Quels aménagements horaires la loi prévoit-elle pour les travailleurs handicapés ?

Réponse courte

L'employeur **est tenu** de prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins concrets, pour permettre au salarié handicapé d'accéder à l'emploi, de l'exercer ou d'y progresser. Cette obligation posée à l'**article L.562-1 (5) du Code du travail** (loi du 28 novembre 2006 transposant la directive 2000/78/CE), s'applique sauf **charge disproportionnée** ; celle-ci n'est pas réputée telle si elle est compensée par les aides du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004.

L'aménagement peut concerner les horaires (réduction du temps de travail, individualisation), le poste, le lieu (télétravail) ou les tâches. Il vise les salariés reconnus par la **Commission médicale** (diminution de capacité ? **30 %**, art. L.561-1 à L.561-3).

Le refus injustifié constitue une **discrimination fondée sur le handicap** (art. L.251-1). La délégation du personnel veille à l'égalité de traitement (art. L.414-2 (3)).

Définition

Le **salarié handicapé** est défini à l'article **L.561-1 du Code du travail** comme toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins **30 %**, due soit à un accident de travail, soit à des événements de guerre, soit à une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique (ou à des difficultés psychosociales aggravant la déficience), reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou en atelier protégé.

Les **mesures appropriées** prévues à l'article **L.562-1 (5)** correspondent à ce que la directive 2000/78/CE et le droit international du handicap (Convention de New York du 13 décembre 2006) appellent l'« aménagement raisonnable » : modifications et ajustements nécessaires pour assurer l'égalité d'accès à l'emploi, à son exercice ou à la formation, dans les limites d'une charge non disproportionnée pour l'employeur.

Ces mesures peuvent porter sur la **durée et la répartition du travail**, l'aménagement du poste, l'environnement matériel, l'organisation des tâches, le lieu d'exécution (télétravail) ou la formation. Elles se distinguent du **reclassement professionnel** (art. L.551-1 et s.), qui répond à une incapacité au dernier poste, et de la **reprise progressive thérapeutique** (art. 14bis CSS).

Questions fréquentes

L'État participe-t-il au salaire d'un travailleur handicapé ?

Oui, la participation de l'État varie de 40 % à 100 % du salaire selon la perte de rendement constatée (article L.562-8 du Code du travail). Cette aide compense la charge éventuelle pour l'employeur, neutralisant souvent l'argument de charge disproportionnée.

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

Le salarié handicapé bénéficie-t-il de jours de congé supplémentaires ?

Oui, le salarié handicapé bénéficie de 6 jours ouvrables de congé annuel supplémentaire à charge de l'État, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail. Cet avantage s'ajoute au congé légal de droit commun.

Quel délai pour reconnaître la qualité de salarié handicapé ?

La Commission médicale instruit la demande dans un délai de 2 mois à partir de la date où elle est réputée faite, conformément à l'article L.561-3(3) du Code du travail. Le recours s'exerce sous 40 jours auprès du Conseil arbitral des assurances sociales (L.561-7).

Quel taux d'emploi obligatoire pour les salariés handicapés au Luxembourg ?

Le taux est de 5 % pour l'État et secteur public (article L.562-3(1)). Dans le privé, 1 salarié handicapé minimum pour 25 à 49 salariés, 2 % pour 50 à 299 salariés, 4 % pour 300 salariés ou plus, conformément à l'article L.562-3(2).

Quelle taxe en cas de non-respect du taux d'emploi handicapé ?

La taxe de compensation s'élève à 50 % du salaire social minimum par mois et par poste non pourvu (article L.562-5 du Code du travail). Elle s'applique aux entreprises ne respectant pas leur obligation d'emploi prévue à l'article L.562-3.

Quels aménagements horaires la loi prévoit-elle pour les travailleurs handicapés ?

L'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées (article L.562-1(5) du Code du travail) en fonction des besoins concrets, sauf charge disproportionnée. L'aménagement peut concerner horaires, poste, lieu (télétravail) ou tâches. Le refus injustifié constitue une discrimination fondée sur le handicap.

Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous récapitule les conditions cumulatives d'application de l'obligation d'aménagement.

Critère	Exigence légale
Statut requis	Reconnaissance de la qualité de **salarié handicapé** par la Commission médicale (art. L.561-2 et L.561-3)
Diminution de capacité	**? 30 %** par rapport à une personne valide de même âge (art. L.561-1)
Origine du handicap	Accident du travail, événements de guerre, déficience physique/mentale/sensorielle/psychique ou difficultés psychosociales
Aptitude résiduelle	Reconnaissance d'aptitude à exercer un emploi salarié (marché ordinaire ou atelier protégé)
Délai d'instruction	**2 mois** à partir de la date où la demande est réputée faite (art. L.561-3 (3))
Examen individualisé	Adaptation aux besoins concrets du salarié et aux contraintes de l'entreprise
Limite	Pas de **charge disproportionnée** pour l'employeur (art. L.562-1 (5))
Voie de recours	Conseil arbitral des assurances sociales dans **40 jours** (art. L.561-7)

Modalités pratiques

Le tableau récapitule les paramètres chiffrés et procéduraux de l'emploi des salariés handicapés.

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

Paramètre	Valeur	Base légale
Taux d'emploi obligatoire — État, communes, établissements publics, CFL	**5 %** de l'effectif total	Art. L.562-3 (1)
Taux d'emploi obligatoire — secteur privé, 25 à 49 salariés	Au moins **1 salarié handicapé**	Art. L.562-3 (2)
Taux d'emploi obligatoire — secteur privé, 50 à 299 salariés	**2 %** de l'effectif	Art. L.562-3 (2)
Taux d'emploi obligatoire — secteur privé, ? 300 salariés	**4 %** de l'effectif	Art. L.562-3 (2)
Taxe de compensation en cas de refus	**50 % du salaire social minimum** par mois et par poste non pourvu	Art. L.562-5
Participation de l'État au salaire	De **40 % à 100 %** du salaire (selon perte de rendement)	Art. L.562-8
Salaire minimum applicable	Égal aux dispositions légales/réglementaires/conventionnelles, hors rentes accidents	Art. L.562-6
Congé annuel supplémentaire	**6 jours ouvrables** par an, à charge de l'État	Art. L.233-4
Recours contre décisions de la Commission médicale	Conseil arbitral des assurances sociales (40 jours) puis Conseil supérieur des assurances sociales	Art. L.561-7
Aides à l'aménagement du poste	Prise en charge des frais d'aménagement, équipements adaptés, transport (RGD 7 octobre 2004)	Art. L.562-1 (4)

Pratiques et recommandations

L'employeur est tenu de **collaborer avec le service des salariés handicapés de l'ADEM** (art. L.564-1) pour l'embauche, l'orientation et l'aménagement du poste. Les emplois à occuper par des salariés handicapés sont enregistrés par l'ADEM après consultation du chef d'entreprise (art. L.562-4).

Pour bénéficier des aides étatiques (participation au salaire, prise en charge des aménagements), l'employeur doit faire instruire le dossier par la **Commission d'orientation et de reclassement professionnel** (art. L.564-3), composée notamment d'un médecin du travail, d'un ergothérapeute spécialisé en aides techniques, d'un psychologue spécialisé dans le handicap.

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

L'employeur doit examiner toute demande d'aménagement de manière **individualisée**, en concertation avec le médecin du travail et, le cas échéant, la délégation du personnel (art. L.414-2 (3)). Le refus doit être motivé par écrit et démontrer la **charge disproportionnée** au sens de l'art. L.562-1 (5), en tenant compte des compensations financières disponibles.

Les données relatives au handicap constituent des **données sensibles** au sens de l'art. 9 du RGPD : leur traitement requiert un fondement spécifique, des mesures de sécurité renforcées et un accès strictement limité au personnel habilité. La fiche d'examen médical du médecin du travail ne mentionne pas le diagnostic (art. L.326-8) et le secret médical doit être strictement observé.

L'absence d'aménagement peut être qualifiée de **discrimination fondée sur le handicap** au sens de l'art. L.251-1, ouvrant droit à indemnisation et susceptible de sanctions. Le maintien d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail est par ailleurs puni d'une amende de **251 à 25 000 €** (art. L.327-2).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.561-1 du Code du travail	Définition du salarié handicapé (diminution capacité ? 30 %)
Art. L.561-2 et L.561-3	Demande de reconnaissance et instruction par la Commission médicale (délai 2 mois)
Art. L.561-7	Voies de recours (Conseil arbitral des assurances sociales, 40 jours)
Art. L.562-1 (5)	Mesures appropriées (« aménagement raisonnable »), sauf charge disproportionnée
Art. L.562-3	Taux d'emploi obligatoires (5 % public ; 1 salarié, 2 % ou 4 % privé selon effectif)
Art. L.562-5	Taxe de compensation (50 % du SSM par mois et par poste non pourvu)
Art. L.562-6	Garantie salariale (non inférieure aux dispositions légales)
Art. L.562-8	Participation de l'État au salaire (40 % à 100 %)
Art. L.564-2 et L.564-3	Commission médicale et Commission d'orientation et de reclassement professionnel
Art. L.251-1	Interdiction de discrimination fondée notamment sur le handicap
Art. L.252-3 (2)	Mesures spécifiques en faveur des personnes handicapées non discriminatoires
Art. L.414-2 (3)	Mission de la délégation du personnel sur l'égalité de traitement
Loi du 28 novembre 2006	Transposition de la directive 2000/78/CE (égalité de traitement en emploi)
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Personnes handicapées (notamment revenu pour personnes gravement handicapées)
RGD du 7 octobre 2004	Mesures d'aide à l'emploi et participations financières (exécution L.562-1 (4))

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

La législation luxembourgeoise n'emploie pas, dans le Code du travail, le terme « aménagement raisonnable » mais celui de « mesures appropriées » (art. L.562-1 (5)), qui en constitue l'équivalent fonctionnel issu de la directive 2000/78/CE. Le bénéfice de ces mesures est subordonné à la reconnaissance préalable du statut de salarié handicapé par la Commission médicale, et l'aménagement est conditionné à l'absence de charge disproportionnée pour l'employeur.

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.