-1), et respecter les droits de recours du salarié.

Définition

L'**aménagement de poste** désigne toute adaptation des conditions, de l'organisation ou des modalités de travail d'un salarié. Cette adaptation est généralement motivée par une inaptitude médicale, un handicap reconnu, ou une situation particulière nécessitant une mesure spécifique d'accompagnement professionnel.

L'objectif principal d'un aménagement de poste est de permettre au salarié de conserver ou de reprendre son emploi dans des conditions compatibles avec son état de santé, ses capacités résiduelles ou ses contraintes personnelles. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre de l'obligation de sécurité de l'employeur.

La **révision ou suppression** intervient lorsque les circonstances ayant justifié la mise en place de l'aménagement évoluent significativement. Cette modification peut découler d'un changement de l'état de santé du salarié (amélioration, aggravation, stabilisation), de contraintes organisationnelles nouvelles, ou du non-respect des conditions initiales par le salarié.

Questions fréquentes

L'avis du médecin du travail est-il obligatoire pour modifier un aménagement de poste ?

Oui, l'avis du médecin du travail est obligatoire selon l'article L.326-3. Le médecin doit évaluer la compatibilité du poste avec l'état de santé actuel du salarié et fournir un avis écrit actualisé. Cet avis médical constitue un préalable indispensable à toute décision de révision ou suppression d'aménagement.

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

Quelle procédure l'employeur doit-il suivre pour supprimer un aménagement de poste ?

L'employeur doit suivre une procédure en 7 étapes : consultation du médecin du travail, évaluation médicale avec avis écrit, information écrite du salarié avec motifs justificatifs, recueil des observations du salarié, consultation de la délégation du personnel si applicable, décision motivée par écrit, et information sur les voies de recours disponibles.

Quels recours le salarié peut-il exercer en cas de suppression d'aménagement de poste ?

Le salarié dispose de plusieurs recours : contestation devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale pour les aspects médicaux (article L.327-1), saisine de l'Inspection du travail et des mines pour les conditions de travail, ou action en justice pour discrimination. Le délai de recours est généralement de 40 jours à compter de la notification de la décision.

Quels sont les critères légaux pour réviser ou supprimer un aménagement de poste au Luxembourg ?

La révision ou suppression d'un aménagement de poste doit reposer sur des critères objectifs : évolution médicalement attestée de l'état de santé du salarié, impossibilité technique ou organisationnelle démontrée, non-respect des conditions initiales par le salarié, ou impact avéré sur la sécurité. L'avis obligatoire du médecin du travail selon l'article L.326-3 est un préalable indispensable à toute décision.

Conditions d’exercice

La révision ou suppression d'un aménagement de poste doit respecter des critères stricts et ne peut être décidée unilatéralement par l'employeur sans justification objective.

Évolution médicalement attestée : Toute modification doit être fondée sur un avis médical actualisé du médecin du travail. Une amélioration, une aggravation ou une modification de la situation médicale, attestée conformément à l'article L.326-3, constitue un critère recevable pour réévaluer l'aménagement existant.

Avis obligatoire du médecin du travail : Le médecin du travail, conformément aux articles L.326-1 et suivants, doit évaluer la compatibilité du poste avec l'état de santé actuel du salarié. Cet avis écrit est un préalable indispensable à toute décision de révision ou suppression. L'article L.326-6 prévoit également des examens en cas de reprise après absence prolongée.

Impossibilité technique ou organisationnelle démontrée : L'employeur doit prouver que le maintien de l'aménagement est devenu objectivement impossible en raison de changements structurels, techniques ou économiques substantiels. Cette preuve doit être documentée et vérifiable.

Non-respect des conditions initiales : Si le salarié ne respecte pas les modalités convenues ou si l'aménagement compromet la sécurité, la productivité ou l'organisation du travail de manière avérée, une révision peut être envisagée après examen des circonstances précises.

Respect du principe de non-discrimination : Toute décision doit être conforme à l'article L.251-1 qui interdit toute discrimination fondée sur le handicap ou l'état de santé. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement et veiller à ce que la révision ou suppression ne constitue pas une mesure discriminatoire déguisée.

Modalités pratiques

La procédure de révision ou suppression d'un aménagement de poste suit un processus rigoureux en plusieurs étapes obligatoires :

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

Étape	Action	Responsable	Base légale
1. Consultation médicale	Solliciter un nouvel avis du médecin du travail	Employeur / Salarié / Médecin	Art. L.326-3, L.326-5
2. Évaluation médicale	Examen médical et avis écrit sur aptitude	Médecin du travail	Art. L.326-3, L.326-9
3. Information du salarié	Notification écrite des motifs et éléments justificatifs	Employeur	Obligation générale
4. Droit aux observations	Possibilité pour le salarié de présenter ses observations	Salarié	Droits de la défense
5. Consultation délégation	Si l'entreprise dispose d'une délégation du personnel	Employeur	Art. L.414-3
6. Décision motivée	Formalisation écrite avec motifs précis et avis médical	Employeur	Traçabilité obligatoire
7. Possibilité de recours	Contestation devant Conseil arbitral SS ou ITM	Salarié	Art. L.327-1

Documentation obligatoire : L'employeur doit constituer et conserver un dossier complet comprenant l'avis médical actualisé, les courriers d'information au salarié, les éventuelles observations de celui-ci, le procès-verbal de consultation de la délégation du personnel, et la décision motivée finale.

Traçabilité des démarches : Tous les échanges, réunions et décisions doivent être documentés avec dates précises pour garantir la transparence et permettre la vérification de la conformité légale en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Voies de recours : Le salarié dispose de plusieurs recours. Il peut contester la décision devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale** pour les aspects médicaux (article L.327-1), ou saisir l'**Inspection du travail et des mines** en cas de litige sur les conditions de travail. Le délai de recours est généralement de 40 jours à compter de la notification de la décision.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de documenter systématiquement toutes les démarches et échanges relatifs à l'aménagement du poste dès sa mise en place initiale. Cette traçabilité préventive facilite grandement toute procédure ultérieure de révision ou suppression.

Toute évolution envisagée doit être fondée sur des **éléments factuels objectifs** : rapports médicaux actualisés, analyses documentées des contraintes organisationnelles, évaluations techniques précises. Les décisions fondées sur des impressions subjectives ou des considérations économiques non étayées sont juridiquement fragiles.

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

L'employeur doit privilégier le **dialogue constructif** avec le salarié concerné. En cas de suppression envisagée, il est impératif de rechercher activement des **solutions alternatives compatibles** avec les capacités résiduelles du salarié avant de conclure à l'impossibilité de maintenir l'emploi dans des conditions adaptées.

La **consultation préalable** des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, renforce la légitimité de la démarche et limite les risques contentieux. Le délai de consultation doit être suffisant pour permettre un examen approfondi et des propositions constructives.

Éviter absolument toute modification **précipitée ou insuffisamment justifiée**, qui pourrait être requalifiée en mesure discriminatoire ou en modification unilatérale abusive du contrat de travail. L'accompagnement humain du processus et la transparence à chaque étape sont essentiels pour préserver les droits du salarié et sécuriser juridiquement la position de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.326-1 à L.326-6	Examens médicaux et aptitude au poste de travail
Article L.326-3	Examens médicaux périodiques obligatoires (consultation préalable)
Article L.326-5	Examens médicaux complémentaires à la demande
Article L.326-6	Examen après absence ?6 semaines (maladie/accident)
Article L.326-9	Procédure d'inaptitude et obligations de l'employeur
Article L.327-1	Voies de recours devant Conseil arbitral sécurité sociale
Article L.251-1	Interdiction discrimination fondée sur handicap/état santé
Article L.414-3(1)	Consultation délégation personnel (conditions de travail)
Article L.312-1	Obligation générale de sécurité et santé de l'employeur
Article L.312-7	Consultation salariés sur questions sécurité et santé

L'absence d'avis actualisé du médecin du travail ou la modification unilatérale non justifiée d'un aménagement expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Toute décision doit être strictement motivée, documentée et respecter le principe de non-discrimination pour éviter sa requalification en mesure abusive ou discriminatoire.

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.