Peut-on intégrer la question du handicap dans les entretiens annuels ?

Réponse courte

La question du handicap peut être intégrée à l'entretien annuel uniquement avec l'**accord explicite du salarié** et dans le but exclusif d'identifier ou d'adapter les **aménagements raisonnables** nécessaires selon l'article L.562-1(5) du Code du travail. L'employeur ne peut pas solliciter d'informations sur l'état de santé ou la nature du handicap, sauf si le salarié a volontairement communiqué sa situation.

Toute démarche doit respecter la **vie privée, la confidentialité** et la protection des données personnelles conformément à la loi du 1er août 2018 et au RGPD. Les échanges restent limités à ce qui est nécessaire pour la mise en œuvre d'aménagements, sans jamais porter sur la nature ou la gravité du handicap. Toute collecte d'information expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales en cas de violation du principe de **non-discrimination** de l'article L.251-1.

Définition

L'**entretien annuel d'évaluation** est un échange formalisé entre l'employeur et le salarié visant à faire le point sur les performances, les objectifs et les besoins en développement professionnel. La question du handicap, dans ce contexte, concerne la situation d'un salarié reconnu comme **personne handicapée** au sens de la législation luxembourgeoise relative à l'emploi des personnes handicapées (Titre VI du Livre V du Code du travail) et à l'obligation d'aménagement raisonnable. Le handicap est défini comme toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques.

Questions fréquentes

Comment formuler les questions sur le handicap lors de l'entretien annuel ?

Les questions doivent être ouvertes et non intrusives, porter uniquement sur les besoins d'adaptation du poste ou des conditions de travail, éviter toute référence directe à la pathologie, et rester factuelles et professionnelles. Le salarié doit être informé préalablement et n'a aucune obligation de réponse.

Peut-on aborder la question du handicap lors de l'entretien annuel d'évaluation au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement avec l'accord explicite du salarié et dans le but exclusif d'identifier ou d'adapter les aménagements raisonnables nécessaires selon l'article L.562-1(5) du Code du travail. L'employeur ne peut jamais solliciter d'informations sur l'état de santé ou la nature du handicap sans le consentement du salarié.

Quelles conditions doit respecter l'employeur pour évoquer le handicap en entretien annuel ?

L'employeur doit obtenir le consentement explicite du salarié, limiter les questions au strict nécessaire pour les aménagements du poste, respecter la confidentialité des données sensibles selon le RGPD, et s'abstenir de toute référence à la pathologie ou au diagnostic médical.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels sont les risques pour l'employeur en cas de non-respect de ces règles ?

L'employeur s'expose à des sanctions civiles et pénales en cas de violation du principe de non-discrimination de l'article L.251-1, de collecte illégale de données de santé selon le RGPD, ou d'atteinte à la vie privée du salarié selon la loi du 1er août 2018.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut aborder la question du handicap lors de l'entretien annuel que dans le respect strict du **droit à la vie privée** et de la protection des données à caractère personnel. Il est interdit de solliciter des informations sur l'état de santé ou le handicap d'un salarié, sauf si celui-ci a déjà communiqué volontairement sa situation ou si la discussion vise exclusivement à identifier des besoins d'aménagement raisonnable du poste de travail. Toute question doit être justifiée par des nécessités objectives liées à l'adaptation des conditions de travail et ne peut jamais porter sur la nature ou la gravité du handicap.

Condition	Exigence légale	Base juridique
Consentement explicite	Accord préalable et éclairé du salarié	RGPD art. 9(2)a, Loi 1er août 2018
Finalité légitime	Uniquement pour aménagement du poste	Art. L.562-1(5) Code du travail
Proportionnalité	Limité au strict nécessaire	RGPD art. 5(1)c
Confidentialité	Protection des données sensibles	RGPD art. 9, art. 32

Modalités pratiques

L'intégration de la question du handicap dans l'entretien annuel doit se limiter à l'identification des éventuels besoins d'adaptation du poste ou des conditions de travail. L'employeur peut proposer un échange sur les aménagements existants ou à envisager, à condition d'obtenir l'**accord exprès du salarié**. Il est recommandé de formuler les questions de manière ouverte et non intrusive, en évitant toute référence directe à la pathologie ou au diagnostic.

Étape	Action pratique	Point de vigilance
1. Préparation	Informer le salarié de la possibilité d'aborder les adaptations	Aucune obligation de réponse
2. Formulation	Questions ouvertes sur les besoins d'adaptation	Pas de référence à la pathologie
3. Consentement	Obtenir l'accord explicite pour chaque échange	Documenter le consentement
4. Discussion	Focus sur les aménagements pratiques	Rester factuel et professionnel
5. Traçabilité	Conservation sécurisée des informations	Accès restreint, durée limitée

La traçabilité des échanges doit respecter le principe de confidentialité et les règles relatives à la conservation des données sensibles. Toute information recueillie doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire pour la mise en œuvre d'aménagements raisonnables.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de préparer l'entretien en informant préalablement le salarié de la possibilité d'aborder la question des adaptations du poste, **sans obligation de réponse** de sa part. L'employeur doit s'abstenir de toute pression ou insistance visant à obtenir des informations sur le handicap. La présence d'un **représentant du personnel** ou d'un tiers de confiance peut être proposée au salarié pour garantir la transparence de l'échange.

Toute démarche doit s'inscrire dans une politique de **non-discrimination** et de respect de la dignité du salarié conformément à l'article L.251-1 du Code du travail. Il est recommandé de former les managers à la conduite d'entretiens sensibles afin de prévenir tout risque de discrimination ou d'atteinte à la vie privée.

L'employeur doit également documenter les aménagements mis en place et leur suivi, tout en garantissant la **confidentialité absolue** des données relatives au handicap. Ces informations ne doivent être accessibles qu'aux personnes strictement concernées par la mise en œuvre des adaptations (médecin du travail, service RH, manager direct).

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.251-1	Prohibition de la discrimination fondée sur le handicap dans les relations de travail
Article L.562-1(5)	Obligation d'aménagement raisonnable : l'employeur prend les mesures appropriées pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf charge disproportionnée
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (mise en œuvre du RGPD au Luxembourg)
RGPD article 9	Prohibition de la collecte de données de santé sauf consentement explicite et finalité légitime
RGPD articles 5 et 6	Principes de licéité, loyauté, transparence, limitation des finalités et minimisation des données
Article L.241-10	Surveillance de l'application des dispositions sur l'égalité de traitement par l'ITM et l'ADEM

L'évocation du handicap lors de l'entretien annuel ne peut se faire qu'avec l'accord explicite du salarié et dans le seul but d'identifier ou d'adapter les aménagements nécessaires. Toute autre utilisation ou collecte d'information expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois