

L'entretien de recrutement doit-il être adapté pour les candidats en situation de handicap au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur a l'obligation légale d'adapter l'entretien de recrutement pour les candidats en situation de handicap au Luxembourg, conformément aux articles [L.251-1](#) et [L.251-4](#) du Code du travail. Cette obligation s'applique dès lors que le candidat informe l'employeur de sa situation et demande des aménagements raisonnables, sauf si ces derniers constituent une charge disproportionnée pour l'entreprise.

Définition

L'adaptation de l'entretien de recrutement désigne l'ensemble des mesures et aménagements raisonnables mis en place par l'employeur pour permettre au candidat en situation de handicap de participer au processus de sélection dans des conditions équitables. Ces adaptations visent à neutraliser l'impact du handicap sur l'évaluation des compétences professionnelles.

Conditions d'exercice

L'obligation d'adaptation est soumise à plusieurs conditions :

- Le candidat doit informer l'employeur de sa situation de handicap
- La demande d'aménagement doit être en lien direct avec le handicap
- Les adaptations doivent être raisonnables et ne pas constituer une charge disproportionnée
- L'employeur doit respecter la confidentialité des informations relatives au handicap

L'évaluation du caractère raisonnable des adaptations prend en compte la taille de l'entreprise, ses ressources financières et les aides publiques disponibles.

Modalités pratiques

Les adaptations peuvent prendre différentes formes :

- Accessibilité physique des locaux (rampes, ascenseurs)
- Présence d'un interprète en langue des signes
- Adaptation des supports d'évaluation (braille, gros caractères)
- Modification du format d'entretien (visioconférence, écrit)
- Allongement de la durée de l'entretien

L'employeur doit anticiper ces besoins en interrogeant systématiquement les candidats lors de la convocation et documenter toutes les mesures mises en place.

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace :

- Former les recruteurs à la conduite d'entretiens adaptés
- Mentionner la possibilité d'aménagements dans les convocations
- Établir une procédure standardisée de traitement des demandes
- Consulter les organismes spécialisés pour des conseils techniques
- Conserver une trace écrite des adaptations réalisées

Cadre juridique

- **Article L.251-1 du Code du travail** : Principe de non-discrimination fondée sur le handicap
- **Article L.251-4 du Code du travail** : Obligation d'aménagements raisonnables
- **Article L.562-1 du Code du travail** : Statut de salarié handicapé
- **Article L.414-2 du Code du travail** : Égalité de traitement dans l'accès à l'emploi
- **Article L.261-1 du Code du travail** : Protection des données personnelles
- **Loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement

Le non-respect de l'obligation d'adaptation peut être qualifié de discrimination et exposer l'employeur à des sanctions. Les aides financières de l'ADEM peuvent être sollicitées pour la mise en place des aménagements nécessaires.

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.