

# Les travailleurs handicapés ont-ils droit à des congés supplémentaires ?

## Réponse courte

Les travailleurs handicapés au Luxembourg bénéficient d'un **droit légal à 6 jours de congé supplémentaires** par an, conformément à l'article [L.233-4](#) du Code du travail. Ce droit s'applique aux salariés reconnus officiellement comme **travailleurs handicapés** par la Commission médicale de l'[ADEM](#).

Le salarié doit **formuler la demande** auprès de son employeur pour bénéficier de ces congés. L'**indemnité journalière** correspondante est prise en charge par les crédits budgétaires de l'État, et l'employeur peut se faire rembourser cette indemnité.

Ce congé supplémentaire s'ajoute aux **26 jours ouvrables** de congé annuel légal. Le nombre de jours est calculé au **pro rata** pour les salariés à temps partiel, en fonction de la date d'engagement, de reconnaissance du handicap et du taux d'emploi.

L'acquisition de ces congés supplémentaires suit le même régime que celui des congés légaux ordinaires. Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des conditions plus favorables.

## Définition

Le statut de **travailleur handicapé** au Luxembourg est attribué par la Commission médicale de l'Agence pour le développement de l'emploi ([ADEM](#)), conformément à l'article [L.561-1](#) du Code du travail. Ce statut concerne les salariés dont la capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins 30 % en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, médicalement reconnue.

La reconnaissance officielle du statut est indispensable pour bénéficier des **mesures spécifiques** prévues par la législation, notamment le congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an prévu à l'article [L.233-4](#). Ce droit concerne également les invalides de guerre et les accidentés de travail ayant obtenu une reconnaissance similaire.

## Questions fréquentes

### Comment demander les congés supplémentaires en tant que travailleur handicapé ?

Le salarié doit présenter la décision de reconnaissance du statut de travailleur handicapé délivrée par l'[ADEM](#) et formuler une demande écrite auprès de son employeur. L'employeur est tenu d'accorder ces congés supplémentaires dès lors que le salarié en fait la demande.

### L'employeur est-il remboursé pour les congés supplémentaires des travailleurs handicapés ?

Oui, l'indemnité journalière correspondant aux 6 jours de congé supplémentaires est prise en charge par les crédits budgétaires de l'État. L'employeur peut obtenir le remboursement intégral en transmettant le formulaire dûment complété au Service des Travailleurs handicapés de l'[ADEM](#) en janvier de l'année suivante.

## Les travailleurs handicapés ont-ils droit à des congés supplémentaires au Luxembourg ?

Oui, les travailleurs handicapés reconnus officiellement par la Commission médicale de l'ADEM bénéficient d'un droit légal à 6 jours de congé supplémentaires par an, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail. Ces congés s'ajoutent aux 26 jours ouvrables de congé annuel légal.

### Qui peut bénéficier des 6 jours de congé supplémentaires pour handicap ?

Les salariés dont la capacité de travail est réduite d'au moins 30% en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, et qui ont obtenu une reconnaissance officielle de travailleur handicapé par la Commission médicale de l'ADEM. Les invalides de guerre et accidentés de travail avec reconnaissance similaire sont également concernés.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du **congé supplémentaire de 6 jours ouvrables**, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

Condition	Description	Base légale
<b>Reconnaissance officielle</b>	Qualité de salarié handicapé reconnue par la Commission médicale de l' <u>ADEM</u>	Article <u>L.561-1</u>
<b>Demande formelle</b>	Le salarié doit formuler une demande auprès de l'employeur	Article <u>L.233-4</u>
<b>Statut d'emploi</b>	Être lié par un contrat de travail (CDI, CDD, temps plein ou temps partiel)	Code du travail

Le droit au congé naît après **trois mois de travail ininterrompu** auprès du même employeur, conformément à l'article L.233-6. Pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours de congé supplémentaire est calculé **au prorata** de la durée de travail.

Le salarié handicapé bénéficie des mêmes règles d'acquisition que pour les congés légaux : les fractions de mois de travail dépassant 15 jours sont comptées comme mois entier.

## Modalités pratiques

Le salarié doit **présenter la décision de reconnaissance** du statut de travailleur handicapé délivrée par l'ADEM et **formuler une demande écrite** auprès de son employeur pour bénéficier des 6 jours de congé supplémentaires.

L'employeur est **tenu d'accorder** ces congés supplémentaires dès lors que le salarié en fait la demande. Le refus injustifié peut être contesté auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Modalité	Description	Responsable
<b>Demande</b>	Formulation écrite avec présentation du statut <u>ADEM</u>	Salarié
<b>Accord</b>	Obligation d'accorder les 6 jours supplémentaires	Employeur
<b>Paiement</b>	Versement de l'indemnité journalière au salarié	Employeur
<b>Remboursement</b>	Demande de remboursement auprès du Service des Travailleurs handicapés de l' <u>ADEM</u>	Employeur
<b>Délai</b>	Document à transmettre en janvier de l'année suivante	Employeur

L'**indemnité de congé** correspond au salaire moyen selon les mêmes modalités que pour les congés légaux. L'État prend en charge l'indemnité journalière du congé supplémentaire, et l'employeur peut obtenir le remboursement intégral en transmettant le formulaire dûment complété et signé par les deux parties au **Service des Travailleurs handicapés de l'ADEM**.

Le nombre de jours est **proratisé** en fonction de la date d'engagement, de la date de reconnaissance du handicap, du taux d'emploi ou du départ du salarié, avec un maximum de 6 jours (ou 48 heures) par an.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place une **procédure claire** pour le traitement des demandes de congé supplémentaire des travailleurs handicapés, afin d'assurer la conformité légale et la traçabilité.

Le service RH doit systématiquement vérifier que le salarié dispose bien de la **reconnaissance officielle** de l'ADEM avant d'accorder les congés supplémentaires. Cette reconnaissance doit être conservée au dossier personnel du salarié.

L'employeur doit **anticiper le remboursement** auprès de l'ADEM en s'assurant que les documents nécessaires (formulaire de déclaration sur l'honneur) sont correctement remplis et transmis en janvier de l'année suivante, comme l'exige la procédure.

Il est conseillé de **sensibiliser les managers** au droit des travailleurs handicapés aux congés supplémentaires, afin d'éviter tout refus injustifié ou méconnaissance de cette obligation légale. Un dialogue respectueux et confidentiel avec le salarié concerné doit être maintenu.

Les conventions collectives applicables et le règlement interne doivent être vérifiés pour identifier d'éventuelles **dispositions plus favorables** en matière de congés pour les travailleurs handicapés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.233-4</u></b>	Droit au congé supplémentaire de 6 jours ouvrables pour les travailleurs handicapés reconnus, invalides de guerre et accidentés de travail ; prise en charge par l'État de l'indemnité journalière
<b>Article <u>L.233-1</u> et suivants</b>	Régime général du congé annuel payé (26 jours ouvrables minimum)
<b>Article <u>L.233-6</u></b>	Conditions d'acquisition du droit au congé (3 mois de travail ininterrompu)
<b>Article <u>L.561-1</u> et suivants</b>	Définition et reconnaissance du statut de travailleur handicapé par la Commission médicale de l' <u>ADEM</u>
<b>Article <u>L.562-1</u> et suivants</b>	Mesures d'intégration et de réintégration professionnelles pour les travailleurs handicapés
<b>Article <u>L.251-1</u> et suivants</b>	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination
<b>Loi modifiée du 12 septembre 2003</b>	Législation relative aux personnes handicapées

L'employeur doit impérativement accorder les 6 jours de congé supplémentaires dès lors que le salarié handicapé en fait la demande. Le remboursement par l'État garantit la neutralité financière de cette mesure pour l'entreprise.

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.