

Quelles sont les obligations d'emploi de travailleurs handicapés pour les entreprises au Luxembourg ?

Réponse courte

Les employeurs luxembourgeois ont une obligation légale d'employer des **travailleurs handicapés** selon un système de quotas qui varie en fonction de leur effectif et du secteur d'activité. Pour le **secteur public**, le quota est fixé à **5% de l'effectif total**. Pour le **secteur privé**, l'obligation est progressive : au moins **1 travailleur handicapé** pour les entreprises de 25 à 49 salariés, au moins **2% de l'effectif** pour celles de 50 à 299 salariés, et au moins **4% de l'effectif** pour les entreprises de 300 salariés et plus. Cette obligation s'applique uniquement si l'**ADEM** dispose de candidatures de travailleurs handicapés correspondant aux aptitudes requises dans l'entreprise. En cas de refus d'embauche, une **taxe compensatoire** de 50% du salaire social minimum doit être versée mensuellement au Trésor public pour chaque travailleur handicapé non embauché.

Définition

L'**obligation d'emploi de travailleurs handicapés** impose aux employeurs publics et privés d'engager un nombre minimal de personnes reconnues comme **salariés handicapés** par la Commission médicale compétente. Cette reconnaissance est accordée aux personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins **30%**, survenue suite à un accident du travail, une déficience physique, mentale, sensorielle, psychique ou des difficultés psychosociales aggravant une déficience.

Le système luxembourgeois repose sur des **quotas progressifs** adaptés à la taille de l'entreprise et au secteur d'activité. Cette mesure vise à favoriser l'**inclusion professionnelle** des personnes en situation de handicap, conformément aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances inscrits dans le Code du travail luxembourgeois et la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Questions fréquentes

À partir de combien de salariés l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés s'applique-t-elle ?

L'obligation d'emploi s'applique à tous les employeurs, publics ou privés, occupant au moins 25 salariés calculés en équivalent temps plein. L'effectif de référence s'apprécie au niveau de l'entité juridique luxembourgeoise sur la base de l'effectif moyen annuel.

L'obligation d'emploi s'applique-t-elle même s'il n'y a pas de candidats handicapés disponibles ?

Non, l'obligation ne devient effective que si l'ADEM se trouve saisie d'une demande d'emploi émanant d'un salarié handicapé répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise. Sans candidature correspondante enregistrée à l'ADEM, l'obligation ne s'applique pas.

Que se passe-t-il si un employeur refuse d'embaucher des travailleurs handicapés ?

En cas de refus d'embauche du nombre requis de travailleurs handicapés, l'employeur doit verser une taxe compensatoire équivalant à 50% du salaire social minimum par mois et par salarié handicapé non embauché, aussi longtemps que dure le refus. Cette taxe est versée au Trésor public.

Quels sont les quotas d'emploi de travailleurs handicapés obligatoires au Luxembourg ?

Les quotas varient selon le secteur et l'effectif. Dans le secteur public, le quota est de 5% de l'effectif total. Dans le secteur privé, il est progressif : au moins 1 travailleur handicapé pour 25-49 salariés, au moins 2% de l'effectif pour 50-299 salariés, et au moins 4% pour 300 salariés et plus.

Conditions d'exercice

L'obligation d'emploi s'applique à tous les employeurs, publics ou privés, occupant au moins **25 salariés** calculés en équivalent temps plein. L'effectif de référence s'apprécie au niveau de l'entité juridique luxembourgeoise, sur la base de l'effectif moyen annuel.

Pour le **secteur public** (État, communes, établissements publics, CFL), le quota est de **5% de l'effectif total** occupé en qualité de fonctionnaires ou de salariés liés par un contrat de travail.

Pour le **secteur privé**, les quotas sont progressifs selon l'effectif :

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

Condition essentielle : L'obligation ne devient effective que si l'**ADEM** se trouve saisie d'une demande d'emploi émanant d'un salarié handicapé répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Pour les entreprises à établissements multiples, l'obligation s'applique **pour chaque établissement pris isolément**.

Modalités pratiques

Les travailleurs handicapés doivent être employés à **temps plein** sous contrat de travail luxembourgeois (CDI ou CDD), et bénéficier des mêmes droits et conditions que les autres salariés. Pour le calcul du nombre de postes réservés, il est tenu compte des salariés handicapés déjà en place ainsi que des salariés bénéficiant d'un reclassement professionnel.

Le nombre de travailleurs handicapés à employer est arrondi à l'unité supérieure lorsque les chiffres atteignent ou dépassent la moitié. Par exemple, une entreprise privée de 80 salariés doit employer au moins **2 travailleurs handicapés** ($80 \times 2\% = 1,6$, arrondi à 2).

L'employeur doit **déclarer annuellement** à l'**ADEM** les postes devenus vacants et les emplois à occuper par des personnes handicapées. L'assignation d'un poste de salarié handicapé doit se faire en **collaboration avec le service des salariés handicapés de l'ADEM**.

En cas de **refus d'embaucher** le nombre requis de travailleurs handicapés, l'employeur est redevable d'une **taxe de compensation** équivalant à **50% du salaire social minimum** par mois et par salarié handicapé non embauché, aussi longtemps que dure le refus. Cette taxe est versée au Trésor public.

Si l'employeur embauche un nombre de salariés handicapés supérieur aux quotas obligatoires, il **bénéficie de l'exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale**, prise en charge par le budget de l'État.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'anticiper l'atteinte du seuil de 25 salariés et d'intégrer l'emploi de travailleurs handicapés dans la **gestion prévisionnelle des ressources humaines**. La collaboration étroite avec le **service des salariés handicapés de l'ADEM** facilite l'identification de candidats qualifiés et l'accès aux mesures d'accompagnement.

L'employeur doit veiller à l'**adaptation raisonnable des postes de travail** conformément aux recommandations de la Commission médicale et du médecin du travail. Il convient de prévoir des **mesures d'accompagnement individualisées** telles que l'aménagement des accès, la formation, ou la fourniture d'équipements adaptés.

La **sensibilisation du personnel**, la formation des équipes d'encadrement et la désignation d'un **référé handicap** contribuent à la réussite de l'intégration. Il est conseillé de documenter toutes les démarches entreprises (offres d'emploi, entretiens, adaptations proposées) pour justifier les actions menées en cas de contrôle.

L'**ADEM** peut accorder une **participation de l'État au salaire** du travailleur handicapé, fixée en fonction de la perte de rendement liée à la diminution de sa capacité de travail. Cette participation peut varier entre 30% et 100% du salaire versé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Art. L.561-1 à L.561-3	Définition et reconnaissance du statut de salarié handicapé
Art. L.562-1 à L.562-2	Mesures d'orientation, formation et intégration professionnelle
Art. L.562-3	Quotas d'emploi obligatoires (secteur public et privé)
Art. L.562-4	Déclaration des postes vacants à l' ADEM
Art. L.562-5	Taxe de compensation en cas de refus d'embauche
Art. L.562-6	Égalité salariale des travailleurs handicapés
Art. L.241-1 et suivants	Non-discrimination et égalité de traitement
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Relative aux personnes handicapées
Art. 27 à 31	Obligation d'emploi, reconnaissance du statut, modalités de déclaration
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Modalités d'application, reconnaissance du statut de salarié handicapé
Règlement grand-ducal du 10 octobre 2011	Montant et modalités de versement de la taxe compensatoire

La **taxe compensatoire** s'applique uniquement en cas de **refus explicite d'embauche** du nombre requis de travailleurs handicapés, et non simplement en cas de non-atteinte du quota. Cette nuance juridique est importante : l'obligation dépend de l'existence de candidatures enregistrées à l'ADEM correspondant aux aptitudes recherchées dans l'entreprise.

L'employeur doit maintenir une **traçabilité complète** des démarches entreprises pour satisfaire à l'obligation, notamment les contacts avec l'ADEM, les offres d'emploi publiées, les entretiens menés et les adaptations proposées. Cette documentation est essentielle en cas de contrôle ou de contestation.

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.