

# Quels sont les droits d'un salarié handicapé affecté à un poste dévalorisant au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un salarié handicapé affecté à un poste dévalorisant au Luxembourg bénéficie du **droit à l'égalité de traitement** et à la **non-discrimination fondée sur le handicap**. L'affectation à un tel poste n'est licite que si elle est justifiée par une inaptitude médicalement constatée, après épuisement des **mesures d'aménagement raisonnable**, et après consultation du médecin du travail, du salarié et, le cas échéant, de la délégation du personnel.

Le salarié peut **refuser un poste manifestement dévalorisant** sans que cela constitue une faute. En cas d'affectation non conforme, il peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ou le **tribunal du travail** pour obtenir un reclassement adapté ou une indemnisation du préjudice subi. Si l'affectation dévalorisante est injustifiée, le salarié peut obtenir réparation du préjudice moral et matériel, voire la réintégration à un poste conforme à ses qualifications. La **charge de la preuve** du caractère proportionné et non discriminatoire de l'affectation incombe à l'employeur.

## Définition

Un **salarié handicapé** est une personne reconnue comme telle par la Commission médicale compétente, bénéficiant du statut de salarié handicapé conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées. Ce statut est attribué aux personnes présentant une diminution de la capacité de travail d'au moins 30% en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique. Il ouvre droit à des mesures spécifiques de protection et d'aménagement en matière d'emploi.

Un **poste dévalorisant** désigne un emploi qui ne correspond pas aux qualifications, à l'expérience ou aux aptitudes résiduelles du salarié, et qui constitue une rétrogradation ou une atteinte à la dignité professionnelle, notamment lorsque cette affectation est liée au handicap sans justification objective et proportionnée.

## Questions fréquentes

### Qu'est-ce qu'un poste dévalorisant pour un salarié handicapé au Luxembourg ?

Un poste dévalorisant désigne un emploi qui ne correspond pas aux qualifications, à l'expérience ou aux aptitudes résiduelles du salarié handicapé, et qui constitue une rétrogradation ou une atteinte à la dignité professionnelle, notamment lorsque cette affectation est liée au handicap sans justification objective et proportionnée.

### Quelles sont les conditions légales pour affecter un salarié handicapé à un poste différent ?

L'affectation n'est licite que si quatre conditions sont réunies : une inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail, l'épuisement de toutes les mesures d'aménagement raisonnable, la consultation préalable du médecin du travail, du salarié et de la délégation du personnel, et la recherche active de reclassement vers des postes adaptés.

## Quels recours a un salarié handicapé affecté injustement à un poste dévalorisant ?

Le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour faire constater la violation, ou le tribunal du travail pour obtenir un reclassement adapté, des dommages-intérêts ou une réintégration. La charge de la preuve du caractère proportionné et non discriminatoire incombe à l'employeur.

## Un salarié handicapé peut-il refuser un poste dévalorisant au Luxembourg ?

Oui, un salarié handicapé peut refuser un poste manifestement dévalorisant sans que cela constitue une faute. L'employeur doit proposer des postes correspondant aux capacités résiduelles du salarié après épuisement des mesures d'aménagement raisonnable et avis du médecin du travail.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** et prévenir toute discrimination fondée sur le handicap, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail et à la loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'affectation à un poste dévalorisant n'est licite que si elle répond à des critères stricts :

Condition	Exigence	Base légale
<b>Inaptitude médicalement constatée</b>	Avis du médecin du travail attestant l'impossibilité d'occuper le poste initial	Articles <a href="#">L.326-1</a> et suivants
<b>Épuisement des aménagements raisonnables</b>	Preuves que l'employeur a mis en œuvre toutes les mesures d'adaptation possibles	Article <a href="#">L.562-1</a> (5)
<b>Consultation préalable</b>	Avis du médecin du travail, du salarié et de la délégation du personnel	Articles <a href="#">L.326-2</a> , <a href="#">L.414-3</a>
<b>Recherche de reclassement</b>	Proposition de postes correspondant aux capacités résiduelles	Articles <a href="#">L.551-1</a> à <a href="#">L.551-10</a>

Avant toute modification du poste, l'**avis du médecin du travail** est obligatoire. Le salarié et la délégation du personnel doivent être consultés préalablement à toute décision d'affectation.

## Modalités pratiques

L'employeur doit solliciter l'avis du **médecin du travail** pour déterminer l'aptitude du salarié à occuper son poste ou un poste adapté. Si le maintien au poste initial est impossible, l'employeur doit engager une procédure de **reclassement professionnel interne** selon les articles [L.551-1](#) à [L.551-10](#) du Code du travail.

**Procédure de reclassement :**

Étape	Action	Délai
<b>1. Saisine Commission mixte</b>	Demande de reclassement professionnel interne	À partir de l'avis médical
<b>2. Recherche de poste</b>	Identification de postes compatibles avec les capacités résiduelles	Immédiat
<b>3. Proposition au salarié</b>	Offre de poste(s) adapté(s) en concertation	Dans les meilleurs délais
<b>4. Protection contre licenciement</b>	Interdiction de licencier pendant la procédure	Jusqu'à 12 mois après décision

Le salarié peut **refuser un poste manifestement dévalorisant** sans que cela constitue une faute. En cas d'affectation non conforme, il dispose de plusieurs recours :

- **Saisine de l'ITM** : Pour faire constater une violation du droit du travail
- **Saisine du tribunal du travail** : Pour obtenir un reclassement adapté, des dommages-intérêts ou une réintégration
- **Demande de nullité du licenciement** : Dans les 15 jours suivant la notification, si l'employeur procède à un licenciement durant la procédure de reclassement (article [L.551-2](#))

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **documenter minutieusement** toutes les démarches d'aménagement et de reclassement, en associant le salarié à chaque étape. Toute affectation à un poste de moindre valeur doit être exceptionnelle, temporaire et justifiée par des motifs objectifs, en évitant toute stigmatisation.

L'employeur doit privilégier le **maintien dans un emploi valorisant**, compatible avec l'état de santé du salarié. Les **mesures d'aménagement raisonnable** peuvent inclure l'adaptation du poste de travail, la modification des horaires, la fourniture d'équipements spécialisés, ou la formation à de nouvelles compétences.

La **délégation du personnel** doit être informée et consultée sur les mesures envisagées conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail. Sa participation garantit la transparence et la conformité de la procédure. En cas de litige, la **charge de la preuve** du caractère proportionné et non discriminatoire de l'affectation incombe à l'employeur, conformément au renversement de la charge de la preuve prévu par l'article [L.253-2](#) du Code du travail.

L'employeur doit également être conscient de ses **obligations d'emploi de salariés handicapés** selon les quotas légaux (article [L.562-3](#)), qui peuvent influencer les options de reclassement disponibles.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi modifiée du 12 septembre 2003</b>	Statut et droits des personnes handicapées
<b>Loi du 28 novembre 2006</b>	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
<b>Article <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement
<b>Article <u>L.253-2</u> du Code du travail</b>	Renversement de la charge de la preuve en cas de discrimination
<b>Articles <u>L.326-1</u> à <u>L.326-8</u> du Code du travail</b>	Examens médicaux et avis du médecin du travail
<b>Article <u>L.414-3</u> du Code du travail</b>	Consultation de la délégation du personnel
<b>Articles <u>L.551-1</u> à <u>L.551-10</u> du Code du travail</b>	Reclassement professionnel interne
<b>Article <u>L.551-2</u> du Code du travail</b>	Protection contre le licenciement pendant le reclassement
<b>Article <u>L.562-1 (5)</u> du Code du travail</b>	Obligation d'aménagements raisonnables pour salariés handicapés

L'affectation injustifiée d'un salarié handicapé à un poste dévalorisant constitue une discrimination prohibée et peut ouvrir droit à réparation intégrale du préjudice subi, incluant le préjudice moral, matériel et la réintégration à un poste conforme.

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.