Un manquement à l'obligation d'aménagement de poste est-il sanctionné pénalement ?

Réponse courte

Non, sauf lorsque le manquement viole les obligations de sécurité et de santé : le Code du travail ne prévoit pas d'infraction spécifique « défaut d'aménagement de poste », mais l'**adaptation du travail à l'homme** — conception des postes, choix des équipements et des méthodes — figure parmi les principes généraux de prévention (art. L.312-2). Toute infraction à ces dispositions est punie d'un **emprisonnement de huit jours à six mois** et/ou d'une **amende de 251 à 25 000 euros** (art. L.314-4).

Le refus d'aménagement opposé à un salarié handicapé peut par ailleurs constituer une discrimination fondée sur le handicap, interdite par l'article L.251-1 et la loi du 28 novembre 2006, avec à la clé nullité des mesures, dommages et intérêts et **charge de la preuve aménagée** au profit du salarié. Enfin, l'inexécution des décisions de **reclassement professionnel** de la Commission mixte expose l'employeur à des conséquences financières propres. Le risque pénal existe donc, mais par ricochet.

Définition

L'aménagement de poste désigne l'adaptation des conditions matérielles ou organisationnelles de travail — équipement, horaires, tâches, environnement — aux capacités d'un salarié dont l'état de santé ou le **handicap** le requiert. Il découle de plusieurs corps de règles : l'**obligation générale de sécurité** de l'employeur (art. L.312-1), les principes de prévention imposant d'adapter le travail à l'homme (art. L.312-2), le régime du **reclassement professionnel** interne des salariés incapables d'occuper leur dernier poste (art. L.551-1 et suivants) et l'interdiction des discriminations fondées sur le handicap (art. L.251-1).

Aucun de ces textes n'emploie l'expression française « obligation d'aménagement de poste » comme incrimination autonome.

Conditions d’exercice

Le levier juridique applicable dépend de la situation du salarié : prévention générale, avis médical, reclassement ou statut de salarié handicapé.

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

Situation	Fondement et conséquence
Tout salarié	Adaptation du travail à l'homme au titre des principes de prévention (art. L.312-2) ; violation pénalement sanctionnée via l'art. L.314-4
Avis du médecin du travail	Inaptitude ou restrictions constatées lors des examens médicaux (art. L.326-1 et suivants) à intégrer dans l'organisation du poste
Reclassement professionnel	Décision de reclassement interne prise par la Commission mixte, avec adaptation du poste ou du temps de travail (art. L.551-1 et suivants)
Salarié handicapé	Interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap (art. L.251-1 ; loi du 28 novembre 2006)

Modalités pratiques

Le contentieux emprunte trois voies distinctes, qui peuvent se cumuler pour les mêmes faits.

Voie	Détail
Voie pénale	Procès-verbal de l'ITM et poursuites sur base de l'art. L.314-4 lorsque le défaut d'adaptation viole les articles L.312-1 à L.312-5 ou leurs règlements
Voie civile	Dommages et intérêts devant le tribunal du travail ; nullité des mesures discriminatoires et charge de la preuve aménagée (art. L.253-1 et L.253-2)
Voie administrative	Injonctions de l'ITM, puis amende administrative en cas de non-respect (art. L.614-13) ; obligations liées au reclassement suivies par la Commission mixte

Pratiques et recommandations

Traiter chaque demande d'aménagement comme un dossier à instruire, pas comme une faveur à accorder : accuser réception par écrit, solliciter l'avis du médecin du travail, étudier les solutions techniques et organisationnelles, puis répondre de façon motivée. C'est cette trace écrite qui, en cas de litige, distingue un refus objectivement justifié d'une discrimination présumée.

Un refus fondé sur le coût doit être étayé par des chiffres réels — devis, impact organisationnel — et non par une impossibilité alléguée de principe. Les juges écartent régulièrement les refus génériques quand des mesures simples (siège adapté, horaires décalés, réaffectation partielle des tâches) étaient disponibles.

Ne pas laisser un salarié à restrictions médicales travailler « comme avant » en attendant une solution : si un accident survient sur un poste non adapté malgré un avis médical connu, le dossier bascule du terrain social au terrain pénal, l'inaction caractérisant le manquement aux articles L.312-1 et L.312-2.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
Art. L.312-2	Principes de prévention, dont l'adaptation du travail à l'homme et la conception des postes
Art. L.314-4	Sanction pénale : 8 jours à 6 mois d'emprisonnement et/ou 251 à 25 000 € d'amende
Art. L.326-1 et suivants	Examens médicaux et rôle du médecin du travail
Art. L.551-1 et suivants	Reclassement professionnel interne et externe, Commission mixte
Art. L.251-1	Interdiction des discriminations fondées notamment sur le handicap
Art. L.253-1 et L.253-2	Protection contre les représailles et aménagement de la charge de la preuve
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

La documentation de chaque étape — demande, avis médical, solutions étudiées, décision motivée — constitue la meilleure défense de l'employeur, quelle que soit la voie contentieuse choisie par le salarié. Un refus d'aménagement jamais formalisé est presque indéfendable devant le tribunal du travail comme devant le juge pénal.

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.