Le recrutement d'un salarié handicapé ouvre-t-il droit à des aides financières au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, le recrutement d'un salarié handicapé ouvre droit à des **aides financières** au Luxembourg. L'État accorde des aides pour compenser les surcoûts et faciliter l'intégration professionnelle des personnes reconnues **travailleur handicapé** par la Commission médicale de l'ADEM.

Les aides comprennent une **participation au salaire** (de 30% à 100% incluant les cotisations patronales), une prise en charge des frais d'adaptation du poste de travail, des équipements professionnels adaptés et des frais de formation. L'employeur peut aussi obtenir le remboursement du **congé supplémentaire de 6 jours**.

La demande doit être introduite auprès du **Service Handicap et Reclassement professionnel** de l'ADEM avec la décision de reconnaissance, le contrat de travail et les justificatifs. Les aides sont conditionnées au maintien effectif du salarié dans l'emploi et nécessitent une **traçabilité complète** des dépenses engagées.

Définition

L'aide financière à l'embauche d'un salarié handicapé est un dispositif d'appui de l'État luxembourgeois destiné à compenser les surcoûts ou adaptations nécessaires à l'intégration professionnelle d'une personne reconnue comme **travailleur handicapé** par la Commission médicale instituée auprès de l'ADEM.

Ce mécanisme s'inscrit dans la politique nationale d'inclusion professionnelle et vise à garantir l'égalité d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Il repose sur une évaluation individualisée des besoins et de la perte de rendement, effectuée par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR).

La reconnaissance du statut de travailleur handicapé présuppose une diminution de la capacité de travail d'au moins 30%, survenue par suite d'un accident de travail, d'événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle, psychique ou de difficultés psychosociales aggravant la déficience. Le salarié doit être reconnu apte à exercer un emploi sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé.

Questions fréquentes

Comment demander une aide pour l'embauche d'un travailleur handicapé ?

La demande doit être introduite auprès du Service Handicap et Reclassement professionnel de l'ADEM avec la décision de reconnaissance du statut, le contrat de travail signé, les justificatifs des adaptations envisagées et tout document attestant des frais engagés pour l'intégration.

Le recrutement d'un salarié handicapé ouvre-t-il droit à des aides au Luxembourg ?

Oui, l'État accorde des aides pour compenser les surcoûts et faciliter l'intégration professionnelle des personnes reconnues travailleur handicapé par la Commission médicale de l'ADEM. Les aides comprennent participation au salaire, adaptation du poste, équipements, formation et remboursement du congé supplémentaire.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le salarié handicapé bénéficie-t-il d'un congé supplémentaire ?

Oui, le salarié handicapé bénéficie d'un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an. L'employeur peut obtenir le remboursement de ce congé supplémentaire auprès de l'ADEM, en complément des autres aides versées pour l'embauche du travailleur handicapé.

Quel pourcentage du salaire est pris en charge pour un travailleur handicapé ?

La participation au salaire varie de 30% à 100%, incluant les cotisations patronales, selon le degré de handicap reconnu et l'adaptation requise du poste. L'aide est plafonnée à 150% du salaire social minimum non qualifié et peut être versée pendant toute la durée du contrat.

Quelles obligations pour maintenir les aides pour travailleur handicapé ?

Les aides sont conditionnées au maintien effectif du salarié dans l'emploi et nécessitent une traçabilité complète des dépenses engagées. L'employeur doit conserver les justificatifs et signaler tout changement de situation. Une rupture anticipée peut entraîner le remboursement des aides perçues.

Quels frais d'adaptation sont pris en charge pour un salarié handicapé ?

Sont pris en charge les frais d'adaptation du poste de travail (mobilier ergonomique, accessibilité), les équipements professionnels adaptés au handicap (logiciels, prothèses techniques) et les frais de formation spécifiques nécessaires à l'intégration et au maintien dans l'emploi.

Qui reconnaît le statut de travailleur handicapé au Luxembourg ?

La reconnaissance est effectuée par la Commission médicale de l'ADEM après examen du dossier médical. Cette décision officielle est indispensable pour ouvrir droit aux aides spécifiques d'embauche de travailleurs handicapés. Elle constitue la première pièce du dossier d'aide adressé à l'ADEM.

Conditions d’exercice

Conditions relatives au salarié :

- Détenir une **décision de reconnaissance du statut de travailleur handicapé** délivrée par la Commission médicale de l'ADEM conformément à l'article L.561-1 du Code du travail
- Être reconnu apte à exercer un emploi salarié
- Présenter une diminution de la capacité de travail d'au moins 30%
- Disposer d'un état médical suffisamment stable (sauf reconnaissance à titre transitoire)

Conditions relatives à l'employeur :

- Proposer un contrat de travail conforme au droit luxembourgeois (CDI ou CDD)
- Temps plein ou temps partiel accepté
- Secteur d'activité : privé, communal, établissements publics, SNCFL
- Être à jour des obligations fiscales et sociales
- Respecter les obligations de **non-discrimination** et d'**égalité de traitement**

Conditions d'éligibilité à l'aide :

- L'embauche doit entraîner des coûts supplémentaires directement liés au handicap
- Justification des surcoûts et des besoins d'adaptation
- L'aide ne s'applique pas au simple maintien dans l'emploi d'un salarié déjà présent (sauf reclassement interne avec nouvelles mesures)

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Secteur employeur	Types de contrats éligibles	Taux de participation possible
Secteur privé	CDI, CDD	30% à 100% du salaire + cotisations
Secteur communal	CDI, CDD	30% à 100% du salaire + cotisations
Établissements publics	CDI, CDD	30% à 100% du salaire + cotisations
SNCFL	CDI, CDD	30% à 100% du salaire + cotisations

Modalités pratiques

Procédure de demande :

La demande d'aide doit être introduite auprès du **Service Handicap et Reclassement professionnel de l'ADEM** (19, rue de Bitbourg, L-1273 Luxembourg). Il est fortement recommandé de contacter l'ADEM **avant la finalisation** du recrutement pour bénéficier d'un accompagnement dans la constitution du dossier.

Dossier requis :

- Formulaire de demande officiel dûment complété
- Copie de la décision de reconnaissance du statut de travailleur handicapé
- Copie du contrat de travail signé (CDI ou CDD)
- Déclaration datée et signée par le salarié autorisant la divulgation de sa reconnaissance (donnée médicale personnelle)
- Description détaillée du poste avec taux d'occupation
- Descriptif des adaptations nécessaires et des surcoûts envisagés
- Devis ou factures justificatives des dépenses liées au handicap
- Plan d'intégration professionnelle

Deux options pour la participation au salaire :

1. **Demande directe à 30%** : L'employeur peut demander et recevoir immédiatement une participation au salaire fixée à 30% sans attendre la fiche d'aptitude du médecin du travail ni l'analyse MELBA (évaluation de la perte de rendement)

2. **Demande avec évaluation complète** : Après établissement d'une fiche d'aptitude valable par le médecin du travail, une analyse MELBA est réalisée sur le lieu de travail pour évaluer la perte de rendement réelle. Le taux peut alors être révisé et porté jusqu'à 100% selon les résultats

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Type d'aide	Nature	Modalités	Base légale
Participation au salaire	30% à 100% du salaire versé + cotisations patronales	Fixée par la COR selon perte de rendement	Art. L.562-1 et suivants
Adaptation du poste	Prise en charge frais d'aménagement	Locaux, équipements, accès au travail	Art. L.562-1 et suivants
Équipements adaptés	Mise à disposition ou achat	Outils professionnels spécifiques	Art. L.562-1 et suivants
Formation spécifique	Prise en charge des coûts	Formation liée à l'adaptation	Art. L.562-1 et suivants
Frais de transport	Remboursement possible	Si nécessité liée au handicap	Art. L.562-1 et suivants
Congé supplémentaire	6 jours ouvrables/an	Remboursement indemnité journalière	Art. L.233-4

Versement et contrôle :

Les aides sont versées après validation de la demande par le directeur de l'ADEM sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel. Le versement est conditionné au maintien effectif du salarié dans l'emploi. L'employeur doit conserver tous les justificatifs et assurer une traçabilité complète des dépenses engagées.

Pour les salariés handicapés occupés à temps partiel, les aides sont proratisées en fonction du degré d'occupation.

Pratiques et recommandations

Anticipation et accompagnement : Il est vivement recommandé de contacter le Service Handicap et Reclassement professionnel de l'ADEM **avant la finalisation du recrutement**. Ce contact préalable permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, d'identifier précisément les aides disponibles et d'éviter toute erreur dans la constitution du dossier. Les conseillers spécialisés peuvent également orienter vers des assistants à l'inclusion dans l'emploi agréés.

Évaluation préalable des besoins : Effectuer une **évaluation détaillée** des besoins d'adaptation en concertation avec le salarié concerné, le médecin du travail compétent et les services spécialisés de l'ADEM. Cette évaluation doit couvrir l'aménagement du poste, les équipements nécessaires, les besoins de formation et l'organisation du travail. Documenter précisément toutes les dépenses engagées dès le début de la relation de travail.

Confidentialité des données médicales : Respecter impérativement la confidentialité des données médicales du salarié. Seul le salarié peut informer l'employeur de sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. La déclaration datée et signée du salarié est obligatoire pour garantir qu'il a divulgué cette information de son plein gré. Ne jamais divulguer ces informations à des tiers non autorisés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Environnement inclusif : Favoriser un **environnement de travail inclusif** et non discriminatoire. Sensibiliser l'encadrement et les collègues aux enjeux du handicap, sans pour autant stigmatiser le salarié concerné. L'accompagnement humain personnalisé et le soutien managérial sont des facteurs clés pour l'intégration durable et la réussite professionnelle du salarié handicapé.

Suivi et révision des aides : Les aides financières sont révisables en fonction de l'évolution de la situation du salarié, de l'acquisition de compétences ou de modifications des besoins d'adaptation. L'employeur peut demander une révision du taux de participation au salaire si les conditions initiales évoluent. Maintenir un dialogue régulier avec l'ADEM et la Commission d'orientation pour ajuster les mesures si nécessaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.561-1	Définition de la qualité de salarié handicapé
Articles L.561-2 à L.561-3	Procédure de reconnaissance du statut de salarié handicapé
Articles L.562-1 à L.562-9	Mesures d'orientation, de formation
Article L.233-4	Droit au congé supplémentaire de 6 jours ouvrables pour salariés handicapés
Article L.241-1	Principe général d'égalité de traitement et non-discrimination
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Loi relative aux personnes handicapées
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017	Modalités d'intégration professionnelle des personnes handicapées

L'absence de demande formelle ou le non-respect des délais peut entraîner la **perte définitive du droit** à l'aide financière, même en cas d'embauche effective d'un travailleur handicapé. Il est impératif de respecter les procédures, de conserver tous les justificatifs et de garantir la traçabilité des dépenses.

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.