

# Quelles sont les obligations d'emploi de personnes handicapées au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, les employeurs du secteur privé occupant au moins **25 salariés en équivalent temps plein** sont soumis à une **obligation d'emploi progressive** de travailleurs reconnus handicapés. Les quotas diffèrent selon la taille de l'entreprise : au moins **1 salarié handicapé** pour les entreprises de 25 à 49 salariés, **2% de l'effectif** pour celles de 50 à 299 salariés, et **4% de l'effectif** pour les entreprises de 300 salariés et plus. Le secteur public (État, communes, établissements publics) est quant à lui tenu d'employer **5% de salariés handicapés** dans son effectif total.

Le non-respect de ces quotas entraîne le paiement d'une **taxe de compensation mensuelle** équivalant à **50% du salaire social minimum** par poste non pourvu, versée au Trésor public. Cette taxe ne dispense pas l'employeur de son obligation d'emploi. Seuls les travailleurs disposant d'une **reconnaissance officielle** délivrée par la Commission médicale compétente sont comptabilisés pour le respect du quota.

## Définition

Un **travailleur handicapé** (ou salarié handicapé) au Luxembourg est une personne reconnue comme telle par la **Commission médicale** instituée auprès de l'**ADEM**, conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées. Cette reconnaissance s'applique aux personnes présentant une **diminution de leur capacité de travail d'au moins 30%**, survenue suite à un accident de travail, un événement de guerre, une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience.

Le statut de travailleur handicapé ouvre droit à des **mesures d'insertion professionnelle**, incluant l'accompagnement, l'adaptation de poste, des aides financières et une protection contre la discrimination. La reconnaissance est valable pour les ressortissants luxembourgeois, européens, suisses, apatrides, réfugiés et ressortissants de pays tiers disposant d'un droit de séjour et domiciliés au Luxembourg.

## Questions fréquentes

### Comment obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé au Luxembourg ?

La reconnaissance de travailleur handicapé est délivrée par la Commission médicale instituée auprès de l'ADEM. Elle s'applique aux personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30%, suite à un accident, une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, ou des difficultés psychosociales.

### Que risque un employeur qui ne respecte pas les quotas d'emploi de personnes handicapées ?

L'employeur du secteur privé doit payer une taxe de compensation mensuelle équivalant à 50% du salaire social minimum (environ 1.366,84 euros en 2025) par poste non pourvu, versée au Trésor public. Cette taxe ne dispense pas de l'obligation d'emploi et peut s'accompagner d'amendes administratives jusqu'à 25.000 euros.

## Quelles entreprises sont soumises à l'obligation d'emploi de personnes handicapées ?

L'obligation d'emploi s'applique aux employeurs du secteur privé occupant au moins 25 salariés en équivalent temps plein, ainsi qu'à tous les employeurs du secteur public (État, communes, établissements publics). L'effectif se calcule sur la base de l'effectif moyen annuel, tous contrats confondus.

## Quels sont les quotas d'emploi obligatoires pour les personnes handicapées au Luxembourg ?

Au Luxembourg, les quotas d'emploi varient selon le secteur et la taille de l'entreprise. Dans le secteur privé : 1 salarié handicapé minimum pour 25-49 salariés, 2% de l'effectif pour 50-299 salariés, et 4% pour 300 salariés et plus. Le secteur public doit employer 5% de salariés handicapés dans son effectif total.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'emploi s'applique différemment selon le secteur et la taille de l'entreprise, conformément à l'**article L.562-3 du Code du travail** :

**Secteur public** (État, communes, établissements publics, CFL) :

- Obligation d'employer **5% de l'effectif total** en salariés handicapés reconnus
- Calcul sur le personnel occupé en qualité de fonctionnaires ou salariés
- Possibilité de dérogations aux conditions générales de formation

**Secteur privé** (entreprises de 25 salariés et plus) :

- **25 à 49 salariés** : au moins **1 salarié handicapé** à temps plein
- **50 à 299 salariés** : au moins **2% de l'effectif** en salariés handicapés
- **300 salariés et plus** : au moins **4% de l'effectif** en salariés handicapés

L'effectif de référence s'apprécie sur la base de l'**effectif moyen annuel**, tous contrats confondus (CDI, CDD, temps partiel). Pour les entreprises à établissements multiples, l'obligation s'applique pour chaque établissement pris isolément. Les chiffres atteignant et dépassant la moitié sont arrondis vers le haut. L'obligation ne s'applique que si l'**ADEM se trouve saisie de demandes d'emploi** en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

## Modalités pratiques

L'employeur doit **déclarer annuellement à l'ADEM** (Agence pour le développement de l'emploi) les postes devenus vacants et les emplois à occuper par des personnes handicapées, conformément à l'**article L.562-4** du Code du travail. L'assignation d'un poste de salarié handicapé doit se faire en collaboration avec le **Service Handicap et reclassement professionnel de l'ADEM**.

En cas de non-respect du quota, l'employeur du secteur privé est redevable d'une **taxe de compensation** équivalant à **50% du salaire social minimum** (soit environ **1 351,87 euros mensuels**), versée chaque mois au **Trésor public** pour chaque salarié handicapé non embauché, conformément à l'**article L.562-5**. Cette taxe est due aussi longtemps que dure le refus et ne dispense pas de l'obligation d'emploi permanente.

Les employeurs peuvent bénéficier d'**aides de l'État** pour faciliter l'embauche :

- **Participation au salaire** de 40% à 100% (incluant charges sociales patronales), calculée selon la perte de rendement
- **Prise en charge des frais** de formation, rééducation, aménagement de poste et transport
- **Exemption de la part patronale** des charges de sécurité sociale si le nombre de salariés handicapés dépasse le quota obligatoire

L'employeur doit garantir que le **salaire du travailleur handicapé** respecte les dispositions légales et conventionnelles applicables, sans déduction des rentes accidents éventuellement perçues.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'**intégrer la question du handicap** dans la politique RH globale de l'entreprise en anticipant la gestion des quotas. La désignation d'un **référént handicap**, la sensibilisation des équipes managériales et l'adaptation des processus de recrutement facilitent le respect des obligations légales et améliorent l'inclusion professionnelle.

L'employeur doit **collaborer étroitement avec l'ADEM** pour identifier des candidats correspondant aux besoins de l'entreprise, bénéficier d'un accompagnement dans l'intégration et solliciter les aides financières disponibles. Il est essentiel de **documenter toutes les démarches** entreprises (offres d'emploi publiées, contacts avec l'ADEM, adaptations proposées, refus de candidats) afin de justifier la bonne foi en cas de contrôle ou de contentieux.

La **confidentialité des informations médicales** doit être garantie conformément au RGPD et à la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement. Les données relatives au handicap sont considérées comme sensibles et nécessitent des mesures de protection renforcées. L'employeur doit assurer le **principe de non-discrimination** dans toutes les étapes du recrutement et de la gestion du personnel.

L'accompagnement des salariés handicapés doit être **individualisé**, en lien avec le médecin du travail, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, et le Service Handicap de l'ADEM. L'adaptation du poste de travail, des horaires et de l'environnement professionnel doit être envisagée dès l'embauche.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
Articles <a href="#">L.561-1</a> à <a href="#">L.561-3</a>	Définition de la qualité de salarié handicapé et procédure de reconnaissance
Articles <a href="#">L.562-1</a> à <a href="#">L.562-9</a>	Obligations d'emploi, quotas progressifs, aides financières et sanctions
Article <a href="#">L.562-3</a>	Quotas d'emploi par secteur et taille d'entreprise
Article <a href="#">L.562-4</a>	Déclaration des postes vacants à l' <a href="#">ADEM</a>
Article <a href="#">L.562-5</a>	Taxe de compensation en cas de non-respect (50% SSM)
Article <a href="#">L.562-8</a>	Participation de l'État au salaire (40-100%)
Article <a href="#">L.233-4</a>	Congé supplémentaire de 6 jours ouvrables pour salariés handicapés
Article <a href="#">L.241-1</a>	Égalité de traitement et non-discrimination
<b>Loi modifiée du 12 septembre 2003</b>	Relative aux personnes handicapées (reconnaissance, droits, insertion)
<b>Loi du 28 novembre 2006</b>	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
<b>Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004</b>	Exécution des mesures d'intégration professionnelle (article <a href="#">L.562-1</a> )
<b>Circulaires et instructions de l'<a href="#">ADEM</a></b>	Modalités pratiques d'application et procédures d'accompagnement

Le non-respect des quotas d'emploi expose l'employeur à des **sanctions financières récurrentes** et à un risque de contentieux en matière de discrimination. Selon les statistiques officielles de 2024, plus de 80% des entreprises luxembourgeoises du secteur privé ne respectent pas leurs quotas légaux, ce qui souligne l'importance d'une approche proactive.

Les données de l'[ADEM](#) (septembre 2022) montrent que 30% des travailleurs handicapés reconnus sont en recherche d'emploi. L'État luxembourgeois a fait de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées une priorité gouvernementale, avec pour objectif de ramener ce taux à 5%.

Il est impératif de tenir à jour la **documentation RH** relative aux démarches d'intégration, de garantir la **traçabilité** des actions menées et de solliciter l'accompagnement de l'[ADEM](#) dès le début du processus de recrutement. L'absence de déclaration ou le défaut de paiement de la taxe compensatoire expose à une amende administrative pouvant atteindre **25.000 euros**.

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.