Comment adapter le processus de recrutement pour un candidat malvoyant ?

Réponse courte

L'employeur a l'obligation légale de mettre en place des **aménagements raisonnables** pour permettre à un candidat malvoyant de participer équitablement au processus de recrutement (article L.251-2 du Code du travail). Ces adaptations doivent couvrir toutes les étapes, de la diffusion de l'offre à la décision finale, sauf si elles constituent une **charge disproportionnée** pour l'entreprise.

Les adaptations incluent la mise à disposition de l'offre en **format accessible** (audio, numérique compatible avec lecteurs d'écran), l'adaptation des formulaires et l'aménagement des conditions d'entretien. Le refus d'adaptation raisonnable constitue une discrimination directe sanctionnable. L'employeur doit maintenir un dialogue avec le candidat pour identifier ses besoins et peut solliciter les **aides disponibles** via l'ADEM.

Définition

L'adaptation du processus de recrutement désigne l'ensemble des **aménagements raisonnables** que l'employeur doit mettre en oeuvre pour garantir l'égalité des chances d'un candidat malvoyant, dès la publication de l'offre d'emploi. Ces mesures visent à éliminer les obstacles liés à la déficience visuelle durant toutes les étapes du recrutement.

Le concept d'aménagement raisonnable implique des modifications appropriées et nécessaires ne créant pas de charge disproportionnée pour l'employeur.

Questions fréquentes

Comment adapter le processus de recrutement pour un candidat malvoyant au Luxembourg ?

L'employeur a l'obligation légale de mettre en place des aménagements raisonnables pour permettre à un candidat malvoyant de participer équitablement au recrutement (article L.251-2). Ces adaptations couvrent toutes les étapes, sauf charge disproportionnée.

Comment aménager un entretien d'embauche pour un malvoyant ?

Les conditions d'entretien doivent être aménagées : tests en format approprié, temps supplémentaire si nécessaire, présence d'un accompagnateur autorisée. L'employeur doit maintenir un dialogue constant avec le candidat pour identifier ses besoins spécifiques.

Le refus d'aménagement raisonnable est-il sanctionné ?

Oui, le refus d'adaptation raisonnable constitue une discrimination directe sanctionnable. L'employeur doit documenter précisément toute impossibilité d'aménagement et prouver la charge manifestement disproportionnée pour s'en prévaloir légalement.

Quand un employeur peut-il refuser un aménagement raisonnable ?

Les aménagements peuvent être refusés uniquement s'ils constituent une charge disproportionnée, évaluée selon la taille et les ressources de l'entreprise, le coût des adaptations, l'impact organisationnel et les aides publiques disponibles via l'ADEM.

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

Quelles adaptations prévoir pour une offre d'emploi destinée à un malvoyant ?

L'offre d'emploi doit être proposée en format accessible (audio, numérique compatible avec lecteurs d'écran) et les formulaires de candidature doivent être adaptés. L'employeur doit anticiper les besoins d'accessibilité dès la conception du processus.

Quelles aides pour adapter un poste à un candidat handicapé ?

L'employeur peut solliciter les aides disponibles via l'ADEM (Service des salariés handicapés), qui propose la prise en charge d'aménagements de poste. La collaboration avec l'ADEM permet d'identifier les solutions techniques et financières.

Conditions d’exercice

L'obligation d'adaptation s'applique dès qu'un candidat malvoyant en fait la demande, à tout moment du processus de recrutement. L'employeur doit évaluer les besoins spécifiques du candidat et mettre en place les adaptations nécessaires.

Condition	Description
Proportionnalité	Les aménagements peuvent être refusés uniquement s'ils constituent une **charge disproportionnée**, évaluée selon la taille et les ressources de l'entreprise, le coût financier des adaptations, l'impact sur l'organisation du travail et les **aides publiques** disponibles via l'ADEM (Service des salariés handicapés).

Modalités pratiques

Les adaptations doivent couvrir chaque étape du recrutement.

Aspect	Détail
Précision	L'offre d'emploi doit être proposée en **format accessible** (audio, numérique compatible avec lecteurs d'écran) et les formulaires de candidature doivent être adaptés. Les **tests et évaluations** doivent être fournis en format approprié, les conditions d'entretien aménagées, un **temps supplémentaire** accordé si nécessaire et la présence d'un accompagnateur autorisée.
Précision	L'employeur doit maintenir un **dialogue constant** avec le candidat pour identifier ses besoins spécifiques et ajuster les adaptations.

Pratiques et recommandations

Former les recruteurs à l'accueil des candidats malvoyants et **anticiper** les besoins d'accessibilité dès la conception du processus constituent les premières étapes. **Documenter** toutes les adaptations réalisées et **consulter** des experts en accessibilité si nécessaire renforcent la conformité. **Assurer** un accompagnement humain adapté et **collaborer** avec l'ADEM pour les aides disponibles complètent le dispositif.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Interdiction des discriminations fondées sur le handicap
Art. L.251-2	Obligation d'aménagements raisonnables
Art. L.562-1	Protection des données personnelles sensibles
Art. L.312-3	Égalité de traitement dans le recrutement
Art. L.561-1 à L.564-3	Traitement des données de santé
Art. L.233-4	Adaptation des conditions de travail

Le refus d'adaptation raisonnable constitue une **discrimination directe** sanctionnable. L'employeur doit documenter précisément toute impossibilité d'aménagement et prouver la charge manifestement disproportionnée. Les informations relatives au handicap sont des données sensibles soumises à une protection renforcée selon le RGPD.

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.