

# Comment intégrer la gestion des invalidités dans une politique RSE ?

## Réponse courte

L'intégration de la gestion des invalidités dans la **politique RSE** au Luxembourg repose sur le respect strict des **obligations légales** tout en développant des actions volontaires qui vont au-delà du minimum requis.

L'intégration RSE **ne remplace jamais** les obligations légales du Code du travail (reclassement, adaptation du poste, non-discrimination). Elle permet d'aller **au-delà du minimum légal** en développant des actions volontaires : sensibilisation des équipes, partenariats avec organismes spécialisés, désignation d'un **référent handicap**, procédures d'accompagnement individualisé, campagnes d'inclusion, et aménagements dépassant le cadre obligatoire.

Les entreprises de **25 salariés et plus** sont soumises à des **quotas d'emploi** de travailleurs handicapés (de **2% à 4%** selon l'effectif). Une politique RSE structurée permet de transformer cette contrainte légale en **opportunité stratégique** : amélioration de la marque employeur, cohésion sociale, innovation managériale, et accès à des aides financières publiques. Toute démarche doit garantir la **confidentialité des données de santé**, la **dignité** et l'**égalité de traitement**, en concertation avec les représentants du personnel.

## Définition

La **gestion des invalidités en entreprise** regroupe l'ensemble des mesures, procédures et dispositifs visant à accompagner les salariés reconnus **invalides** ou en situation de **handicap**, temporairement ou définitivement, dans le cadre de leur **maintien dans l'emploi**, de leur **reclassement professionnel** ou de la cessation de leur contrat pour inaptitude médicale constatée.

La **politique de responsabilité sociétale des entreprises (RSE)** désigne les engagements **volontaires** de l'employeur en matière sociale, environnementale et éthique, qui s'ajoutent aux obligations légales. Au Luxembourg, la RSE constitue une démarche stratégique de création de **valeur partagée** entre l'entreprise et la société.

Intégrer la gestion des invalidités dans la politique RSE consiste à inscrire la **prévention**, l'**accompagnement** et l'**inclusion** des salariés en situation de handicap ou d'invalidité dans les axes stratégiques de l'entreprise, tout en respectant rigoureusement le cadre légal luxembourgeois.

## Questions fréquentes

### Comment garantir la confidentialité des données de santé dans une politique RSE handicap ?

Il faut garantir la confidentialité absolue des données médicales avec accès limité au médecin du travail, appliquer le principe de minimisation des données collectées, mettre en place des mesures de sécurité renforcées conformément au RGPD, et éviter toute stigmatisation dans la communication en ne divulguant jamais de situations individuelles sans consentement explicite.

## Comment intégrer la gestion des invalidités dans une politique RSE au Luxembourg ?

L'intégration repose sur le respect strict des obligations légales (reclassement, adaptation du poste, non-discrimination) tout en développant des actions volontaires : désignation d'un référent handicap, sensibilisation des équipes, partenariats avec organismes spécialisés, et aménagements dépassant le cadre obligatoire. La RSE ne remplace jamais les obligations légales mais permet d'aller au-delà du minimum requis.

## Quelles actions concrètes peut mettre en place une entreprise dans sa démarche RSE handicap ?

L'entreprise peut formaliser l'inclusion dans sa charte RSE, désigner un référent handicap, développer des partenariats avec l'ADEM et organismes spécialisés, réaliser un diagnostic d'accessibilité, proposer des aménagements au-delà du minimum légal, organiser des campagnes de sensibilisation, et mettre en place un accompagnement individualisé avec job coaching.

## Quelles sont les obligations légales en matière d'emploi de travailleurs handicapés au Luxembourg ?

Les entreprises de 25 salariés et plus sont soumises à des quotas d'emploi : au moins 1 travailleur handicapé pour 25-49 salariés, 2% pour 50-299 salariés, et 4% pour 300 salariés et plus. En cas de non-respect, l'employeur verse une taxe de compensation de 50% du salaire social minimum par mois et par poste non pourvu.

## Conditions d'exercice

L'intégration de la gestion des invalidités dans la politique RSE est possible **uniquement** si les mesures adoptées respectent strictement la législation luxembourgeoise relative à la protection des salariés en situation de handicap. Cela inclut :

### Obligations légales non négociables :

- **Principe de non-discrimination** (article L.241-1 du Code du travail)
- **Adaptation raisonnable** du poste de travail selon les capacités résiduelles du salarié
- **Procédure de reclassement** interne ou externe via la Commission mixte (articles L.326-1 à L.326-6)
- **Protection des données personnelles** de santé (loi du 28 juillet 2018 et RGPD)
- **Respect du secret médical** (seuls les médecins du travail émettent des avis médicaux)

### Quotas d'emploi obligatoires (loi du 12 septembre 2003) :

- Entreprises de **25 à 49 salariés** : au moins **1 travailleur handicapé**
- Entreprises de **50 à 299 salariés** : au moins **2% de travailleurs handicapés**
- Entreprises de **300 salariés et plus** : au moins **4% de travailleurs handicapés**

En cas de non-respect, l'employeur verse une **taxe de compensation** de 50% du salaire social minimum par mois et par poste non pourvu.

L'entreprise **ne peut en aucun cas** substituer des engagements volontaires RSE à ses obligations légales. Toute action RSE doit garantir la **dignité du salarié**, l'**égalité de traitement** et la **traçabilité** des démarches.

## Modalités pratiques

L'intégration de la gestion des invalidités dans la politique RSE peut se traduire par plusieurs actions concrètes :

## 1. Formalisation dans la charte RSE

- Inscrire l'inclusion du handicap comme **axe stratégique prioritaire**
- Définir des **objectifs chiffrés** (taux d'emploi, actions de sensibilisation, budget dédié)
- Publier des **indicateurs de suivi** transparents (taux de maintien dans l'emploi, délais de reclassement)

## 2. Désignation d'un référent interne

- Nommer un **référent handicap** chargé de coordonner les actions
- Former les **managers** à la gestion des situations de handicap et d'invalidité
- Créer un **réseau de correspondants** dans les différents services

## 3. Partenariats et accompagnement

- Développer des partenariats avec des organismes spécialisés (ADEM, ATP asbl, services agréés pour personnes handicapées)
- Mettre en place des **dispositifs de suivi individualisé** avec médecin du travail
- Proposer du **job coaching** et accompagnement personnalisé

## 4. Aménagements et prévention

- Réaliser un **diagnostic d'accessibilité** des postes et locaux
- Proposer des aménagements **au-delà du minimum légal** (ergonomie, télétravail adapté, horaires flexibles)
- Instaurer un **retour progressif** à l'emploi après période d'invalidité

## 5. Sensibilisation et communication

- Organiser des **campagnes de sensibilisation** régulières (lutte contre les préjugés)
- Former les équipes au **handicap invisible** (80% des handicaps)
- Communiquer sur les réussites en **préservant la confidentialité**

**Durée de mise en place** : compter **6 à 12 mois** pour structurer une politique RSE complète incluant le handicap.

## Pratiques et recommandations

Pour une intégration effective et conforme, il est fortement recommandé de :

### Phase de préparation :

- Associer les **représentants du personnel** et la **délégation à l'égalité** dès l'élaboration du projet
- Réaliser un **audit interne** sur l'accessibilité et les pratiques actuelles
- Analyser les **bonnes pratiques sectorielles** au Luxembourg et dans la Grande Région

### Mobilisation des parties prenantes :

- Consulter le **médecin du travail** pour identifier les postes accessibles
- Contacter l'**ADEM** pour connaître les aides financières disponibles (subventions de 50% du salaire pour reclassement)
- Solliciter le **Conseil Supérieur des Personnes Handicapées** pour conseils et accompagnement

#### **Gestion des données sensibles :**

- Garantir la **confidentialité absolue** des données médicales (accès limité au médecin du travail)
- Appliquer le principe de **minimisation** (collecter uniquement les données nécessaires)
- Mettre en place des **mesures de sécurité renforcées** (RGPD)

#### **Communication responsable :**

- Éviter toute **stigmatisation** dans la communication interne ou externe
- Ne **jamais divulguer** de situations individuelles sans consentement explicite
- Valoriser les **compétences** et non le handicap dans les témoignages

#### **Suivi et évaluation :**

- Définir des **indicateurs précis** : taux d'emploi, délai moyen de reclassement, taux de maintien, budget investi
- Réaliser un **bilan annuel** des actions RSE handicap
- Ajuster la politique en fonction des **retours terrain**

## Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.326-1</u> à <u>L.326-6</u> du Code du travail	Reclassement professionnel interne et externe, procédure devant la Commission mixte, obligations de l'employeur en cas d'inaptitude médicalement constatée
Articles <u>L.551-1</u> à <u>L.552-3</u> du Code du travail	Emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail, statut de personne en reclassement professionnel
Article <u>L.125-4</u> du Code du travail	Cessation de plein droit du contrat en cas d'attribution d'une pension d'invalidité ou de décision de reclassement externe
Article <u>L.241-1</u> du Code du travail	Principe de non-discrimination, notamment fondée sur l'état de santé ou le handicap
Articles <u>L.312-1</u> et suivants du Code du travail	Santé et sécurité au travail, obligation générale de prévention
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Droits et mesures spécifiques pour l'inclusion professionnelle des personnes handicapées, quotas d'emploi obligatoires
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées
Loi du 28 juillet 2018	Protection des données à caractère personnel, traitement des données de santé
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection spécifique des données de santé (catégorie particulière de données sensibles)
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

**Important** : Les engagements RSE doivent impérativement s'articuler avec ces obligations légales et ne peuvent **en aucun cas** exonérer l'employeur de ses responsabilités en matière de santé, sécurité, reclassement, adaptation du poste et égalité de traitement.

L'intégration de la gestion des invalidités dans la politique RSE **ne doit jamais conduire** à une substitution ou à une dilution des obligations légales de l'employeur en matière de reclassement, d'adaptation du poste ou de non-discrimination. La RSE constitue un **complément volontaire** qui permet d'aller au-delà du cadre légal, pas un moyen de le contourner.

Toute initiative doit être **documentée, évaluée** et réalisée en **concertation avec les instances représentatives du personnel**, dans le respect absolu du **secret médical** et de la **protection des données de santé**. Les entreprises peuvent bénéficier d'aides financières publiques (subventions ADEM, exonérations fiscales) pour soutenir leurs démarches d'inclusion.

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.