

Faut-il mentionner le handicap d'un salarié dans l'inventaire des postes à risques ?

Réponse courte

Non, le handicap d'un salarié ne doit pas être mentionné dans l'**inventaire des postes à risques**. Ce document luxembourgeois, obligatoire selon l'article [L.326-4](#) du Code du travail, recense les **postes de travail** présentant des risques professionnels, et non les caractéristiques individuelles des salariés qui les occupent.

L'inventaire identifie objectivement les risques liés aux postes (exposition à des agents chimiques, risques d'accidents, travail de nuit, etc.) indépendamment de la personne qui occupe le poste. La situation de handicap d'un salarié relève de **données de santé sensibles** protégées par le RGPD et ne peut être collectée que dans des cas strictement encadrés par la loi.

L'employeur doit néanmoins prendre des **mesures d'aménagement raisonnable** pour les salariés en situation de handicap, mais ces aménagements sont documentés séparément dans le cadre de la gestion individuelle du personnel, avec le consentement du salarié et en collaboration avec la médecine du travail.

L'inventaire des postes à risques doit être mis à jour tous les 3 ans en collaboration avec le médecin du travail et transmis à la Division de la Santé au Travail.

Définition

L'**inventaire des postes à risques** est un document obligatoire au Luxembourg qui recense et évalue les postes de travail présentant des risques pour la sécurité et la santé des salariés. Il constitue un outil de prévention des risques professionnels et guide l'organisation de la surveillance médicale.

Selon l'article [L.326-4](#) du Code du travail luxembourgeois, un **poste à risques** est tout poste exposant le salarié à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel, à des agents physiques, biologiques ou cancérigènes susceptibles de nuire à sa santé, ou tout poste comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité d'autres personnes.

Le **handicap** au sens des données de santé désigne toute information révélant une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique d'une personne. Ces informations constituent des **données sensibles** au sens de l'article 9 du RGPD et bénéficient d'une protection renforcée.

L'inventaire est un document collectif et impersonnel : il porte sur les caractéristiques objectives des postes, pas sur les personnes qui les occupent ni sur leurs éventuels problèmes de santé.

Questions fréquentes

Comment gérer les aménagements de poste pour un salarié en situation de handicap ?

Les aménagements de poste pour un salarié en situation de handicap doivent être gérés séparément dans un processus distinct, documentés dans le dossier médical du salarié et son dossier RH individuel, avec son consentement éclairé et en collaboration avec la médecine du travail.

Peut-on mentionner le handicap d'un salarié dans l'inventaire des postes à risques ?

Non, le handicap d'un salarié ne doit jamais être mentionné dans l'inventaire des postes à risques. Ce document recense uniquement les risques liés aux postes de travail de manière objective et collective, sans aucune donnée personnelle sur les salariés qui les occupent.

Qu'est-ce que l'inventaire des postes à risques au Luxembourg ?

L'inventaire des postes à risques est un document obligatoire au Luxembourg qui recense et évalue les postes de travail présentant des risques pour la sécurité et la santé des salariés. Il doit être établi par l'employeur en collaboration avec le médecin du travail et mis à jour tous les 3 ans.

Qui doit valider l'inventaire des postes à risques au Luxembourg ?

L'inventaire des postes à risques doit être élaboré par l'employeur en collaboration avec le médecin du travail, puis transmis à la Division de la Santé au Travail (DST) qui vérifie sa conformité et délivre un certificat de conformité valable 3 ans.

Conditions d'exercice

L'**inventaire des postes à risques** doit être établi par l'employeur en collaboration avec le médecin du travail. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises luxembourgeoises, quelle que soit leur taille, dès lors qu'elles emploient au moins un salarié.

Critère	Obligation
Élaboration	Employeur ou travailleur désigné, en collaboration avec médecin du travail
Fréquence de mise à jour	Tous les 3 ans minimum
Transmission	À la Division de la Santé au Travail (DST)
Validation	Par le médecin-chef de la DST

L'inventaire doit identifier de manière **objective et collective** les risques inhérents aux postes de travail. Il ne doit contenir aucune donnée à caractère personnel concernant les salariés, et notamment :

- Aucune mention du statut de handicap des salariés
- Aucune information sur l'état de santé individuel
- Aucune donnée médicale personnelle

Le traitement de données de santé, y compris le handicap, n'est autorisé par le RGPD que dans des cas strictement définis : exécution d'obligations en droit du travail, médecine du travail, défense des droits en justice. La mention du handicap dans un inventaire collectif des postes ne correspond à aucune de ces finalités légitimes.

Modalités pratiques

L'**élaboration de l'inventaire** suit un processus structuré en plusieurs étapes obligatoires.

Étape 1 : Identification des postes à risques L'employeur procède à l'analyse de chaque poste de travail pour identifier les risques professionnels (agents chimiques, travail en hauteur, manutention de charges lourdes, exposition au bruit, travail isolé, etc.).

Étape 2 : Évaluation des risques Pour chaque poste identifié, l'employeur évalue le niveau de risque selon une grille standardisée (exposition négligeable, tolérable, modérée ou inacceptable) et documente les mesures de prévention existantes.

Étape 3 : Collaboration avec la médecine du travail Le médecin du travail examine l'inventaire proposé par l'employeur, le complète si nécessaire, et détermine la périodicité des examens médicaux pour chaque poste à risques identifié.

Niveau d'exposition	Code	Périodicité examens	Base légale
Négligeable	1	Selon médecin du travail	Art. L.326-3
Tolérable	2	Examens périodiques renforcés	Art. L.326-3
Modérée	3	Surveillance médicale accrue	Art. L.326-3
Inacceptable	4	Mesures correctives immédiates	Art. L.326-4

Étape 4 : Transmission et validation L'inventaire finalisé et signé par l'employeur et le médecin du travail est transmis à la Division de la Santé au Travail qui vérifie sa conformité et délivre un certificat de conformité valable 3 ans.

Gestion séparée des aménagements pour handicap Les aménagements de poste pour un salarié en situation de handicap sont gérés dans un processus distinct, documenté dans le dossier médical du salarié et le dossier RH individuel, avec son consentement éclairé. Ces informations relèvent du secret médical et de la confidentialité des données personnelles.

Pratiques et recommandations

Séparer clairement l'évaluation collective des situations individuelles. L'inventaire des postes à risques est un document collectif et objectif qui décrit les risques inhérents aux postes de travail. Les situations individuelles des salariés, notamment leur éventuel handicap, doivent être gérées séparément dans le respect du RGPD et du secret médical.

Collaborer étroitement avec la médecine du travail. Le médecin du travail est le partenaire essentiel pour identifier les postes à risques, évaluer leur niveau de dangerosité et déterminer les mesures de prévention adaptées. Il joue également un rôle central dans l'accompagnement des salariés en situation de handicap, en proposant des

aménagements de poste appropriés.

Former les responsables RH à la protection des données sensibles. Le handicap constituant une donnée de santé sensible au sens du RGPD, les équipes RH doivent être formées aux principes de minimisation des données, de limitation des finalités et de sécurité du traitement. Seules les personnes strictement habilitées doivent avoir accès à ces informations.

Documenter les aménagements raisonnables de manière confidentielle. Lorsqu'un salarié en situation de handicap bénéficie d'aménagements de poste, ceux-ci doivent être documentés dans son dossier médical et son dossier RH individuel, avec accès restreint. Ces informations ne doivent jamais figurer dans l'inventaire collectif des postes à risques.

Mettre à jour l'inventaire en cas de modification des postes. Au-delà de la mise à jour triennale obligatoire, l'inventaire doit être actualisé en cas de modification significative des conditions de travail, d'introduction de nouveaux équipements ou de création de nouveaux postes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.326-4</u>	Définition des postes à risques (exposition à risques de maladie professionnelle, agents physiques, biologiques, cancérigènes)
Article <u>L.326-3</u>	Obligation d'examens médicaux périodiques pour les postes à risques
Article <u>L.322-1</u>	Organisation des services de santé au travail
Article <u>L.312-5</u>	Obligation pour l'employeur de disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail
Article 9 RGPD	Protection des données de santé et interdiction de principe du traitement des données sensibles
Article 6 RGPD	Bases légales du traitement des données personnelles

L'inventaire luxembourgeois des postes à risques diffère fondamentalement du "document unique d'évaluation des risques" (DUERP) français. Il s'agit d'un document collectif qui ne doit contenir aucune donnée personnelle sur les salariés, y compris leur éventuel handicap.

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.