

Existe-t-il des cas où le handicap devient un critère professionnel essentiel ?

Réponse courte

Oui, le handicap peut exceptionnellement constituer un **critère professionnel essentiel** au Luxembourg, mais dans un cadre strictement encadré par l'article [L.252-1](#) du Code du travail. L'employeur doit démontrer objectivement que l'absence ou la présence d'un handicap est indispensable à l'exercice normal et sécurisé du poste, et qu'aucun **aménagement raisonnable** ne permet à la personne handicapée d'occuper la fonction.

Cette exception ne peut reposer sur des **stéréotypes ou préjugés** mais uniquement sur des éléments concrets : sécurité des personnes, santé publique, contraintes techniques avérées. L'employeur doit procéder à une analyse individualisée du poste, évaluer toutes les possibilités d'adaptation conformément à l'article [L.562-1\(5\)](#), consulter le médecin du travail et formaliser sa décision par écrit.

La charge de la preuve incombe exclusivement à l'employeur qui doit établir l'impossibilité d'aménagements raisonnables. Toute restriction insuffisamment justifiée expose à un risque élevé de contentieux pour discrimination illicite selon l'article [L.251-1](#).

Définition

Le **critère professionnel essentiel** désigne une exigence objectivement justifiée par la nature ou les conditions d'exercice d'un emploi, et indispensable à son accomplissement. L'article [L.251-1](#) du Code du travail prohibe toute discrimination fondée sur le handicap, sauf si ce critère constitue une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** au sens de l'article [L.252-1](#). Cette exception d'interprétation stricte ne peut être invoquée que lorsque l'absence ou la présence d'un handicap est intrinsèquement liée à la capacité d'exercer les fonctions principales du poste. Le refus d'aménagement raisonnable peut être considéré comme une discrimination fondée sur le handicap.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder avant d'exclure une personne handicapée d'un poste ?

L'employeur doit suivre plusieurs étapes obligatoires : analyser individuellement le poste et identifier les tâches essentielles, évaluer toutes les adaptations possibles (techniques, organisationnelles), consulter le médecin du travail sur les capacités résiduelles, formaliser la décision par écrit avec motivation détaillée, et conserver la traçabilité de toutes les démarches entreprises.

Qu'est-ce qu'un critère professionnel essentiel lié au handicap au Luxembourg ?

Un critère professionnel essentiel lié au handicap est une exigence objectivement justifiée par la nature ou les conditions d'exercice d'un emploi, où l'absence ou la présence d'un handicap est indispensable à l'accomplissement normal et sécurisé du poste. Cette exception à l'interdiction de discrimination est strictement encadrée par l'article [L.252-1](#) du Code du travail et ne peut reposer sur des stéréotypes ou préjugés.

Quelles conditions l'employeur doit-il remplir pour invoquer le handicap comme critère professionnel essentiel ?

L'employeur doit démontrer objectivement que l'absence ou la présence d'un handicap est indispensable à l'exercice du poste et qu'aucun aménagement raisonnable ne permet à la personne handicapée d'occuper la fonction. Il doit procéder à une analyse individualisée du poste, consulter le médecin du travail, évaluer toutes les possibilités d'adaptation et formaliser sa décision par écrit avec justification objective.

Quels sont les risques pour l'employeur qui invoque abusivement le handicap comme critère professionnel essentiel ?

L'employeur s'expose à un risque élevé de contentieux pour discrimination illicite selon l'article L.251-1 du Code du travail. Toute restriction insuffisamment justifiée ou ne respectant pas l'obligation d'aménagement raisonnable peut être sanctionnée. La charge de la preuve incombe exclusivement à l'employeur qui doit établir l'impossibilité objective d'aménagements raisonnables.

Conditions d'exercice

Pour qu'un handicap soit reconnu comme critère professionnel essentiel, l'employeur doit démontrer que sa possession ou son absence est indispensable à l'exercice normal et sécurisé de l'activité concernée. Cette justification repose sur des **éléments objectifs** : sécurité des personnes, santé publique, impossibilité matérielle d'adapter raisonnablement le poste. La charge de la preuve incombe exclusivement à l'employeur qui doit établir l'impossibilité d'aménagements raisonnables permettant à une personne handicapée d'occuper le poste sans risque ou sans compromettre l'exécution des tâches essentielles.

Critère d'évaluation	Exigence légale
Objectivité	Justification basée sur des faits concrets, pas des préjugés
Proportionnalité	L'exigence doit être strictement nécessaire à l'activité
Caractère déterminant	Lien direct avec les fonctions principales du poste
Impossibilité d'adaptation	Démonstration que tous les aménagements sont disproportionnés

Modalités pratiques

En pratique, la reconnaissance du handicap comme critère professionnel essentiel est exceptionnelle. Elle peut concerner des emplois où certaines limitations fonctionnelles rendent objectivement impossible l'accomplissement des tâches principales, même après mise en œuvre de toutes les mesures d'adaptation raisonnables prévues à l'article [L.562-1\(5\)](#) du Code du travail.

Avant toute décision, l'employeur doit procéder à une **analyse individualisée du poste**, documenter les contraintes techniques ou organisationnelles, et solliciter l'avis du **médecin du travail**. Toute décision d'exclusion ou de restriction doit être formalisée et motivée par écrit.

Étape	Action requise	Délai/Modalité
1. Analyse de poste	Identification des tâches essentielles et compétences requises	Préalable à toute décision
2. Évaluation aménagements	Examen de toutes les adaptations possibles (techniques, organisationnelles)	Avec experts si nécessaire
3. Consultation médicale	Avis du médecin du travail sur les capacités résiduelles	Obligatoire
4. Décision écrite	Formalisation de la justification objective	Motivée et documentée
5. Traçabilité	Conservation des preuves et analyses	Prévention contentieux

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de privilégier systématiquement l'**aménagement raisonnable des postes**, conformément à l'obligation légale de l'article [L.562-1\(5\)](#), avant d'envisager l'invocation du critère professionnel essentiel lié au handicap. Toute restriction doit être précédée d'une évaluation approfondie des possibilités d'adaptation technique, organisationnelle ou humaine.

En cas de doute, il est conseillé de consulter le **service de santé au travail** et de recueillir l'avis de la **Commission d'orientation et de reclassement professionnel**. La traçabilité des démarches et des justifications est essentielle pour prévenir tout contentieux. L'employeur doit veiller à ce que la décision ne repose sur aucun stéréotype ou préjugé relatif au handicap.

La collaboration avec l'**ADEM** (Agence pour le développement de l'emploi) et son service des salariés handicapés permet d'identifier des solutions d'aménagement et de bénéficier de subventions pour l'adaptation des postes selon l'article [L.562-1\(4\)](#). L'employeur doit documenter toutes les démarches entreprises pour démontrer sa bonne foi en cas de contrôle ou de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.251-1</u>	Prohibition de la discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap
Article <u>L.252-1</u>	Exception relative à l'exigence professionnelle essentielle et déterminante (objectif légitime, proportionnée)
Article <u>L.252-3</u>	Mesures spécifiques pour prévenir ou compenser les désavantages liés au handicap
Article <u>L.562-1(5)</u>	Obligation d'aménagement raisonnable pour permettre l'accès à l'emploi, son exercice ou la progression, sauf charge disproportionnée
Article <u>L.561-7 et suivants</u>	Commission d'orientation et de reclassement professionnel (compétence en matière de statut de salarié handicapé)
Article <u>L.561-9</u>	Commission médicale (reconnaissance du statut de salarié handicapé)

L'invocation du handicap comme critère professionnel essentiel doit rester exceptionnelle et rigoureusement justifiée. Toute décision insuffisamment motivée ou ne respectant pas l'obligation d'aménagement raisonnable expose l'employeur à un risque élevé de contentieux pour discrimination illicite.

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.