

Quelles questions sont interdites lors du recrutement d'une personne handicapée au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois ne peut poser que des questions relatives aux **aptitudes professionnelles** nécessaires pour occuper le poste. Toute question sur la **nature du handicap**, son origine ou son traitement médical est interdite selon l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

Le candidat n'a **aucune obligation** de révéler spontanément son statut de salarié handicapé. Si l'employeur pose une question prohibée, le candidat peut **refuser de répondre ou mentir** sans risque de sanction ultérieure.

L'employeur peut uniquement aborder les **aménagements raisonnables** nécessaires après validation des compétences (accessibilité, équipements adaptés, horaires). Ces aménagements doivent être discutés de façon constructive, sans servir de base à un refus discriminatoire.

Les **sanctions pénales** pour discrimination sont de 8 jours à 2 ans d'emprisonnement et/ou 251€ à 25 000€ d'amende (article 455 du Code pénal). En cas de récidive sous 2 ans, les peines peuvent être doublées.

Définition

Les questions interdites lors du recrutement d'une personne handicapée sont toutes les interrogations portant sur la **nature, l'origine, l'évolution ou le traitement du handicap** qui n'ont pas de lien direct avec l'aptitude à occuper le poste. Le handicap figure parmi les critères de discrimination protégés par l'article [L.251-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Un **salarié handicapé** au sens de la loi luxembourgeoise est toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30%, reconnue par la Commission médicale de l'[ADEM](#) (article [L.561-1](#)). Cette reconnaissance administrative est distincte de la notion médicale de handicap et vise l'intégration professionnelle.

La **discrimination fondée sur le handicap** peut être directe (traitement moins favorable d'une personne handicapée) ou indirecte (critère apparemment neutre désavantageant les personnes handicapées). L'employeur ne peut refuser un candidat au motif de son handicap, sauf si celui-ci rend objectivement impossible l'exercice des fonctions essentielles du poste, même avec des aménagements raisonnables.

Le candidat handicapé conserve le **droit à la confidentialité** de son statut et de son état de santé. Il décide librement s'il révèle ou non son handicap lors du processus de recrutement.

Questions fréquentes

Le candidat handicapé doit-il révéler son statut lors de l'entretien d'embauche ?

Non, le candidat n'a aucune obligation de révéler spontanément son statut de salarié handicapé. Il conserve le droit à la confidentialité de son état de santé et décide librement s'il révèle ou non son handicap. Si l'employeur pose une question prohibée, le candidat peut refuser de répondre ou mentir sans risque de sanction ultérieure.

Quand l'employeur peut-il aborder la question des aménagements raisonnables ?

L'employeur peut uniquement aborder les aménagements raisonnables nécessaires après validation des compétences du candidat. Cette discussion doit être menée de façon constructive pour identifier les adaptations (accessibilité, équipements adaptés, horaires) qui permettront au candidat d'exercer pleinement ses fonctions, sans servir de base à un refus discriminatoire.

Quelles questions l'employeur peut-il poser lors du recrutement d'une personne handicapée au Luxembourg ?

L'employeur ne peut poser que des questions relatives aux aptitudes professionnelles nécessaires pour occuper le poste. Toute question sur la nature du handicap, son origine ou son traitement médical est interdite selon l'article L.251-1 du Code du travail. Les questions sur les capacités à effectuer les tâches essentielles du poste et les aménagements raisonnables (après validation des compétences) sont autorisées.

Quelles sont les sanctions en cas de discrimination lors du recrutement d'une personne handicapée ?

Les sanctions pénales pour discrimination sont de 8 jours à 2 ans d'emprisonnement et/ou 251€ à 25 000€ d'amende selon l'article 455 du Code pénal. En cas de récidive sous 2 ans, les peines peuvent être doublées. Le candidat victime peut également saisir le Centre pour l'Égalité de Traitement ou engager une action civile.

Conditions d'exercice

Type de question	Interdite	Autorisée
Nature du handicap	"Quelle est votre pathologie ?" "De quel handicap souffrez-vous exactement ?"	? Interdites : questions sur le diagnostic médical
Origine du handicap	"Comment avez-vous acquis votre handicap ?" "Est-ce héréditaire ?"	? Interdites : questions sur l'étiologie
Traitement médical	"Quel traitement suivez-vous ?" "Prenez-vous des médicaments ?"	? Interdites : questions sur le suivi médical
Reconnaissance administrative	"Avez-vous le statut de salarié handicapé <u>ADEM</u> ?" (avant validation compétences)	? Interdite tant que les compétences ne sont pas validées
Capacité de travail	"Pouvez-vous effectuer [tâche essentielle du poste] ?"	? Autorisée : question sur aptitude professionnelle réelle
Aménagements raisonnables	"De quels aménagements auriez-vous besoin pour ce poste ?" (après validation compétences)	? Autorisée : discussion constructive sur adaptation du poste
Accessibilité	"Nos locaux sont au 3ème étage sans ascenseur, cela pose-t-il problème ?"	? Autorisée : information factuelle sur contraintes physiques du lieu
Équipements adaptés	"Auriez-vous besoin d'équipements spécifiques ?" (après validation compétences)	? Autorisée : identification besoins matériels

Obligations de confidentialité : L'employeur doit garantir la **confidentialité absolue** des informations relatives au handicap qu'un candidat pourrait choisir de partager. Ces informations ne peuvent être transmises qu'aux personnes strictement nécessaires (médecin du travail, référent handicap).

Principe clé : Le recrutement doit être basé **exclusivement sur les compétences, l'expérience et l'aptitude à exercer les fonctions essentielles du poste**. Le handicap ne peut jamais constituer un critère de sélection, ni positif (recrutement uniquement pour respecter les quotas) ni négatif (refus discriminatoire).

Modalités pratiques

Déroulement de l'entretien d'embauche : L'entretien doit se concentrer sur l'évaluation des **compétences professionnelles** (savoir-faire et savoir-être) sans jamais interroger le candidat sur son handicap. Le recruteur évalue uniquement l'aptitude à exercer les missions essentielles du poste, comme pour tout autre candidat.

Discussion sur les aménagements : Ce n'est qu'**après validation des compétences** que l'employeur peut aborder la question des aménagements raisonnables éventuellement nécessaires. Cette discussion doit être menée de façon constructive, pour identifier les adaptations qui permettront au candidat d'exercer pleinement ses fonctions.

Étape du recrutement	Actions de l'employeur	Obligations légales
Rédaction de l'offre	Définir missions et exigences essentielles du poste	Offre non discriminatoire, accessible aux personnes handicapées
Présélection des CV	Évaluer uniquement compétences et expérience	Aucune élimination fondée sur le handicap
Entretien d'embauche	Poser questions sur aptitudes professionnelles uniquement	Respecter confidentialité, aucune question sur nature du handicap
Validation compétences	Décider selon critères objectifs professionnels	Décision basée uniquement sur capacité à occuper le poste
Discussion aménagements	Identifier besoins d'adaptation (si candidat retenu)	Obligation d'aménagements raisonnables (art. L.562-1)
Visite médicale	Organiser visite médicale de pré-embauche	Médecin du travail évalue aptitude au poste spécifique

Aménagements raisonnables obligatoires : Selon l'article [L.562-1](#) paragraphe (5), l'employeur doit prendre les **mesures appropriées** pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi et de l'exercer, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée. La charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée par les aides de l'État.

Aides disponibles pour l'employeur :

Type d'aide	Montant/Modalités	Base légale
Participation au salaire	40% à 100% du salaire brut (charges patronales incluses)	Article L.562-8
Aménagement poste de travail	Prise en charge frais d'accessibilité et équipements adaptés	Article L.562-1(4)
Formation et rééducation	Prise en charge par l'État des frais de formation spécifique	Article L.562-9
Assistance à l'inclusion	Service d'accompagnement agréé financé par l'État	Articles L.553-1 à L.553-4

Recours en cas de discrimination : Le candidat victime peut saisir le Centre pour l'Égalité de Traitement, déposer une plainte pénale ou engager une action civile devant le Conseil de Prud'hommes. La **preuve par comparaison** est admise : il suffit de démontrer qu'un profil similaire sans handicap n'a pas été écarté.

Pratiques et recommandations

Pour les candidats : Préparez-vous en amont en connaissant vos droits. Si une question prohibée est posée, vous pouvez poliment refuser de répondre en expliquant que cette information relève de votre vie privée, ou réorienter la discussion sur vos compétences professionnelles. Notez précisément les questions discriminatoires posées, les circonstances et la date pour constituer un dossier solide si nécessaire.

Pour les employeurs : Concentrez vos questions sur les compétences, l'expérience professionnelle, les motivations, la disponibilité et les prétentions salariales du candidat. Formez vos recruteurs aux questions autorisées et sensibilisez-les aux risques juridiques. Utilisez des grilles d'évaluation objectives basées uniquement sur des critères professionnels pour justifier vos décisions de recrutement.

Points de vigilance : Même posées avec sympathie ou curiosité bienveillante, les questions sur l'origine, la religion, la situation familiale ou l'âge restent interdites. L'intention du recruteur n'exonère pas de la responsabilité juridique. Les questions indirectes sont également prohibées.

Bonnes pratiques RH : Rédigez des offres d'emploi neutres sans mention d'âge, de sexe ou d'autres critères discriminatoires. Adoptez le **CV anonyme** pour la présélection initiale afin d'éliminer les biais inconscients. Documentez systématiquement les critères objectifs de sélection pour chaque candidature rejetée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.251-1 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination fondée sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance à une nationalité, race ou ethnie
Article L.251-2 du Code du travail	Champ d'application incluant les conditions d'accès à l'emploi et critères de recrutement
Article L.252-3 du Code du travail	Mesures spécifiques pour personnes handicapées et obligation d'aménagements raisonnables
Article L.253-1 du Code du travail	Protection contre les représailles pour plainte de discrimination
Article L.561-1 du Code du travail	Définition du salarié handicapé (diminution capacité de travail d'au moins 30%)
Article L.562-1 du Code du travail	Obligation d'aménagements raisonnables pour permettre l'accès et l'exercice de l'emploi
Article L.562-8 du Code du travail	Participation de l'État au salaire (40% à 100%)
Article L.562-9 du Code du travail	Prise en charge des frais de formation et rééducation
Article 454 du Code pénal	Définition de la discrimination
Article 455 du Code pénal	Sanctions pénales : 8 jours à 2 ans d'emprisonnement et/ou 251€ à 25 000€ d'amende (doublement en cas de récidive sous 2 ans)

Le Luxembourg protège contre toute discrimination fondée sur le handicap lors du recrutement. Les recruteurs doivent connaître cette législation pour éviter des sanctions pénales sévères et respecter les droits fondamentaux des candidats handicapés.

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.