

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.

Questions fréquentes

Comment l'ADEM accompagne-t-elle la formation adaptée ?

Le Service des salariés handicapés de l'ADEM accompagne l'évaluation des besoins, la constitution du dossier d'aide et l'accord de financement avant engagement des frais. Le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 encadre l'application de l'article [L. 562-1\(4\)](#).

L'employeur peut-il refuser ces adaptations ?

Uniquement si elles imposent une charge disproportionnée non compensée par les aides publiques disponibles. L'article [L. 562-1\(4\)](#) prévoit la participation de l'État aux frais d'adaptation. Cette aide doit être déduite avant d'invoquer la charge disproportionnée.

Quelle est la définition légale du salarié handicapé ?

L'article [L. 561-1](#) le définit 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.

Quelles adaptations l'employeur doit-il prévoir ?

Adaptation des modalités pédagogiques (braille, gros caractères, supports numériques), aménagement des horaires, mise à disposition d'équipements spécialisés, accompagnement par interprète en langue des signes, formation individualisée si justifiée par le handicap.

Quels recours en cas de refus discriminatoire ?

Le refus non justifié par une charge disproportionnée constitue une discrimination prohibée par l'article L. 251-1. Le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM), le Centre pour l'égalité de traitement, ou le tribunal du travail compétent.

Y a-t-il un accès prioritaire à la formation pour les travailleurs handicapés au Luxembourg ?

Non, pas d'accès prioritaire spécifique. L'employeur a toutefois l'obligation légale de prendre des mesures appropriées pour permettre l'accès à la formation, conformément à l'article L. 562-1(5) du Code du travail luxembourgeois. Le refus injustifié constitue une discrimination.

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.