

Quelles sont les obligations d'emploi de personnes handicapées au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les employeurs sont soumis à une **obligation d'emploi** de travailleurs handicapés selon des quotas progressifs définis par le Code du travail. Dans le secteur privé, cette obligation s'applique dès 25 salariés avec des taux variables : au moins 1 salarié pour les entreprises de 25 à 49 salariés, 2% de l'effectif pour 50 à 299 salariés, et 4% pour 300 salariés et plus. Le secteur public (État, communes, établissements publics) doit atteindre un quota de 5% de l'effectif total.

Le **statut de travailleur handicapé** est reconnu par la Commission médicale auprès de l'ADEM aux personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30%, suite à un accident, une maladie ou une déficience. La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) oriente ensuite le salarié vers le marché du travail ordinaire ou vers un atelier protégé.

Le non-respect de ces quotas entraîne une **taxe compensatoire** de 50% du salaire social minimum par mois et par poste non pourvu, versée au Trésor public aussi longtemps que dure la situation de non-conformité. Cette taxe ne dispense pas l'employeur de son obligation de recrutement.

L'ADEM accompagne les employeurs dans le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés, en proposant des aides financières pour l'adaptation des postes, la participation au salaire (de 40% à 100%), et la formation professionnelle. Les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes droits que les autres salariés, avec six jours de congé supplémentaires annuels.

Définition

Le **statut de travailleur handicapé** est accordé par la **Commission médicale** instituée auprès de l'ADEM aux personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30%, survenue par suite d'un accident de travail, d'événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience.

Cette qualité peut être reconnue aux ressortissants luxembourgeois, de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, de la Confédération suisse, aux apatrides reconnus, aux réfugiés, ainsi qu'aux ressortissants de pays tiers travaillant au Luxembourg ou bénéficiant d'un droit de séjour.

La **Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)** décide ensuite de l'orientation du salarié handicapé vers le marché du travail ordinaire ou vers un atelier protégé, en fonction de ses capacités de travail résiduelles et de son état de santé stabilisé.

L'obligation d'emploi vise à garantir l'insertion professionnelle des personnes handicapées, conformément aux principes d'**égalité des chances** et de **non-discrimination** inscrits dans le droit luxembourgeois et européen.

Questions fréquentes

Comment les employeurs doivent-ils déclarer leurs obligations d'emploi de personnes handicapées ?

Les employeurs doivent effectuer une déclaration annuelle à l'ADEM avant le 31 janvier de chaque année, indiquant leur effectif total en équivalent temps plein et le nombre de travailleurs handicapés employés. Ils doivent également déclarer les postes vacants destinés aux personnes handicapées et collaborer avec le Service Handicap et reclassement professionnel de l'ADEM.

Quelles aides financières sont disponibles pour l'emploi de travailleurs handicapés ?

L'État propose plusieurs aides : une participation au salaire de 40% à 100% du salaire brut selon la perte de rendement, la prise en charge jusqu'à 100% des coûts d'aménagement des postes de travail, le financement de la formation professionnelle, et une participation aux frais de transport. Les employeurs dépassant les quotas obligatoires bénéficient également d'une exemption de charges sociales patronales.

Quelles sont les obligations d'emploi de travailleurs handicapés pour les entreprises au Luxembourg ?

Au Luxembourg, les entreprises privées doivent respecter des quotas d'emploi de travailleurs handicapés selon leur effectif : au moins 1 salarié handicapé pour 25-49 salariés, 2% de l'effectif pour 50-299 salariés, et 4% pour 300 salariés et plus. Le secteur public doit atteindre 5% de l'effectif total. Le non-respect entraîne une taxe compensatoire de 50% du salaire social minimum par mois et par poste non pourvu.

Qui peut bénéficier du statut de travailleur handicapé au Luxembourg ?

Le statut de travailleur handicapé est accordé par la Commission médicale de l'ADEM aux personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30%, suite à un accident, une maladie ou une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique. Ce statut concerne les ressortissants luxembourgeois, européens, les apatrides reconnus, les réfugiés et les ressortissants de pays tiers travaillant au Luxembourg.

Conditions d'exercice

L'effectif de référence est calculé en **équivalent temps plein (ETP)**, en excluant les contrats d'apprentissage, les CDD de moins de 12 mois, les stagiaires, les salariés intérimaires et les salariés mis à disposition. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique pour chaque établissement pris isolément.

Les quotas d'emploi diffèrent selon le secteur et la taille de l'entreprise :

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

Les travailleurs handicapés doivent bénéficier d'un **contrat de travail conforme au droit commun** (CDI ou CDD d'au moins 12 mois dans certains cas) et d'une rémunération équivalente aux autres salariés pour un même poste, sans qu'aucune déduction ne soit opérée du fait du handicap ou des rentes perçues.

L'employeur qui occupe un nombre de salariés handicapés supérieur aux taux obligatoires bénéficie de l'**exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale**, prise en charge par le budget de l'État.

Modalités pratiques

L'employeur doit accomplir plusieurs démarches obligatoires pour se conformer à la législation :

Déclaration annuelle : Avant le **31 janvier** de chaque année, l'employeur déclare à l'ADEM son effectif total en ETP et le nombre de travailleurs handicapés employés. Cette déclaration permet de vérifier le respect des quotas et de calculer, le cas échéant, la taxe compensatoire due.

Déclaration des postes vacants : Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi doivent déclarer à l'ADEM les postes devenus vacants destinés à être occupés par des personnes handicapées, en collaboration avec le Service Handicap et reclassement professionnel de l'ADEM.

Aménagements raisonnables : L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée par les aides de l'État.

Taxe compensatoire : En cas de non-respect des quotas, l'employeur verse mensuellement au Trésor public une taxe de 50% du salaire social minimum par poste non pourvu, aussi longtemps que dure le refus d'embauche.

Aides financières disponibles :

| Type d'aide | Montant/Taux | Conditions | Base légale |
|----------------------------------|--|---|-------------------------|
| Participation au salaire | 40% à 100% du salaire brut (charges sociales incluses) | Selon perte de rendement et adaptation au poste | Art. <u>L.562-8</u> |
| Aménagement des postes | Jusqu'à 100% des coûts | Frais d'adaptation des locaux, équipements spécifiques, accessibilité | Art. <u>L.562-1</u> (4) |
| Formation professionnelle | Prise en charge des frais | Mesures d'orientation, formation, rééducation, intégration | Art. <u>L.562-9</u> |
| Frais de transport | Participation financière | Selon situation individuelle | Art. <u>L.562-1</u> (4) |
| Équipements adaptés | Mise à disposition | Matériel professionnel spécifique | Art. <u>L.562-1</u> (4) |

L'employeur doit assurer l'**égalité de traitement** en matière de formation, d'évolution professionnelle et de conditions de travail, et garantir la confidentialité des données relatives au handicap, considérées comme sensibles au sens du RGPD.

Pratiques et recommandations

Pour mettre en œuvre une politique d'inclusion efficace et pérenne, les employeurs doivent adopter une approche proactive et structurée. Il est recommandé de **désigner un référent handicap** au sein de l'entreprise, chargé de coordonner les actions d'intégration, de servir d'interlocuteur privilégié pour les salariés concernés et de faciliter la communication avec l'ADEM et les organismes spécialisés.

La **formation de l'encadrement** constitue un levier essentiel pour garantir un accueil adapté et une intégration réussie. Les managers et responsables d'équipe doivent être sensibilisés aux enjeux du handicap en entreprise, aux aménagements raisonnables et à la gestion des situations spécifiques. Cette formation permet de prévenir les discriminations involontaires et de favoriser un environnement de travail inclusif.

La **collaboration avec les services spécialisés de l'ADEM** facilite le recrutement de candidats qualifiés et l'accès aux aides financières. Le Service Handicap et reclassement professionnel de l'ADEM accompagne les employeurs dans l'identification des besoins, l'évaluation des postes adaptés et la mise en place des mesures d'intégration. Il est conseillé de maintenir un **suivi documenté** des actions d'inclusion (déclarations, aménagements réalisés, formations suivies) pour justifier la situation en cas de contrôle administratif et démontrer les efforts entrepris.

Enfin, il convient d'**anticiper les besoins d'aménagement des postes** dès le recrutement ou lors de l'évolution de l'état de santé d'un salarié. Une évaluation ergonomique précoce permet d'identifier les adaptations nécessaires et d'optimiser l'utilisation des aides financières disponibles, tout en garantissant la sécurité et le bien-être du salarié handicapé.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Art. L.561-1 | Définition et reconnaissance du statut de salarié handicapé (diminution de capacité de travail d'au moins 30%) |
| Art. L.561-2 à L.561-7 | Procédure de demande et de reconnaissance, Commission médicale, révision et recours |
| Art. L.562-1 | Mesures d'orientation, formation, rééducation, intégration professionnelle proposées par la COR |
| Art. L.562-3 | Obligations d'emploi et quotas (secteur public 5%, secteur privé selon effectif) |
| Art. L.562-4 | Déclaration des postes vacants à l' ADEM |
| Art. L.562-5 | Taxe compensatoire (50% du salaire social minimum par poste non pourvu) |
| Art. L.562-6 | Égalité de rémunération et non-déduction des rentes accidents |
| Art. L.562-8 | Participation de l'État au salaire (40% à 100% selon perte de rendement) |
| Art. L.562-9 | Prise en charge par l'État des frais de formation, rééducation, intégration |
| Art. L.564-2 | Composition et fonctionnement de la Commission médicale |
| Art. L.564-3 | Composition et fonctionnement de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel |
| Loi du 12 septembre 2003 | Loi relative aux personnes handicapées (droits fondamentaux, protection, mesures d'insertion) |

Les données relatives au handicap sont considérées comme **sensibles** au sens du RGPD (Règlement 2016/679) et nécessitent des mesures de protection renforcées, notamment en matière de confidentialité et de sécurité des traitements. L'absence de déclaration annuelle à l'[ADEM](#) ou le défaut de paiement de la taxe compensatoire expose l'employeur à des contrôles administratifs et à des sanctions financières.

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.