

# Quelles aides financières pour embaucher un salarié reconnu handicapé ?

## Réponse courte

L'État luxembourgeois propose plusieurs aides financières pour encourager l'embauche de salariés bénéficiant de la **reconnaissance de la qualité de salarié handicapé**. La principale aide est une **participation au salaire** comprise entre 30 % et 100 % du salaire brut (charges patronales incluses), calculée selon la perte de rendement du salarié évaluée par l'ADEM via une analyse MELBA. Le taux minimum de 30 % est accessible directement sans analyse préalable.

L'employeur peut également obtenir une **prise en charge des frais d'aménagement** du poste de travail et des accès, un **financement intégral des formations** adaptées, un **remboursement des frais de transport** spécifiques, ainsi qu'une **mise à disposition d'équipements professionnels** adaptés. Ces aides compensent les surcoûts liés au handicap et facilitent l'inclusion durable sur le marché du travail.

Pour les employeurs dépassant leur quota obligatoire d'emploi de personnes handicapées, l'État accorde une **exonération de la part patronale des cotisations sociales** pour les postes excédentaires. L'employeur bénéficie également du **remboursement de l'indemnité journalière** correspondant aux 6 jours de congé supplémentaire légaux auxquels a droit chaque salarié handicapé, proratisés pour les temps partiels.

Les quotas varient selon la taille : 5 % pour le secteur public, au moins 1 salarié pour 25+ employés, 2 % pour 50+ employés, et 4 % pour 300+ employés. Le non-respect entraîne une taxe mensuelle de 50 % du salaire social minimum par poste manquant.

## Définition

La **reconnaissance de la qualité de salarié handicapé** est délivrée par la Commission médicale de l'ADEM aux personnes présentant une **diminution d'au moins 30 % de leur capacité de travail**, consécutive à un handicap physique, mental, sensoriel, psychique ou à des événements spécifiques. Cette reconnaissance ouvre droit à des mesures d'accompagnement professionnel et à des aides financières destinées à compenser les surcoûts liés à l'emploi de ces personnes et à favoriser leur intégration durable sur le marché du travail ordinaire.

Les aides publiques visent à soutenir les employeurs dans leur démarche d'inclusion professionnelle en compensant notamment les éventuelles pertes de rendement, les coûts d'adaptation des postes de travail et les besoins de formation spécifique. Elles s'inscrivent dans la politique luxembourgeoise d'égalité des chances et de non-discrimination.

## Questions fréquentes

### Comment obtenir une participation au salaire pour un employé handicapé ?

L'employeur doit s'adresser au Service Handicap et Reclassement professionnel de l'ADEM avec le contrat de travail, la décision de reconnaissance du handicap et l'autorisation écrite du salarié. Un taux minimum de 30% est accordé directement, un taux supérieur nécessite une analyse MELBA après fiche d'aptitude du médecin du travail.

### Quelles sont les aides financières disponibles pour embaucher un salarié handicapé au Luxembourg ?

L'État luxembourgeois propose plusieurs aides : une participation au salaire de 30% à 100% du salaire brut (charges patronales incluses), la prise en charge des frais d'aménagement du poste de travail, le financement intégral des formations adaptées, le remboursement des frais de transport spécifiques, et une exonération de cotisations sociales pour les postes dépassant le quota obligatoire.

### Quels sont les quotas d'emploi obligatoires pour les salariés handicapés ?

Le secteur public doit employer 5% de salariés handicapés. Le secteur privé doit respecter : au moins 1 salarié pour 25+ employés, 2% pour 50+ employés, et 4% pour 300+ employés. Le non-respect entraîne une taxe mensuelle de 50% du salaire social minimum par poste manquant.

### Qui peut bénéficier de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé ?

Les personnes présentant une diminution d'au moins 30% de leur capacité de travail, consécutive à un handicap physique, mental, sensoriel, psychique ou à des événements spécifiques peuvent obtenir cette reconnaissance délivrée par la Commission médicale de l'ADEM.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier des aides à l'embauche d'un salarié handicapé, plusieurs conditions doivent être remplies :

**Conditions relatives au salarié** : Le salarié doit disposer d'une **décision de reconnaissance de la qualité de salarié handicapé** délivrée par la Commission médicale de l'ADEM. Pour un taux de participation supérieur à 30 %, il doit être déclaré **apte au poste** par le médecin du travail compétent via une fiche d'aptitude valable.

**Conditions relatives à l'employeur** : L'employeur doit avoir conclu un **contrat de travail** (CDI ou CDD) avec le salarié handicapé. L'entreprise doit être établie au Luxembourg et respecter l'ensemble de ses obligations légales, notamment en matière de **déclaration des postes vacants à l'ADEM** (au moins 3 jours avant toute autre publication pour les postes réservés aux salariés handicapés), d'affiliation à la sécurité sociale et d'égalité de traitement.

**Conditions spécifiques selon le type d'aide** : Pour la participation au salaire, la demande doit être introduite auprès du **Service Handicap et Reclassement professionnel de l'ADEM**. L'octroi de l'aide est décidé par le directeur de l'ADEM **sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel**, après évaluation de la situation individuelle.

L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement sur un poste similaire dans les mois précédant l'embauche, sauf justification objective. Le poste proposé doit correspondre aux **capacités résiduelles** du salarié handicapé.

| Obligation d'emploi   | Secteur                                     | Seuil d'effectif     | Quota minimum                |
|-----------------------|---|----------------------|------------------------------|
| <b>Secteur public</b> | État, communes, établissements publics, CFL | Tous effectifs       | 5 % de l'effectif total      |
| <b>Secteur privé</b>  | Entreprises privées                         | 25 salariés ou plus  | Au moins 1 salarié handicapé |
| <b>Secteur privé</b>  | Entreprises privées                         | 50 salariés ou plus  | 2 % de l'effectif total      |
| <b>Secteur privé</b>  | Entreprises privées                         | 300 salariés ou plus | 4 % de l'effectif total      |

## Modalités pratiques

Les principales aides financières disponibles sont les suivantes :

| Type d'aide                      | Description  | Montant/Modalités  |
|----------------------------------|--|--|
| <b>Participation au salaire</b>  | Compensation de la perte de rendement liée au handicap                             | <b>30 % à 100 %</b> du salaire brut (charges patronales incluses). Taux minimum de 30 % accessible directement. Taux supérieur après analyse MELBA sur le lieu de travail. |
| <b>Aménagement du poste</b>      | Prise en charge des frais d'adaptation du poste et des accès au travail            | Financement partiel ou intégral selon devis validé par l' <u>ADEM</u>  |
| <b>Équipements adaptés</b>       | Mise à disposition de matériel professionnel spécialisé                            | Prise en charge par l'État selon les besoins identifiés  |
| <b>Formation professionnelle</b> | Financement de formations d'adaptation ou de perfectionnement                      | Prise en charge totale des frais de formation décidés par l' <u>ADEM</u>   |
| <b>Frais de transport</b>        | Remboursement des frais de déplacement spécifiques                                 | Selon justificatifs et situation individuelle  |
| <b>Congés supplémentaires</b>    | Remboursement de l'indemnité journalière des 6 jours de congé légal supplémentaire | Proratisé pour les salariés à temps partiel  |
| <b>Exonération cotisations</b>   | Exemption de la part patronale de la sécurité sociale                              | Pour les postes au-delà du quota légal obligatoire   |

**Procédure de demande** : L'employeur doit s'adresser au **Service Handicap et Reclassement professionnel de l'ADEM** (19, rue de Bitbourg, L-1273 Luxembourg-Hamm - Contact Center : (+352) 247-88000 - E-mail : info.cor@adem.etat.lu). La demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

- Copie du contrat de travail (CDI ou CDD)
- Décision de reconnaissance de la qualité de salarié handicapé
- Déclaration datée et signée par le salarié autorisant l'employeur à utiliser cette information
- Description détaillée du poste de travail avec taux d'occupation
- Fiche d'aptitude du médecin du travail (pour taux supérieur à 30 %)

Pour obtenir un **taux de participation supérieur à 30 %**, l'ADEM effectue une **analyse MELBA** (méthode d'évaluation) sur le lieu de travail en présence de l'employeur et du salarié, après établissement de la fiche d'aptitude par le médecin du travail.

| Montant participation | Conditions                            | Délai   |
|-----------------------|---------------------------------------|---|
| <b>30 % minimum</b>   | Demande simple, sans fiche d'aptitude | Accordé dès réception de la demande complète      |
| <b>30 % à 100 %</b>   | Analyse MELBA après fiche d'aptitude  | Rétroactif à la date d'introduction de la demande |

## Pratiques et recommandations

**Anticipation des besoins** : Contacter le Service Handicap et Reclassement professionnel de l'ADEM **dès le projet de recrutement** pour identifier les aides disponibles et préparer l'intégration du salarié dans les meilleures conditions.

**Coordination médecin du travail** : La fiche d'aptitude précise du médecin du travail est essentielle pour l'analyse MELBA et l'obtention d'un taux de participation adapté à la perte de rendement réelle.

**Traçabilité administrative** : Conserver tous les justificatifs (demandes, devis, factures, attestations) pendant **au moins 5 ans** pour justifier l'utilisation des aides en cas de contrôle administratif. Le salarié handicapé doit **consentir expressément par écrit** à la divulgation de son statut à l'employeur.

**Suivi de l'intégration** : Mettre en place un suivi régulier en lien avec l'ADEM et, si nécessaire, faire appel à un **assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé** dont les prestations sont financées par le Fonds pour l'emploi. Respecter l'obligation de déclarer à l'ADEM tout poste vacant destiné à un salarié handicapé au moins 3 jours avant toute autre publication.

**Révision du taux** : Le taux de participation peut être révisé périodiquement par le directeur de l'ADEM sur avis de la Commission d'orientation, en fonction de l'évolution du handicap ou de l'adaptation du salarié à son environnement de travail.

## Cadre juridique

| Référence  | Objet   |
|--|---|
| 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> | Mesures d'orientation, d'intégration professionnelle et participation de l'État au salaire  |
| Article <a href="#">L.562-3</a>                            | Obligations d'emploi des salariés handicapés (quotas : 5 % secteur public, 2 % à partir de 50 salariés, 4 % à partir de 300 salariés) |
| Article <a href="#">L.562-5</a>                            | Taxe de compensation (50 % SSM mensuel par salarié handicapé non embauché)  |
| Article <a href="#">L.562-8</a>                            | Participation de l'État au salaire (30-100 % du salaire brut charges incluses selon pratique <a href="#">ADEM</a> )                   |
| Article <a href="#">L.233-4</a>                            | Congé supplémentaire de 6 jours ouvrables pour salariés handicapés  |
| Loi modifiée du 12 septembre 2003                          | Loi relative aux personnes handicapées  |
| Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004                    | Portant exécution de la loi du 12 septembre 2003  |
| Articles <a href="#">L.241-1</a> et suivants               | Égalité de traitement et interdiction de discrimination   |

Le non-respect des quotas entraîne une taxe mensuelle de 50 % du salaire social minimum par salarié handicapé non embauché. L'exonération de la part patronale des cotisations sociales s'applique aux postes excédant le quota obligatoire. La confidentialité des informations médicales doit être strictement respectée conformément au RGPD.

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.