

Peut-on conclure un CDD avec un travailleur handicapé ?

Réponse courte

Oui, il est tout à fait possible de conclure un **contrat à durée déterminée** avec un travailleur handicapé au Luxembourg. Le recours au CDD obéit aux conditions générales de l'article [L.122-1](#), qui s'appliquent sans discrimination à tout salarié. La qualité de **salarié handicapé** reconnu par la Commission médicale n'interdit pas ce type de contrat.

L'article [L.561-1](#) définit le salarié handicapé comme toute personne présentant une **diminution de sa capacité de travail d'au moins 30 %**, reconnue apte à un emploi salarié sur le marché ordinaire ou en atelier protégé. Cette reconnaissance est indépendante du type de contrat proposé. Le CDD conclu à temps plein avec un salarié handicapé peut compter au titre des obligations d'emploi prévues à l'article [L.562-3](#).

Toutefois, l'employeur doit respecter son obligation d'**aménagement raisonnable** du poste de travail selon l'article [L.562-1](#) §5 : il doit prendre les mesures appropriées pour permettre au salarié handicapé d'accéder à l'emploi et de l'exercer, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée.

Définition

Le **salarié handicapé** est, au sens de l'article [L.561-1](#), toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30 %, survenue à la suite d'un accident du travail, d'événements de guerre ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, reconnue apte à un emploi sur le marché ordinaire ou en atelier protégé.

L'**obligation d'emploi** désigne, au sens de l'article [L.562-3](#), l'obligation faite aux employeurs publics et privés dépassant certains seuils d'effectif d'employer un quota de salariés reconnus handicapés, à temps plein. Un CDD à temps plein conclu avec un salarié handicapé peut satisfaire à cette obligation pour sa durée d'exécution.

Conditions d'exercice

Les conditions de recours au CDD avec un salarié handicapé combinent les règles du droit commun du CDD et les règles spécifiques au statut de salarié handicapé.

Critère	Détail
Motif valable de CDD	Le contrat doit répondre à l'un des cas prévus à l'article L.122-1 (remplacement, surcroît temporaire, mission ponctuelle, etc.)
Reconnaissance préalable	Le salarié doit avoir obtenu la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé auprès de la Commission médicale (art. L.561-2 et L.561-3)
Inscription à l'ADEM	Le salarié handicapé reconnu est tenu de s'inscrire au service des salariés handicapés de l' ADEM (art. L.561-4)
Aménagement du poste	L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour adapter le poste de travail, sauf charge disproportionnée (art. L.562-1 §5)
Prise en compte dans le quota	Un CDD à temps plein compte dans le calcul du quota d'emploi obligatoire de l'employeur (art. L.562-3)

Modalités pratiques

La conclusion d'un CDD avec un travailleur handicapé suit la procédure de droit commun, avec des particularités liées au statut.

Élément	Détail
Forme du contrat	Écrit obligatoire, conformément à l'article L.122-2 combiné à l'article L.121-4
Transmission à l'ADEM	La déclaration de poste vacant et le recrutement s'effectuent en coordination avec le service des salariés handicapés de l' ADEM (art. L.562-4)
Seuils secteur privé	25 salariés : au moins 1 salarié handicapé à temps plein ; 50 salariés : 2 % ; 300 salariés : 4 % (art. L.562-3 §2)
Secteur public	5 % de l'effectif total pour l'État, communes, établissements publics et CFL (art. L.562-3 §1)
Avantage cotisations	Au-delà du quota obligatoire, l'employeur bénéficie de l'exonération de la part patronale des charges de sécurité sociale (art. L.562-3)

Pratiques et recommandations

Vérifier la reconnaissance officielle du candidat avant la signature du contrat. La qualité de salarié handicapé doit avoir été accordée par la Commission médicale ; une simple déclaration du salarié ne suffit pas à déclencher les obligations et avantages prévus par le titre VI du Livre V du Code du travail.

Coordonner le recrutement avec l'[ADEM](#) lorsque l'employeur est assujéti à l'obligation d'emploi. Les emplois à occuper par des personnes handicapées doivent être enregistrés par l'[ADEM](#) après consultation du chef d'entreprise, et l'assignation d'un poste se fait en collaboration avec le service des salariés handicapés.

Évaluer les besoins d'aménagement dès la phase de recrutement. L'obligation d'aménagement raisonnable s'applique dès l'accès à l'emploi, y compris pour un CDD. L'employeur doit identifier les adaptations nécessaires du poste, des équipements ou des horaires pour permettre l'exercice effectif de l'activité.

Documenter les mesures prises en matière d'aménagement. En cas de litige devant le tribunal du travail sur un refus d'embauche ou une rupture de CDD discriminatoire, l'employeur devra justifier qu'il a pris les mesures appropriées ou que ces mesures auraient constitué une charge disproportionnée au sens de l'article [L.562-1 §5](#).

Anticiper la fin du CDD : si le salarié handicapé est maintenu à l'issue du CDD, le passage en contrat à durée indéterminée permet à l'employeur de continuer à bénéficier des avantages liés au quota d'emploi, notamment l'exonération de la part patronale des charges sociales prévue à l'article [L.562-3](#). Le CDD doit respecter les cas de recours légaux et toute irrégularité peut entraîner une requalification en CDI.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1	Conditions de recours au contrat à durée déterminée (droit commun)
Art. L.561-1	Définition et conditions de reconnaissance du salarié handicapé
Art. L.561-2	Procédure de demande de reconnaissance auprès de la Commission médicale
Art. L.561-3	Instruction des demandes par la Commission médicale
Art. L.561-4	Obligation d'inscription du salarié handicapé à l' ADEM
Art. L.562-1	Orientation professionnelle et obligation d'aménagement raisonnable du poste
Art. L.562-3	Quotas d'emploi obligatoires pour le secteur public et privé
Art. L.562-4	Déclaration des postes vacants et assignation en lien avec l' ADEM

Un CDD avec un salarié handicapé doit respecter les règles du droit commun et les dispositions spécifiques relatives aux travailleurs handicapés. Le refus d'embauche en violation de l'obligation d'emploi expose à une taxe mensuelle au Trésor public (L 562-5). Tout litige peut être porté devant le tribunal du travail.

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.