Quelles sont les obligations d'emploi de travailleurs handicapés lors du recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois impose aux employeurs des obligations d'emploi de **travailleurs handicapés** selon la taille de l'entreprise. Dans le **secteur public**, l'État, les communes et les établissements publics doivent employer des salariés handicapés à hauteur de **5 % de l'effectif total** (article L.562-3, paragraphe 1). Dans le **secteur privé**, tout employeur occupant au moins **25 salariés** est tenu d'employer au moins **un salarié handicapé** si l'ADEM dispose d'une candidature correspondante. Les entreprises de **50 salariés et plus** doivent employer des salariés handicapés à hauteur de **2 % de l'effectif**. En cas de non-respect, une **taxe de compensation** équivalant à **50 % du salaire social minimum** est due mensuellement au Trésor public pour chaque poste non pourvu (article L.562-5). L'employeur doit déclarer à l'ADEM les postes vacants réservés aux personnes handicapées.

Définition

Le **salarié handicapé** est une personne reconnue comme telle par la Commission médicale prévue par le Code du travail, en raison d'une diminution de sa capacité de travail. L'**obligation d'emploi** est le quota légal imposant aux employeurs d'intégrer un nombre minimal de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. La **taxe de compensation** est une pénalité financière mensuelle due par l'employeur qui refuse d'employer le nombre prescrit de salariés handicapés.

Questions fréquentes

Comment déclarer un poste réservé à un travailleur handicapé ?

L'employeur doit signaler à l'ADEM les postes vacants réservés aux personnes handicapées (article L.562-4). L'assignation d'un poste se fait en collaboration avec le service dédié de l'ADEM, qui propose des candidatures correspondantes au profil recherché.

Comment l'obligation d'emploi est-elle calculée ?

Pour les entreprises à établissements multiples, l'obligation s'applique par établissement pris isolément. L'employeur doit tenir un registre des salariés handicapés employés pour justifier le respect du quota. L'obligation ne s'applique que si l'ADEM dispose d'une candidature correspondante.

Existe-t-il des aides pour l'emploi de travailleurs handicapés ?

Oui, l'employeur peut obtenir une participation de l'État au salaire couvrant 40% à 100% du salaire versé (article L.562-8). Cette aide constitue un levier financier significatif pour favoriser l'intégration des travailleurs handicapés en entreprise.

Quel quota dans le secteur privé pour les travailleurs handicapés ?

Tout employeur privé de 25 salariés ou plus est tenu d'employer au moins un salarié handicapé si l'ADEM dispose d'une candidature correspondante. Les entreprises de 50 salariés et plus doivent atteindre 2% de l'effectif en salariés handicapés.

Quelle taxe en cas de non-respect du quota handicap ?

En cas de refus d'embauche, une taxe de compensation équivalant à 50% du salaire social minimum est due mensuellement au Trésor public pour chaque poste non pourvu, conformément à l'article L.562-5 du Code du travail luxembourgeois.

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

Quelles obligations d'emploi de travailleurs handicapés au Luxembourg ?

Le secteur public doit employer 5% de salariés handicapés (article L.562-3). Dans le privé, les entreprises de 25+ salariés doivent employer au moins un salarié handicapé, et celles de 50+ salariés doivent atteindre 2% de l'effectif total.

Qui reconnaît le statut de salarié handicapé ?

Le statut de salarié handicapé est reconnu par la Commission médicale prévue par le Code du travail (articles L.561-1 et suivants), en raison d'une diminution de la capacité de travail de la personne. Cette reconnaissance conditionne l'application du quota.

Conditions d’exercice

Les obligations varient selon le secteur et la taille de l'entreprise.

Critère	Obligation
Secteur public (État, communes, établissements publics)	Emploi de salariés handicapés à hauteur de 5 % de l'effectif total
Secteur privé, 25+ salariés	Au moins 1 salarié handicapé, si l'ADEM dispose d'une candidature correspondante
Secteur privé, 50+ salariés	2 % de l'effectif en salariés handicapés
Reconnaissance	Le salarié doit être reconnu comme salarié handicapé par la Commission médicale
Entreprises à établissements multiples	L'obligation s'applique par établissement pris isolément

Modalités pratiques

La mise en conformité avec l'obligation d'emploi implique des démarches auprès de l'ADEM et un suivi administratif rigoureux.

Démarche	Détail
Déclaration des postes vacants	Signaler à l'ADEM les postes réservés aux personnes handicapées (art. L.562-4)
Collaboration avec l'ADEM	L'assignation d'un poste de salarié handicapé se fait en collaboration avec le service dédié de l'ADEM
Participation au salaire	Possibilité d'obtenir une aide de l'État couvrant 40 % à 100 % du salaire versé (art. L.562-8)
Taxe de compensation	En cas de refus d'embauche : 50 % du SSM par mois et par poste non pourvu (art. L.562-5)
Suivi des effectifs	Tenir un registre des salariés handicapés employés pour justifier le respect du quota

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

Pratiques et recommandations

Anticiper les besoins en recrutement de travailleurs handicapés en intégrant cette obligation dans la planification annuelle des effectifs. **Collaborer** étroitement avec le service des salariés handicapés de l'ADEM pour identifier les candidatures disponibles correspondant aux postes ouverts dans l'entreprise. **Aménager** les postes de travail en fonction des capacités du salarié handicapé, en s'appuyant sur les aides financières et techniques proposées par l'État. **Sensibiliser** les équipes à l'intégration des travailleurs handicapés afin de favoriser un environnement de travail inclusif et de prévenir toute forme de discrimination.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.562-3	Quota d'emploi : 5 % secteur public, 1 salarié si 25+ et 2 % si 50+ secteur privé
Art. L.562-4	Déclaration des postes vacants à l'ADEM, collaboration pour l'assignation
Art. L.562-5	Taxe de compensation de 50 % du SSM par mois et par poste non pourvu
Art. L.562-6	Salaire du salarié handicapé non inférieur aux dispositions légales ou conventionnelles
Art. L.562-8	Participation de l'État au salaire du salarié handicapé (40 % à 100 %)
Art. L.561-1 et suivants	Reconnaissance de la qualité de salarié handicapé par la Commission médicale

L'obligation d'emploi ne s'applique que si l'ADEM dispose effectivement d'une candidature de salarié handicapé correspondant au profil recherché. La participation de l'État au salaire constitue un levier financier significatif pour les employeurs. Le non-respect du quota expose l'employeur à une taxe mensuelle de compensation.

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.