Une question sur le handicap est-elle autorisée ?

Réponse courte

Une question sur le handicap n'est autorisée lors du recrutement ou en gestion de personnel au Luxembourg qu'en cas de nécessité objective, lorsque la nature du poste ou ses conditions d'exercice l'exigent et que la question est strictement proportionnée au but recherché. En dehors de ces situations exceptionnelles, toute question explicite ou implicite sur le handicap est interdite et constitue une discrimination directe prohibée.

En gestion de personnel, l'employeur ne peut solliciter des informations sur le handicap que pour mettre en œuvre des aménagements raisonnables, et uniquement avec le consentement explicite de la personne concernée. Toute collecte ou traitement de ces données doit respecter la confidentialité, la protection des données personnelles et être dûment justifiée et documentée.

Définition

Le handicap, selon le droit luxembourgeois, désigne toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie professionnelle résultant d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. Ce statut peut être reconnu par l'Administration de l'emploi (ADEM) ou par une décision administrative spécifique. La notion de handicap en entreprise implique principalement la protection contre la discrimination et l'obligation d'aménagement raisonnable pour garantir l'égalité de traitement.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut interroger un candidat ou un salarié sur l'existence d'un handicap que dans des cas strictement prévus par la loi. Selon l'article L.251-1 du Code du travail et la loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement, toute question portant sur l'état de santé ou le handicap est interdite lors du recrutement, sauf si elle est objectivement justifiée par la nature de l'emploi ou les conditions de son exercice et proportionnée au but recherché. En dehors de ces exceptions, la collecte d'informations relatives au handicap constitue une discrimination directe prohibée. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties à chaque étape du processus.

Modalités pratiques

Lors du recrutement, toute question explicite ou implicite visant à obtenir des informations sur un éventuel handicap est illicite, sauf si la capacité à exercer certaines fonctions essentielles du poste est en jeu et que l'employeur peut démontrer la nécessité de cette information. En gestion de personnel, l'employeur peut solliciter des informations sur le handicap uniquement pour mettre en œuvre des aménagements raisonnables, et uniquement avec le consentement explicite de l'intéressé. Toute collecte ou traitement de données relatives au handicap doit respecter la

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

confidentialité, la traçabilité des accès et les règles de protection des données personnelles prévues par la loi du 1er août 2018 sur la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. L'encadrement humain du traitement de ces données est obligatoire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de ne jamais poser de question directe sur le handicap lors des entretiens d'embauche ou dans les formulaires de candidature. L'employeur peut toutefois informer les candidats de la possibilité de solliciter des aménagements raisonnables, sans exiger la révélation d'un handicap. En cas de nécessité objective liée au poste, la justification de la question doit être documentée, limitée à ce qui est strictement nécessaire et soumise à un contrôle interne. Toute demande d'information doit être accompagnée d'une information claire sur l'usage des données, des garanties de confidentialité et de la possibilité de recours. En cas de doute, il convient de solliciter l'avis du médecin du travail, seul habilité à se prononcer sur l'aptitude médicale au poste. Il est également conseillé de former les personnes impliquées dans le recrutement à la non-discrimination et à la gestion des données sensibles.

Cadre juridique

- Article L.251-1 du Code du travail : interdiction de collecter des informations sans lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.
- Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement : prohibition de toute discrimination fondée sur le handicap dans l'accès à l'emploi, la formation et les conditions de travail.
- Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées : obligation d'aménagement raisonnable pour les employeurs.
- Loi du 1er août 2018 sur la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel : encadrement strict du traitement des données sensibles, dont celles relatives à la santé et au handicap.
- Principe général d'égalité de traitement et de non-discrimination (Code du travail, articles L.241-1 et suivants).

L'employeur qui pose une question illicite sur le handicap s'expose à des sanctions civiles et pénales, à l'annulation de la procédure de recrutement ou à une condamnation pour discrimination. Il est essentiel de documenter toute exception et de garantir la traçabilité des décisions.

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.