

# Quelle articulation entre RPS et aménagements raisonnables pour travailleurs fragiles ?

## Réponse courte

L'articulation entre risques psychosociaux (RPS) et aménagements raisonnables pour travailleurs fragiles consiste à intégrer la prévention des RPS dans la démarche d'adaptation des postes et conditions de travail. L'employeur doit évaluer les risques spécifiques auxquels sont exposés les travailleurs fragiles et mettre en œuvre, en concertation avec le salarié et le médecin du travail, des aménagements adaptés (horaires, tâches, équipements, télétravail) pour limiter l'exposition aux facteurs de RPS.

Cette articulation repose sur une obligation légale de sécurité et d'égalité de traitement, imposant à l'employeur de justifier tout refus d'aménagement par écrit et de documenter chaque étape du processus. La prévention des RPS doit être systématiquement intégrée à la politique d'aménagements raisonnables, avec une traçabilité des démarches et une réévaluation régulière des mesures, afin de garantir la santé et la sécurité des travailleurs fragiles.

## Définition

Les risques psychosociaux (RPS) désignent, au Luxembourg, l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés résultant de l'organisation du travail, des relations professionnelles ou de conditions de travail susceptibles de générer du stress, du harcèlement moral ou sexuel, ou d'autres atteintes à la dignité. Les travailleurs fragiles sont ceux présentant une vulnérabilité particulière, notamment en raison d'un état de santé, d'un handicap reconnu ou d'une situation médicale temporaire ou permanente, les exposant à un risque accru d'atteinte à leur santé ou à leur sécurité au travail. L'aménagement raisonnable consiste, pour l'employeur, à adapter le poste, l'organisation ou les conditions de travail afin de permettre à ces travailleurs de conserver ou reprendre leur emploi, conformément à l'article [L.241-6](#) du Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'obligation de prévention des RPS incombe à tout employeur, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail, qui impose d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Cette obligation s'étend spécifiquement aux travailleurs fragiles, pour lesquels l'employeur doit évaluer les risques spécifiques et mettre en œuvre des mesures adaptées. L'aménagement raisonnable doit être envisagé dès lors qu'un travailleur fragile, en raison de son état de santé ou d'un handicap, en fait la demande ou que la nécessité est constatée par le médecin du travail. L'employeur doit alors rechercher, en concertation avec le salarié et le médecin du travail, les adaptations permettant de réduire les RPS et de garantir l'égalité de traitement, sauf si ces mesures représentent une charge disproportionnée au regard de l'entreprise.

## Modalités pratiques

L'articulation entre prévention des RPS et aménagements raisonnables s'opère en plusieurs étapes. L'évaluation des risques, obligatoire et documentée dans le plan d'évaluation des risques, doit intégrer les situations particulières des travailleurs fragiles. Le médecin du travail peut recommander des aménagements spécifiques (horaires adaptés, télétravail, modification des tâches, équipements particuliers) visant à limiter l'exposition aux facteurs de RPS identifiés. L'employeur doit consulter le salarié concerné, le délégué à l'égalité et, le cas échéant, le comité mixte, pour déterminer les mesures appropriées. Toute décision d'aménagement doit être formalisée par écrit, notifiée au salarié et réévaluée périodiquement, notamment lors des visites médicales de suivi. En cas de refus d'aménagement, l'employeur doit justifier par écrit le caractère disproportionné de la charge ou l'impossibilité technique.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer systématiquement la prévention des RPS dans la politique d'aménagements raisonnables, en formant les managers à la détection des signaux de vulnérabilité et à la gestion des situations sensibles. La collaboration étroite avec le service de santé au travail et la consultation régulière du plan d'évaluation des risques permettent d'anticiper les besoins d'adaptation. La traçabilité des démarches (demandes, évaluations, décisions) est essentielle pour garantir la conformité et prévenir les litiges. Il convient de privilégier des solutions individualisées, proportionnées et réversibles, en tenant compte de l'évolution de l'état de santé du salarié et de l'organisation du travail. La communication transparente avec l'ensemble des parties prenantes favorise l'acceptation et l'efficacité des mesures.

## Cadre juridique

L'articulation entre prévention des RPS et aménagements raisonnables repose principalement sur les articles [L.312-1](#) et [L.241-6](#) du Code du travail, qui imposent respectivement l'obligation générale de sécurité et l'obligation d'aménagement raisonnable pour les travailleurs handicapés ou fragiles. La loi du 8 avril 2018 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail interdit toute discrimination fondée sur le handicap ou l'état de santé et impose la mise en œuvre d'aménagements raisonnables. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'absence d'adaptation appropriée peut constituer une violation de l'obligation de sécurité et ouvrir droit à réparation. Les recommandations du médecin du travail, bien que non contraignantes, s'imposent à l'employeur en matière d'aménagements liés à la santé du salarié. Le refus d'aménagement doit être motivé et proportionné, sous peine de sanction.

L'absence de mise en œuvre effective d'aménagements raisonnables en réponse à une situation de RPS identifiée chez un travailleur fragile peut engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur. Il est impératif de documenter chaque étape du processus d'évaluation et d'adaptation.

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.