Quels aménagements raisonnables peut demander un salarié handicapé ?

Réponse courte

Un salarié handicapé au Luxembourg peut demander des **aménagements raisonnables** variés selon ses besoins spécifiques : **adaptation des horaires** (flexibilité, temps partiel, horaires individualisés), **modification du poste** (changement d'affectation, répartition des tâches, télétravail), **adaptation des locaux** (accessibilité, rampes, sanitaires adaptés), **équipements spécialisés** (matériel ergonomique, logiciels adaptés, dispositifs d'aide) et **aménagement des formations** (supports adaptés, temps supplémentaire).

L'employeur a l'**obligation légale** selon l'article L.562-1(5) du Code du travail de prendre ces mesures appropriées, sauf si elles imposent une **charge disproportionnée**. La demande doit être fondée sur un **handicap reconnu** (diminution de capacité de travail d'au moins 30%) et être **justifiée médicalement**. Le refus injustifié constitue une **discrimination** sanctionnée par la loi.

Définition

L'**aménagement raisonnable** désigne toute mesure appropriée prise par l'employeur pour permettre à un salarié en situation de handicap d'**accéder à l'emploi, de l'exercer ou d'y progresser**, ou de bénéficier d'une formation adaptée. Ces mesures visent à **supprimer ou réduire les obstacles** liés à l'environnement de travail sans imposer une **charge disproportionnée** à l'employeur.

Au Luxembourg, cette obligation découle de l'article L.562-1(5) du Code du travail qui stipule : *"L'employeur prendra les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée."*

Les aménagements doivent être **individualisés**, **efficaces** et **proportionnés** aux besoins réels du salarié handicapé.

Questions fréquentes

Comment procéder pour obtenir des aménagements raisonnables au travail ?

La procédure comprend : formulation d'une demande claire avec justificatifs médicaux, évaluation des besoins par le médecin du travail, consultation entre salarié et employeur, recherche de solutions adaptées, estimation du coût et de la faisabilité, puis décision motivée de l'employeur et mise en place avec suivi.

L'employeur peut-il refuser une demande d'aménagement raisonnable ?

L'employeur a l'obligation légale selon l'article L.562-1(5) du Code du travail de prendre les mesures appropriées, sauf si elles imposent une charge disproportionnée. En cas de refus, il doit le motiver par écrit en démontrant cette charge disproportionnée, sinon cela constitue une discrimination sanctionnée par la loi.

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

Quels types d'aménagements raisonnables un salarié handicapé peut-il demander au Luxembourg ?

Un salarié handicapé peut demander divers aménagements : adaptation des horaires (flexibilité, temps partiel, télétravail), modification du poste (réaffectation, redistribution des tâches), adaptation des locaux (accessibilité, rampes, sanitaires adaptés), équipements spécialisés (matériel ergonomique, logiciels d'assistance) et aménagement des formations (supports adaptés, temps supplémentaire).

Qui peut bénéficier d'aménagements raisonnables au travail au Luxembourg ?

Pour bénéficier d'aménagements raisonnables, le salarié doit avoir une diminution de capacité de travail d'au moins 30% reconnue officiellement par la Commission médicale de l'ADEM, être apte à exercer un emploi sur le marché du travail ordinaire et avoir un état médical stable.

Conditions d’exercice

Conditions pour bénéficier d'aménagements raisonnables :

1. Statut de salarié handicapé reconnu :

- **Diminution de capacité de travail** d'au moins 30% (article L.561-1)
- **Reconnaissance officielle** par la Commission médicale de l'ADEM
- **Aptitude** à exercer un emploi sur le marché du travail ordinaire
- **État médical stable** (pas de maladie prolongée en cours)

2. Demande justifiée :

- **Demande formulée** par le salarié, le médecin du travail ou la délégation du personnel
- **Justificatifs médicaux** attestant du besoin d'aménagement
- **Lien direct** entre le handicap et l'aménagement demandé

3. Évaluation de la proportionnalité :

- L'aménagement ne doit pas imposer une **charge disproportionnée**
- **Critères d'évaluation** : taille de l'entreprise, ressources disponibles, coût de la mesure
- **Impact** sur l'organisation du travail et les autres salariés

4. Compatibilité avec le poste :

- Respect des **exigences essentielles** du poste de travail
- **Sécurité** du salarié et de ses collègues
- **Efficacité** professionnelle maintenue

Modalités pratiques

Types d'aménagements raisonnables possibles :

Adaptation des horaires et temps de travail :

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

- **Horaires flexibles** (arrivée/départ adaptés)
- **Temps partiel thérapeutique** ou permanent
- **Pauses supplémentaires** pour soins ou récupération
- **Adaptation des rythmes** de travail
- **Télétravail** partiel ou total

Modification de l'organisation du poste :

- **Réaffectation** à un poste adapté aux capacités
- **Redistribution des tâches** incompatibles avec le handicap
- **Assistance humaine** ponctuelle ou permanente
- **Tutorat renforcé** pour l'adaptation
- **Collaboration** avec des collègues pour certaines tâches

Adaptation des locaux et environnement :

- **Accessibilité** des bureaux et espaces de travail
- **Installation de rampes** et ascenseurs
- **Adaptation des sanitaires** et espaces communs
- **Éclairage** et acoustique adaptés
- **Signalétique** visuelle ou tactile

Équipements et outils spécialisés :

- **Matériel ergonomique** (sièges, bureaux adaptés)
- **Logiciels d'assistance** (lecture d'écran, reconnaissance vocale)
- **Dispositifs de communication** adaptés
- **Outils techniques** spécialisés selon le handicap
- **Véhicules** ou moyens de transport adaptés

Formation et évaluation :

- **Supports pédagogiques** adaptés (braille, audio, visuels)
- **Temps supplémentaire** pour formations et évaluations
- **Méthodes d'apprentissage** personnalisées
- **Accompagnement renforcé** par des formateurs

Procédure de mise en œuvre :

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

1. **Évaluation** des besoins par le médecin du travail
2. **Consultation** avec le salarié et l'employeur
3. **Recherche de solutions** adaptées
4. **Estimation du coût** et de la faisabilité
5. **Décision motivée** de l'employeur
6. **Mise en place** et suivi des aménagements

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Procédure interne recommandée :

- **Désigner un référent handicap** dans l'entreprise
- **Établir une procédure claire** de traitement des demandes
- **Former les managers** à l'accueil des salariés handicapés
- **Créer un climat** de confiance et de dialogue

Évaluation des demandes :

- **Consulter systématiquement** le médecin du travail
- **Solliciter l'ADEM** et les organismes spécialisés
- **Documenter** toutes les démarches entreprises
- **Rechercher des solutions créatives** et adaptées

Financement et aides :

- **Subventions ADEM** pour équipements et formations
- **Participations de l'État** au salaire (article L.562-8)
- **Prise en charge** des frais d'aménagement
- **Exonérations fiscales** possibles

Dialogue social :

- **Associer la délégation du personnel** aux réflexions
- **Informer l'équipe** (avec accord du salarié)
- **Sensibiliser** aux questions de handicap
- **Valoriser** la diversité en entreprise

Pour les salariés :

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

- **Formuler une demande claire** et documentée
- **Fournir les justificatifs médicaux** nécessaires
- **Participer** à la recherche de solutions
- **Maintenir le dialogue** avec l'employeur et le médecin du travail

Refus et recours : En cas de refus, l'employeur doit **motiver par écrit** sa décision en démontrant la charge disproportionnée. Le salarié peut :

- **Saisir l'Inspection du Travail et des Mines**
- **Déposer une plainte** au Centre pour l'Égalité de Traitement
- **Engager une action** devant le tribunal du travail
- **Solliciter l'ADEM** pour médiation

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.562-1(5)** : Obligation d'aménagement raisonnable
- **Articles L.561-1 à L.561-3** : Définition et reconnaissance du statut de salarié handicapé
- **Article L.562-3** : Obligations d'emploi des employeurs privés
- **Article L.562-8** : Participations de l'État aux salaires

Loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution des mesures en faveur des salariés handicapés

Jurisprudence luxembourgeoise :

- **Refus injustifié** = discrimination prohibée
- **Obligation d'évaluation individualisée** de chaque situation
- **Charge de la preuve** : l'employeur doit démontrer la charge disproportionnée

Niveau européen :

- **Directive 2000/78/CE** : Égalité de traitement en matière d'emploi
- **Convention ONU** relative aux droits des personnes handicapées

Organismes compétents :

- **ADEM** : Service des salariés handicapés
- **Commission médicale** : Reconnaissance du statut
- **Commission d'orientation** : Mesures d'intégration professionnelle

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

L'absence de réponse à une demande d'aménagement raisonnable dans un **délai raisonnable** peut être assimilée à un refus tacite et exposer l'employeur à des sanctions pour discrimination. Il est essentiel de **documenter** toutes les démarches, de **consulter** les organismes spécialisés et de privilégier le **dialogue** avec le salarié. Les aménagements raisonnables sont un **investissement** dans la performance et l'inclusion, souvent moins coûteux que prévu et bénéfiques pour l'ensemble de l'équipe.

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.