

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.

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

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