

Quelles mesures permettent de maintenir en emploi un salarié handicapé au Luxembourg ?

Réponse courte

Le Luxembourg impose aux employeurs de prendre des **aménagements raisonnables** pour permettre aux salariés handicapés d'exercer leur emploi, sauf charge disproportionnée. Si ces aménagements s'avèrent impossibles, le salarié peut bénéficier d'un **reclassement professionnel** interne ou externe, voire d'une orientation vers un **atelier protégé** selon l'article [L.562-1](#) du Code du travail.

L'**ADEM finance des mesures d'accompagnement** : aménagement de poste, job coaching, formation adaptée, et participation au salaire pouvant atteindre 100% selon l'article [L.562-8](#). L'employeur doit collaborer avec le Service handicap et reclassement professionnel de l'**ADEM** et le médecin du travail.

Ces dispositifs garantissent le maintien des droits du salarié handicapé, notamment en matière de rémunération selon l'article [L.562-6](#), et bénéficient d'un accompagnement personnalisé. Le refus non justifié d'aménagement raisonnable constitue une discrimination au sens de l'article [L.251-1](#).

Définition

Les **mesures de maintien en emploi** pour salariés handicapés désignent l'ensemble des aménagements et dispositifs légaux permettant à une personne reconnue comme salarié handicapé de poursuivre ou d'accéder à une activité professionnelle adaptée à ses capacités résiduelles. Ces mesures relèvent de l'obligation légale d'**aménagement raisonnable** prévue à l'article [L.562-1](#), paragraphe 5 du Code du travail, qui impose à l'employeur d'adapter le poste, les accès ou les conditions de travail, sauf si ces adaptations constituent une charge disproportionnée.

Le **salarié handicapé** est toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30%, reconnue apte à exercer un emploi sur le marché ordinaire ou en atelier protégé selon l'article [L.561-1](#). La reconnaissance de ce statut relève de la Commission médicale de l'**ADEM**.

Questions fréquentes

Que se passe-t-il si l'aménagement du poste s'avère impossible ?

Si l'aménagement raisonnable est impossible, le salarié bénéficie d'une procédure de reclassement professionnel interne (dans l'entreprise) ou externe (vers un autre employeur). En dernier recours, une orientation vers un atelier protégé peut être envisagée pour favoriser une insertion progressive.

Quelles aides financières l'ADEM propose-t-elle pour le maintien en emploi des salariés handicapés ?

L'ADEM finance l'aménagement de poste (jusqu'à 100% des coûts), le job coaching, la formation adaptée, et peut participer au salaire de 40% à 100% selon les cas. Ces aides couvrent également les frais de formation et de rééducation professionnelle.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour maintenir en emploi un salarié handicapé au Luxembourg ?

L'employeur doit prendre des aménagements raisonnables pour permettre au salarié handicapé d'exercer son emploi (adaptation du poste, des horaires, des tâches), sauf si cela constitue une charge disproportionnée. Il doit consulter le médecin du travail, collaborer avec l'ADEM et respecter l'égalité de traitement. Le refus non justifié d'aménagement constitue une discrimination.

Qui peut bénéficier des mesures de maintien en emploi pour salariés handicapés ?

Toute personne reconnue comme salarié handicapé par la Commission médicale de l'ADEM, présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30% mais conservant une capacité résiduelle d'au moins 30% pour exercer un emploi sur le marché ordinaire ou en atelier protégé.

Conditions d'exercice

Les mesures de maintien en emploi s'appliquent selon les conditions suivantes :

Condition	Exigence	Base légale
Reconnaissance du statut	Salarié handicapé reconnu par Commission médicale	Art. L.561-1 à L.561-3
Aptitude au travail	Capacité résiduelle d'au moins 30%	Art. L.561-1
Aménagement raisonnable	Obligation employeur sauf charge disproportionnée	Art. L.562-1 , §5
Consultation médecin du travail	Avis sur capacités et adaptations nécessaires	Art. L.326-1 à L.326-9
Information délégation	Si entreprise > 15 salariés	Art. L.414-3
Égalité de traitement	Maintien droits et rémunération	Art. L.562-6 , L.251-1

Modalités pratiques

1. Aménagement raisonnable du poste (première étape)

L'employeur doit en priorité adapter le poste existant :

- Aménagement ergonomique (meublier adapté, outils spécialisés)
- Adaptation des horaires ou du rythme de travail
- Réorganisation des tâches ou redistribution des missions
- Accessibilité des locaux et des accès
- Technologies d'assistance (logiciels, équipements)

L'ADEM finance ces aménagements selon l'article [L.562-1](#), paragraphe 4, via une participation aux frais pouvant couvrir l'intégralité des coûts.

2. Mesures d'accompagnement

Mesure	Description	Financement	Base légale
Job coaching	Accompagnement individuel sur le lieu de travail	État via <u>ADEM</u>	Art. <u>L.553-1</u> à <u>L.553-4</u>
Formation adaptée	Formation professionnelle sur mesure	État	Art. <u>L.562-1</u> , §4
Participation au salaire	40% à 100% du salaire + charges	État	Art. <u>L.562-8</u>
Période d'adaptation	Stage ou mise au travail progressive	État	Art. <u>L.562-1</u> , §1

3. Reclassement professionnel (si aménagement impossible)

Si l'aménagement raisonnable s'avère impossible, le salarié bénéficie d'une procédure de reclassement :

Reclassement interne (Art. L.551-1) :

- Affectation à un autre poste au sein de l'entreprise
- Obligation pour employeurs de 25+ salariés
- Réduction possible du temps de travail (25% à 75%)
- Protection contre le licenciement pendant 12 mois

Reclassement externe (Art. L.551-5) :

- Si reclassement interne impossible (décision Commission mixte)
- Inscription d'office comme demandeur d'emploi ADEM
- Accompagnement personnalisé vers nouveau poste
- Maintien des aides et du statut

4. Orientation vers atelier protégé (option spécifique)

Pour les salariés dont les capacités ne permettent pas (ou pas encore) le travail en milieu ordinaire :

- **Définition** : Établissements agréés offrant activité adaptée (Art. L.563-1)
- **Objectif** : Insertion progressive vers marché ordinaire
- **Financement** : Participation État 100% salaire + charges (Art. L.563-5)
- **Accompagnement** : Mesures d'insertion, stages en entreprise
- **Statut** : 31 ateliers protégés conventionnés au Luxembourg

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace des mesures de maintien en emploi, l'employeur doit privilégier une approche collaborative. Avant toute décision, il est essentiel d'associer le salarié handicapé au processus et de recueillir l'avis du médecin du travail sur les capacités résiduelles et les adaptations possibles.

Le contact avec le Service handicap et reclassement professionnel de l'ADEM doit intervenir dès que des difficultés apparaissent, permettant ainsi de bénéficier d'un accompagnement expert et de financements. L'évaluation régulière de l'efficacité des aménagements mis en place garantit leur pertinence continue.

La documentation de toutes les démarches entreprises (tentatives d'aménagement, consultations médicales, échanges avec l'ADEM) constitue une protection juridique en cas de contentieux. L'information transparente de la délégation du personnel, lorsqu'elle existe, favorise l'adhésion collective et le soutien aux mesures d'inclusion.

Maintenir des contacts réguliers entre le salarié, l'employeur, le médecin du travail et l'ADEM assure la cohérence des actions et permet d'ajuster rapidement les dispositifs si nécessaire. Cette collaboration multipartite constitue la clé du succès du maintien en emploi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.561-1 à L.561-3	Reconnaissance du statut de salarié handicapé
Art. L.562-1	Mesures d'orientation, intégration et aménagement raisonnable
Art. L.562-3	Quotas d'emploi obligatoires (secteur public et privé)
Art. L.562-6	Égalité salariale et protection des revenus
Art. L.562-8	Participation de l'État au salaire (40% à 100%)
Art. L.562-9	Prise en charge des frais de formation et rééducation
Art. L.551-1 à L.551-6	Procédure de reclassement professionnel interne et externe
Art. L.552-1	Commission mixte pour le reclassement
Art. L.553-1 à L.553-4	Assistance à l'inclusion (job coaching)
Art. L.563-1 à L.563-6	Ateliers protégés
Art. L.251-1	Interdiction de discrimination fondée sur le handicap
Art. L.326-1 à L.326-9	Surveillance médicale et examens par médecin du travail
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
Loi du 12 septembre 2003	Relative aux personnes handicapées
RGD du 7 octobre 2004	Aménagements raisonnables (exécution Art. L.562-1)

L'employeur qui refuse de mettre en place des aménagements raisonnables sans justifier une charge disproportionnée s'expose à des sanctions pour discrimination. Le salarié handicapé bénéficie de 6 jours de congés légaux supplémentaires selon l'article [L.233-4](#) du Code 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.