

# Comment garantir l'égalité de traitement des salariés handicapés en matière de promotion interne ?

## Réponse courte

Le droit luxembourgeois n'accorde **aucune priorité légale d'accès à la promotion interne** aux salariés handicapés. Le principe est l'**égalité de traitement** : toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap est interdite selon l'article L.251-1 du Code du travail.

L'employeur a l'obligation de prendre des **aménagements raisonnables** pour permettre au salarié handicapé "d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser" (article L.562-1). Ces mesures doivent garantir que le handicap ne constitue pas un obstacle à l'évolution professionnelle lorsque le salarié possède les compétences requises.

Refuser une promotion à un salarié handicapé qualifié au seul motif de son handicap constitue une discrimination sanctionnée pénalement. L'employeur doit évaluer les candidatures sur des critères professionnels objectifs et mettre en place les aménagements nécessaires pour que le salarié handicapé puisse exercer les fonctions du poste visé.

Les quotas d'emploi (2% à 5% selon l'effectif) s'appliquent au recrutement externe, pas aux promotions internes. Le statut de salarié handicapé ouvre droit à 6 jours de congés supplémentaires et à des mesures d'accompagnement, mais ne crée pas de droit préférentiel à la promotion.

## Définition

L'**égalité de traitement en matière de promotion** désigne l'obligation pour l'employeur d'appliquer les mêmes critères d'évaluation et de sélection à tous les salariés, indépendamment de leur handicap, lors des processus de promotion interne. Ce principe implique l'absence de discrimination directe (traitement moins favorable en raison du handicap) et de discrimination indirecte (critères apparemment neutres mais désavantageant les personnes handicapées sans justification objective).

Les **aménagements raisonnables** sont des mesures appropriées prises par l'employeur pour permettre au salarié handicapé d'exercer ses fonctions et de progresser professionnellement, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée. Ces aménagements peuvent concerner l'organisation du travail, les outils, l'environnement physique ou les horaires.

Le **statut de salarié handicapé** est reconnu par la Commission médicale aux personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30%. Ce statut ouvre droit à des mesures d'accompagnement spécifiques mais ne confère aucun droit prioritaire en matière de promotion interne.

## Questions fréquentes

### Comment prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination lors d'une promotion refusée à un salarié handicapé ?

Selon l'article L.244-3, la charge de la preuve incombe à l'employeur qui doit démontrer l'absence de discrimination. Il doit documenter les critères de sélection objectifs utilisés, les candidatures examinées et les motifs professionnels légitimes de sa décision, en prouvant que le handicap n'a pas influencé le choix.

### Les salariés handicapés ont-ils une priorité légale pour les promotions internes au Luxembourg ?

Non, le droit luxembourgeois n'accorde aucune priorité légale d'accès à la promotion interne aux salariés handicapés. Le principe est l'égalité de traitement : l'employeur doit appliquer les mêmes critères professionnels objectifs à tous les candidats, indépendamment de leur handicap, selon l'article L.251-1 du Code du travail.

### Quelles sanctions risque un employeur qui discrimine un salarié handicapé en matière de promotion ?

La discrimination fondée sur le handicap en matière de promotion est sanctionnée pénalement selon l'article L.253-1 par une amende de 251 à 25 000 euros et un emprisonnement de 8 jours à 2 ans. L'employeur s'expose également à des sanctions civiles et à une obligation de réparation du préjudice subi.

### Quelles sont les obligations de l'employeur envers un salarié handicapé candidat à une promotion ?

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement et prendre des aménagements raisonnables selon l'article L.562-1 pour permettre au salarié handicapé d'accéder au poste et de l'exercer, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée. Il ne peut refuser une promotion que pour des motifs professionnels objectifs sans lien avec le handicap.

## Conditions d'exercice

Critère	Salarié handicapé	Salarié non handicapé
Évaluation des compétences	Critères professionnels objectifs	Critères professionnels objectifs
Accès aux formations	Égalité d'accès + aménagements si nécessaire	Égalité d'accès
Processus de sélection	Identique + aménagements raisonnables	Identique
Protection contre discrimination	Interdiction absolue (art. <a href="#">L.251-1</a> )	Interdiction selon autres critères
Droit aux aménagements	Obligatoire si nécessaire	Non applicable

Pour bénéficier de la protection contre la discrimination et du droit aux aménagements raisonnables, le salarié doit détenir le **statut de salarié handicapé** reconnu par la Commission médicale. Ce statut s'obtient sur demande auprès du Service Handicap et Reclassement de l'[ADEM](#) et nécessite une diminution de la capacité de travail d'au moins 30%.

L'employeur ne peut refuser une promotion à un salarié handicapé que pour des **motifs professionnels objectifs et légitimes** sans lien avec le handicap : compétences insuffisantes, expérience inadéquate, ou impossibilité d'aménagement raisonnable du poste visé (charge disproportionnée).

## Modalités pratiques

Lors d'un processus de promotion interne impliquant un salarié handicapé, l'employeur doit :

**Étape 1 - Définir les critères de sélection** : Établir des exigences professionnelles objectives liées aux missions du poste visé, sans critère discriminatoire direct ou indirect. Vérifier que les critères ne désavantagent pas injustement les personnes handicapées.

**Étape 2 - Évaluer les candidatures** : Appliquer les mêmes critères d'évaluation à tous les candidats. Examiner les compétences, l'expérience, les résultats professionnels et le potentiel d'évolution sur une base strictement professionnelle.

**Étape 3 - Identifier les aménagements nécessaires** : Si le salarié handicapé est compétent pour le poste, déterminer avec lui et le Service Handicap et Reclassement de l'ADEM les aménagements raisonnables nécessaires pour l'exercice des nouvelles fonctions (adaptation du poste, outils spécifiques, horaires aménagés).

**Étape 4 - Évaluer la charge** : Vérifier si les aménagements identifiés constituent une charge disproportionnée pour l'entreprise. Les aides financières de l'État (participation au salaire, prise en charge des frais d'aménagement) doivent être prises en compte dans cette évaluation.

**Étape 5 - Prendre la décision** : Sélectionner le candidat le plus qualifié selon les critères professionnels. Si le salarié handicapé est retenu, mettre en place les aménagements identifiés. Si un autre candidat est choisi, documenter les motifs professionnels objectifs de la décision.

Élément	Obligation de l'employeur	Base légale
Égalité de traitement	Interdiction absolue de discrimination	Article <u>L.251-1</u>
Aménagements raisonnables	Obligatoire sauf charge disproportionnée	Article <u>L.562-1</u>
Charge de la preuve	Employeur doit prouver l'absence de discrimination	Article <u>L.244-3</u>
Congés supplémentaires	6 jours de congés légaux en plus	Article <u>L.233-4</u>

## Pratiques et recommandations

**Formaliser les processus de promotion** : Établir des procédures écrites de promotion interne avec des critères objectifs et mesurables. Cette documentation permet de démontrer l'absence de discrimination en cas de contestation et garantit la transparence du processus.

**Former les managers** : Sensibiliser les responsables hiérarchiques aux obligations légales en matière d'égalité de traitement et d'aménagements raisonnables. Former les équipes RH à l'identification et à la mise en œuvre d'aménagements appropriés pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés handicapés.

**Anticiper les besoins d'aménagement** : Lors des entretiens annuels d'évaluation, aborder proactivement avec les salariés handicapés leurs projets d'évolution professionnelle et les aménagements qui pourraient être nécessaires pour accéder à de nouvelles fonctions. Consulter le Service Handicap et Reclassement de l'ADEM pour bénéficier d'un accompagnement expert.

**Valoriser les compétences acquises** : Reconnaître et prendre en compte dans les processus de promotion les compétences développées par les salariés handicapés (adaptation, résilience, résolution de problèmes) qui constituent des atouts professionnels réels.

**Documenter les décisions** : Conserver une trace écrite des critères de sélection, des candidatures examinées et des motifs des décisions de promotion. Cette documentation est essentielle en cas de recours pour discrimination, sachant que la charge de la preuve incombe à l'employeur.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.251-1</u></b>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap en matière d'emploi, formation et promotion
<b>Article <u>L.562-1</u></b>	Obligation pour l'employeur de prendre des mesures appropriées permettant au salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf charge disproportionnée
<b>Article <u>L.562-3</u></b>	Quotas d'emploi obligatoires de salariés handicapés (2% à 5% selon l'effectif) - s'appliquent au recrutement, pas aux promotions internes
<b>Article <u>L.244-3</u></b>	Charge de la preuve : l'employeur doit prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement
<b>Article <u>L.253-1</u></b>	Sanctions pénales en cas de discrimination : amende de 251 à 25 000 euros et emprisonnement de 8 jours à 2 ans
<b>Article <u>L.233-4</u></b>	Droit à 6 jours de congés légaux supplémentaires pour les salariés reconnus handicapés
<b>Loi du 28 novembre 2006</b>	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail - transposition des directives européennes anti-discrimination

Le droit luxembourgeois ne prévoit aucune priorité légale d'accès à la promotion pour les salariés handicapés. L'obligation est l'égalité de traitement assortie d'aménagements raisonnables. Toute différence de traitement défavorable fondée sur le handicap constitue une discrimination sanctionnée, la charge de la preuve incombant à l'employeur.

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.