

Un employeur est-il tenu de recruter un quota de travailleurs handicapés au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, tout employeur du secteur privé occupant au moins **25 salariés en équivalents temps plein** est soumis à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Cette obligation suit un système de **quotas progressifs** en fonction de l'effectif : un salarié handicapé minimum pour 25 à 49 salariés, **2% de l'effectif** pour 50 à 299 salariés, et **4% de l'effectif** pour 300 salariés et plus.

Seuls les travailleurs reconnus officiellement comme **salariés handicapés** par la Commission médicale auprès de l'[ADEM](#) sont pris en compte pour le respect de ce quota. Cette reconnaissance atteste d'une diminution de la capacité de travail d'au moins 30% et doit être valide au moment du calcul.

Le non-respect du quota oblige l'employeur à verser une **taxe de compensation mensuelle** équivalant à 50% du salaire social minimum pour chaque poste non pourvu. Cette contribution est due au Trésor public aussi longtemps que dure le manquement, sans dispenser l'employeur de son obligation de recrutement.

L'employeur peut solliciter l'assistance de l'[ADEM](#) pour identifier des candidats éligibles et bénéficier d'aides financières ou techniques pour l'adaptation des postes de travail. La traçabilité des démarches entreprises est essentielle en cas de contrôle administratif par l'Inspection du travail et des mines.

Définition

Au Luxembourg, un **salarié handicapé** est une personne reconnue comme telle par la Commission médicale instituée auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi ([ADEM](#)), conformément aux dispositions du Code du travail. Cette reconnaissance confère un statut spécifique permettant l'accès à des mesures d'intégration professionnelle.

La qualité de salarié handicapé est accordée à toute personne présentant une **diminution de sa capacité de travail d'au moins 30%**, survenue suite à un accident de travail, des événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle, psychique ou psychosociale, et qui est reconnue **apte à exercer un emploi** sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé.

La reconnaissance du statut est conditionnée par une **décision administrative** délivrée par la Commission médicale compétente. Cette décision doit être en cours de validité pour ouvrir droit aux mesures prévues par la législation luxembourgeoise et pour être prise en compte dans le calcul du quota d'emploi obligatoire.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il obtenir de l'aide pour recruter des travailleurs handicapés ?

L'employeur peut solliciter l'assistance de l'ADEM pour identifier des candidats éligibles et bénéficier d'aides financières ou techniques pour l'adaptation des postes de travail. L'État peut participer au salaire du travailleur handicapé et subventionner l'aménagement des locaux ou l'acquisition de matériel adapté.

Que risque un employeur qui ne respecte pas le quota de travailleurs handicapés ?

L'employeur doit verser une taxe de compensation mensuelle équivalant à 50% du salaire social minimum pour chaque poste non pourvu. Cette contribution est due au Trésor public aussi longtemps que dure le manquement, sans dispenser l'employeur de son obligation de recrutement.

Quels sont les quotas obligatoires de travailleurs handicapés pour les employeurs au Luxembourg ?

Au Luxembourg, les employeurs du secteur privé occupant au moins 25 salariés doivent respecter des quotas progressifs : 1 salarié handicapé minimum pour 25 à 49 salariés, 2% de l'effectif pour 50 à 299 salariés, et 4% de l'effectif pour 300 salariés et plus. Le secteur public doit respecter un quota de 5% de l'effectif total.

Qui peut être considéré comme salarié handicapé pour le respect du quota au Luxembourg ?

Seuls les travailleurs reconnus officiellement comme salariés handicapés par la Commission médicale auprès de l'ADEM sont pris en compte. Cette reconnaissance atteste d'une diminution de la capacité de travail d'au moins 30% et doit être valide au moment du calcul du quota.

Conditions d'exercice

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés s'applique selon un système de **quotas progressifs** fondé sur l'effectif total de l'entreprise, calculé en équivalents temps plein. Ce seuil doit être apprécié au 1er janvier de chaque année et s'applique sur l'ensemble de l'entreprise, tous établissements confondus.

Effectif de l'entreprise	Quota obligatoire	Base légale
25 à 49 salariés	Au moins 1 salarié handicapé à temps plein	Art. L.562-3 (2)
50 à 299 salariés	Au moins 2% de l'effectif total	Art. L.562-3 (2)
300 salariés et plus	Au moins 4% de l'effectif total	Art. L.562-3 (2)
Secteur public	5% de l'effectif total	Art. L.562-3 (1)

Pour que l'obligation soit applicable, l'ADEM doit être saisie de demandes d'emploi émanant de salariés handicapés **répondant à l'aptitude requise** dans l'entreprise et en nombre suffisant. Seuls les salariés disposant d'une reconnaissance valide du statut de travailleur handicapé sont comptabilisés pour le respect du quota.

L'employeur doit garantir **l'égalité de traitement** et l'absence de discrimination à l'égard des travailleurs handicapés dans tous les aspects de la relation de travail, conformément aux principes généraux du droit luxembourgeois et européen.

Modalités pratiques

Chaque année, l'employeur concerné doit **déclarer à l'ADEM** le nombre de travailleurs handicapés employés, en précisant leur identité, la nature de leur contrat de travail et la date de reconnaissance du handicap. Cette déclaration doit être transmise dans les délais fixés par la réglementation et permet à l'**ADEM** de vérifier le respect des obligations légales.

Si le quota n'est pas atteint, l'employeur est tenu de verser une **contribution compensatoire mensuelle** dont les modalités sont fixées par le Code du travail :

Élément	Montant/Modalité	Base légale
Taxe de compensation	50% du salaire social minimum	Art. L.562-5
Fréquence	Versement mensuel au Trésor public	Art. L.562-5
Durée	Aussi longtemps que dure le refus d'embauche	Art. L.562-5
Calcul	Pour chaque salarié handicapé non embauché	Art. L.562-5

Cette contribution ne dispense **en aucun cas** l'employeur de son obligation de recrutement. Elle constitue une sanction financière visant à encourager le respect effectif des quotas légaux.

L'employeur peut solliciter l'appui de l'**ADEM** pour le recrutement, l'intégration ou l'adaptation des postes de travail. Des **aides financières** peuvent être accordées, notamment une participation de l'État au salaire du travailleur handicapé pour compenser une éventuelle perte de rendement, ainsi que des subventions pour l'aménagement des locaux ou l'acquisition de matériel adapté.

Pratiques et recommandations

Il est vivement recommandé de mettre en place une **politique d'inclusion active** comprenant la sensibilisation du personnel, l'adaptation des processus de recrutement et l'aménagement raisonnable des postes de travail. La collaboration avec l'**ADEM** et les services spécialisés (assistants à l'inclusion dans l'emploi agréés) permet d'identifier des candidats adaptés et de bénéficier de conseils techniques.

L'employeur doit assurer la **confidentialité absolue** des informations relatives au handicap des salariés et veiller à la non-discrimination lors de l'embauche, de l'évaluation et de la gestion quotidienne du personnel. Tout traitement défavorable fondé sur le handicap constitue une discrimination prohibée par le droit luxembourgeois.

Il est conseillé de **documenter toutes les démarches** entreprises pour remplir le quota : candidatures examinées, contacts avec l'**ADEM**, formations suivies, aménagements réalisés. Cette traçabilité permet de justifier la situation de l'employeur en cas de contrôle administratif par l'Inspection du travail et des mines et de démontrer la bonne foi en cas de contentieux.

Les employeurs qui occupent un nombre de salariés handicapés **supérieur aux taux obligatoires** bénéficient d'une exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale, prise en charge par le budget de l'État. Cette mesure incitative vise à encourager l'emploi des travailleurs handicapés au-delà du minimum légal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.561-1 du Code du travail	Définition et reconnaissance de la qualité de salarié handicapé (diminution de la capacité de travail d'au moins 30%)
Article L.562-3 du Code du travail	Quotas obligatoires progressifs selon l'effectif (1 salarié, 2%, 4%) pour le secteur privé et 5% pour le secteur public
Article L.562-4 du Code du travail	Obligation de déclaration des postes vacants à l' <u>ADEM</u> et collaboration avec le service des salariés handicapés
Article L.562-5 du Code du travail	Taxe de compensation en cas de refus d'embauche (50% du salaire social minimum par mois et par poste non pourvu)
Article L.562-8 du Code du travail	Participation de l'État au salaire et mesures d'aide à l'intégration professionnelle
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Loi relative aux personnes handicapées (cadre général des droits et mesures d'insertion)
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Modalités d'exécution et règles de reconnaissance du statut de salarié handicapé

Le non-respect des quotas légaux expose l'employeur à des sanctions financières substantielles et à des contrôles administratifs réguliers. Il est impératif d'anticiper les démarches de recrutement en collaboration avec l'ADEM, de documenter toutes les actions entreprises et de solliciter les aides disponibles pour faciliter l'intégration des travailleurs handicapés.

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.