

Une charte éthique peut-elle encadrer l'accompagnement des salariés en situation d'incapacité ou de handicap ?

Réponse courte

Oui, une **charte éthique** peut encadrer l'accompagnement des salariés en situation d'**incapacité temporaire ou définitive** (reclassement professionnel) ou de **handicap reconnu** au Luxembourg, à condition de respecter strictement le cadre légal impératif. La charte permet de formaliser les **engagements éthiques** de l'employeur en matière de **non-discrimination**, de **confidentialité**, de **respect de la dignité** et d'**accompagnement personnalisé** des salariés concernés. Elle peut rappeler l'obligation d'**aménagement raisonnable** imposée par la loi et préciser les bonnes pratiques internes pour favoriser le **maintien dans l'emploi** et la **réinsertion professionnelle**.

Toutefois, la charte éthique ne peut en aucun cas restreindre, modifier ou contourner les droits et obligations prévus par le Code du travail et le Code de la sécurité sociale. Elle ne saurait se substituer aux **procédures légales obligatoires** de reconnaissance du statut de salarié handicapé, de décision de reclassement professionnel par la Commission mixte, ou d'attribution d'une pension d'invalidité par la **CNS**. La charte complète le dispositif légal sans jamais s'y opposer, et doit être élaborée en concertation avec la délégation du personnel lorsqu'elle existe.

Définition

La **charte éthique d'entreprise** est un document interne non obligatoire qui formalise les valeurs, principes et engagements volontaires de l'employeur et des salariés en matière de conduite professionnelle et sociale. Elle peut aborder des sujets variés dont la **non-discrimination**, l'**égalité de traitement**, l'**inclusion** et la **gestion des situations de vulnérabilité**, notamment pour les salariés en situation d'incapacité ou de handicap.

Au Luxembourg, il convient de distinguer trois situations juridiques distinctes :

1. **Le salarié handicapé** : personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30% reconnue par la Commission médicale instituée en application de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées (articles L.561-1 et suivants du Code du travail).
2. **Le salarié en reclassement professionnel** : salarié qui, sans être invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail et bénéficie d'une décision de reclassement interne ou externe prononcée par la Commission mixte (articles L.551-1 et suivants du Code du travail).
3. **Le salarié invalide** : personne dont le contrat de travail cesse de plein droit le jour de la décision portant attribution d'une pension d'invalidité par la **CNS**, sauf reprise d'activité professionnelle conforme aux dispositions légales (article L.125-4 du Code du travail).

Questions fréquentes

Comment élaborer une charte éthique pour l'accompagnement des salariés en situation de handicap ?

La charte doit être élaborée idéalement en concertation avec la délégation du personnel et contenir des principes directeurs clairs : non-discrimination, confidentialité des données médicales, respect de la dignité, rappel de l'obligation d'aménagement raisonnable, accompagnement personnalisé, formation du personnel et prévention. Elle doit être cohérente avec les autres documents internes et accessible à tous les salariés.

Qu'est-ce qu'une charte éthique peut apporter pour l'accompagnement des salariés handicapés au Luxembourg ?

Une charte éthique peut formaliser les engagements volontaires de l'employeur en matière de non-discrimination, confidentialité, respect de la dignité et accompagnement personnalisé des salariés en situation d'incapacité ou de handicap. Elle complète le dispositif légal obligatoire en rappelant l'obligation d'aménagement raisonnable et en précisant les bonnes pratiques internes pour favoriser le maintien dans l'emploi et la réinsertion professionnelle.

Quelles sont les différences entre salarié handicapé, en reclassement professionnel et invalide au Luxembourg ?

Le salarié handicapé a une diminution de capacité d'au moins 30% reconnue par la Commission médicale et maintient son contrat. Le salarié en reclassement professionnel présente une incapacité pour son dernier poste et bénéficie d'une décision de la Commission mixte. Le salarié invalide voit son contrat cesser de plein droit lors de l'attribution d'une pension d'invalidité par la CNS, sauf reprise d'activité conforme à la loi.

Une charte éthique peut-elle modifier les droits des salariés handicapés prévus par la loi ?

Non, une charte éthique ne peut en aucun cas restreindre, modifier ou contourner les droits et obligations prévus par le Code du travail et le Code de la sécurité sociale. Elle ne peut pas créer de conditions internes non prévues par la loi pour l'accès aux mesures de reclassement ou d'aménagement raisonnable, et ne se substitue pas aux procédures administratives obligatoires devant la Commission mixte ou la Commission médicale.

Conditions d'exercice

L'élaboration d'une charte éthique relève de **l'initiative volontaire de l'employeur**, idéalement en concertation avec la **délégation du personnel** dans les entreprises de 15 salariés et plus. La charte éthique, contrairement au règlement d'ordre intérieur, n'est pas soumise à des obligations de consultation légale, mais la consultation des représentants du personnel est fortement recommandée pour garantir son acceptabilité et son effectivité.

Limites impératives : La charte ne peut ni restreindre ni modifier les droits et obligations prévus par les **dispositions d'ordre public** du Code du travail et du Code de la sécurité sociale, notamment :

- Les articles [L.251-1](#) et suivants (interdiction des discriminations)
- L'article [L.252-3](#) relatif aux **mesures spécifiques pour personnes handicapées** et à **l'aménagement raisonnable**
- L'article [L.562-1](#), **paragraphe 5** imposant à l'employeur de prendre les **mesures appropriées** pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser
- Les articles [L.551-1](#) et suivants (procédure de reclassement professionnel)
- La loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

La charte ne peut pas créer de conditions ou critères internes non prévus par la loi pour l'accès aux mesures de reclassement, d'aménagement raisonnable, ou d'accompagnement spécialisé. Elle ne se substitue pas aux **procédures administratives obligatoires** devant la Commission mixte, la Commission médicale ou les services de [l'ADEM](#).

Modalités pratiques

Pour encadrer efficacement l'accompagnement des salariés en situation d'incapacité ou de handicap, la charte éthique doit contenir des **principes directeurs clairs** :

1. Non-discrimination et égalité de traitement : Rappel de l'interdiction absolue de toute discrimination fondée sur le handicap ou l'état de santé (articles [L.251-1](#) et [L.252-3](#)), garantie d'accès égal aux opportunités professionnelles et aux formations.

2. Confidentialité et protection des données médicales : Engagement strict de confidentialité concernant l'état de santé des salariés, limitation de la collecte et du traitement des données médicales aux seules personnes habilitées (médecin du travail, service RH dans le strict respect des règles RGPD).

3. Respect de la dignité : Interdiction de tout comportement ou propos discriminatoire, dégradant ou stigmatisant à l'encontre des salariés concernés, promotion d'une culture inclusive et respectueuse.

4. Aménagement raisonnable : Rappel de l'**obligation légale d'aménagement raisonnable** prévue à l'article [L.252-3](#) du Code du travail et à l'article [L.562-1](#), paragraphe 5, précision des procédures internes pour évaluer les besoins d'aménagement (adaptation du poste, des horaires, des outils, de l'environnement de travail), sans préjudice de l'intervention obligatoire du médecin du travail compétent.

5. Accompagnement personnalisé : Mise en place d'un dispositif d'accueil, d'écoute et d'accompagnement des salariés en situation d'incapacité ou de handicap, désignation éventuelle d'un **référént handicap/inclusion** chargé de coordonner les démarches internes, information claire sur les procédures officielles (saisine de la Commission mixte, demande de reconnaissance du statut de salarié handicapé, recours aux services de l'[ADEM](#)).

6. Formation et sensibilisation : Organisation de formations pour les managers et l'encadrement sur la gestion inclusive, la prévention des discriminations, et la connaissance du cadre juridique luxembourgeois.

7. Prévention et maintien dans l'emploi : Anticipation des situations d'inaptitude par des actions de prévention des risques professionnels, collaboration étroite avec le médecin du travail et la délégation du personnel pour identifier les solutions de maintien dans l'emploi.

Il est indispensable d'associer la **délégation du personnel** à la rédaction et à la diffusion de la charte pour garantir sa légitimité et son appropriation par l'ensemble des salariés.

Pratiques et recommandations

Cohérence avec les autres documents : Veiller à la cohérence de la charte éthique avec le **règlement d'ordre intérieur**, les **conventions collectives applicables**, les **politiques RH existantes** et les **obligations légales**. La charte doit compléter ces documents sans jamais les contredire.

Communication et accessibilité : La charte doit être portée à la connaissance de l'ensemble du personnel lors de l'embauche, accessible en permanence (intranet, affichage, livret d'accueil) et présentée lors de formations régulières. Elle doit être rédigée dans un langage clair et accessible, traduite si nécessaire dans les langues

pratiquées dans l'entreprise.

Désignation d'un référent : L'entreprise peut instituer un **référent éthique, handicap ou inclusion** chargé de recueillir les signalements, d'accompagner les salariés concernés, de coordonner avec les services externes (médecin du travail, ADEM, ITM) et de veiller au respect des engagements pris dans la charte.

Mécanisme de révision : Prévoir un **mécanisme de révision périodique** (tous les 2 à 3 ans) pour adapter la charte aux évolutions législatives, jurisprudentielles et aux retours d'expérience. La révision doit impliquer la délégation du personnel.

Traçabilité et conformité : Documenter les actions entreprises en matière d'aménagement raisonnable et d'accompagnement pour démontrer le respect des obligations légales en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux. La charte ne doit jamais être utilisée comme prétexte pour contourner les obligations de reclassement, de maintien dans l'emploi ou de protection contre le licenciement.

Sensibilisation collective : Organiser des campagnes de sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel pour promouvoir une culture d'entreprise inclusive et lutter contre les stéréotypes liés au handicap ou à l'incapacité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, articles L.251-1 à L.253-4	Interdiction des discriminations et principe d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, incluant le handicap et l'état de santé
Code du travail, article L.252-3	Mesures spécifiques pour personnes handicapées, obligation d'aménagement raisonnable sans charge disproportionnée
Code du travail, article L.562-1 , paragraphe 5	Obligation pour l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf charge disproportionnée
Code du travail, articles L.551-1 à L.551-9	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail (distinction avec l'invalidité)
Code du travail, articles L.561-1 à L.564-4	Emploi de personnes handicapées : reconnaissance du statut, Commission médicale, Commission d'orientation, obligations d'emploi, ateliers protégés
Code du travail, article L.125-4	Cessation de plein droit du contrat de travail en cas d'attribution d'une pension d'invalidité ou de décision de reclassement professionnel externe
Loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées	Obligations spécifiques en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées
Code de la sécurité sociale, article 187	Définition de l'invalidité au sens de la sécurité sociale (distinction avec l'incapacité au sens du droit du travail)
Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement	Transposition des directives européennes anti-discrimination en matière d'emploi et de travail
Jurisprudence luxembourgeoise	Principe selon lequel toute mesure interne, y compris une charte éthique, doit respecter le principe d'égalité de traitement et ne peut limiter les droits reconnus aux salariés
Inspection du travail et des mines (ITM)	Contrôle du respect des dispositions légales en matière de non-discrimination, d'aménagement raisonnable et de maintien dans l'emploi

Attention aux confusions juridiques : Il est impératif de distinguer clairement les notions suivantes en droit luxembourgeois :

- **Salarié handicapé** (reconnaissance par Commission médicale, maintien du contrat, mesures d'intégration)
- **Salarié en reclassement professionnel** (incapacité d'occuper le dernier poste, décision de la Commission mixte, maintien ou cessation du contrat selon reclassement interne ou externe)
- **Salarié invalide** (pension d'invalidité [CNS](#), cessation de plein droit du contrat de travail sauf reprise d'activité conforme)

Veillez impérativement à ce que la charte éthique :

- Ne comporte aucune clause susceptible de restreindre les droits des salariés handicapés ou en situation d'incapacité
- Ne conditionne pas l'accès aux mesures légales de reclassement ou d'aménagement raisonnable à des critères internes non prévus par la loi
- Ne se substitue pas aux procédures administratives obligatoires (Commission mixte, Commission médicale, médecin du travail, [ADEM](#))
- Soit élaborée en concertation avec la délégation du personnel
- Soit régulièrement mise à jour pour refléter les évolutions législatives et réglementaires

La charte éthique est un **outil complémentaire** qui exprime les valeurs de l'entreprise, mais elle **ne remplace jamais les obligations légales** en matière de non-discrimination, d'aménagement raisonnable et de maintien dans l'emploi.

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.