

# Quels sont les droits spécifiques des travailleurs handicapés en matière de santé au travail ?

## Réponse courte

Les **travailleurs handicapés** au Luxembourg bénéficient d'une protection spécifique en matière de santé au travail, fondée sur le principe de **non-discrimination** et l'obligation d'**aménagement raisonnables** du poste de travail. L'employeur doit mettre en œuvre les adaptations nécessaires (équipements, horaires, pauses, accessibilité) en collaboration avec le **médecin du travail**, sauf si ces mesures constituent une charge disproportionnée pour l'entreprise.

Les travailleurs handicapés ont accès à un **suivi médical renforcé** avec des examens périodiques adaptés à leurs besoins spécifiques. Toute mesure d'aménagement doit être documentée, réévaluée régulièrement et faire l'objet d'un dialogue avec le salarié concerné. En cas de désaccord ou de refus d'aménagement, le salarié peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. L'absence d'aménagement raisonnable peut engager la responsabilité de l'employeur.

## Définition

Le **statut de travailleur handicapé** au Luxembourg est reconnu par l'Agence pour le développement de l'emploi ([ADEM](#)), conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées. Sont considérées comme travailleurs handicapés les personnes dont la **capacité de travail est réduite d'au moins 30 %** en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, et qui bénéficient d'une décision officielle d'orientation professionnelle.

Cette reconnaissance ouvre droit à des mesures spécifiques en matière de santé au travail, visant à garantir l'**égalité de traitement**, la **non-discrimination** et l'**adaptation du poste de travail**, conformément au Titre V du Code du travail luxembourgeois (articles [L.251-1](#) et suivants) et au Titre VI relatif à l'emploi des personnes handicapées (articles [L.561-1](#) et suivants).

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il procéder pour mettre en place les aménagements raisonnables ?

L'employeur doit solliciter l'avis du médecin du travail dès la prise de poste ou lors de la reconnaissance du handicap, procéder à une analyse individualisée des besoins d'adaptation, et mettre en œuvre les aménagements dans les meilleurs délais. Toute mesure doit être documentée et réévaluée périodiquement en dialogue avec le salarié concerné.

### Que se passe-t-il si l'employeur refuse de mettre en place les aménagements raisonnables ?

L'absence de mise en œuvre d'aménagements raisonnables peut constituer une discrimination fondée sur le handicap et engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur. En cas de désaccord ou de refus, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou faire valoir ses droits devant les juridictions compétentes.

## Quels sont les droits spécifiques des travailleurs handicapés en matière de santé au travail au Luxembourg ?

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une protection spécifique basée sur le principe de non-discrimination et l'obligation d'aménagements raisonnables du poste de travail. L'employeur doit mettre en œuvre les adaptations nécessaires (équipements, horaires, pauses, accessibilité) en collaboration avec le médecin du travail, sauf si ces mesures constituent une charge disproportionnée pour l'entreprise.

## Qui peut être reconnu comme travailleur handicapé au Luxembourg ?

Sont considérées comme travailleurs handicapés les personnes dont la capacité de travail est réduite d'au moins 30% en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, et qui bénéficient d'une décision officielle d'orientation professionnelle délivrée par l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi).

## Conditions d'exercice

L'employeur est tenu d'assurer l'**égalité de traitement** des travailleurs handicapés conformément aux articles [L.251-1](#) à [L.253-4](#) du Code du travail. Le principe de non-discrimination fondée sur le handicap s'applique aux conditions d'accès à l'emploi, de recrutement, de formation, d'emploi et de licenciement.

L'article [L.252-3](#) précise que des **mesures spécifiques** concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et visant à encourager l'insertion des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination. L'employeur doit procéder à une **analyse individualisée des besoins** d'adaptation du poste, en collaboration avec le médecin du travail et, le cas échéant, l'Inspection du travail et des mines.

Critère	Travailleur handicapé	Travailleur ordinaire
<b>Reconnaissance statut</b>	Décision <a href="#">ADEM</a> (réduction capacité ? 30%)	Non applicable
<b>Suivi médical</b>	Examens périodiques renforcés	Examens périodiques standard
<b>Aménagement poste</b>	Obligatoire (sauf charge disproportionnée)	Non obligatoire
<b>Protection discrimination</b>	Article <a href="#">L.251-1</a> (handicap)	Articles <a href="#">L.241-1</a> et suivants (sexe)

Les travailleurs handicapés ont le droit de demander des **aménagements raisonnables** de leur environnement de travail, pour autant que ces adaptations ne constituent pas une charge disproportionnée pour l'employeur, compte tenu de la taille, des ressources et de l'organisation de l'entreprise. L'obligation d'aménagement s'applique dès la reconnaissance officielle du handicap et tout au long de la relation de travail.

## Modalités pratiques

L'employeur doit solliciter l'avis du **médecin du travail** dès la prise de poste ou lors de la reconnaissance du handicap, conformément aux articles [L.326-1](#) et suivants relatifs aux examens médicaux. Le médecin du travail évalue l'aptitude du salarié et formule des recommandations d'aménagements techniques, organisationnels ou horaires.

Étape	Délai	Responsable
<b>Examen médical d'embauche</b>	Dans les 2 mois (postes normaux) ou avant embauche (postes à risques)	Médecin du travail
<b>Évaluation besoins d'aménagement</b>	Dès reconnaissance handicap	Employeur + Médecin du travail
<b>Mise en œuvre aménagements</b>	Dans les meilleurs délais	Employeur
<b>Réévaluation périodique</b>	Selon périodicité examens médicaux	Médecin du travail

Ces recommandations sont consignées dans le dossier médical du salarié et transmises à l'employeur sous forme de préconisations anonymisées, dans le respect du **secret médical** (article [L.326-8](#)). Les aménagements peuvent inclure l'adaptation des équipements, la modification des horaires, l'accès facilité aux locaux, ou l'octroi de pauses supplémentaires.

L'article [L.562-1](#) prévoit que l'employeur peut bénéficier de mesures d'accompagnement financier, notamment pour l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, la participation aux frais de transport ou la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés. L'employeur doit mettre en œuvre ces mesures dans les meilleurs délais et informer le salarié des suites données.

Toute mesure d'aménagement doit être **documentée** et **réévaluée périodiquement**. En cas de désaccord, le salarié peut saisir l'[ITM](#) ou faire valoir ses droits devant les juridictions compétentes conformément aux voies de recours prévues aux articles [L.253-1](#) et suivants.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer systématiquement la question du handicap dans l'**évaluation des risques professionnels** et dans la politique de prévention de l'entreprise. Les responsables RH doivent veiller à la formation des managers sur l'accueil et l'accompagnement des travailleurs handicapés, en s'appuyant sur les ressources disponibles auprès de l'[ADEM](#) et des services de santé au travail.

Un **dialogue régulier** avec le salarié concerné, le médecin du travail et, si nécessaire, les représentants du personnel est essentiel pour adapter les mesures aux besoins évolutifs du salarié. L'employeur doit également sensibiliser l'ensemble du personnel à la non-discrimination et à l'inclusion, afin de prévenir toute forme de stigmatisation ou de harcèlement.

La **traçabilité des démarches** et la **documentation des mesures** prises sont des obligations essentielles pour démontrer le respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige. Il est recommandé de conserver les fiches d'aptitude, les comptes rendus d'échanges avec le médecin du travail et les justificatifs des aménagements réalisés.

En cas de difficultés pour mettre en œuvre les aménagements, l'employeur peut solliciter l'avis du **Service handicap et reclassement professionnel de l'ADEM** et bénéficier d'un accompagnement dans la recherche de solutions adaptées. Les services de santé au travail peuvent également proposer des formations et des conseils en ergonomie

et adaptation des postes.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi modifiée du 12 septembre 2003</b>	Relative aux personnes handicapées : définition du statut, reconnaissance, mesures d'insertion professionnelle
<b>Loi du 17 juin 1994</b>	Concernant la santé et la sécurité au travail
<b>Article <u>L.251-1</u></b>	Interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap (discrimination directe et indirecte)
<b>Article <u>L.251-2</u></b>	Champ d'application : conditions d'accès à l'emploi, recrutement, formation, conditions d'emploi et de travail
<b>Article <u>L.252-3</u></b>	Mesures spécifiques pour les personnes handicapées (protection santé et sécurité, insertion professionnelle)
<b>Articles <u>L.253-1</u> à <u>L.253-4</u></b>	Défense des droits et voies de recours en cas de discrimination
<b>Articles <u>L.326-1</u> à <u>L.326-12</u></b>	Examens médicaux : embauche, périodiques, aptitude, rôle du médecin du travail
<b>Articles <u>L.561-1</u> à <u>L.564-3</u></b>	Emploi des personnes handicapées : reconnaissance du statut, obligations d'emploi, quotas, mesures d'accompagnement
<b>Article <u>L.562-1</u></b>	Mesures d'intégration et de réintégration professionnelles, aides financières pour aménagements

L'absence de mise en œuvre d'aménagements raisonnables peut constituer une discrimination fondée sur le handicap et engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur. Il est impératif de documenter chaque étape du processus d'adaptation et de solliciter systématiquement l'avis du médecin du travail pour garantir le respect des obligations légales.

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.