

Un salarié peut-il contester un aménagement de poste proposé qu'il juge inadapté ?

Réponse courte

Oui, un salarié **peut contester un aménagement de poste** proposé s'il le juge inadapté, notamment lorsque l'aménagement ne respecte pas les recommandations du **médecin du travail** ou ne correspond pas à ses **capacités résiduelles**. La contestation doit être motivée par des **éléments objectifs** tels qu'un avis médical ou des preuves de non-conformité aux prescriptions médicales.

La démarche de contestation doit être formulée **par écrit** et adressée à l'employeur dans un **délaï raisonnable**. Le salarié peut demander une **réévaluation** par le médecin du travail. En cas de désaccord persistant dans le cadre d'un **reclassement professionnel**, le salarié peut saisir la **Commission mixte** prévue à l'article L.552-1 du Code du travail, compétente pour trancher les litiges relatifs au reclassement interne ou externe.

En cas de **discrimination liée au handicap**, le salarié peut également saisir le **Centre pour l'égalité de traitement** ou engager une action devant le **tribunal du travail**. Le respect de l'avis du médecin du travail et la **documentation précise** des motifs de contestation sont essentiels tout au long de la procédure.

Définition

L'**aménagement de poste** correspond à toute modification des conditions de travail, de l'organisation ou de l'environnement professionnel d'un salarié, décidée ou proposée par l'employeur. Cette démarche intervient principalement en cas d'**inaptitude médicale** constatée par le médecin du travail ou dans le cadre d'un **reclassement professionnel interne** prévu aux articles L.551-1 à L.551-3 du Code du travail. L'aménagement peut également être requis en cas de **handicap reconnu** conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

La **contestation** par le salarié consiste à refuser ou à remettre en cause la pertinence, l'adéquation ou la conformité de l'aménagement proposé, notamment au regard de son état de santé, de ses **capacités résiduelles** ou de l'avis du **médecin du travail compétent**. Le salarié conserve le droit de contester un aménagement qu'il estime manifestement inadapté ou contraire aux recommandations médicales, sous réserve que le refus soit **objectivement justifié**.

Questions fréquentes

Comment procéder pour contester un aménagement de poste inadapté ?

La contestation doit être formulée par écrit et adressée à l'employeur dans un délai raisonnable. Le salarié peut demander une réévaluation par le médecin du travail. En cas de désaccord persistant, il peut saisir la Commission mixte prévue à l'article L.552-1 du Code du travail, ou le tribunal du travail dans les 3 mois en cas de discrimination.

Quel est le rôle du médecin du travail dans la contestation d'un aménagement de poste ?

Le médecin du travail est l'autorité médicale de référence pour apprécier l'adéquation de l'aménagement à l'état de santé du salarié. Il peut procéder à une nouvelle évaluation médicale sur demande motivée et son avis est déterminant pour sécuriser la démarche de contestation, notamment concernant les capacités résiduelles du salarié.

Quelles sont les conditions pour contester un aménagement de poste au Luxembourg ?

La contestation est légitime si l'aménagement proposé ne respecte pas les recommandations du médecin du travail, ne correspond pas aux capacités résiduelles constatées médicalement, ou porte atteinte à la santé ou sécurité du salarié. Elle doit être motivée par des éléments objectifs : avis médical récent, observations sur l'inadaptation du poste, ou preuves de non-conformité aux prescriptions médicales.

Un salarié peut-il refuser un aménagement de poste proposé par son employeur au Luxembourg ?

Oui, un salarié peut contester un aménagement de poste proposé s'il le juge inadapté, notamment lorsque l'aménagement ne respecte pas les recommandations du médecin du travail ou ne correspond pas à ses capacités résiduelles. La contestation doit être motivée par des éléments objectifs tels qu'un avis médical ou des preuves de non-conformité aux prescriptions médicales.

Conditions d'exercice

Le salarié peut exercer son **droit de contestation** principalement dans le cadre d'une procédure de **reclassement professionnel interne** prévue aux articles L.551-1 à L.551-3 du Code du travail, lorsqu'il présente une **incapacité** pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail. La contestation est également recevable lors d'une **adaptation liée à un handicap reconnu** conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

La contestation est légitime si le salarié estime que l'aménagement proposé ne respecte pas les **recommandations du médecin du travail compétent**, ne correspond pas à ses **capacités résiduelles** constatées médicalement, ou porte atteinte à sa **santé ou sa sécurité**. La démarche doit être motivée par des **éléments objectifs** : avis médical récent, observations circonstanciées sur l'inadaptation du poste proposé, ou preuves documentées de non-conformité aux prescriptions médicales formulées lors des examens de santé au travail.

| Situation | Conditions de recevabilité |
|------------------------------------|--|
| Reclassement professionnel interne | Incapacité médicalement constatée par le médecin du travail pour le poste initial |
| Adaptation pour handicap | Reconnaissance du statut de travailleur handicapé par la Commission médicale de l'ADEM |
| Refus d'aménagement inadapté | Éléments objectifs démontrant l'inadéquation (avis médical, impossibilité pratique) |

Modalités pratiques

La contestation doit être formulée **par écrit** et adressée à l'employeur dans un **délai raisonnable** après la notification de l'aménagement proposé. Le salarié peut solliciter une **nouvelle évaluation médicale** par le médecin du travail compétent, qui demeure l'autorité médicale de référence pour apprécier l'adéquation de l'aménagement à l'état de

santé du salarié conformément aux articles [L.326-9](#) et [L.551-1](#) du Code du travail.

En cas de **désaccord persistant** dans le cadre d'un reclassement professionnel, le salarié ou l'employeur peut saisir la **Commission mixte** prévue à l'article [L.552-1](#) du Code du travail, compétente pour trancher les litiges relatifs au **reclassement professionnel interne ou externe**. La Commission mixte peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)** sur la pertinence de l'aménagement proposé.

Si la contestation concerne une **discrimination liée au handicap** ou une violation du principe d'**égalité de traitement**, le salarié peut également saisir le **Centre pour l'égalité de traitement** ou engager une action devant le **tribunal du travail** dans les **trois mois** suivant la notification de la décision contestée. La **traçabilité complète** de la procédure et le respect du principe d'égalité de traitement sont impératifs.

| Étape | Délai | Autorité compétente |
|--|--------------------------------|---|
| Contestation écrite à l'employeur | Délai raisonnable | Employeur |
| Demande de réévaluation médicale | Sur demande motivée | Médecin du travail compétent |
| Saisine Commission mixte | En cas de désaccord persistant | Commission mixte (article L.552-1) |
| Recours tribunal du travail | 3 mois après notification | Tribunal du travail |

Pratiques et recommandations

Il est recommandé au salarié de **documenter précisément** les motifs de sa contestation en s'appuyant sur des **éléments médicaux objectifs**, des avis du médecin du travail ou des observations techniques démontrant l'inadaptation du poste proposé. L'employeur doit de son côté justifier la pertinence de l'aménagement proposé et démontrer qu'il a recherché **toutes les solutions raisonnables** conformément à l'**obligation de reclassement** prévue à l'article [L.551-2](#) du Code du travail.

Un **dialogue tripartite** entre le salarié, l'employeur et le médecin du travail est fortement conseillé pour rechercher une solution consensuelle avant tout recours contentieux. L'avis du **médecin du travail compétent** doit être sollicité systématiquement car il constitue l'expertise médicale de référence pour apprécier l'aptitude au poste aménagé.

L'absence de solution adaptée malgré les efforts de reclassement peut, dans certains cas limités, justifier une décision de **reclassement professionnel externe** par la Commission mixte, notamment lorsque l'employeur occupe **moins de 25 travailleurs** ou lorsque le reclassement interne s'avère impossible malgré les recherches effectuées. Le respect strict de la **procédure légale**, du principe d'**égalité de traitement** et de la **traçabilité complète** des échanges est indispensable pour sécuriser la démarche.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Articles L.551-1 à L.551-3 | Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail, conditions d'éligibilité, définition du reclassement interne et externe |
| Article L.551-2 | Obligations de reclassement de l'employeur occupant au moins 25 travailleurs, protection contre le licenciement pendant la procédure |
| Article L.552-1 | Commission mixte : composition, compétences, procédure de saisine et décisions en matière de reclassement professionnel |
| Article L.552-2 | Rôle du médecin du travail dans la procédure de reclassement, avis sur les capacités résiduelles et l'aptitude au poste |
| Articles L.326-9 et L.326-10 | Procédure de constatation d'inaptitude par le médecin du travail, étude du poste, propositions d'adaptation |
| Loi modifiée du 12 septembre 2003 | Relative aux personnes handicapées, obligation d'adaptation raisonnable et protection contre la discrimination |
| Article L.241-1 | Égalité de traitement entre femmes et hommes, principe général de non-discrimination en matière d'emploi |
| Article L.251-1 | Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap, l'âge, l'origine, la religion |

Avant toute contestation formelle, il est essentiel de solliciter l'avis du **médecin du travail compétent**. Son expertise médicale est déterminante pour apprécier l'adéquation de l'aménagement proposé aux **capacités résiduelles** du salarié et pour sécuriser la démarche de contestation.

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.