

# Les travailleurs handicapés sont-ils protégés par le principe d'égalité salariale ?

## Réponse courte

Les travailleurs handicapés sont protégés par le principe d'égalité salariale au Luxembourg. Ce principe impose à l'employeur d'assurer une rémunération identique pour un travail de valeur égale, indépendamment du handicap, dès lors que le poste, les compétences et les responsabilités sont comparables à ceux d'autres salariés.

Toute différence de traitement fondée sur le handicap est interdite, sauf si elle repose sur des critères objectifs, étrangers à la situation de handicap, et appliqués uniformément. En cas de litige, l'employeur doit prouver que la différence de rémunération est justifiée par des éléments objectifs et non discriminatoires.

## Définition

Le principe d'égalité salariale impose à l'employeur d'assurer une rémunération identique pour un travail de valeur égale, indépendamment de caractéristiques personnelles telles que le handicap. Au Luxembourg, ce principe s'applique à tous les salariés, y compris les travailleurs handicapés reconnus par la Commission médicale. La notion de handicap recouvre toute limitation durable résultant d'une altération physique, mentale ou psychique, attestée par un certificat médical et reconnue officiellement.

## Conditions d'exercice

La protection du principe d'égalité salariale s'applique dès lors que le salarié handicapé occupe un poste équivalent, exigeant des compétences, responsabilités et conditions de travail comparables à celles d'autres salariés. L'égalité salariale concerne tant le salaire de base que les avantages annexes, primes, indemnités et tout élément de rémunération. L'employeur ne peut justifier une différence de traitement que par des critères objectifs, étrangers à la situation de handicap, tels que l'ancienneté, la qualification ou la performance professionnelle, à condition que ces critères soient appliqués de manière uniforme à l'ensemble du personnel.

## Modalités pratiques

L'employeur doit veiller à l'absence de toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération à l'égard des travailleurs handicapés. Toute différence de traitement fondée sur le handicap est prohibée, sauf si elle répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, dûment justifiée et proportionnée. En cas de réclamation, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou le tribunal du travail. La charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit démontrer que la différence de rémunération repose sur des éléments objectifs et non discriminatoires. Les travailleurs handicapés bénéficient également d'une protection contre les mesures de

représailles en cas de recours.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de procéder à une analyse régulière des grilles salariales afin de détecter et corriger toute disparité injustifiée affectant les travailleurs handicapés. La transparence des critères de rémunération et la traçabilité des décisions salariales constituent des garanties essentielles en cas de contrôle ou de contentieux. La mise en place de procédures internes de signalement et de traitement des réclamations relatives à l'égalité salariale est fortement conseillée. Une attention particulière doit être portée à la formation des responsables RH et des managers sur les obligations légales en matière d'égalité de traitement.

## Cadre juridique

La protection des travailleurs handicapés en matière d'égalité salariale est assurée par l'article [L.241-1](#) du Code du travail, qui prohibe toute discrimination fondée sur le handicap en matière de rémunération. L'article [L.251-1](#) du Code du travail impose l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées précise les droits à l'égalité de traitement dans l'emploi. La jurisprudence nationale confirme l'obligation pour l'employeur de justifier toute différence de traitement par des motifs objectifs, sous contrôle du juge du travail.

En cas de doute sur la conformité d'une politique salariale, il est recommandé de solliciter un avis juridique spécialisé avant toute décision susceptible d'affecter un travailleur handicapé.

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.