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

Réponse courte

Oui, sauf justification objective : refuser un aménagement raisonnable à un salarié handicapé sans démontrer que la mesure imposerait une **charge disproportionnée** s'analyse en une **discrimination fondée sur le handicap**, interdite par l'article L.251-1 du Code du travail et la loi du 28 novembre 2006, transposition de la directive 2000/78/CE qui consacre l'obligation d'aménagements raisonnables.

Les conséquences sont d'abord civiles : **nullité de plein droit** des mesures contraires à l'égalité de traitement, dommages et intérêts, protection contre les représailles et **charge de la preuve aménagée** au profit du salarié (art. L.253-1 à L.253-3). Un refus d'embauche, une sanction ou un **licenciement discriminatoires** liés au handicap peuvent en outre être poursuivis pénalement sur le fondement des articles 454 et 455 du Code pénal. L'employeur doit donc instruire chaque demande sérieusement et documenter les raisons objectives d'un éventuel refus.

Définition

L'**aménagement raisonnable** désigne toute mesure appropriée répondant aux besoins concrets d'une personne handicapée pour lui permettre d'accéder à un emploi, de l'exercer, de progresser ou de se former : adaptation du poste, des équipements, des horaires ou de la répartition des tâches. La notion, issue de la directive 2000/78/CE transposée par la **loi du 28 novembre 2006**, connaît une seule limite : l'aménagement ne doit pas imposer à l'employeur une **charge disproportionnée**, appréciée au regard du coût, de la taille et des ressources de l'entreprise et des aides publiques disponibles.

Le refus non justifié d'une telle mesure constitue une discrimination fondée sur le handicap au sens de l'article L.251-1.

Conditions d’exercice

C'est à l'employeur de démontrer la charge disproportionnée : un refus de principe, sans étude concrète de la demande, est présumé discriminatoire dès lors que le salarié établit des faits le laissant supposer.

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

Élément	Détail
Bénéficiaires	Salariés et candidats handicapés, notamment ceux reconnus salariés handicapés par l'ADEM (art. L.561-1 et suivants)
Demande	Émane du salarié, du médecin du travail ou des organes de reclassement ; appuyée sur des éléments médicaux et fonctionnels
Examen	Étude individualisée des solutions techniques et organisationnelles, avec l'avis du médecin du travail
Justification du refus	Charge disproportionnée ou impossibilité objective, démontrée par l'employeur avec des éléments concrets
Preuve	Charge de la preuve aménagée devant les juridictions civiles (art. L.253-2)

Modalités pratiques

Le salarié qui s'estime discriminé dispose de plusieurs recours, que l'employeur doit anticiper dès le traitement de la demande.

Voie	Détail
Tribunal du travail	Dommages et intérêts ; nullité de plein droit des actes contraires à l'égalité de traitement (art. L.253-3)
Protection contre les représailles	Nullité du licenciement de rétorsion, procédure d'urgence en maintien ou réintégration (art. L.253-1)
Voie pénale	Articles 454 et 455 du Code pénal en cas de refus d'embauche, de sanction ou de licenciement discriminatoires
Appuis institutionnels	Centre pour l'égalité de traitement (avis, médiation) ; ITM (art. L.254-1) ; service des salariés handicapés de l'ADEM
Reclassement	Si le salarié devient incapable d'occuper son poste, procédure de reclassement interne ou externe devant la Commission mixte (art. L.551-1 et suivants)

Pratiques et recommandations

Instruire une demande d'aménagement, c'est produire un dossier : recueil écrit du besoin, avis du médecin du travail, inventaire des solutions possibles avec leur coût réel, examen des aides financières mobilisables auprès de l'ADEM pour l'adaptation des postes. Un refus n'est défendable que si ce dossier démontre, chiffres à l'appui, la disproportion de la charge.

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

La motivation écrite du refus est votre pièce maîtresse en cas de contentieux : notifier une décision motivée au salarié, en s'appuyant sur les éléments objectifs du dossier, transforme une présomption de discrimination en débat technique sur la proportionnalité. Un refus oral ou lapidaire produit l'effet inverse.

Veiller enfin à la confidentialité des données médicales : seules les restrictions fonctionnelles utiles à l'aménagement doivent circuler, jamais les diagnostics. Associer la délégation du personnel sur les mesures d'organisation, sans divulguer les éléments de santé, renforce la légitimité de la démarche sans violer la vie privée du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Interdiction des discriminations fondées notamment sur le handicap
Art. L.251-2	Champ : accès à l'emploi, conditions de travail, formation, promotion
Art. L.253-1 à L.253-3	Représailles interdites, charge de la preuve aménagée, nullité des actes contraires
Art. L.254-1	Contrôle par l'Inspection du travail et des mines
Art. L.561-1 et suivants	Statut de salarié handicapé et rôle de l'ADEM
Art. L.551-1 et suivants	Reclassement professionnel interne et externe
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement ; transposition de la directive 2000/78/CE et obligation d'aménagements raisonnables
Art. 454 et 455 du Code pénal	Répression pénale des discriminations, dont celles fondées sur le handicap

La frontière entre refus légitime et discrimination tient à la qualité de la justification : coût précis, impossibilité technique démontrée, prise en compte des aides publiques. Un refus documenté et proportionné reste licite ; un refus de confort expose l'employeur à la nullité des mesures, à des dommages et intérêts et à des poursuites pénales.

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.