

Un refus de la part du salarié handicapé peut-il bloquer l'aménagement de son poste de travail ?

Réponse courte

Pour un salarié reconnu **handicapé au Luxembourg**, l'employeur a l'**obligation légale** de prendre des mesures appropriées d'aménagement du poste de travail selon l'article [L.562-1](#) du Code du travail, sauf si ces mesures imposent une **charge disproportionnée**. Cette charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée par les aides de l'État (participation au salaire, prise en charge des frais d'aménagement, équipements adaptés).

Le **refus du salarié handicapé d'accepter un poste adapté** à ses aptitudes de travail ou de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par le directeur de l'[ADEM](#) entraîne la **perte de ses droits** à un des postes réservés aux salariés handicapés (article [L.562-2](#)). Toutefois, ce refus ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement raisonnable, à moins que le poste proposé corresponde réellement aux capacités résiduelles du salarié et que le refus soit injustifié. La jurisprudence luxembourgeoise examine si les mesures proposées sont adaptées et si le refus est légitime au regard des contraintes du handicap.

Définition

L'**aménagement du poste de travail** pour un salarié handicapé désigne l'ensemble des mesures appropriées prises par l'employeur pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser. Ces mesures incluent l'adaptation des horaires, la modification des équipements, l'aménagement des accès, la fourniture d'outils spécialisés, ou toute autre adaptation nécessaire en fonction du handicap.

Le **statut de salarié handicapé** au Luxembourg est reconnu par la Commission médicale (article [L.561-2](#) et [L.561-3](#)) aux personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30%, suite à un accident de travail, des événements de guerre, ou une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique. Cette reconnaissance ouvre droit à des mesures de soutien spécifiques.

L'**obligation d'aménagement raisonnable** imposée à l'employeur vise à garantir l'égalité des chances et la non-discrimination des personnes handicapées dans l'emploi. Cette obligation découle de la loi du 28 novembre 2006 et s'inscrit dans le cadre des directives européennes sur l'égalité de traitement.

Questions fréquentes

Dans quels cas un refus du salarié handicapé peut-il être considéré comme légitime ?

Un refus peut être justifié si le poste proposé ne correspond pas réellement aux capacités résiduelles du salarié, si les aménagements sont insuffisants, ou si les conditions de travail proposées sont inadaptées au handicap. La jurisprudence examine au cas par cas la proportionnalité des mesures proposées.

L'employeur est-il obligé d'aménager le poste de travail d'un salarié handicapé ?

Oui, l'employeur a l'obligation légale de prendre des mesures appropriées d'aménagement du poste de travail selon l'article L.562-1 du Code du travail, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée par les aides de l'État.

Que se passe-t-il si un salarié handicapé refuse l'aménagement de son poste de travail au Luxembourg ?

Le refus d'un salarié handicapé d'accepter un poste adapté à ses aptitudes ou les mesures d'orientation décidées par l'ADEM entraîne la perte de ses droits aux postes réservés aux salariés handicapés. Cette décision est notifiée par le directeur de l'ADEM par lettre recommandée, mais n'exonère pas l'employeur de son obligation d'aménagement raisonnable.

Quelles aides financières l'État luxembourgeois propose-t-il pour l'aménagement des postes de travail ?

L'État propose une participation au salaire de 40% à 100% du salaire brut selon la perte de rendement, la prise en charge totale ou partielle des frais d'aménagement du poste et des accès au travail, la fourniture d'équipements professionnels adaptés, et la participation aux frais de formation et de transport.

Conditions d'exercice

L'employeur qui occupe un **salarié handicapé** doit prendre les **mesures appropriées** pour lui permettre d'exercer son emploi, en fonction des besoins dans la situation concrète. L'article L.562-1(5) du Code du travail précise que ces mesures sont obligatoires, **sauf si elles imposent une charge disproportionnée** à l'employeur.

Situation	Obligation employeur	Conséquence refus salarié	Base légale
Mesures d'aménagement raisonnable (adaptation poste, horaires, équipements)	Obligatoire, sauf charge disproportionnée	Refus injustifié = perte droits postes réservés	Articles <u>L.562-1(5)</u> , <u>L.562-2</u>
Poste adapté proposé par ADEM correspondant aux aptitudes	Obligation de collaboration avec <u>ADEM</u>	Refus = perte droits postes réservés	Article <u>L.562-2</u>
Mesures d'orientation, formation, rééducation décidées par directeur <u>ADEM</u>	Obligation de mettre en œuvre	Refus = perte droits postes réservés	Article <u>L.562-2</u>
Charge disproportionnée prouvée par employeur	Dispense possible	Pas de sanction pour le salarié	Article <u>L.562-1(5)</u>

La **charge n'est pas disproportionnée** lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les aides publiques : participation de l'État au salaire (jusqu'à 100% du salaire brut), prise en charge totale ou partielle des frais d'aménagement du poste et des accès au travail, fourniture d'équipements professionnels adaptés (article L.562-1(4) et L.562-8).

Le salarié handicapé qui **refuse un poste adapté** qui correspond à ses aptitudes de travail ou qui refuse de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation **perd ses droits** à un des postes réservés aux salariés handicapés par l'article L.562-3. Cette décision est notifiée par le directeur de l'ADEM par lettre recommandée (article L.562-2).

Modalités pratiques

L'employeur doit collaborer avec plusieurs acteurs pour mettre en œuvre les aménagements appropriés : la **Commission d'orientation et de reclassement professionnel**, le **service des salariés handicapés de l'ADEM**, et éventuellement des experts spécialisés.

Étape	Acteur	Délai/Action	Base légale
Reconnaissance statut handicapé	Commission médicale	Décision dans les 2 mois	Articles L.561-2 , L.561-3
Orientation vers marché ordinaire	Commission d'orientation	Décision après audition	Article L.561-6
Proposition mesures d'intégration	Commission d'orientation ? directeur ADEM	Fixation des mesures appropriées	Article L.562-1(2)
Mise en œuvre aménagements	Employeur + service salariés handicapés ADEM	Collaboration avec experts si nécessaire	Article L.562-1(3)
Demande aide financière	Employeur ? ADEM	Participation salaire, frais aménagement	Articles L.562-8 , L.562-1(4)
Refus salarié poste adapté	Directeur ADEM	Notification par LR = perte droits	Article L.562-2

Les **aides financières** disponibles pour l'employeur incluent :

- **Participation au salaire** : de 40% à 100% du salaire brut (y compris charges patronales), fixée en fonction de la perte de rendement (article [L.562-8](#))
- **Prise en charge des frais d'aménagement** : totale ou partielle des coûts d'adaptation du poste et des accès au travail
- **Fourniture d'équipements professionnels** adaptés
- **Participation aux frais de formation** et de rééducation professionnelle
- **Participation aux frais de transport** vers le lieu de travail

L'employeur doit **collaborer activement** à la rééducation professionnelle en mettant à disposition son matériel, ses installations et son outillage courant (article [L.562-9\(2\)](#)).

Si le salarié handicapé refuse un poste adapté ou les mesures décidées par l'[ADEM](#), le **directeur de l'ADEM** notifie cette décision de perte de droits par lettre recommandée. Cette sanction administrative ne dispense toutefois pas l'employeur de son obligation générale d'aménagement raisonnable dans le cadre du contrat de travail existant, ni de respecter les principes de non-discrimination.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **documenter précisément** toutes les démarches entreprises pour l'aménagement du poste de travail du salarié handicapé : échanges avec l'ADEM, propositions d'aménagement formulées, avis des experts, réponses du salarié. Cette traçabilité est essentielle en cas de contentieux sur la discrimination ou le refus d'aménagement raisonnable.

L'employeur doit **dialoguer activement** avec le salarié handicapé pour identifier les aménagements réellement appropriés à sa situation. Les mesures imposées unilatéralement sans consultation risquent d'être jugées inadaptées. La collaboration avec le service des salariés handicapés de l'ADEM est fortement recommandée pour bénéficier d'une expertise spécialisée et des aides financières.

En cas de refus du salarié handicapé, l'employeur doit **vérifier la légitimité** de ce refus avant d'engager une procédure. Un refus peut être justifié si le poste proposé ne correspond pas réellement aux capacités résiduelles du salarié, si les aménagements sont insuffisants, ou si les conditions de travail proposées sont inadaptées au handicap. La jurisprudence examine au cas par cas la proportionnalité des mesures proposées.

L'employeur qui estime que les aménagements nécessaires constitueraient une **charge disproportionnée** doit le prouver et justifier pourquoi les aides publiques disponibles ne compensent pas suffisamment cette charge. La simple invocation de coûts élevés n'est pas suffisante si des aides existent.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.561-1</u>	Définition de la qualité de salarié handicapé : diminution capacité de travail ?30%
Article <u>L.561-2</u>	Demande de reconnaissance du statut auprès de la Commission médicale
Article <u>L.561-3</u>	Instruction des demandes et décision de la Commission médicale (délai 2 mois)
Article <u>L.561-6</u>	Décision de la Commission d'orientation : orientation marché ordinaire ou ateliers protégés
Article <u>L.562-1(1) à (3)</u>	Mesures d'orientation, formation, rééducation, intégration proposées par Commission d'orientation
Article <u>L.562-1(4)</u>	Forme et contenu des mesures : participation salaire, aménagement poste, équipements adaptés
Article <u>L.562-1(5)</u>	Obligation employeur de prendre mesures appropriées, sauf charge disproportionnée
Article <u>L.562-2</u>	Conséquences du refus du salarié : perte droits aux postes réservés, notification par LR
Article <u>L.562-3</u>	Quotas d'emploi obligatoires : État/communes ?5%, secteur privé selon effectifs
Article <u>L.562-4</u>	Déclaration des postes vacants à l' <u>ADEM</u> par employeurs assujettis
Article <u>L.562-5</u>	Taxe de compensation (50% SSM mensuel) en cas de refus d'embaucher
Article <u>L.562-6</u>	Salaires du salarié handicapé : au moins égal aux dispositions légales/conventionnelles
Article <u>L.562-8</u>	Participation État au salaire : 40% à 100% du salaire brut selon perte de rendement
Article <u>L.562-9</u>	Prise en charge frais formation, rééducation ; collaboration employeur
Loi 28 novembre 2006	Obligation d'aménagement raisonnable et non-discrimination
Loi 12 septembre 2003	Droits fondamentaux des personnes handicapées

Le refus du salarié handicapé d'accepter un poste adapté entraîne des conséquences administratives (perte de droits aux postes réservés) mais ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement raisonnable dans le cadre du contrat existant. La jurisprudence examine la réalité de l'adaptation proposée et la légitimité du refus au regard du 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.