

# Comment l'employeur peut-il évaluer les besoins spécifiques liés au handicap ?

## Réponse courte

L'employeur doit évaluer les besoins spécifiques liés au handicap par une démarche individualisée dès qu'un salarié bénéficie d'une **reconnaissance officielle** du statut de personne handicapée ou à capacité de travail réduite. Cette évaluation s'initie à la demande du salarié, lors de l'embauche, d'un changement de poste ou d'une évolution de l'état de santé, en respectant strictement la **confidentialité des informations médicales**.

La procédure comprend le recueil de la demande du salarié, l'analyse du poste de travail, la consultation des acteurs spécialisés (médecin du travail, ADEM, délégué à l'égalité), l'identification des **aménagements raisonnables** adaptés, puis leur mise en œuvre et suivi régulier. L'employeur doit prendre les mesures appropriées sauf si elles constituent une **charge disproportionnée** pour l'entreprise.

Toute décision de refus d'aménagement doit être objectivement justifiée et documentée. L'absence d'évaluation ou le refus injustifié expose l'employeur à des sanctions pour **discrimination fondée sur le handicap** selon l'article L.251-1 du Code du travail.

## Définition

L'évaluation des besoins spécifiques liés au handicap correspond à l'ensemble des démarches permettant à l'employeur d'identifier, d'analyser et de mettre en œuvre les adaptations nécessaires pour permettre à un salarié reconnu comme **personne handicapée** ou à **capacité de travail réduite** d'exercer son activité professionnelle dans des conditions équitables.

Cette évaluation vise à garantir l'**égalité de traitement**, l'**accessibilité** et le **maintien dans l'emploi**, conformément aux obligations prévues par le Code du travail luxembourgeois. Elle s'inscrit dans le cadre de la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap et implique la prise en compte des besoins individuels du salarié, en vue d'assurer l'effectivité de son droit au travail et à l'égalité des chances.

La reconnaissance du statut de personne handicapée est établie par la **Commission médicale compétente**, conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées. Une personne est considérée comme handicapée lorsqu'elle présente une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30% survenue par suite d'un accident de travail, d'événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique.

## Questions fréquentes

### Comment se déroule concrètement l'évaluation des besoins spécifiques ?

L'évaluation suit une procédure en 6 étapes : recueil de la demande du salarié, analyse du poste de travail, consultation des acteurs spécialisés (médecin du travail, ADEM, délégué à l'égalité), identification des aménagements raisonnables, mise en œuvre des mesures et suivi régulier. Toute la démarche doit être documentée dans le respect de la confidentialité médicale.

### L'employeur peut-il refuser de mettre en place des aménagements pour un salarié handicapé ?

L'employeur peut refuser des aménagements uniquement s'ils constituent une charge disproportionnée pour l'entreprise. Tout refus doit être objectivement justifié et documenté. La charge n'est pas considérée comme disproportionnée si elle est compensée par les aides financières de l'État. L'absence d'évaluation ou un refus injustifié expose à des sanctions pour discrimination.

### Quand l'employeur doit-il évaluer les besoins spécifiques d'un salarié handicapé ?

L'employeur doit évaluer les besoins spécifiques dès qu'un salarié bénéficie d'une reconnaissance officielle du statut de personne handicapée ou à capacité de travail réduite. Cette évaluation s'initie à la demande du salarié, lors de l'embauche, d'un changement de poste, d'une évolution de l'état de santé, ou lors de la réintégration après un arrêt maladie de longue durée.

### Qui peut bénéficier d'une évaluation des besoins spécifiques liés au handicap ?

Peuvent bénéficier de cette évaluation les salariés reconnus comme personnes handicapées par la Commission médicale compétente (diminution de capacité de travail d'au moins 30%) ou les salariés à capacité de travail réduite. La reconnaissance officielle est obligatoire et doit être délivrée conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003.

## Conditions d'exercice

L'évaluation des besoins spécifiques doit être engagée dès lors qu'un salarié bénéficie d'une **reconnaissance officielle** du statut de personne handicapée ou à capacité de travail réduite, délivrée par la Commission médicale compétente, conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

L'employeur est tenu d'initier cette démarche à la **demande du salarié**, lors de l'embauche, à l'occasion d'un changement de poste, en cas d'évolution de l'état de santé, ou lors de la réintégration après un arrêt maladie de longue durée, dès lors que le handicap est avéré et reconnu.

L'évaluation doit être **individualisée**, proportionnée à la situation du salarié concerné, et ne peut se limiter à une appréciation générale ou à des mesures standardisées. L'employeur doit respecter la **confidentialité des informations médicales**, ne solliciter que les éléments strictement nécessaires à l'aménagement du poste, et garantir la traçabilité de la démarche dans le respect de la réglementation sur la protection des données à caractère personnel.

Critère d'exercice	Salarié handicapé	Salarié à capacité de travail réduite
<b>Reconnaissance requise</b>	Commission médicale (diminution ?30%)	Médecin du travail ou Commission de reclassement
<b>Initiative de l'évaluation</b>	À la demande du salarié	À la demande du salarié ou obligation légale
<b>Moment de l'évaluation</b>	Embauche, changement poste, évolution santé	Embauche, reclassement, reprise travail
<b>Confidentialité</b>	Obligatoire (données médicales protégées)	Obligatoire (données médicales protégées)

## Modalités pratiques

L'évaluation des besoins spécifiques s'effectue selon une procédure structurée en plusieurs étapes :

**Recueil de la demande** : Le salarié informe l'employeur de sa situation et sollicite l'évaluation de ses besoins, par écrit ou lors d'un entretien avec le service des ressources humaines. Cette demande doit être consignée et datée pour assurer la traçabilité de la démarche.

**Analyse du poste de travail** : L'employeur procède à une analyse détaillée des tâches, des conditions de travail et des contraintes physiques ou organisationnelles du poste occupé ou envisagé, en tenant compte des recommandations médicales et techniques.

**Consultation des acteurs internes et externes** : L'employeur sollicite l'avis du **médecin du travail**, du **délégué à l'égalité**, du **service de santé au travail**, ou, le cas échéant, de l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)**. Le salarié peut être accompagné d'un représentant du personnel. L'encadrement humain de la démarche est obligatoire.

**Identification des aménagements raisonnables** : Sur la base des recommandations recueillies, l'employeur identifie les adaptations nécessaires (modification des horaires, équipement spécifique, organisation du travail, accessibilité des locaux, etc.), en veillant à ce qu'elles soient individualisées et proportionnées.

**Mise en œuvre et suivi** : Les mesures retenues sont mises en place dans les meilleurs délais. Un suivi régulier est assuré pour vérifier leur adéquation et procéder à d'éventuels ajustements. L'ensemble de la procédure doit être documenté et conservé dans le dossier du salarié, dans le respect du secret médical et des règles de protection des données à caractère personnel.

Étape	Action de l'employeur	Acteurs impliqués	Délai
<b>1. Recueil demande</b>	Consigner demande écrite du salarié	RH, salarié	Immédiat
<b>2. Analyse poste</b>	Analyser tâches et contraintes	RH, manager, médecin travail	2-4 semaines
<b>3. Consultation</b>	Solliciter avis spécialisés	Médecin travail, <u>ADEM</u> , délégué égalité	4-6 semaines
<b>4. Identification mesures</b>	Définir aménagements raisonnables	RH, médecin travail, salarié	2-3 semaines
<b>5. Mise en œuvre</b>	Implémenter et documenter	RH, manager, salarié	Selon mesures
<b>6. Suivi régulier</b>	Évaluer efficacité et ajuster	RH, médecin travail, salarié	Continu

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure d'évaluation dans une **politique interne**, précisant les interlocuteurs, les délais et les modalités de traitement des demandes. La formation des responsables hiérarchiques et des équipes RH sur la gestion du handicap et la prévention des discriminations est essentielle pour garantir la conformité des pratiques.

La **concertation avec le salarié** doit être systématique à chaque étape. Toute décision de refus d'un aménagement doit être motivée par l'impossibilité démontrée de le mettre en œuvre sans **charge disproportionnée**, au regard des ressources de l'entreprise. Cette charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée par les aides financières de l'État (participation au salaire, prise en charge des frais d'aménagement).

Il est conseillé de privilégier des **solutions individualisées et évolutives**, adaptées à la nature du handicap et à l'évolution de la situation professionnelle. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties tout au long du processus, en veillant à ne pas créer de différence de traitement injustifiée entre salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap
<b>Article <u>L.252-3</u> du Code du travail</b>	Mesures spécifiques pour prévenir ou compenser les désavantages liés au handicap, sans constituer une discrimination
<b>Article <u>L.562-1</u>, paragraphe (5) du Code du travail</b>	Obligation pour l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi des personnes handicapées, sauf charge disproportionnée
<b>Article <u>L.261-1</u> du Code du travail</b>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail (protection des données)
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données à caractère personnel, y compris les données de santé (secret médical)
<b>Loi modifiée du 12 septembre 2003</b>	Reconnaissance du statut de personne handicapée et droits associés
<b>Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004</b>	Exécution de la loi du 12 septembre 2003, modalités d'aides financières de l'État

L'absence d'évaluation rigoureuse ou le refus injustifié d'aménagements raisonnables expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales pour discrimination fondée sur le handicap. La documentation de chaque étape est impérative.

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.