Quelles démarches doivent être accomplies pour recruter une personne reconnue handicapée ?

Réponse courte

Pour recruter une personne reconnue handicapée au Luxembourg, l'employeur doit vérifier que le candidat dispose d'une **attestation de reconnaissance du statut de salarié handicapé** délivrée par la Commission médicale et que le poste proposé est compatible avec ses capacités résiduelles. L'offre d'emploi doit être accessible sans discrimination et respecter l'**obligation d'aménagement raisonnable** du poste.

L'employeur peut solliciter l'**ADEM** pour identifier des candidats et bénéficier d'un accompagnement. Après l'embauche, il doit notifier le recrutement à l'ADEM via le formulaire spécifique et peut demander des **aides financières** (adaptation du poste, formation, participation au salaire) auprès du ministère du Travail. L'embauche est déclarée à la sécurité sociale dans les conditions habituelles.

Il est recommandé de formaliser par écrit les adaptations convenues, de garantir la **confidentialité des données** relatives au handicap (RGPD) et d'assurer un suivi régulier de l'adéquation des aménagements. La sensibilisation de l'équipe facilite l'intégration du salarié handicapé.

Définition

Au Luxembourg, une **personne reconnue handicapée** est un individu ayant obtenu une décision officielle de la **Commission médicale** prévue à l'article L.561-2 du Code du travail, attestant d'une diminution de sa capacité de travail d'au moins **30 %** par rapport à une personne valide de même âge. Cette reconnaissance, définie par l'article L.561-1, ouvre droit à des mesures spécifiques d'accompagnement à l'emploi, à des adaptations du poste de travail et à des aides financières pour l'employeur.

Le statut de salarié handicapé doit être formellement établi avant toute démarche spécifique de recrutement. Il est matérialisé par une **attestation délivrée par la Commission médicale**, valable pour une durée déterminée et renouvelable. La Commission d'orientation et de reclassement professionnel décide ensuite de l'orientation vers le marché du travail ordinaire ou vers un atelier protégé.

Questions fréquentes

Comment notifier l'embauche d'une personne handicapée et quelles sont les démarches administratives ?

Après l'embauche, l'employeur doit notifier le recrutement à l'ADEM via le formulaire spécifique pour l'engagement d'un salarié handicapé. L'ADEM vérifie la validité de la reconnaissance et peut accompagner l'employeur. L'embauche doit également être déclarée à la sécurité sociale dans les conditions habituelles, et l'employeur peut introduire une demande d'aide financière auprès du directeur de l'ADEM.

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

Quelles aides financières sont disponibles pour les employeurs qui recrutent des personnes handicapées ?

Les employeurs peuvent bénéficier d'une participation au salaire de 40% à 100% du salaire plus charges patronales selon la perte de rendement, d'une prise en charge totale des frais d'adaptation du poste, des frais de formation et rééducation par l'État, et d'une exemption totale ou partielle des charges sociales pour les employeurs dépassant les quotas obligatoires.

Quelles sont les obligations légales pour recruter une personne reconnue handicapée au Luxembourg ?

L'employeur doit vérifier que le candidat dispose d'une attestation de reconnaissance du statut de salarié handicapé délivrée par la Commission médicale, s'assurer que le poste est compatible avec ses capacités résiduelles, respecter l'obligation d'aménagement raisonnable du poste, et garantir l'égalité de traitement sans discrimination lors du processus de recrutement.

Qui peut bénéficier du statut de salarié handicapé au Luxembourg ?

Une personne peut bénéficier du statut de salarié handicapé si elle a obtenu une décision officielle de la Commission médicale attestant d'une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30% par rapport à une personne valide de même âge. Cette reconnaissance est matérialisée par une attestation valable pour une durée déterminée et renouvelable.

Conditions d’exercice

L'employeur souhaitant recruter une personne reconnue handicapée doit s'assurer que le poste proposé est compatible avec les **capacités résiduelles** du candidat, telles qu'attestées par la décision de la Commission médicale. Il doit respecter l'**obligation d'aménagement raisonnable** du poste de travail, conformément aux principes d'égalité de traitement, afin de garantir l'accès effectif à l'emploi.

L'offre d'emploi doit être accessible sans discrimination, et l'employeur doit veiller à l'**égalité de traitement** entre tous les candidats, conformément aux articles L.241-1 (égalité de traitement à l'embauche) et L.251-1 (non-discrimination) du Code du travail. La personne recrutée doit être titulaire d'une attestation de reconnaissance du statut de salarié handicapé en cours de validité.

Seuils d'obligation d'emploi :

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

Modalités pratiques

Le processus de recrutement débute par la publication de l'offre d'emploi, qui peut explicitement mentionner l'ouverture du poste aux personnes reconnues handicapées. L'employeur peut solliciter l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)**, qui dispose d'un service spécialisé pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

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

Lors de l'entretien, il est recommandé d'aborder les besoins spécifiques du candidat en matière d'**adaptation du poste**, sans poser de questions portant sur la nature ou l'origine du handicap, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail. Après sélection, l'employeur doit **notifier l'embauche à l'ADEM** via le formulaire spécifique pour l'engagement d'un salarié handicapé.

L'ADEM vérifie la validité de la reconnaissance et peut accompagner l'employeur dans la mise en œuvre des adaptations nécessaires. L'employeur peut introduire une **demande d'aide financière** auprès du directeur de l'ADEM pour couvrir les frais d'adaptation du poste ou de formation spécifique. L'embauche doit être déclarée à la sécurité sociale dans les conditions habituelles.

Aides financières disponibles :

Type d'aide	Montant	Conditions	Base légale
Participation au salaire	40% à 100% du salaire + charges patronales	Selon perte de rendement, décision du directeur ADEM	Art. L.562-8
Frais d'adaptation du poste	Prise en charge totale	Sur demande justifiée	Art. L.562-1
Frais de formation/rééducation	Prise en charge par l'État	Pour orientation, intégration	Art. L.562-9
Exemption charges sociales	Exemption totale ou partielle	Employeurs dépassant les quotas	Art. L.562-3

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de collaborer étroitement avec l'**ADEM** et, le cas échéant, avec le **Service de réadaptation professionnelle**, afin d'identifier les aménagements techniques ou organisationnels nécessaires. L'employeur doit veiller à la **confidentialité des informations** relatives au handicap du salarié, conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018 sur la protection des données personnelles.

Il est conseillé de **formaliser par écrit les adaptations convenues** et de prévoir un suivi régulier de leur adéquation. L'intégration du salarié peut être facilitée par la sensibilisation de l'équipe et la désignation d'un référent interne. L'employeur doit garantir la **traçabilité des démarches** et des décisions prises, notamment en cas de refus d'adaptation, qui doit être justifié par des motifs objectifs et documentés.

La participation à des réseaux d'employeurs engagés dans l'inclusion professionnelle permet d'échanger les bonnes pratiques. L'employeur peut également solliciter les organismes spécialisés pour des formations de sensibilisation destinées aux équipes.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.561-1 à L.561-7	Définition du statut de salarié handicapé, conditions de reconnaissance (capacité réduite ? 30%), Commission médicale
Art. L.562-1 à L.562-12	Obligations d'emploi, quotas par effectif, aides financières, participation au salaire, aménagement du poste, ateliers protégés
Art. L.564-1 à L.564-3	Commission médicale, Commission d'orientation et de reclassement professionnel, Commission spéciale de réexamen
Art. L.241-1	Égalité de traitement à l'embauche, interdiction de discrimination
Art. L.251-1	Interdiction générale de discrimination fondée sur le handicap
Loi du 12 septembre 2003	Loi relative aux personnes handicapées (reconnaissance, droits, mesures d'insertion)
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement dans l'emploi
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles (RGPD)
RGD 31 mai 1999	Aide à l'emploi des personnes handicapées
RGD 7 octobre 2004	Exécution de la loi du 12 septembre 2003 (fonctionnement des commissions)

Anticipez les démarches administratives et sollicitez les aides disponibles dès la phase de recrutement. Documentez chaque étape pour garantir la conformité légale et optimiser l'intégration du salarié 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.