

La discrimination inclut-elle l'invalidité physique et psychique ?

Réponse courte

Oui, la **protection contre la discrimination** au Luxembourg couvre explicitement l'**invalidité physique et psychique**. Le Code du travail et la loi sur l'égalité de traitement interdisent toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur un **handicap**, incluant les déficiences motrices, sensorielles, maladies chroniques, troubles mentaux ou pathologies psychiatriques reconnues. Cette protection s'applique à toutes les étapes de la **relation de travail** : recrutement, conditions d'emploi, rémunération, promotion, formation et licenciement. L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement**, mettre en œuvre des **aménagements raisonnables** et justifier objectivement toute décision défavorable. L'invalidité, temporaire ou permanente, est assimilée à un handicap dès qu'elle limite la participation à la vie professionnelle.

Définition

Au Luxembourg, la **discrimination en matière d'emploi** est strictement interdite par le Code du travail et la loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement. La discrimination recouvre toute distinction, exclusion ou restriction fondée notamment sur le **handicap**, qu'il soit physique ou psychique.

L'**invalidité** est assimilée à un handicap dès lors qu'elle limite la participation effective à la vie professionnelle. La protection vise les invalidités physiques (déficiences motrices, sensorielles, maladies chroniques) et psychiques (troubles mentaux, pathologies psychiatriques). Toute situation d'invalidité susceptible d'entraver l'accès, le maintien ou l'évolution dans l'emploi est couverte.

Questions fréquentes

Dans quels cas l'employeur peut-il refuser un aménagement raisonnable ?

L'employeur peut refuser un aménagement uniquement s'il entraîne une charge disproportionnée pour l'entreprise, compte tenu de sa taille, de ses ressources et de l'impact sur l'organisation. Ce refus doit être objectivement justifié et documenté.

Qu'est-ce que la discrimination liée à l'invalidité physique et psychique au Luxembourg ?

La discrimination liée à l'invalidité au Luxembourg désigne toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur un handicap physique ou psychique. Elle est strictement interdite par le Code du travail et couvre les déficiences motrices, sensorielles, maladies chroniques, troubles mentaux et pathologies psychiatriques qui limitent la participation à la vie professionnelle.

Quelles sont les obligations de l'employeur envers les salariés invalides ?

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement, mettre en œuvre des aménagements raisonnables du poste ou de l'environnement de travail, et justifier objectivement toute décision défavorable. Il doit évaluer ces aménagements en concertation avec le salarié et le médecin du travail.

Qui est protégé contre la discrimination liée à l'invalidité au travail ?

Tous les salariés présentant une invalidité physique ou psychique, temporaire ou permanente, sont protégés. Cette protection s'applique dès lors que l'invalidité limite la participation effective à la vie professionnelle, qu'elle soit réelle ou supposée par l'employeur.

Conditions d'exercice

La protection s'applique à **toutes les étapes** de la relation de travail : recrutement, conditions d'emploi, rémunération, promotion, formation, mobilité interne et cessation du contrat. L'employeur ne peut refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier un salarié en raison de son invalidité physique ou psychique, réelle ou supposée.

Cette protection s'étend aux **mesures indirectes** : pratiques, critères ou dispositions apparemment neutres qui désavantagent de manière disproportionnée les personnes invalides, sauf justification objective et raisonnable liée à l'emploi. L'égalité de traitement doit être garantie pour tous les salariés.

Modalités pratiques

L'employeur doit s'assurer de l'absence de toute mesure discriminatoire dans ses procédures et décisions. Lorsqu'un salarié présente une invalidité, il doit évaluer, en concertation avec le salarié et le **médecin du travail**, les possibilités d'**aménagement raisonnable** du poste ou de l'environnement de travail.

Le **refus d'un aménagement** n'est licite que s'il entraîne une **charge disproportionnée** pour l'entreprise, compte tenu de sa taille, de ses ressources et de l'impact sur l'organisation. Toute décision défavorable doit être objectivement justifiée, documentée et traçable. En cas de litige, la **charge de la preuve** est partagée : la victime présente des éléments laissant supposer une discrimination, l'employeur doit démontrer l'absence de violation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer explicitement la protection contre la discrimination liée à l'invalidité dans le **règlement interne** et les politiques RH. Les responsables doivent être formés à la reconnaissance des situations de handicap, y compris psychique, et à la gestion des demandes d'aménagement.

Toute procédure disciplinaire ou décision de non-recrutement impliquant une personne invalide doit être précédée d'une analyse rigoureuse des motifs et de la recherche d'alternatives raisonnables. La **confidentialité** des informations relatives à l'état de santé doit être strictement respectée. Il est conseillé de documenter systématiquement les démarches d'adaptation, les échanges avec le salarié et les avis du médecin du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.251-1 à L.251-6 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap
Article L.562-1 , paragraphe 5 du Code du travail	Obligation de mise en œuvre d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées
Article L.252-3 , paragraphe 2 du Code du travail	Mesures spécifiques pour personnes handicapées ne constituant pas une discrimination
Loi modifiée du 28 novembre 2006	Égalité de traitement - inclusion expresse du handicap parmi les critères protégés
Articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail	Protection spécifique contre le licenciement discriminatoire
Article L.561-1 du Code du travail	Définition du salarié handicapé (30% capacité travail réduite)
Articles L.121-6 et L.261-1 du Code du travail	Traçabilité, égalité de traitement et respect de la vie privée

L'employeur doit veiller à l'encadrement humain des décisions impliquant une situation d'invalidité et solliciter systématiquement l'avis du **médecin du travail**. La documentation rigoureuse de chaque étape du processus décisionnel est essentielle pour limiter le risque contentieux et garantir la conformité légale.

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.