

# Un refus d'aménagement raisonnable pour un salarié handicapé constitue-t-il une infraction ?

## Réponse courte

Un refus d'aménagement raisonnable pour un salarié handicapé constitue une infraction s'il n'est pas objectivement justifié, documenté et notifié par écrit au salarié concerné. Selon le Code du travail luxembourgeois, un refus injustifié est assimilé à une discrimination fondée sur le handicap (article [L.241-1](#)). L'employeur doit motiver par écrit tout refus, notifier cette décision au salarié et prouver que l'aménagement demandé entraîne une charge disproportionnée ou est objectivement impossible à mettre en œuvre (article [L.251-1](#), paragraphe 2 et article [L.241-7](#)). L'obligation de respecter la confidentialité des données médicales et personnelles du salarié s'applique (article [L.261-1](#)). L'absence de consultation de la délégation du personnel, lorsque requise, constitue également une irrégularité (articles [L.414-3](#) et [L.414-4](#)).

Ce type de discrimination expose l'employeur à des sanctions civiles (dommages et intérêts, nullité de la mesure discriminatoire) et, en cas de récidive ou de mauvaise foi, à des sanctions pénales. L'employeur doit donc respecter l'ensemble de la procédure légale, y compris l'information et la consultation de la délégation du personnel.

## Définition

L'aménagement raisonnable désigne toute mesure appropriée, prise en fonction des besoins concrets d'un salarié reconnu comme personne handicapée, afin de garantir l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, l'évolution professionnelle ou la formation. Ces mesures peuvent inclure l'adaptation des postes, des horaires, des équipements ou de l'organisation du travail. La notion de « raisonnable » implique que l'aménagement ne doit pas imposer une charge disproportionnée à l'employeur, charge dont la preuve incombe à l'employeur (article [L.241-7](#) du Code du travail). L'obligation de confidentialité des données médicales et personnelles du salarié s'applique à toutes les étapes (article [L.261-1](#)).

## Conditions d'exercice

L'obligation d'aménagement raisonnable s'applique à tout employeur établi au Luxembourg, dès lors qu'un salarié bénéficie d'une reconnaissance officielle du statut de personne handicapée délivrée par la Commission médicale compétente. L'employeur doit examiner toute demande d'aménagement présentée par le salarié ou par un représentant légal, en tenant compte des justificatifs médicaux et des recommandations de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel. L'avis du médecin du travail doit obligatoirement être sollicité lors de l'examen d'une demande d'aménagement raisonnable (article [L.326-1](#)). L'information et la consultation de la délégation du personnel sont obligatoires en cas d'adaptation du poste de travail d'un salarié handicapé (articles [L.414-3](#) et [L.414-4](#)). En cas d'inaptitude reconnue, la procédure spécifique de reclassement interne ou externe prévue par les articles [L.326-1](#) et suivants doit être respectée. Le refus

d'aménagement n'est justifié que si l'employeur démontre que la mesure demandée entraîne une charge disproportionnée ou qu'elle est objectivement impossible à mettre en œuvre.

## Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié handicapé sollicite un aménagement, l'employeur doit instruire la demande de manière individualisée et documentée. L'avis du médecin du travail doit être sollicité systématiquement (article [L.326-1](#)). L'information et la consultation de la délégation du personnel sont obligatoires pour toute adaptation du poste (articles [L.414-3](#) et [L.414-4](#)). En cas d'inaptitude, la procédure de reclassement interne ou externe doit être engagée conformément aux articles [L.326-1](#) et suivants. La décision de l'employeur doit être motivée par écrit, notifiée au salarié, et préciser les raisons du refus le cas échéant (article [L.251-1](#), paragraphe 2). L'employeur doit prouver que l'aménagement constitue une charge disproportionnée (article [L.241-7](#)). La confidentialité des données médicales et personnelles du salarié doit être strictement respectée (article [L.261-1](#)). En cas de contestation, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'instaurer une procédure interne formalisée pour le traitement des demandes d'aménagement raisonnable, incluant un recueil des besoins, une analyse des possibilités techniques et organisationnelles, la sollicitation de l'avis du médecin du travail, l'information et la consultation de la délégation du personnel, et une traçabilité des échanges. L'employeur doit veiller à la stricte confidentialité des informations médicales et personnelles (article [L.261-1](#)). En cas d'inaptitude, la procédure de reclassement interne ou externe doit être suivie (articles [L.326-1](#) et suivants). La formation des responsables hiérarchiques sur l'obligation d'aménagement, la prévention des discriminations et la procédure de consultation de la délégation du personnel est fortement recommandée afin de limiter les risques contentieux.

## Cadre juridique

L'obligation d'aménagement raisonnable découle de l'article [L.251-1](#) du Code du travail, complété par la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées. Le refus injustifié d'un aménagement raisonnable constitue une discrimination prohibée par l'article [L.241-1](#) du Code du travail. L'employeur doit motiver par écrit tout refus et notifier cette décision au salarié (article [L.251-1](#), paragraphe 2). L'avis du médecin du travail est obligatoire lors de l'examen d'une demande d'aménagement (article [L.326-1](#)). L'information et la consultation de la délégation du personnel sont requises pour toute adaptation du poste (articles [L.414-3](#) et [L.414-4](#)). En cas d'inaptitude, la procédure de reclassement interne ou externe s'applique (articles [L.326-1](#) et suivants). L'employeur doit prouver que l'aménagement constitue une charge disproportionnée (article [L.241-7](#)). La confidentialité des données médicales et personnelles du salarié est garantie par l'article [L.261-1](#). Cette infraction expose l'employeur à des sanctions civiles (dommages et intérêts, nullité de la mesure discriminatoire) et, en cas de récidive ou de mauvaise foi, à des sanctions pénales prévues par l'article [L.241-2](#) du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'absence de justification objective et proportionnée du refus engage la responsabilité de l'employeur.

Tout refus d'aménagement raisonnable doit être rigoureusement justifié, motivé par écrit, notifié au salarié et documenté. L'avis du médecin du travail, la consultation de la délégation du personnel et la confidentialité des données doivent être respectés à chaque étape. Un refus non motivé, non notifié ou manifestement disproportionné expose l'employeur à un risque élevé de condamnation pour discrimination, avec des conséquences financières et réputationnelles importantes.

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.