

Un aménagement peut-il porter sur des outils numériques ou logiciels spécifiques ?

Réponse courte

Un aménagement d'outils numériques ou logiciels est juridiquement possible au Luxembourg pour répondre à des situations individuelles ou collectives. Cela couvre notamment les **adaptations techniques pour salariés en situation de handicap**, les **ajustements liés au télétravail**, ou la prise en compte de **contraintes de santé et sécurité**.

L'aménagement doit être **objectivement justifié et proportionné**, sans entraîner de charge disproportionnée pour l'employeur, sauf obligation légale stricte. L'employeur est tenu de prendre des **mesures raisonnables** d'adaptation, notamment pour les personnes handicapées (article [L.562-1](#)).

La mise en œuvre nécessite une **analyse préalable des besoins**, souvent formalisée par un avis du médecin du travail. L'employeur doit consulter le salarié concerné et, le cas échéant, les représentants du personnel selon l'article [L.414-3](#).

Toute intervention doit respecter les **procédures internes de sécurité informatique** et la **protection des données personnelles** conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018, en garantissant la traçabilité des opérations.

Définition

L'aménagement des outils numériques ou logiciels spécifiques désigne toute adaptation, modification ou mise à disposition particulière de solutions informatiques destinée à répondre à une situation individuelle ou collective dans l'entreprise. Cette notion englobe les adaptations techniques pour les salariés en situation de handicap, les ajustements liés à l'organisation du travail ou la prise en compte de contraintes particulières liées à la santé, à la sécurité ou à la protection des données.

L'aménagement vise à garantir l'égalité de traitement entre les salariés, à prévenir toute forme de discrimination et à assurer la sécurité et la santé au travail. Il s'inscrit dans le respect des principes de non-discrimination (articles [L.241-1](#) et suivants), de proportionnalité et de nécessité, conformément au Code du travail luxembourgeois.

Le concept d'**aménagement raisonnable** est au cœur de cette obligation : l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée compensable par les aides publiques.

Questions fréquentes

Comment procéder pour mettre en place un aménagement d'outils numériques ?

La mise en œuvre nécessite une analyse préalable des besoins (souvent avec avis médical), la consultation du salarié et des représentants du personnel selon l'article L.414-3, une étude de faisabilité technique et économique, puis l'installation et la formation. Toute intervention doit respecter la sécurité informatique et la protection des données personnelles.

Dans quels cas un salarié peut-il demander un aménagement de ses outils numériques ?

Un salarié peut demander un aménagement d'outils numériques s'il est reconnu comme personne handicapée, s'il travaille en télétravail régulier, s'il a des restrictions médicales établies par le médecin du travail, ou dans le cadre de la prévention des risques professionnels. Chaque situation doit être objectivement justifiée.

L'employeur peut-il refuser un aménagement d'outils numériques demandé par un salarié ?

L'employeur peut refuser un aménagement uniquement s'il démontre objectivement des contraintes techniques insurmontables, des coûts disproportionnés non compensés par les aides publiques, ou une impossibilité organisationnelle. Le refus doit être motivé et l'employeur doit proposer des solutions alternatives avant tout refus définitif.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant l'aménagement d'outils numériques pour les salariés ?

L'employeur doit prendre des mesures raisonnables d'adaptation des outils numériques, notamment pour les salariés handicapés (article L.562-1), dans le cadre du télétravail ou pour répondre à des restrictions médicales. L'aménagement doit être objectivement justifié et proportionné, sans entraîner de charge disproportionnée, sauf obligation légale stricte.

Conditions d'exercice

L'aménagement des outils numériques doit répondre à une **nécessité objectivement justifiée**, telle que l'obligation d'adaptation du poste de travail pour un salarié reconnu comme personne handicapée (articles [L.561-1](#) et [L.562-1](#)), l'ajustement des moyens de travail dans le cadre du télétravail, ou la prise en compte de restrictions médicales établies par le médecin du travail.

Situation	Obligation employeur	Base légale
Salarié handicapé reconnu	Aménagement raisonnable obligatoire sauf charge disproportionnée	Art. L.562-1
Télétravail régulier	Fourniture équipement adapté ou prise en charge adaptation	Convention collective
Restrictions médicales	Adaptation conforme aux préconisations médicales	Art. L.326-1 et suivants
Prévention risques	Évaluation et mesures d'adaptation	Art. L.312-1 et suivants

L'employeur est tenu d'évaluer la pertinence de l'aménagement au regard des besoins du salarié, des exigences du poste et des contraintes techniques ou économiques de l'entreprise. Cette évaluation doit être documentée et peut nécessiter l'intervention du médecin du travail, du service de santé au travail, ou d'experts techniques.

L'obligation d'aménagement raisonnable s'applique également dans le cadre de la prévention des risques professionnels, de la protection des données personnelles et du respect de la vie privée des salariés. Le refus d'aménagement doit être motivé par des éléments objectifs et proportionnés.

Modalités pratiques

La mise en œuvre d'un aménagement d'outils numériques requiert une **analyse préalable des besoins**, souvent formalisée par un avis du médecin du travail, du délégué à l'égalité ou du responsable sécurité. L'employeur doit consulter le salarié concerné et, le cas échéant, les représentants du personnel conformément à l'article [L.414-3](#).

Étape	Action concrète	Acteur(s) impliqué(s)
1. Identification besoin	Demande salarié ou constat médical	Salarié, médecin du travail
2. Analyse faisabilité	Étude technique et économique	Employeur, service informatique
3. Consultation	Information et avis représentants	Délégation du personnel (si applicable)
4. Mise en œuvre	Installation, configuration, formation	Service informatique, RH
5. Suivi et évaluation	Vérification efficacité, ajustements	Employeur, salarié, médecin du travail

L'aménagement peut consister en l'installation de **logiciels adaptés** (lecteurs d'écran, synthèse vocale, agrandisseurs), la fourniture de **matériels spécifiques** (claviers ergonomiques, écrans adaptés), la modification des **droits d'accès** ou la personnalisation des **interfaces utilisateur**.

Toute intervention doit respecter les procédures internes de **sécurité informatique**, la **protection des données personnelles** (RGPD et loi du 1er août 2018), et garantir la **traçabilité des opérations**. L'employeur doit assurer la formation adéquate du salarié à l'utilisation des outils aménagés.

En cas d'utilisation d'outils numériques à composante algorithmique ou d'intelligence artificielle, un encadrement humain de la mise en place est indispensable, notamment pour garantir la transparence et le respect des droits du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **documenter chaque demande d'aménagement** et d'en conserver la traçabilité complète : échanges écrits, comptes rendus de réunions, avis médicaux, décisions prises et justifications. Cette documentation constitue une protection juridique pour l'employeur en cas de contestation.

L'employeur doit veiller à la **compatibilité des outils aménagés** avec l'environnement informatique de l'entreprise et à la conformité aux politiques internes de cybersécurité. Une coordination avec le service informatique et le responsable de la sécurité des systèmes d'information est essentielle.

En cas de **refus d'aménagement**, l'employeur doit motiver sa décision par des éléments objectifs et vérifiables : contraintes techniques insurmontables, coûts disproportionnés non compensés par les aides publiques, impossibilité organisationnelle démontrée. Il est recommandé de proposer des **solutions alternatives** avant tout refus définitif.

Une **évaluation régulière** de l'efficacité de l'aménagement est conseillée, en lien avec le salarié et les acteurs concernés (médecin du travail, service informatique, représentants du personnel). Cette évaluation permet d'ajuster l'aménagement en fonction de l'évolution des besoins ou de la situation du salarié.

Il est également recommandé d'**informer et de former** l'ensemble des parties prenantes sur les enjeux liés à l'égalité de traitement, à la non-discrimination et à la sécurité des systèmes d'information, afin de prévenir les incompréhensions et faciliter l'acceptation des aménagements.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.241-1</u> et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination en matière d'emploi
Articles <u>L.561-1</u> à <u>L.562-1</u>	Statut du salarié handicapé et obligation d'aménagement raisonnable
Article <u>L.562-1</u>, §5	Mesures appropriées pour salariés handicapés, charge disproportionnée
Articles <u>L.312-1</u> à <u>L.312-7</u>	Prévention des risques professionnels, obligation de sécurité et santé
Article <u>L.414-3</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Article <u>L.312-9</u>	Droit à la déconnexion et régime des outils numériques professionnels
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (transposition RGPD)
Jurisprudence nationale	Obligation de rechercher toutes solutions raisonnables d'aménagement, proportionnalité des coûts

Le non-respect de ces obligations peut engager la responsabilité de l'employeur, notamment en matière de discrimination (sanctions civiles et pénales), de manquement à l'obligation de sécurité, ou de violation de la protection des données personnelles.

L'absence d'aménagement adapté peut constituer une discrimination directe ou indirecte exposant l'employeur à des sanctions civiles et administratives. Il est essentiel d'anticiper les besoins d'adaptation lors de l'introduction de nouveaux outils numériques.

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.