

Peut-on aborder les aménagements nécessaires pour un travailleur handicapé lors de l'entretien d'embauche ?

Réponse courte

L'employeur ne peut pas interroger directement un candidat sur l'existence d'un **handicap** lors de l'entretien d'embauche, car le handicap constitue un motif de **discrimination interdit** selon l'article [L.251-1](#) du Code du travail luxembourgeois. Toutefois, l'employeur peut légitimement aborder la question des **aménagements raisonnables** nécessaires pour permettre au candidat d'exercer le poste proposé.

Cette distinction est cruciale : l'employeur ne demande pas si la personne est handicapée, mais s'enquiert des **conditions matérielles ou organisationnelles** qui pourraient être nécessaires à l'exercice optimal des fonctions. Cette approche respecte à la fois l'interdiction de discrimination et l'obligation légale d'aménagements raisonnables prévue à l'article [L.252-3](#).

Le candidat conserve le droit de ne pas révéler son handicap et de refuser de répondre à toute question qu'il jugerait discriminatoire. Si une question interdite est posée, le candidat peut légitimement mentir sans conséquence juridique ultérieure.

Définition

La **discrimination fondée sur le handicap** désigne toute distinction, exclusion ou restriction qui a pour effet de compromettre la reconnaissance ou l'exercice des droits d'une personne en raison de son handicap. Le Code du travail luxembourgeois interdit expressément toute discrimination directe ou indirecte basée sur le handicap dans le cadre du recrutement et de l'emploi.

Les **aménagements raisonnables** sont des mesures appropriées prises par l'employeur pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser. Ces aménagements peuvent inclure l'adaptation du poste de travail, la modification des horaires, la fourniture d'équipements spécialisés ou l'accessibilité des locaux, à condition qu'ils n'imposent pas une charge disproportionnée à l'employeur.

L'**obligation d'aménagement raisonnable** constitue une obligation légale distincte de l'interdiction de discrimination. Elle impose à l'employeur de prendre des mesures concrètes sans pour autant l'autoriser à interroger le candidat sur sa situation de handicap avant que celui-ci ne l'évoque spontanément.

Questions fréquentes

Comment un employeur peut-il aborder les aménagements nécessaires sans discriminer ?

L'employeur peut légitimement aborder les aménagements raisonnables en formulant des questions neutres sur les besoins fonctionnels liés au poste, par exemple : 'Ce poste implique [description des tâches]. Y aurait-il des aménagements particuliers qui vous permettraient d'exercer ces fonctions dans les meilleures conditions ?' Cette approche respecte l'obligation d'aménagement raisonnable prévue à l'article [L.252-3](#).

Peut-on poser des questions sur le handicap lors d'un entretien d'embauche au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas interroger directement un candidat sur l'existence d'un handicap lors de l'entretien d'embauche, car cela constitue une discrimination interdite selon l'article L.251-1 du Code du travail luxembourgeois. Le candidat conserve le droit de ne pas révéler son handicap et peut légitimement mentir si une question interdite est posée.

Quand l'évaluation médicale pour les aménagements peut-elle avoir lieu ?

L'évaluation médicale pour déterminer précisément les aménagements nécessaires a lieu après l'embauche, lors de la visite médicale d'embauche organisée par le médecin du travail. L'employeur ne peut se substituer au médecin du travail dans cette évaluation durant l'entretien de recrutement.

Quelles sont les sanctions en cas de discrimination liée au handicap lors du recrutement ?

La discrimination fondée sur le handicap lors du recrutement est sanctionnée pénalement selon l'article L.253-1 par une amende de 251 à 25.000 euros et un emprisonnement de 8 jours à 2 ans. Le candidat évincé peut également saisir le Centre pour l'égalité de traitement (CET) et les tribunaux du travail.

Conditions d'exercice

L'employeur peut aborder les aménagements uniquement dans un cadre respectueux du principe de non-discrimination. Les questions doivent être formulées de manière **neutre et objective**, en se concentrant sur les besoins fonctionnels liés au poste plutôt que sur l'état de santé du candidat.

Le candidat doit être informé du **contexte et des exigences réelles du poste** (environnement de travail, équipements, déplacements, horaires) afin de pouvoir évaluer lui-même s'il nécessite des aménagements particuliers. L'employeur ne peut contraindre le candidat à révéler son handicap ni à justifier médicalement sa demande d'aménagement lors de l'entretien.

Approche	Employeur peut	Employeur ne peut pas
Questions autorisées	Demander si des aménagements matériels seraient nécessaires	Questionner directement sur l'existence d'un handicap
Contexte légal	Présenter les conditions réelles d'exercice du poste	Exiger des justificatifs médicaux à ce stade
Droits du candidat	Évoquer spontanément son handicap s'il le souhaite	Être contraint de révéler son état de santé

La **visite médicale d'embauche**, organisée après l'embauche par le médecin du travail, constitue le cadre approprié pour évaluer l'aptitude du salarié et déterminer précisément les aménagements nécessaires. L'employeur ne peut se substituer au médecin du travail dans cette évaluation.

Modalités pratiques

Lors de l'entretien d'embauche, l'employeur doit privilégier une **formulation neutre** telle que : "Ce poste implique [description des tâches et conditions]. Y aurait-il des aménagements particuliers qui vous permettraient d'exercer ces fonctions dans les meilleures conditions ?" Cette approche permet au candidat de signaler ses besoins sans être contraint de divulguer son handicap.

Si le candidat évoque spontanément son handicap ou exprime des besoins d'aménagement, l'employeur peut alors engager un **dialogue constructif** sur les mesures envisageables. Ce dialogue doit rester centré sur les solutions pratiques (équipements, accessibilité, organisation du temps de travail) sans explorer les aspects médicaux qui relèvent exclusivement du médecin du travail.

Étape	Action de l'employeur	Délai / Base légale
Entretien d'embauche	Présentation neutre des conditions de travail	Article L.251-2
Dialogue sur aménagements	Échange sur mesures pratiques envisageables (si candidat évoque besoin)	Article L.252-3
Après embauche	Organisation visite médicale d'embauche	Dès la prise de fonction
Mise en place aménagements	Collaboration avec médecin du travail et service Handicap ADEM	Article L.562-1

L'employeur peut solliciter l'**ADEM (service Handicap et Reclassement)** pour obtenir des conseils sur les aménagements possibles et les aides financières disponibles. Les aides de l'État peuvent couvrir la prise en charge des frais d'aménagement du poste de travail, l'acquisition d'équipements spécifiques et la participation au salaire dans certains cas.

La confidentialité des informations relatives au handicap doit être strictement respectée. Seules les personnes directement concernées par la mise en œuvre des aménagements (RH, manager direct, médecin du travail) peuvent être informées, et uniquement dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **former les recruteurs** aux principes de non-discrimination et aux techniques d'entretien inclusif. Cette formation doit sensibiliser aux questions interdites et aux bonnes pratiques pour aborder les besoins d'aménagement sans caractère discriminatoire.

L'employeur devrait systématiquement inclure dans ses offres d'emploi une mention indiquant que **l'entreprise est ouverte aux candidatures de personnes en situation de handicap** et qu'elle s'engage à étudier les aménagements raisonnables nécessaires. Cette mention encourage les candidats à se manifester spontanément et crée un climat de confiance.

La mise en place d'une **procédure interne standardisée** pour traiter les demandes d'aménagement garantit l'égalité de traitement et la traçabilité des démarches. Cette procédure doit prévoir les étapes du dialogue avec le candidat ou le salarié, la consultation du médecin du travail, la coordination avec l'[ADEM](#), et le suivi de la mise en œuvre.

L'employeur doit documenter toutes les démarches entreprises pour respecter l'obligation d'aménagement raisonnable, y compris les échanges avec le candidat, les consultations d'experts et les mesures effectivement mises en place. Cette documentation constitue une protection en cas de contentieux.

Il est conseillé de désigner un **réfèrent handicap** au sein de l'entreprise, particulièrement pour les structures de plus de 25 salariés soumises au quota d'emploi de travailleurs handicapés. Ce réfèrent facilite le dialogue avec les candidats et salariés, coordonne les aménagements et assure la liaison avec l'ADEM et les organismes spécialisés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.251-1</u>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap
Article <u>L.251-2</u>	Champ d'application : conditions d'accès à l'emploi, critères de sélection et recrutement
Article <u>L.252-3</u>	Obligation pour l'employeur de prendre des aménagements raisonnables sauf charge disproportionnée
Article <u>L.253-1</u>	Sanctions pénales : amende de 251 à 25.000 euros et emprisonnement de 8 jours à 2 ans
Article <u>L.562-1</u>	Mesures d'intégration et réintégration professionnelle des salariés handicapés (<u>ADEM</u>)
Article <u>L.562-3</u>	Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (quotas selon effectif entreprise)
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Convention ONU 2006	Convention relative aux droits des personnes handicapées (ratifiée par Luxembourg en 2011)

Le refus d'aménagements raisonnables, lorsqu'ils n'imposent pas une charge disproportionnée, peut constituer une discrimination indirecte sanctionnée pénalement. Le candidat évincé peut saisir le Centre pour l'égalité de traitement (CET) et les tribunaux du travail.

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.