

L'évaluation de la performance peut-elle être adaptée pour tenir compte du handicap ?

Réponse courte

L'évaluation de la performance **peut et doit être adaptée** pour les salariés reconnus comme **personnes handicapées** par la Commission médicale de l'ADEM. Cette adaptation relève de l'**obligation d'aménagement raisonnable** imposée à l'employeur et du principe de **non-discrimination** inscrit dans le Code du travail. Elle vise à garantir l'égalité de traitement en tenant compte des limitations fonctionnelles, sans altérer les exigences essentielles du poste.

L'adaptation peut porter sur les **critères d'évaluation**, les **objectifs individuels**, les **délais** ou les **modalités d'exécution**. Elle doit être proportionnée, décidée en concertation avec le salarié et le médecin du travail, et formalisée par écrit. L'employeur doit documenter chaque étape du processus pour assurer la traçabilité et la transparence.

Le non-respect de cette obligation constitue une **discrimination prohibée** au sens de l'article L.251-1 du Code du travail et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. La confidentialité des données médicales doit être strictement respectée conformément au RGPD.

Définition

L'évaluation de la performance désigne l'ensemble des procédures permettant à l'employeur d'apprécier la contribution professionnelle d'un salarié selon des objectifs fixés, des compétences attendues et des résultats obtenus. Pour les salariés reconnus comme **travailleurs handicapés** par la Commission médicale instituée auprès de l'ADEM, l'adaptation de ces procédures constitue un **aménagement raisonnable** obligatoire.

Cette adaptation vise à garantir l'**égalité de traitement** en tenant compte des limitations fonctionnelles du salarié, tout en préservant les exigences essentielles du poste. Elle s'inscrit dans une démarche d'équité, de respect des droits fondamentaux au travail et de prévention de toute discrimination fondée sur le handicap.

Questions fréquentes

Comment adapter concrètement l'évaluation de performance d'un salarié handicapé ?

L'adaptation peut porter sur les critères d'évaluation (ajustement des indicateurs), les objectifs individuels (révision selon les capacités), les délais (prolongation des échéances), ou les modalités d'exécution (télétravail, horaires flexibles). Toute adaptation doit être documentée par écrit, datée et signée par les parties, en respectant la confidentialité des données médicales.

L'employeur doit-il adapter l'évaluation de performance pour un salarié handicapé au Luxembourg ?

Oui, l'employeur a l'obligation légale d'adapter l'évaluation de performance pour les salariés reconnus comme personnes handicapées par la Commission médicale de l'ADEM. Cette adaptation relève de l'obligation d'aménagement raisonnable imposée par l'article L.562-1 du Code du travail et du principe de non-discrimination. Le non-respect de cette obligation constitue une discrimination prohibée.

Quelles sont les sanctions en cas de non-adaptation de l'évaluation pour un salarié handicapé ?

Le non-respect de l'obligation d'adaptation constitue une discrimination prohibée exposant l'employeur à des sanctions civiles (dommages et intérêts) et pénales (amendes de 251 à 2.500 euros selon l'article L.251-1 du Code du travail). L'employeur peut également faire l'objet d'un recours devant l'Inspection du travail ou le tribunal du travail.

Qui peut bénéficier d'une adaptation de l'évaluation de performance ?

Les salariés reconnus comme travailleurs handicapés par la Commission médicale instituée auprès de l'ADEM peuvent bénéficier d'une adaptation. Cette reconnaissance atteste d'une diminution de la capacité de travail d'au moins 30%. L'adaptation doit être décidée en concertation avec le salarié et le médecin du travail.

Conditions d'exercice

L'obligation d'adapter l'évaluation de la performance découle de plusieurs dispositions légales complémentaires.

L'article L.251-1 du Code du travail **interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap**.

L'article L.562-1, paragraphe (5), impose à l'employeur de **prendre les mesures appropriées** pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée.

L'adaptation est conditionnée par la **reconnaissance officielle du handicap** délivrée par la Commission médicale de l'ADEM, attestant d'une diminution de la capacité de travail d'au moins 30%. L'employeur doit identifier les besoins spécifiques du salarié en lien avec les limitations constatées, en consultant le **médecin du travail** et, le cas échéant, la **délégation du personnel**.

Le tableau suivant présente les obligations principales :

Obligation	Fondement	Portée
Non-discrimination	Article <u>L.251-1</u>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte
Aménagement raisonnable	Article <u>L.562-1</u> , §5	Mesures appropriées pour l'accès, l'exercice et la progression
Proportionnalité	Article <u>L.562-1</u> , §5	Charge non disproportionnée pour l'employeur
Égalité de traitement	Principe général	Garantie d'équité dans l'évaluation

Modalités pratiques

L'adaptation de l'évaluation nécessite une approche individualisée et formalisée. L'employeur doit consulter le salarié concerné, le médecin du travail et, si nécessaire, la délégation du personnel ou le délégué à l'égalité, afin d'identifier les aménagements pertinents. Toute adaptation doit être **documentée par écrit**, datée et signée par les parties.

Le tableau suivant détaille les types d'adaptation possibles :

Type d'adaptation	Modalités	Exemples concrets
Critères d'évaluation	Ajustement des indicateurs de performance	Tenir compte des capacités effectives, réviser les objectifs quantitatifs
Objectifs individuels	Révision selon recommandations médicales	Réduction de charge, objectifs qualitatifs prioritaires
Délais	Allongement des échéances	Prolongation des délais de réalisation des tâches
Modalités d'exécution	Aménagement des conditions de travail	Télétravail partiel, horaires flexibles, outils adaptés
Moyens mis à disposition	Ressources techniques ou humaines	Logiciels spécialisés, assistance technique, formation spécifique

La formalisation doit inclure : la nature des adaptations, leur durée de validité, les critères d'évaluation retenus, le calendrier des entretiens d'évaluation, et les modalités de révision en cas d'évolution du handicap ou des besoins du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une **analyse individualisée** de la situation du salarié, en tenant compte de la nature du handicap, des recommandations du médecin du travail et des exigences du poste. La **confidentialité des informations relatives à la santé** doit être strictement respectée conformément au RGPD et aux obligations de protection des données à caractère personnel.

La **formation des managers et des évaluateurs** à la conduite d'entretiens adaptés et à la gestion de la diversité est essentielle pour garantir l'équité du dispositif. Il est conseillé de mettre en place des procédures internes permettant de recueillir l'avis du salarié et d'assurer un **suivi régulier** des adaptations mises en œuvre.

En cas de désaccord sur les modalités d'adaptation, le salarié peut saisir la délégation du personnel, l'Inspection du travail et des mines (ITM), ou engager une action devant le tribunal du travail. L'employeur doit pouvoir justifier le caractère disproportionné de la charge en cas de refus d'adaptation.

La traçabilité des décisions et des consultations est impérative pour prévenir tout contentieux. Il est recommandé de documenter chaque étape : demande du salarié, avis du médecin du travail, décision de l'employeur, mesures mises en œuvre et résultats des évaluations adaptées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.251-1	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race ou l'ethnie
Article L.562-1, §5	Obligation pour l'employeur de prendre les mesures appropriées (aménagement raisonnable) pour permettre aux salariés handicapés d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf charge disproportionnée
Article L.252-3, §2	Mesures spécifiques pour personnes handicapées ne constituant pas une discrimination directe ou indirecte
Article L.253-1	Interdiction des représailles contre les salariés protestant contre une discrimination ou saisissant la justice
Règlement UE 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel relatives à la santé
Loi du 12 septembre 2003	Reconnaissance du statut de salarié handicapé et mesures d'intégration professionnelle

Sanctions : Le non-respect de l'obligation d'adaptation constitue une discrimination prohibée, exposant l'employeur à des sanctions civiles (dommages et intérêts) et pénales (amendes de 251 à 2.500 euros selon l'article [L.251-1](#)).

L'absence d'adaptation de l'évaluation de la performance pour un salarié reconnu handicapé constitue une discrimination prohibée par le Code du travail. Il est impératif de documenter chaque étape du processus d'adaptation et d'assurer la traçabilité des décisions prises.

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.