

# Comment évaluer professionnellement un salarié handicapé dans le respect du droit ?

## Réponse courte

L'évaluation professionnelle d'un salarié handicapé suit les mêmes procédures que pour tout autre salarié, avec **obligation d'aménagements raisonnables** selon l'article [L.252-3](#) du Code du travail. L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** conformément à l'article [L.251-1](#) tout en adaptant les modalités d'évaluation aux restrictions médicales reconnues.

Le statut de **salarié handicapé** est reconnu par la Commission médicale pour toute personne présentant une diminution de capacité de travail d'au moins 30% selon l'article [L.561-1](#). Les aménagements incluent l'adaptation des outils d'évaluation, des critères de performance et des conditions matérielles de l'entretien.

Le défaut d'adaptation constitue une **discrimination sanctionnable** au titre de l'article [L.251-1](#). L'employeur doit documenter les aménagements mis en place et respecter la **confidentialité absolue** des données de santé conformément au RGPD et à la législation luxembourgeoise sur la protection des données.

Les critères d'évaluation doivent être objectifs et porter uniquement sur les tâches effectivement réalisables compte tenu des restrictions médicales. En cas de litige, la **charge de la preuve** du caractère raisonnable ou déraisonnable des aménagements incombe à l'employeur, qui doit démontrer sa bonne foi et ses efforts d'adaptation.

## Définition

L'évaluation professionnelle désigne le processus structuré permettant d'apprécier objectivement les compétences, performances et potentiel d'évolution d'un salarié. Pour les **salariés handicapés**, reconnus par la Commission médicale selon l'article [L.561-1](#) du Code du travail, cette évaluation doit intégrer les **aménagements raisonnables nécessaires** tout en maintenant son caractère objectif et non-discriminatoire.

Le salarié handicapé est défini comme toute personne présentant 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. Cette qualité est reconnue officiellement par la Commission médicale de l'[ADEM](#) après examen du dossier médical et évaluation des capacités résiduelles.

## Questions fréquentes

### Comment évaluer un salarié handicapé sans discrimination au Luxembourg ?

L'évaluation d'un salarié handicapé suit les mêmes procédures que tout autre salarié, avec obligation d'aménagements raisonnables selon l'article [L.252-3](#) du Code du travail. L'employeur doit adapter les outils d'évaluation, les critères de performance et les conditions matérielles tout en garantissant l'égalité de traitement conformément à l'article [L.251-1](#).

### Que risque l'employeur en cas de défaut d'adaptation de l'évaluation ?

Le défaut d'adaptation constitue une discrimination sanctionnable au titre de l'article L.251-1. La charge de la preuve incombe à l'employeur qui doit démontrer qu'il a mis en place les adaptations nécessaires ou que celles-ci constituaient une charge disproportionnée. L'employeur doit respecter la confidentialité absolue des données de santé conformément au RGPD.

### Quels aménagements l'employeur doit-il prévoir pour l'évaluation ?

L'employeur doit adapter les outils d'évaluation (format accessible, version audio), ajuster les critères aux tâches réalisables, organiser l'évaluation dans un lieu accessible, accorder du temps supplémentaire si nécessaire, et permettre la présence d'un tiers de confiance. Tous ces aménagements doivent être documentés par écrit.

### Qui peut être reconnu comme salarié handicapé au Luxembourg ?

Un salarié handicapé est reconnu par la Commission médicale de l'ADEM selon l'article L.561-1 pour toute personne présentant une diminution de 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.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter trois obligations fondamentales :

**Principe d'égalité de traitement** : Application stricte de l'article [L.251-1](#) interdisant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap dans les conditions d'emploi et de travail, y compris l'évaluation professionnelle.

**Obligation d'aménagements raisonnables** : Mise en place des adaptations nécessaires conformément à l'article [L.252-3](#) et aux principes de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par le Luxembourg en 2011. Ces aménagements ne doivent pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur.

**Protection des données de santé** : Garantie de la confidentialité absolue des informations médicales conformément au RGPD et à la législation nationale sur la protection des données personnelles. Seules les restrictions fonctionnelles peuvent être communiquées, jamais les diagnostics médicaux.

L'évaluation doit tenir compte des restrictions médicales officiellement reconnues par le médecin du travail et des adaptations du poste déjà mises en place dans le cadre du contrat de travail.

## Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en œuvre les adaptations suivantes pour garantir une évaluation équitable :

Adaptation obligatoire	Description	Base légale
<b>Outils d'évaluation</b>	Ajuster les supports (format accessible, taille police, version audio)	Art. <a href="#">L.252-3</a>
<b>Critères de performance</b>	Adapter aux tâches effectivement réalisables compte tenu des restrictions	Art. <a href="#">L.251-1</a>
<b>Lieu d'évaluation</b>	Organiser dans un espace accessible (PMR, luminosité, calme)	Convention ONU
<b>Accompagnement</b>	Prévoir si nécessaire présence d'un tiers de confiance	Art. <a href="#">L.252-3</a>
<b>Temps alloué</b>	Accorder temps supplémentaire si besoin selon restrictions	Art. <a href="#">L.252-3</a>
<b>Documentation</b>	Tracer par écrit toutes adaptations et justifications	RGPD

La traçabilité des aménagements et leur justification doivent être assurées tout au long du processus, en respectant la confidentialité des données de santé. L'employeur doit pouvoir démontrer qu'il a pris toutes les mesures raisonnables pour adapter l'évaluation aux besoins spécifiques du salarié.

En cas de désaccord sur les aménagements, le **médecin du travail** peut être consulté pour émettre un avis sur les adaptations nécessaires conformément à l'article [L.326-9](#).

## Pratiques et recommandations

Pour une évaluation équitable et conforme, il est recommandé de :

**Consulter le salarié en amont** sur ses besoins spécifiques d'adaptation et s'assurer de sa compréhension des critères d'évaluation. Le dialogue préalable permet d'identifier les aménagements pertinents et d'éviter les malentendus.

**Solliciter l'avis du médecin du travail** sur les adaptations nécessaires, notamment pour les restrictions fonctionnelles complexes. Le médecin peut proposer des aménagements du poste conformément à l'article [L.326-9](#).

**Impliquer la délégation du personnel** ou le délégué à l'égalité pour garantir la transparence du processus et le respect des droits du salarié handicapé.

**Former les évaluateurs** à la non-discrimination et aux bonnes pratiques d'évaluation des personnes handicapées. Cette formation doit inclure la sensibilisation aux biais inconscients et aux stéréotypes.

**Formaliser par écrit** toutes les adaptations convenues avant l'entretien d'évaluation et conserver cette documentation dans le respect du RGPD.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.251-1</u>	Principe d'égalité de traitement et interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap
Article <u>L.252-3</u>	Mesures spécifiques pour les personnes handicapées (aménagements raisonnables)
Article <u>L.561-1</u>	Définition du statut de salarié handicapé (diminution capacité ? 30%)
Article <u>L.561-3</u>	Reconnaissance de la qualité de salarié handicapé par la Commission médicale
Article <u>L.326-9</u>	Étude du poste de travail et propositions d'adaptation par le médecin du travail
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Convention ONU (2011)	Relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par le Luxembourg
RGPD	Protection des données personnelles de santé

Le défaut d'adaptation de l'évaluation aux besoins spécifiques du salarié handicapé constitue une **discrimination sanctionnable** au titre de l'article L.251-1. La charge de la preuve du caractère raisonnable ou déraisonnable des aménagements incombe à l'employeur, qui doit démontrer soit qu'il a mis en place les adaptations nécessaires, soit que celles-ci constituaient 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.