

Un salarié handicapé peut-il bénéficier d'un aménagement du temps de travail avec maintien du salaire ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un **salarié handicapé** ne peut pas travailler moins d'heures tout en percevant le même salaire. L'article [L.562-6](#) du Code du travail garantit que le salaire doit correspondre au temps de travail effectif et ne peut être inférieur aux dispositions légales ou conventionnelles applicables.

L'employeur a l'obligation légale de prendre des **aménagements raisonnables** pour permettre au salarié handicapé d'exercer son emploi selon l'article [L.562-1](#). Ces aménagements peuvent inclure l'adaptation du poste, des horaires flexibles ou des équipements spécialisés, mais ne prévoient pas le maintien du salaire complet en cas de réduction du temps de travail.

L'**État peut compenser l'employeur** via une participation au salaire pouvant atteindre 100% du salaire brut, en fonction de la perte de rendement du salarié handicapé. Cette aide financière, accordée par l'[ADEM](#) sur avis de la Commission d'orientation, vise à faciliter l'emploi des personnes handicapées sans créer de charge disproportionnée pour l'employeur.

Si le salarié doit réduire son temps de travail pour raisons médicales, son salaire sera proportionnel aux heures effectuées. Il peut cependant bénéficier de **6 jours de congés supplémentaires** par an selon l'article [L.233-4](#) et, le cas échéant, solliciter le **revenu pour salariés handicapés (RSH)** s'il ne trouve pas d'emploi adapté.

Définition

Le **statut de salarié handicapé** est reconnu aux personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30%, consécutive à un accident de travail, un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, et qui sont aptes à exercer un emploi sur le marché du travail ordinaire ou en atelier protégé (article [L.561-1](#)).

L'**aménagement raisonnable** désigne les mesures appropriées que l'employeur doit prendre pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, à condition que ces mesures n'imposent pas une charge disproportionnée. Ces aménagements peuvent concerner l'organisation du travail, les horaires, l'accessibilité ou les équipements techniques.

La **participation de l'État au salaire** (article [L.562-8](#)) est une aide financière versée à l'employeur pour compenser la perte de rendement liée au handicap du salarié. Elle ne constitue pas une compensation salariale directe pour le salarié travaillant à temps partiel, mais vise à encourager l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Le **principe d'égalité salariale** (article L.562-6) garantit que le salarié handicapé perçoit une rémunération conforme aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, indépendamment des éventuelles rentes d'invalidité qu'il pourrait percevoir par ailleurs.

Questions fréquentes

L'État aide-t-il financièrement les employeurs qui embauchent des salariés handicapés ?

Oui, l'État peut compenser l'employeur via une participation au salaire pouvant atteindre 100% du salaire brut selon l'article L.562-8. Cette aide, accordée par l'ADEM sur avis de la Commission d'orientation, vise à compenser la perte de rendement du salarié handicapé et faciliter son maintien dans l'emploi.

Quels aménagements l'employeur doit-il mettre en place pour un salarié handicapé ?

L'employeur a l'obligation légale de prendre des aménagements raisonnables selon l'article L.562-1 : adaptation du poste de travail, horaires flexibles, équipements spécialisés, accessibilité, ou répartition différente des tâches. Ces mesures ne doivent pas imposer une charge disproportionnée à l'employeur.

Quels avantages spécifiques ont les salariés handicapés au Luxembourg ?

Les salariés handicapés bénéficient de 6 jours de congés supplémentaires par an selon l'article L.233-4, d'aménagements raisonnables de leur poste de travail, et peuvent solliciter le revenu pour salariés handicapés (RSH) s'ils ne trouvent pas d'emploi adapté à leurs capacités.

Un salarié handicapé peut-il travailler moins d'heures tout en gardant son salaire complet ?

Non, au Luxembourg un salarié handicapé ne peut pas travailler moins d'heures tout en percevant le même salaire. L'article L.562-6 du Code du travail garantit que le salaire doit correspondre au temps de travail effectif. Si le salarié réduit son temps de travail, son salaire sera proportionnel aux heures effectuées.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du statut de salarié handicapé et des aménagements associés, plusieurs conditions doivent être remplies. Le salarié doit obtenir une reconnaissance officielle de la **Commission médicale** qui fixe le taux de diminution de la capacité de travail (minimum 30%). Cette reconnaissance est ensuite suivie d'une décision de la **Commission d'orientation et de reclassement professionnel** qui détermine les mesures d'intégration ou de réintégration professionnelle appropriées.

L'employeur doit mettre en œuvre des **aménagements raisonnables** en fonction des besoins spécifiques identifiés dans une situation concrète. La charge imposée à l'employeur ne sera pas considérée comme disproportionnée si elle est compensée par les aides de l'État prévues par le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004.

Type de mesure	Description	Bénéficiaire direct
Aménagement du poste	Adaptation ergonomique, équipements spécialisés, accessibilité	Salarié handicapé
Participation au salaire	Compensation de 40% à 100% du salaire brut	Employeur
Temps de travail réduit	Réduction d'horaire avec salaire proportionnel	Salarié handicapé
Congés supplémentaires	6 jours ouvrables additionnels par an	Salarié handicapé

La demande de participation de l'État au salaire est évaluée en fonction de plusieurs critères : la perte de rendement effective, la nature du handicap, les capacités de travail résiduelles et l'adaptation du salarié au milieu professionnel. Cette participation peut être révisée périodiquement et limitée dans le temps.

Modalités pratiques

La reconnaissance du statut de salarié handicapé s'effectue par une demande adressée à la **Commission médicale** via l'ADEM. Le dossier doit être complet et signé, accompagné des pièces justificatives médicales requises. La Commission médicale instruit la demande et détermine le taux de diminution de la capacité de travail.

Une fois la reconnaissance obtenue, la **Commission d'orientation et de reclassement professionnel** décide des mesures à prendre : orientation vers le marché du travail ordinaire ou vers un atelier protégé, mesures de formation, de rééducation ou d'intégration professionnelle. Elle peut également décider de l'attribution d'une participation de l'État au salaire de l'employeur.

Démarche	Délai	Institution concernée
Demande de reconnaissance	Dès constatation du handicap	Commission médicale
Décision médicale	Variable selon dossier	Commission médicale
Décision d'orientation	Après décision médicale	Commission d'orientation
Demande participation État	Après décision d'orientation	<u>ADEM</u> - Direction
Recours contre décision	40 jours après notification	Commission spéciale de réexamen

L'employeur qui souhaite obtenir une participation de l'État au salaire doit en faire la demande auprès de l'ADEM, sur avis de la Commission d'orientation. Cette participation, fixée entre 40% et 100% du salaire brut (charges sociales comprises), est déterminée en fonction de la perte de rendement du salarié handicapé. Elle peut être révisée périodiquement selon l'évolution du handicap ou l'adaptation du salarié.

Pour l'aménagement du poste de travail, l'employeur peut solliciter une **prise en charge des frais** d'aménagement auprès de l'ADEM, incluant les modifications d'accès, l'acquisition d'équipements adaptés, les frais de formation spécifique et, dans certains cas, les frais de transport. Ces mesures visent à faciliter l'intégration professionnelle sans imposer de charge financière disproportionnée à l'employeur.

Le salarié handicapé qui ne peut maintenir un temps plein peut demander une réduction de son temps de travail, mais son salaire sera alors proportionnel aux heures effectuées. S'il ne trouve pas d'emploi correspondant à ses capacités, il peut solliciter le **revenu pour salariés handicapés (RSH)** auprès du Fonds national de solidarité, sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit adopter une **approche proactive** en matière d'aménagements raisonnables. Dès l'identification d'un besoin, il convient d'engager un dialogue avec le salarié handicapé pour identifier les solutions adaptées : horaires flexibles, télétravail partiel, répartition différente des tâches, ou équipements ergonomiques. La consultation du service d'assistance de l'ADEM peut faciliter cette démarche.

Il est essentiel de distinguer clairement entre l'**adaptation du poste** (maintien du temps plein avec aménagements) et la **réduction du temps de travail** (temps partiel avec salaire proportionnel). Une communication transparente avec le salarié sur les implications salariales d'une réduction d'horaire évite les malentendus et facilite la recherche de solutions optimales.

Les **6 jours de congés supplémentaires** constituent un droit légal pour tous les salariés handicapés reconnus, quelle que soit leur durée de travail. Ces jours s'ajoutent aux 25 jours ouvrables de congé annuel légal et doivent être planifiés en concertation avec l'employeur.

L'employeur a intérêt à solliciter rapidement la **participation de l'État au salaire** lorsqu'un salarié handicapé présente une perte de rendement objective. Cette aide, pouvant atteindre 100% du salaire, permet de sécuriser l'emploi du salarié tout en préservant la viabilité économique de l'entreprise. Elle est accordée sur avis de la Commission d'orientation après évaluation de la situation concrète.

En cas de difficultés persistantes malgré les aménagements mis en place, le recours au **service d'assistance** agréé par l'ADEM peut apporter un soutien spécialisé. Ces assistants interviennent pour évaluer la situation de travail, identifier les problèmes spécifiques et proposer un projet individualisé d'inclusion, en collaboration avec l'employeur et le salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.561-1</u>	Définition de la qualité de salarié handicapé (diminution de capacité de travail de 30% minimum)
Article <u>L.562-1</u>	Obligation d'aménagements raisonnables par l'employeur, sauf charge disproportionnée
Article <u>L.562-6</u>	Principe d'égalité salariale - le salaire ne peut être inférieur aux dispositions légales ou conventionnelles
Article <u>L.562-8</u>	Participation de l'État au salaire de l'employeur (40% à 100%), en fonction de la perte de rendement
Article <u>L.233-4</u>	Congé supplémentaire de 6 jours ouvrables pour salariés handicapés, invalides de guerre et accidentés du travail
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Modalités d'exécution des mesures en faveur des salariés handicapés (aménagement postes, formation, transport)

Le principe fondamental est l'égalité de traitement : un salarié handicapé ne peut percevoir un salaire à temps plein s'il travaille à temps partiel. L'État compense l'employeur, mais ne verse pas de complément salarial direct au salarié. Les aménagements raisonnables visent l'adaptation du poste, non la modification du rapport temps de travail/rémunération.

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.