

Les travailleurs handicapés peuvent-ils bénéficier de dispositifs de formation adaptés ?

Réponse courte

Les **travailleurs handicapés reconnus** au Luxembourg bénéficient d'un droit à l'adaptation des formations professionnelles. L'employeur doit prendre les **mesures appropriées** pour qu'une formation leur soit dispensée dans des conditions équitables, sauf si ces mesures imposent une **charge disproportionnée**.

Les adaptations sont définies en concertation avec le salarié, le médecin du travail et l'ADEM. Elles peuvent inclure l'**accessibilité des locaux**, des supports pédagogiques spécifiques, un accompagnement personnalisé ou une modulation des horaires. Les frais supplémentaires peuvent être **cofinancés par l'État** via le directeur de l'ADEM, sur avis de la Commission d'orientation.

L'absence d'adaptation constitue une **discrimination prohibée** par le Code du travail. Les employeurs doivent documenter systématiquement les démarches entreprises et associer le salarié à chaque étape du processus d'adaptation pour garantir l'effectivité de ces droits.

Définition

Un **travailleur handicapé**, au sens du droit luxembourgeois, 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 par la **Commission médicale** compétente conformément à l'article L.561-3 du Code du travail. Cette reconnaissance ouvre droit à un statut spécifique, notamment en matière d'emploi, d'adaptation du poste de travail et d'accès aux mesures de formation et de rééducation professionnelles.

La **formation adaptée** désigne tout dispositif pédagogique, technique ou organisationnel permettant à un travailleur handicapé d'acquérir, de maintenir ou de développer ses compétences professionnelles dans des conditions équitables. Elle s'inscrit dans le cadre des **aménagement raisonnables** que l'employeur doit mettre en œuvre.

Questions fréquentes

Comment obtenir une formation adaptée en tant que travailleur handicapé ?

Le travailleur handicapé peut solliciter une formation adaptée auprès de son employeur, du service de santé au travail ou du Service handicap et reclassement professionnel de l'ADEM. L'évaluation des besoins se fait en concertation avec le salarié, le médecin du travail et le référent handicap de l'entreprise.

Quels sont les droits des travailleurs handicapés en matière de formation professionnelle au Luxembourg ?

Les travailleurs handicapés reconnus (avec une diminution de capacité de travail d'au moins 30%) bénéficient d'un droit à l'adaptation des formations professionnelles. L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour qu'une formation leur soit dispensée dans des conditions équitables, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée.

Qui finance les adaptations nécessaires pour la formation des travailleurs handicapés ?

Les frais supplémentaires liés aux adaptations (matériel spécialisé, accompagnement, aménagement des locaux) peuvent être cofinancés par l'État via le directeur de l'ADEM, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, conformément au règlement grand-ducal du 7 octobre 2004.

Qui peut bénéficier de dispositifs de formation adaptés au Luxembourg ?

Tout travailleur handicapé reconnu par la Commission médicale compétente, c'est-à-dire une personne dont la capacité de travail est réduite d'au moins 30% en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, conformément à l'article L.561-3 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'accès à des dispositifs de formation adaptés est garanti aux travailleurs handicapés reconnus par décision de la Commission médicale. L'employeur a l'**obligation légale** de prendre les mesures appropriées pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à la formation, conformément à l'article [L.562-1](#) (5) du Code du travail.

Cette obligation s'applique à toutes les formations professionnelles, qu'elles soient continues, initiales ou de reconversion. Le refus d'adaptation doit être justifié par l'impossibilité démontrée de mettre en œuvre les mesures requises sans **charge disproportionnée**, appréciée au regard des ressources de l'entreprise et des aides publiques disponibles.

Critère	Conditions	Base légale
Reconnaissance préalable	Diminution capacité de travail ? 30%	Article L.561-1
Obligation employeur	Aménagements raisonnables obligatoires	Article L.562-1 (5)
Limite de l'obligation	Charge disproportionnée démontrée	Article L.562-1 (5)

Modalités pratiques

Le travailleur handicapé peut solliciter une formation adaptée auprès de son employeur, du **service de santé au travail** ou du **Service handicap et reclassement professionnel** de l'[ADEM](#). L'évaluation des besoins d'adaptation est réalisée en concertation avec le salarié, le médecin du travail et, le cas échéant, le référent handicap de l'entreprise.

Les adaptations peuvent inclure l'**accessibilité physique** des locaux de formation, l'utilisation de supports pédagogiques spécifiques (braille, audiodescription, FALC), l'accompagnement par un tuteur ou un interprète, la modulation des horaires ou l'ajout de temps de pause.

Interlocuteur	Rôle	Contact
ADEM - Service handicap	Conseil, orientation, cofinancement mesures	Service central ADEM
Commission d'orientation	Décision sur mesures d'intégration/formation	Via ADEM
Médecin du travail	Évaluation besoins médicaux, préconisations	Service santé au travail
Employeur	Mise en œuvre adaptations, coopération	Entreprise

Les **frais supplémentaires** liés aux adaptations (matériel spécialisé, accompagnement, aménagement locaux) peuvent faire l'objet d'un **cofinancement par l'État** sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, conformément aux dispositions du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'anticiper les besoins de formation des travailleurs handicapés lors de l'élaboration du **plan de formation annuel**. La désignation d'un **référént handicap** facilite l'identification des besoins et la mise en œuvre des adaptations nécessaires.

L'implication du service de santé au travail permet d'assurer la conformité des dispositifs avec les préconisations médicales et de prévenir les risques d'inadaptation. Les employeurs sont invités à **documenter systématiquement** les démarches entreprises et à conserver la traçabilité des échanges avec le salarié concerné pour se prémunir contre tout risque contentieux.

La consultation régulière des instances représentatives du personnel sur les mesures d'adaptation contribue à promouvoir l'inclusion et à prévenir les risques de discrimination. Il est conseillé de formaliser par écrit toute demande d'adaptation et les réponses apportées, en précisant les raisons en cas de refus justifié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.561-1	Définition qualité salarié handicapé (diminution capacité ? 30%)
Article L.562-1 (5)	Obligation aménagements raisonnables (emploi, formation, progression)
Article L.562-1 (2)	Mesures d'orientation, formation, rééducation par directeur ADEM
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Loi relative aux personnes handicapées
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Exécution loi 12 septembre 2003 (cofinancement État)
Article L.251-1 Code du travail	Interdiction discrimination basée sur handicap

L'absence d'adaptation sans justification objective constitue une discrimination prohibée, contrôlable par l'ITM et susceptible de recours devant le tribunal du travail.

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.