

Quels sont les interlocuteurs institutionnels en cas de question liée au handicap au travail ?

Réponse courte

Au Luxembourg, cinq interlocuteurs institutionnels principaux interviennent en matière de **handicap au travail**. La **Commission médicale** reconnaît le statut de travailleur handicapé, tandis que le **Service Handicap de l'ADEM** accompagne l'insertion professionnelle et gère les aides financières.

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** contrôle le respect du **quota légal de 5%** dans le secteur public et jusqu'à **4%** dans le privé selon l'effectif. Le **Service de Santé au Travail** évalue l'aptitude médicale et prescrit les adaptations de poste nécessaires.

La **Commission d'orientation et de reclassement professionnel** décide des mesures de reclassement et d'orientation vers le marché du travail ordinaire ou les ateliers protégés. Ces organismes interviennent selon des procédures strictement encadrées par le Code du travail.

Le **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** traite les cas de discrimination fondée sur le handicap en milieu professionnel et peut accompagner victimes et témoins dans leurs démarches.

Définition

Les interlocuteurs institutionnels du handicap sont les organismes publics mandatés par la législation luxembourgeoise pour intervenir dans la gestion, l'accompagnement, le contrôle et la protection des personnes en situation de handicap en milieu professionnel. Leur périmètre d'action est défini par le **Code du travail** (Livre V, Titre VI relatif aux personnes handicapées) et la **loi modifiée du 12 septembre 2003** relative aux personnes handicapées. Ces organismes exercent des missions complémentaires couvrant l'ensemble du parcours professionnel des travailleurs handicapés, de la reconnaissance du statut à l'insertion durable en emploi.

Questions fréquentes

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

L'État peut participer au salaire à hauteur de 40% à 100% du salaire plus charges patronales, prendre en charge totalement ou partiellement l'aménagement des postes de travail, et exempter totalement les charges patronales pour les salariés embauchés au-delà du quota obligatoire. Ces aides sont gérées par le Service Handicap de l'ADEM.

Quels sont les principaux interlocuteurs institutionnels pour les questions de handicap au travail au Luxembourg ?

Au Luxembourg, six interlocuteurs institutionnels principaux interviennent en matière de handicap au travail : la Commission médicale (reconnaissance du statut), le Service Handicap de l'ADEM (insertion professionnelle et aides financières), l'Inspection du travail et des mines (contrôle des quotas légaux), le Service de Santé au Travail (aptitude médicale), la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (mesures de reclassement), et le Centre pour l'égalité de traitement (discrimination).

Quels sont les quotas d'emploi obligatoires pour les travailleurs handicapés ?

Les quotas varient selon le secteur et l'effectif : 5% dans le secteur public, minimum 1 travailleur handicapé pour les entreprises privées de 25-49 salariés, 2% pour 50-299 salariés, et 4% pour 300 salariés et plus. L'ITM contrôle le respect de ces quotas et peut appliquer une taxe de compensation de 50% du salaire social minimum par salarié handicapé non embauché.

Qui peut reconnaître le statut de travailleur handicapé au Luxembourg ?

Seule la Commission médicale (article L.564-2) est compétente pour reconnaître le statut de travailleur handicapé. Elle évalue la diminution de la capacité de travail (minimum 30%) et détermine l'aptitude à exercer un emploi sur le marché du travail ordinaire ou en atelier protégé. Ses décisions sont notifiées par lettre recommandée dans un délai de deux mois.

Conditions d'exercice

Chaque organisme dispose de **compétences spécifiques** et d'un champ d'intervention délimité par la loi. Leur saisine doit respecter des procédures formelles établies : dépôt de dossiers complets, respect des délais légaux et communication par les voies officielles prévues.

Les employeurs et salariés sont tenus de passer par ces organismes pour toute démarche officielle liée au handicap : demande de reconnaissance de statut, obtention d'aides, déclaration de postes réservés, ou contestation de discrimination. Les décisions rendues par ces instances ont un caractère contraignant et peuvent faire l'objet de recours selon les procédures prévues par le Code du travail et le Code des assurances sociales.

Organisme	Seuil d'effectif applicable	Obligation employeur
Secteur public	Tous effectifs	Quota 5% de l'effectif total
Secteur privé (?25 salariés)	25 à 49 salariés	Minimum 1 travailleur handicapé
Secteur privé (?50 salariés)	50 à 299 salariés	Quota 2% de l'effectif
Secteur privé (?300 salariés)	300 salariés et plus	Quota 4% de l'effectif

Modalités pratiques

La **Commission médicale** (article [L.564-2](#)) statue sur les demandes de reconnaissance du statut de travailleur handicapé. Elle évalue la **diminution de la capacité de travail** (minimum 30%) et détermine si le candidat est apte à exercer un emploi sur le marché du travail ordinaire ou en atelier protégé. Ses décisions sont notifiées par lettre recommandée dans un délai de deux mois. En cas de refus, un recours peut être formé devant le Conseil arbitral des assurances sociales dans les 40 jours.

Le **Service Handicap de l'ADEM** (article [L.564-1](#)) assure les missions d'orientation, de formation, de placement et de réintégration professionnelle. Il conseille employeurs et travailleurs handicapés sur les mesures d'insertion disponibles, gère l'attribution des aides financières (participation au salaire pouvant atteindre 100%, prise en charge des aménagements de poste), et coordonne avec les autres services compétents.

L'**Inspection du travail et des mines** (articles [L.611-1](#) à [L.612-1](#)) contrôle le respect des quotas d'emploi obligatoires et vérifie la conformité des aménagements de poste aux normes de sécurité. Elle peut sanctionner les manquements : en cas de refus d'embaucher le nombre prescrit de travailleurs handicapés, une **taxe de compensation** équivalant à 50% du salaire social minimum est due mensuellement par salarié handicapé non embauché (article [L.562-5](#)).

La **Commission d'orientation et de reclassement professionnel** (article [L.564-3](#)) décide de l'orientation des personnes reconnues salariés handicapés vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés. Elle peut proposer au directeur de l'**ADEM** des mesures d'orientation, de formation, de rééducation ou d'intégration professionnelle adaptées selon l'âge, le degré de handicap et les capacités résiduelles de travail de la personne concernée.

Mesure d'accompagnement	Taux/montant	Bénéficiaire	Base légale
Participation au salaire	40% à 100% du salaire + charges patronales	Employeur	Art. L.562-8
Heures de formation (salariés handicapés)	Variable selon besoins	Travailleur handicapé	Art. L.562-9
Prise en charge aménagement poste	Totale ou partielle	Employeur	Art. L.562-1
Exemption charges patronales	Totale pour salariés au-delà du quota	Employeur	Art. L.562-3

Le **Service de Santé au Travail** (articles [L.326-1](#) à [L.326-9](#)) évalue l'aptitude médicale au poste lors de l'embauchage et périodiquement. Le médecin du travail prescrit les adaptations nécessaires, assure le suivi médical spécifique et peut procéder à des examens complémentaires. En cas d'inaptitude constatée, le médecin en informe l'employeur et le salarié par lettre recommandée. Un recours est possible auprès du médecin-chef de division de la santé au travail dans un délai de 40 jours.

Le **Centre pour l'égalité de traitement (CET)**, créé par la loi du 28 novembre 2006, intervient en cas de discrimination fondée sur le handicap en matière d'emploi et de travail. Il peut être saisi gratuitement par toute personne s'estimant victime de discrimination, fournit conseil et assistance, et peut intervenir dans les procédures judiciaires. Le CET traite également les signalements de lanceurs d'alerte dans ses domaines de compétence.

Pratiques et recommandations

Il est essentiel d'**identifier l'interlocuteur compétent** selon la nature précise de la demande : reconnaissance de statut (Commission médicale), accompagnement à l'emploi (Service Handicap **ADEM**), contrôle des obligations légales (**ITM**), adaptations médicales (Service de Santé au Travail), reclassement (Commission d'orientation), ou discrimination (CET).

Les responsables RH doivent constituer des **dossiers complets** avant toute saisine, incluant tous les justificatifs requis déterminés par règlements grand-ducaux. Le non-respect des formalités peut entraîner l'irrecevabilité des demandes. Il convient de respecter scrupuleusement les délais légaux de procédure, notamment pour les recours

(généralement 40 jours).

Une **documentation systématique** de tous les échanges avec ces organismes est recommandée : conservation des accusés de réception, copies des courriers recommandés, procès-verbaux de réunions. Cette traçabilité est essentielle en cas de contentieux. Les temps de traitement administratif peuvent être significatifs (plusieurs mois), nécessitant une anticipation dans la gestion RH.

Les entreprises ont intérêt à **développer une politique proactive** en matière d'emploi de travailleurs handicapés, permettant de bénéficier des aides financières substantielles et de l'exemption des charges patronales pour les salariés embauchés au-delà des quotas obligatoires. Le dialogue régulier avec le Service Handicap de l'ADEM et le Service de Santé au Travail facilite l'identification de solutions adaptées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.561-1</u> à <u>L.561-7</u>	Reconnaissance du statut de salarié handicapé, compétence de la Commission médicale, procédures et recours
Articles <u>L.562-1</u> à <u>L.562-10</u>	Salariés handicapés guidés vers le marché du travail ordinaire, obligations d'emploi des employeurs publics et privés, quotas, taxe de compensation, participation de l'État au salaire
Article <u>L.564-1</u>	Service des salariés handicapés de l' <u>ADEM</u> : missions d'orientation, formation, placement, rééducation, intégration et réintégration professionnelles
Article <u>L.564-2</u>	Composition et fonctionnement de la Commission médicale
Article <u>L.564-3</u>	Composition et fonctionnement de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel
Articles <u>L.551-1</u> à <u>L.551-12</u>	Reclassement professionnel interne et externe, Commission mixte, indemnités, mesures d'accompagnement
Articles <u>L.321-1</u> à <u>L.322-3</u>	Organisation des services de santé au travail
Articles <u>L.326-1</u> à <u>L.326-12</u>	Examens médicaux, aptitude au poste, rôle du médecin du travail
Articles <u>L.611-1</u> à <u>L.614-14</u>	Missions et compétences de l'Inspection du travail et des mines
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Loi relative aux personnes handicapées
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement, création du Centre pour l'égalité de traitement (CET)

La protection des données personnelles et médicales doit être garantie tout au long des échanges avec les différents interlocuteurs, conformément au RGPD et aux dispositions spécifiques du Code du travail relatives au secret médical. Les employeurs ne peuvent accéder aux informations médicales détaillées, seul le constat d'aptitude ou d'inaptitude leur est communiqué.

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.