L'entreprise peut-elle mutualiser les aménagements pour plusieurs salariés en situation de handicap ?

Réponse courte

La **mutualisation des aménagements raisonnables** est possible au Luxembourg, à condition que cette solution collective réponde de manière adéquate aux besoins spécifiques de chaque salarié handicapé concerné. L'employeur doit procéder à une **évaluation individuelle** préalable, en concertation avec chaque salarié et le médecin du travail, pour garantir que la solution collective n'entraîne aucune diminution du niveau d'accessibilité requis.

La mutualisation est envisageable lorsque les besoins sont similaires et compatibles entre eux. Si les besoins sont incompatibles ou si la solution mutualisée ne permet pas une adaptation suffisante pour un salarié donné, l'employeur doit mettre en place des **aménagements individualisés**. L'obligation d'aménagement raisonnable, prévue à l'article L.562-1 du Code du travail, s'applique sauf charge disproportionnée démontrée.

La démarche doit être documentée, transparente et réversible. L'employeur assure une **réévaluation régulière** de l'adéquation des mesures mutualisées et adapte les dispositifs si nécessaire. Le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination doit être respecté à chaque étape de la mise en œuvre.

Définition

L'**aménagement raisonnable** désigne toute mesure concrète, matérielle ou organisationnelle, prise par l'employeur pour permettre à un salarié en situation de handicap d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser. Cette obligation est inscrite à l'article L.562-1 paragraphe (5) du Code du travail luxembourgeois, qui impose à l'employeur de prendre les mesures appropriées en fonction des besoins dans une situation concrète, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée.

La **mutualisation des aménagements** consiste à mettre en place des dispositifs, équipements ou adaptations collectifs destinés à répondre simultanément aux besoins de plusieurs salariés en situation de handicap. Cette approche est admise dès lors qu'elle respecte les besoins spécifiques de chaque personne concernée et qu'elle ne porte pas atteinte au principe d'égalité de traitement garanti par les articles L.251-1 et suivants du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour mettre en place des aménagements mutualisés ?

L'employeur doit analyser les postes et besoins fonctionnels, recueillir l'avis du médecin du travail, documenter la démarche et garantir la confidentialité des informations. Il doit associer les salariés concernés à la définition des aménagements, organiser une réévaluation régulière (au moins annuelle) et s'assurer que la mutualisation reste réversible si la situation d'un salarié évolue.

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

Qu'est-ce que la mutualisation des aménagements raisonnables pour salariés handicapés ?

La mutualisation des aménagements raisonnables consiste à mettre en place des dispositifs, équipements ou adaptations collectifs destinés à répondre simultanément aux besoins de plusieurs salariés en situation de handicap. Cette approche est admise au Luxembourg dès lors qu'elle respecte les besoins spécifiques de chaque personne concernée et qu'elle ne porte pas atteinte au principe d'égalité de traitement.

Que se passe-t-il si la mutualisation ne convient pas à un salarié handicapé ?

Si les besoins sont incompatibles ou si la solution mutualisée ne permet pas une adaptation suffisante pour un salarié donné, l'employeur doit mettre en place des aménagements individualisés. La mutualisation doit rester réversible et l'employeur est tenu d'adapter ou compléter les mesures en place selon l'évolution des besoins de chaque salarié.

Quelles sont les conditions pour mutualiser les aménagements pour plusieurs salariés handicapés ?

La mutualisation n'est possible que si elle répond de manière adéquate aux besoins spécifiques de chaque salarié concerné. L'employeur doit réaliser une évaluation individuelle préalable en concertation avec chaque salarié handicapé et le médecin du travail, vérifier la compatibilité des besoins, et s'assurer que la solution collective maintient le niveau d'accessibilité requis pour chacun.

Conditions d’exercice

La mutualisation n'est juridiquement admissible que si elle répond de manière adéquate et effective aux besoins spécifiques de chaque salarié concerné. L'employeur doit réaliser une **évaluation individuelle** préalable des besoins, en concertation avec chaque salarié handicapé et le médecin du travail. Cette évaluation permet de vérifier la compatibilité des situations et l'adéquation de la solution collective envisagée.

La mutualisation ne doit jamais conduire à une diminution du niveau d'accessibilité ou d'adaptation requis pour un salarié donné. Si les besoins sont incompatibles ou si la solution mutualisée ne permet pas de garantir l'égalité de traitement, l'employeur demeure tenu de mettre en place des aménagements individualisés. Le refus de l'aménagement raisonnable sans justification d'une charge disproportionnée constitue une discrimination fondée sur le handicap.

Critère	Mutualisation possible	Mutualisation impossible
Compatibilité des besoins	Besoins similaires et non contradictoires	Besoins incompatibles ou spécifiques
Niveau d'accessibilité	Solution collective maintient le niveau requis	Solution collective réduit l'accessibilité
Évaluation individuelle	Réalisée avec chaque salarié concerné	Non réalisée ou insuffisante
Charge employeur	Proportionnée et raisonnable	Disproportionnée (à démontrer)

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la mutualisation suppose une **analyse préalable des postes**, des contraintes et des besoins fonctionnels des salariés concernés. L'employeur doit recueillir l'avis du médecin du travail et, si nécessaire, solliciter l'appui de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou du Service de santé au travail. Les aides financières prévues aux articles L.562-1 et L.562-8 peuvent être mobilisées pour couvrir les coûts d'aménagement.

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

Type d'aménagement mutualisable	Exemples concrets	Base légale
Équipements partagés	Logiciels adaptés, rampes d'accès communes, ascenseurs	Art. L.562-1 §4
Adaptations organisationnelles	Horaires aménagés collectifs, télétravail partagé	Art. L.562-1 §4
Dispositifs d'accompagnement	Interprète en langue des signes pour plusieurs salariés	Art. L.562-1 §4
Formations collectives	Sensibilisation au handicap, formations techniques adaptées	Art. L.562-1 §4

L'employeur doit **documenter la démarche**, justifier la pertinence de la mutualisation et garantir la confidentialité des informations relatives au handicap conformément au RGPD. Il assure la traçabilité des échanges et décisions, conformément aux principes de transparence et de non-discrimination.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier la mutualisation lorsque les besoins des salariés sont similaires et que la solution collective n'entrave pas la prise en compte des spécificités individuelles. L'employeur doit associer les salariés concernés à la définition des aménagements et organiser une **réévaluation régulière** de leur adéquation, au moins annuellement ou à chaque évolution significative.

Toute mutualisation doit rester **réversible** : si la situation d'un salarié évolue ou si un nouvel obstacle apparaît, l'employeur adapte ou complète les mesures en place. Il est conseillé de formaliser la mutualisation dans un document interne précisant les modalités d'accès, d'utilisation et de révision des aménagements, ainsi que les critères de réversibilité.

La consultation des représentants du personnel, notamment la délégation du personnel ou le délégué à la sécurité, contribue à garantir l'effectivité des droits et à prévenir tout risque de discrimination. Une communication transparente et un accompagnement humain renforcent l'adhésion des salariés et la qualité de l'inclusion professionnelle.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.562-1 §5 du Code du travail	Obligation de prendre toutes mesures appropriées pour permettre aux salariés handicapés d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser
Articles L.251-1 et suivants du Code du travail	Égalité de traitement et interdiction de discrimination fondée sur le handicap
Articles L.312-1 et suivants du Code du travail	Obligations en matière de santé et sécurité au travail, incluant l'adaptation des postes
Articles L.414-1 et suivants du Code du travail	Consultation et information de la délégation du personnel sur les mesures d'aménagement
Loi du 28 novembre 2006	Principe général d'égalité de traitement en matière d'emploi (intégré au Code du travail)
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles relatives à la santé

L'employeur doit toujours privilégier l'adéquation des aménagements aux besoins individuels et documenter précisément toute mutualisation pour prévenir tout risque de contentieux pour discrimination fondée sur le handicap.

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.