

# Le règlement intérieur doit-il être accessible aux salariés en situation de handicap ?

## Réponse courte

Le **règlement intérieur** doit être **accessible** à tous les salariés, y compris ceux en **situation de handicap**.

L'employeur est tenu de prendre les mesures d'**aménagement raisonnable** permettant aux salariés handicapés de prendre connaissance du règlement intérieur, conformément aux principes de **non-discrimination** et d'**égalité de traitement** prévus à l'article L.251-1 du Code du travail.

Ces aménagements peuvent inclure des **formats adaptés** (gros caractères, version audio, braille), des explications orales ou l'assistance d'un tiers.

## Définition

L'**accessibilité** du règlement intérieur désigne la capacité pour tous les salariés, quelles que soient leurs **limitations fonctionnelles**, de prendre connaissance et de comprendre les règles qui leur sont applicables. Cette notion s'inscrit dans le cadre plus large de l'**aménagement raisonnable** prévu par le droit luxembourgeois en faveur des **personnes handicapées**.

L'accessibilité concerne tant la **forme** du document (format, support) que son **contenu** (clarté, compréhension).

## Conditions d'exercice

L'employeur doit garantir l'accessibilité du règlement intérieur en respectant les principes suivants :

- Égalité de traitement entre tous les salariés (article L.251-1)
- Mise en œuvre d'aménagements raisonnables (article L.252-3)
- Information effective de tous les salariés concernés
- Adaptation des formats aux différents types de handicap

L'employeur ne peut opposer le règlement intérieur à un salarié handicapé qui n'a pas pu en prendre connaissance en raison d'un défaut d'accessibilité.

## Modalités pratiques

L'employeur peut mettre en œuvre les aménagements suivants pour garantir l'accessibilité du règlement intérieur :

- Version en gros caractères pour les malvoyants
- Version audio ou enregistrement pour les non-voyants
- Version en braille si nécessaire
- Traduction en langue des signes luxembourgeoise (vidéo) pour les malentendants
- Explication orale ou accompagnement pour les salariés ayant des difficultés de compréhension
- Version simplifiée (FALC - Facile à lire et à comprendre) si approprié

La délégation du personnel peut être associée à l'identification des besoins d'accessibilité.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Recenser les besoins d'accessibilité dès l'embauche ou la survenance du handicap
- Prévoir systématiquement plusieurs formats du règlement intérieur
- Former le service RH à l'accompagnement des salariés handicapés
- Vérifier régulièrement l'accessibilité des supports d'information
- Documenter les aménagements mis en œuvre

L'employeur doit traiter les demandes d'aménagement de manière individuelle et confidentielle, en concertation avec le salarié concerné et, le cas échéant, la médecine du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.251-1</u></b>	Non-discrimination fondée sur le handicap
<b>Article <u>L.252-3</u></b>	Mesures d'aménagement raisonnable
<b>Article <u>L.414-3</u></b>	Mission de la délégation de promouvoir l'intégration des handicapés
<b>Articles <u>L.561-1</u> et suivants</b>	Statut du salarié handicapé
<b>Loi du 12 septembre 2003</b>	Personnes handicapées
<b>Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées</b>	Accessibilité et aménagement raisonnable

Le refus de mettre en œuvre des aménagements raisonnables pour rendre le règlement intérieur accessible peut constituer une discrimination au sens de l'article [L.251-1](#). L'employeur doit pouvoir justifier, le cas échéant, que les mesures demandées auraient constitué une charge disproportionnée.

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.