

Les salariés en situation de handicap ont-ils un accès prioritaire à la formation ?

Réponse courte

Les salariés en **situation de handicap** bénéficient d'un **accès prioritaire** à la formation professionnelle au Luxembourg. L'employeur doit garantir l'égalité d'accès et prendre toutes les mesures appropriées pour adapter les actions de formation aux besoins spécifiques de ces salariés, conformément aux articles [L.562-1](#) et suivants du Code du travail et au principe de **non-discrimination** prévu par l'article [L.251-1](#).

Cette priorité se traduit par une **évaluation individualisée** des besoins, une inscription prioritaire sur les formations pertinentes, et la mise en place d'adaptations nécessaires (supports, horaires, accessibilité, etc.). L'absence de respect de cette priorité peut être considérée comme une discrimination et engager la responsabilité de l'employeur.

Définition

Au Luxembourg, le **salarié en situation de handicap** est une personne reconnue comme telle par la **Commission médicale** instituée auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi ([ADEM](#)), conformément à l'article [L.562-1](#) du Code du travail. Cette reconnaissance ouvre droit à des mesures spécifiques d'intégration et d'adaptation dans l'emploi, y compris en matière de **formation professionnelle**. La formation professionnelle désigne l'ensemble des actions permettant au salarié d'acquérir, de maintenir ou d'adapter ses compétences professionnelles, qu'il s'agisse de formation initiale, continue ou d'adaptation au poste de travail.

Questions fréquentes

Comment documenter les démarches d'inclusion en matière de formation pour les salariés handicapés ?

Il est essentiel de documenter les démarches entreprises et de conserver la traçabilité des adaptations mises en œuvre pour pouvoir justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige. L'implication du salarié dans la définition de son parcours de formation favorise l'efficacité des mesures et contribue à la prévention des discriminations.

Comment identifier les besoins en formation des salariés en situation de handicap ?

L'évaluation doit être réalisée de façon individualisée, en concertation avec le service de santé au travail et, le cas échéant, l'[ADEM](#). L'employeur doit veiller à ce que les salariés handicapés soient informés de l'offre de formation et puissent exprimer leurs besoins lors des entretiens professionnels.

Les salariés en situation de handicap ont-ils un accès prioritaire à la formation professionnelle au Luxembourg ?

Oui, les salariés en situation de handicap bénéficient d'un accès prioritaire à la formation professionnelle conformément aux articles [L.562-1](#) et suivants du Code du travail. L'employeur doit garantir l'égalité d'accès et prendre toutes les mesures appropriées pour adapter les actions de formation à leurs besoins spécifiques.

Quelles adaptations l'employeur doit-il prévoir pour les salariés handicapés lors des formations ?

L'employeur doit assurer l'accessibilité physique des locaux, fournir des supports adaptés, ajuster les horaires et faire appel si nécessaire à des formateurs spécialisés. Ces aménagements raisonnables s'appliquent également à la formation, sous réserve qu'ils ne constituent pas une charge disproportionnée pour l'entreprise.

Quelles sont les conséquences d'un manquement à l'obligation d'accès prioritaire à la formation pour les travailleurs handicapés ?

L'absence de mise en œuvre effective de l'accès prioritaire peut être considérée comme une discrimination et engager la responsabilité civile, voire pénale, de l'employeur. La jurisprudence luxembourgeoise retient qu'une absence de mesures d'adaptation peut constituer une discrimination au sens de l'article L.251-1 du Code du travail.

Conditions d'exercice

Les conditions encadrant l'accès prioritaire à la formation pour les salariés en situation de handicap sont les suivantes.

Condition	Détail
Fondement légal	Art. L.562-1 et s. du Code du travail : mesures de formation, d'intégration et d'adaptation professionnelle pour travailleurs handicapés
Adaptation des contenus	L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour adapter les modalités pédagogiques ou les supports
Aménagement raisonnable	S'applique également à la formation, sous réserve qu'il ne constitue pas une charge disproportionnée
Reconnaissance du handicap	La Commission médicale de l' ADEM statue sur la reconnaissance (art. L.562-1)

Modalités pratiques

Les mesures pratiques à mettre en œuvre pour garantir l'accès prioritaire à la formation sont les suivantes.

Mesure	Détail
Évaluation individualisée des besoins	En concertation avec le service de santé au travail et, le cas échéant, l' ADEM
Inscription prioritaire	Sur les formations pertinentes, en particulier celles nécessaires à l'adaptation au poste ou à l'évolution professionnelle
Adaptations	Accessibilité physique des locaux, supports adaptés, ajustement des horaires, formateurs spécialisés
Information du salarié	L'employeur veille à ce que les salariés handicapés soient informés de l'offre de formation et puissent exprimer leurs besoins lors de l'entretien professionnel

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **formaliser**, dans leur politique interne, la priorité d'accès à la formation pour les salariés en situation de handicap, en s'appuyant sur une procédure claire d'identification des besoins et de suivi des actions réalisées. La **collaboration** avec le service de santé au travail, l'**ADEM** et les organismes de formation spécialisés permet d'optimiser l'adéquation des formations proposées.

Il convient de **documenter** les démarches entreprises et de conserver la traçabilité des adaptations mises en œuvre, afin de pouvoir justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige. L'**implication** du salarié dans la définition de son parcours de formation favorise l'efficacité des mesures prises et contribue à la prévention des discriminations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.562-1</u> et s. du Code du travail	Emploi des personnes handicapées — mesures d'orientation, de formation et d'intégration professionnelle
Livre V du Code du travail	Dispositions générales sur la formation professionnelle
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Jurisprudence luxembourgeoise	Absence de mesures d'adaptation pouvant constituer une discrimination

L'absence de mise en œuvre effective de l'accès prioritaire à la formation pour les salariés en situation de handicap peut engager la responsabilité de l'employeur et donner lieu à des sanctions civiles, voire pénales, en cas de discrimination avérée.

Voir aussi

- [L'employeur peut-il restreindre l'accès à certaines formations selon le profil ?](#)
- [Quels critères pour garantir l'équité dans l'accès à la formation ?](#)
- [Égalité d'accès à la formation pour les salariés à temps partiel](#)
- [Comment inclure les salariés à temps partiel dans les dispositifs de formation ?](#)
- [Droits spécifiques à la formation selon le profil du salarié](#)

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.