Le licenciement d'un travailleur handicapé est-il encadré spécifiquement ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **licenciement d'un travailleur handicapé** reconnu par la Commission médicale n'est **pas soumis à une autorisation préalable** du ministère. Contrairement à une idée reçue, il n'existe aucune procédure d'autorisation ministérielle spécifique dans le Code du travail luxembourgeois pour ce statut.

La protection principale repose sur l'**interdiction de toute discrimination** fondée sur le handicap, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail. L'employeur ne peut licencier un salarié en raison de son handicap, sous peine de nullité du licenciement et d'obligation de réintégration.

L'employeur doit respecter l'**obligation d'aménagement raisonnable** du poste de travail, prévue à l'article L.562-1 (5), avant d'envisager toute rupture du contrat. Le refus d'adapter le poste sans justification légitime peut constituer une discrimination prohibée.

En revanche, si le salarié handicapé est placé en **procédure de reclassement professionnel** pour incapacité d'occuper son dernier poste (articles L.551 et suivants), il bénéficie alors d'une protection renforcée avec interdiction de licenciement pendant la procédure et jusqu'à 12 mois après la décision de reclassement interne.

Définition

Un **travailleur handicapé** au Luxembourg est une personne dont la capacité de travail est réduite d'au moins 30 % en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, reconnue officiellement par la Commission médicale prévue à l'article L.564-2 du Code du travail. Cette reconnaissance est délivrée conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Le statut de travailleur handicapé ouvre droit à des **mesures spécifiques d'insertion professionnelle** (formation, aménagement de poste, aide au salaire) mais ne confère pas automatiquement une protection absolue contre le licenciement. La protection résulte du principe général d'égalité de traitement et de l'interdiction des discriminations.

Il convient de distinguer ce statut de celui de **salarié en reclassement professionnel** (Titre V du Code du travail), qui bénéficie d'une protection temporaire spécifique contre le licenciement pendant la procédure de reclassement.

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

Questions fréquentes

Le licenciement d'un travailleur handicapé nécessite-t-il une autorisation préalable au Luxembourg ?

Non, contrairement à une idée reçue, le licenciement d'un travailleur handicapé reconnu par la Commission médicale n'est pas soumis à une autorisation préalable du ministère au Luxembourg. Il n'existe aucune procédure d'autorisation ministérielle spécifique dans le Code du travail luxembourgeois pour ce statut.

Que se passe-t-il si un travailleur handicapé est également en procédure de reclassement ?

Si le salarié handicapé est placé en procédure de reclassement professionnel pour incapacité d'occuper son dernier poste, il bénéficie d'une protection renforcée avec interdiction de licenciement pendant la procédure et jusqu'à 12 mois après la décision de reclassement interne.

Quelles protections s'appliquent lors du licenciement d'un travailleur handicapé ?

La protection principale repose sur l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap (article L.251-1). L'employeur doit démontrer un motif réel et sérieux totalement indépendant du handicap et avoir respecté son obligation d'aménagement raisonnable du poste avant d'envisager le licenciement.

Qui peut être considéré comme travailleur handicapé au Luxembourg ?

Un travailleur handicapé au Luxembourg est une personne dont la capacité de travail est réduite d'au moins 30% en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, reconnue officiellement par la Commission médicale prévue à l'article L.564-2 du Code du travail.

Conditions d’exercice

Le licenciement d'un salarié reconnu travailleur handicapé est encadré par le **principe d'égalité de traitement** prévu aux articles L.251-1 à L.253-4 du Code du travail. Toute discrimination fondée sur le handicap est strictement interdite, que ce soit en matière de recrutement, de conditions de travail ou de licenciement.

L'employeur doit **démontrer un motif réel et sérieux** de licenciement, totalement indépendant du handicap du salarié. La charge de la preuve est inversée : si le salarié établit des faits laissant présumer une discrimination, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers au handicap.

Avant tout licenciement, l'employeur doit avoir respecté son **obligation d'aménagement raisonnable** du poste de travail, conformément à l'article L.562-1(5). Cette obligation impose de prendre des mesures appropriées pour permettre au salarié handicapé d'exercer son emploi, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée à l'entreprise.

Critère	Travailleur handicapé	Salarié en reclassement
Base légale	Articles L.561-562 (Titre VI)	Articles L.551-552 (Titre V)
Reconnaissance	Commission médicale (L.564-2)	Commission mixte (L.552-1)
Capacité réduite	Minimum 30% de réduction	Incapacité pour dernier poste
Protection licenciement	Interdiction discrimination	Nullité licenciement pendant procédure
Aménagement obligatoire	Mesures raisonnables (L.562-1)	Reclassement interne ou externe
Procédure spéciale	Non, règles générales	Oui, autorisation Commission mixte

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

Modalités pratiques

Pour licencier un travailleur handicapé dans le respect du cadre légal, l'employeur doit suivre la **procédure classique de licenciement** prévue par les articles L.124-1 et suivants du Code du travail : notification écrite, respect du délai de préavis, possibilité pour le salarié de demander les motifs.

L'employeur doit **documenter soigneusement** les motifs du licenciement en s'assurant qu'ils sont objectifs, vérifiables et totalement indépendants du handicap. Il est recommandé de conserver les preuves des tentatives d'aménagement raisonnable du poste avant d'envisager la rupture.

En cas de contestation, le salarié peut saisir le **président de la juridiction du travail** dans les 15 jours suivant la notification du licenciement pour faire constater la nullité d'un licenciement discriminatoire et obtenir sa réintégration, conformément à l'article L.253-1 du Code du travail.

Étape	Action	Délai	Référence légale
1. Aménagement poste	Évaluation mesures raisonnables	Avant licenciement	Art. L.562-1(5)
2. Notification licenciement	Lettre écrite motivée	Selon préavis	Art. L.124-2
3. Demande motifs (salarié)	Lettre recommandée	1 mois	Art. L.124-5
4. Réponse motifs (employeur)	Lettre recommandée	1 mois	Art. L.124-5
5. Recours nullité	Requête président tribunal	15 jours	Art. L.253-1
6. Recours dommages-intérêts	Action juridiction travail	3 mois	Art. L.124-11

Si le salarié handicapé est **également en procédure de reclassement** (article L.551-1), la protection est renforcée : le licenciement devient nul de plein droit entre la saisine de la Commission mixte et l'expiration du 12ème mois suivant la décision de reclassement interne.

Pratiques et recommandations

Il est essentiel de vérifier systématiquement si le salarié bénéficie du **statut de travailleur handicapé** reconnu par la Commission médicale et/ou d'une **procédure de reclassement** en cours auprès de la Commission mixte, car les protections juridiques diffèrent.

L'employeur doit privilégier le **dialogue constructif** avec le salarié handicapé et, le cas échéant, avec le médecin du travail pour identifier les aménagements raisonnables possibles. La consultation du service des salariés handicapés de l'ADEM peut apporter un soutien technique et financier.

En matière de **traçabilité**, il est recommandé de documenter toutes les démarches : échanges sur les aménagements, évaluations du poste, tentatives de reclassement interne, avis médicaux. Cette documentation sera essentielle en cas de contentieux pour démontrer l'absence de discrimination.

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

Le non-respect de l'obligation d'aménagement raisonnable ou le licenciement fondé sur le handicap constituent une **discrimination prohibée** pouvant entraîner la nullité du licenciement, la réintégration obligatoire du salarié avec paiement des salaires dus, et des dommages-intérêts pour préjudice moral.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.251-1	Interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap en matière d'emploi et de licenciement
Article L.253-1	Protection contre représailles, nullité du licenciement discriminatoire, recours en réintégration dans 15 jours
Article L.561-1	Définition du salarié handicapé (réduction capacité ?30%) et conditions de reconnaissance
Article L.562-1 (5)	Obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail sauf charge disproportionnée
Article L.562-3	Obligations d'emploi des travailleurs handicapés selon quotas (2% à 4% selon effectif)
Article L.551-2 (2)	Protection renforcée en cas de procédure de reclassement : nullité du licenciement pendant procédure et 12 mois après
Article L.564-2	Commission médicale chargée de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé
Loi du 12.09.2003	Loi modifiée relative aux personnes handicapées

Au Luxembourg, contrairement à une croyance répandue, il n'existe aucune procédure d'autorisation ministérielle préalable pour licencier un travailleur handicapé. La protection repose sur l'interdiction de discrimination et l'obligation d'aménagement raisonnable du poste.

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.