

Salarié handicapé : quel est le statut au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **statut de salarié handicapé** est reconnu au Luxembourg aux personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins **30%** suite à un accident de travail, des événements de guerre ou une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique.

La reconnaissance est accordée par la **Commission médicale** de l'ADEM, après examen du dossier médical. Ce statut ouvre droit à des **mesures d'intégration professionnelle**, des **aides financières** pour l'employeur, et impose des **obligations d'emploi** aux entreprises selon leur taille.

Les entreprises de **25 à 49 salariés** doivent employer au moins un travailleur handicapé, celles de **50 à 299 salariés** au moins **2%** de l'effectif, et celles de **300 salariés et plus** au moins **4%**. Le non-respect entraîne une taxe compensatoire mensuelle.

Définition

Le statut de salarié handicapé est une reconnaissance officielle accordée aux personnes dont la capacité de travail est réduite d'au moins 30% en raison d'une déficience ou d'un accident, et qui restent aptes à exercer un emploi sur le marché du travail ordinaire ou en atelier protégé.

Cette reconnaissance est délivrée par la Commission médicale du Service Handicap et Reclassement Professionnel (SHRP) de l'ADEM. Le statut vise à faciliter l'insertion professionnelle par des mesures d'accompagnement, d'adaptation du poste et de soutien financier.

Questions fréquentes

Qu'est-ce que le statut de salarié handicapé au Luxembourg ?

Le statut de salarié handicapé est une reconnaissance officielle accordée aux personnes dont la capacité de travail est réduite d'au moins 30% en raison d'une déficience ou d'un accident, et qui restent aptes à exercer un emploi. Cette reconnaissance est délivrée par la Commission médicale de l'ADEM et ouvre droit à des mesures d'intégration professionnelle et des aides financières.

Quelles aides financières l'employeur peut-il recevoir en embauchant un salarié handicapé ?

L'employeur peut bénéficier d'une participation de l'État au salaire fixée entre 40% et 100% du salaire versé (charges patronales incluses), selon la perte de rendement. Les frais d'aménagement du poste de travail peuvent également être pris en charge par l'État, et l'employeur qui dépasse son quota bénéficie de l'exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale.

Quelles sont les obligations d'emploi des entreprises pour les travailleurs handicapés ?

Les entreprises de 25 à 49 salariés doivent employer au moins un travailleur handicapé, celles de 50 à 299 salariés au moins 2% de l'effectif, et celles de 300 salariés et plus au moins 4%. Le non-respect entraîne une taxe compensatoire mensuelle de 50% du salaire social minimum par poste non pourvu.

Qui peut obtenir le statut de salarié handicapé au Luxembourg ?

Peuvent obtenir ce statut les personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30% suite à un accident de travail, des événements de guerre ou une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique. La demande doit être adressée à la Commission médicale de l'ADEM avec un dossier médical détaillé.

Conditions d'exercice

Pour obtenir le statut, le demandeur doit adresser une demande écrite à la **Commission médicale de l'ADEM**, accompagnée d'un dossier médical détaillé. La Commission médicale évalue la réduction de capacité et prend la décision de reconnaissance dans un délai de deux mois. Après reconnaissance, la personne est inscrite au service des salariés handicapés de l'ADEM.

La **Commission d'orientation et de reclassement professionnel** décide ensuite de l'orientation vers le marché ordinaire ou un atelier protégé. Le statut peut être accordé pour une durée déterminée et fait l'objet d'exams périodiques. La demande peut être révisée en cas de changement fondamental de la situation.

Modalités pratiques

L'employeur qui embauche un salarié handicapé peut bénéficier d'une **participation de l'État au salaire**, fixée entre 40% et 100% du salaire versé (incluant les charges patronales), selon la perte de rendement. Cette participation est accordée par le directeur de l'ADEM sur avis de la Commission d'orientation.

L'employeur doit adapter le poste de travail aux capacités du salarié, en collaboration avec le médecin du travail. Les frais d'aménagement (équipements, accès, formation) peuvent être pris en charge par l'État.

Le salarié handicapé perçoit le même salaire que tout autre salarié pour un poste équivalent, les rentes accidents ne pouvant être déduites. L'employeur doit déclarer les postes vacants réservés aux salariés handicapés à l'ADEM au moins 3 jours avant toute publication.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de contacter le **Service Handicap et Reclassement Professionnel** de l'ADEM dès le projet de recrutement pour identifier les aides disponibles. L'employeur doit sensibiliser les équipes à l'inclusion et collaborer étroitement avec le médecin du travail pour définir les aménagements nécessaires.

La confidentialité des données médicales doit être strictement respectée conformément au RGPD. Toutes les démarches d'adaptation doivent être documentées pour assurer la traçabilité. Les entreprises soumises aux quotas d'emploi doivent anticiper leurs obligations pour éviter la taxe compensatoire. Il est conseillé de valoriser les compétences du salarié handicapé et d'assurer un suivi régulier de son intégration.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.561-1</u> à <u>L.561-7</u> du Code du travail	Qualité de salarié handicapé, demandes de reconnaissance, Commission médicale, Commission d'orientation, recours
Articles <u>L.562-1</u> à <u>L.562-9</u> du Code du travail	Intégration professionnelle, obligations d'emploi, participation au salaire, mesures d'accompagnement
Articles <u>L.563-1</u> à <u>L.563-10</u> du Code du travail	Ateliers protégés, agrément, organisation
Articles <u>L.564-1</u> à <u>L.564-4</u> du Code du travail	Commissions (Commission médicale, Commission d'orientation)
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Relative aux personnes handicapées
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Exécution de la loi du 12 septembre 2003

Le respect des quotas d'emploi est contrôlé par l'ADEM. Toute entreprise ne respectant pas ses obligations verse une taxe compensatoire mensuelle de **50% du salaire social minimum** par poste non pourvu, aussi longtemps que dure le manquement. L'employeur qui emploie plus de salariés handicapés que son quota bénéficie de l'exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale, prise en charge par l'État.

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.