

Accès prioritaire à la formation pour les travailleurs handicapés au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les salariés en situation de handicap ne bénéficient pas d'un **accès prioritaire spécifique** à la formation professionnelle par rapport aux autres salariés. Cependant, l'employeur a l'obligation légale de prendre des **mesures appropriées** pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à la formation, conformément à l'article [L.562-1\(5\)](#) du Code du travail.

Ces mesures peuvent inclure l'adaptation des **modalités pédagogiques**, la prise en charge des frais supplémentaires, l'aménagement des **horaires** ou des supports de formation. L'employeur ne peut refuser l'accès à la formation que si les adaptations nécessaires imposent une **charge disproportionnée**, non compensée par les aides publiques disponibles. Le refus injustifié d'adapter la formation constitue une discrimination prohibée par l'article [L.251-1](#) du Code du travail, susceptible d'être contestée devant le tribunal du travail.

Définition

Un **salarié handicapé** au Luxembourg est défini par l'article [L.561-1](#) du Code du travail comme toute personne présentant une **diminution de sa capacité de travail de 30% au moins**, reconnue par la Commission médicale compétente et apte à exercer un emploi salarié sur le marché ordinaire ou en atelier protégé.

Les **mesures appropriées** désignent les adaptations raisonnables que l'employeur doit mettre en œuvre pour permettre au salarié handicapé d'accéder à la formation, de l'exercer ou d'y progresser, sans que cela impose une **charge disproportionnée** à l'entreprise.

Conditions d'exercice

L'obligation d'adaptation s'applique à tous les salariés reconnus handicapés, indépendamment de leur ancienneté, type de contrat ou secteur d'activité. L'employeur évalue les besoins spécifiques du salarié et met en place les adaptations nécessaires, en tenant compte des aides publiques disponibles.

| Critère | Contenu |
|----------------------------------|--|
| Reconnaissance officielle | Statut de salarié handicapé reconnu par la Commission médicale |
| Aptitude | Capacité à suivre une formation professionnelle |
| Proportionnalité | Adaptations proportionnelles à la taille et aux ressources de l'entreprise |
| Aides publiques | Participation de l'État aux frais (art. <u>L.562-1§4</u>) — à déduire avant d'invoquer la charge disproportionnée |

Modalités pratiques

L'employeur doit évaluer les besoins d'adaptation en concertation avec le salarié et, si nécessaire, avec le Service des salariés handicapés de l'ADEM.

| Action | Contenu |
|------------------------------------|---|
| Évaluation des besoins | Identification des adaptations en concertation avec le salarié et l' <u>ADEM</u> |
| Supports pédagogiques | Braille, gros caractères, supports numériques adaptés |
| Horaires | Aménagement des horaires de formation selon les contraintes médicales |
| Équipements spécialisés | Mise à disposition si nécessaire |
| Interprétariat | Accompagnement par interprète en langue des signes |
| Formation individualisée | Formation sur mesure si justifiée par le handicap |
| Procédure de demande d'aide | Saisine de l' <u>ADEM</u> , constitution du dossier, accord de financement avant engagement des frais |

Pratiques et recommandations

Intégrer les besoins des salariés handicapés dans le plan de formation annuel et développer des partenariats avec des organismes spécialisés dans l'accessibilité. Former les managers aux bonnes pratiques d'inclusion et **documenter systématiquement** les adaptations mises en place pour prévenir les contentieux.

Les salariés handicapés ont intérêt à **faire valoir officiellement leur statut** auprès de l'employeur, à communiquer proactivement sur leurs besoins spécifiques de formation, et à s'appuyer sur le Service des salariés handicapés de l'ADEM pour l'accompagnement.

Créer un référent handicap dans l'entreprise, anticiper les besoins lors des entretiens professionnels, et évaluer régulièrement l'efficacité des adaptations mises en place constituent des bonnes pratiques RH pour garantir une inclusion durable.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. L.561-1 | Définition du salarié handicapé (diminution capacité de travail ? 30%) |
| Art. L.562-1(5) | Obligation de mesures appropriées pour l'accès à la formation |
| Art. L.562-1(4) | Participation de l'État aux frais d'adaptation et d'équipement |
| Art. L.251-1 et L.251-2 | Principe de non-discrimination |
| Loi modifiée du 12 septembre 2003 | Personnes handicapées |
| Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 | Application de l'article L.562-1(4) — aide publique aux adaptations |

L'obligation d'adaptation constitue un **droit effectif** à la formation adaptée. Le refus non justifié par une charge disproportionnée peut faire l'objet d'un recours auprès de l'Inspection du travail et des mines ou des juridictions compétentes pour discrimination.

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.