

# Le salarié handicapé bénéficie-t-il d'un accès prioritaire à certains postes ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, le **salarié handicapé** ne bénéficie pas d'un "accès prioritaire" général à tous les postes, mais les employeurs sont soumis à des **quotas d'emploi obligatoires** pour les salariés reconnus handicapés. Les établissements publics doivent employer 5% de salariés handicapés, et les entreprises privées de plus de 25, 50 ou 300 salariés sont tenues d'employer respectivement au moins 1, 2% ou 4% de leur effectif en salariés handicapés.

Dans le cadre du **reclassement professionnel interne**, le salarié déclaré inapte à son dernier poste bénéficie d'une priorité de réaffectation à un poste adapté au sein de l'entreprise, selon ses capacités résiduelles. L'employeur doit examiner toutes les possibilités de reclassement interne et adapter le poste de travail de manière raisonnable.

Le refus injustifié d'embaucher un salarié handicapé ou de respecter les obligations de reclassement peut être considéré comme une discrimination fondée sur le handicap (article [L.251-1](#)) et exposer l'employeur à des sanctions, notamment une taxe de compensation équivalant à 50% du salaire social minimum mensuel par poste non pourvu.

## Définition

Le **salarié handicapé**, au sens de l'article [L.561-1](#) du Code du travail luxembourgeois, est toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30%, survenue par suite d'un accident de travail, d'événements de guerre, d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience. Cette personne doit être reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé.

La reconnaissance du statut de **salarié handicapé** est accordée par la Commission médicale instituée auprès de l'[ADEM](#), après instruction de la demande. En cas de reconnaissance, une Commission d'orientation et de reclassement professionnel décide de guider la personne vers le marché du travail ordinaire ou vers un atelier protégé, et peut proposer des mesures d'orientation, de formation, de rééducation ou d'intégration professionnelle.

Le **reclassement professionnel** (articles [L.551-1](#) et suivants) concerne les salariés qui, sans être invalides, présentent une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à leur dernier poste de travail. Ce dispositif vise à faciliter la réinsertion professionnelle soit au sein de l'entreprise (reclassement interne), soit sur le marché du travail (reclassement externe).

## Questions fréquentes

### L'employeur doit-il procéder au reclassement interne d'un salarié handicapé ?

Oui, lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son dernier poste par le médecin du travail, l'employeur (d'au moins 25 salariés) doit examiner toutes les possibilités de reclassement interne et proposer un poste adapté aux capacités résiduelles du salarié, avec des aménagements raisonnables si nécessaire.

### Quelles sanctions risque un employeur qui ne respecte pas ses obligations d'emploi de salariés handicapés ?

L'employeur s'expose au paiement d'une taxe de compensation équivalant à 50% du salaire social minimum mensuel par poste non pourvu. Le refus injustifié d'embaucher un salarié handicapé peut également constituer une discrimination passible de sanctions civiles et pénales.

### Quels sont les quotas d'emploi obligatoires pour les salariés handicapés au Luxembourg ?

Les établissements publics doivent employer 5% de salariés handicapés. Dans le secteur privé, les entreprises de 25-49 salariés doivent employer au moins 1 salarié handicapé, celles de 50-299 salariés doivent respecter un quota de 2%, et les entreprises de 300 salariés et plus doivent atteindre 4% de leur effectif.

### Qui peut être reconnu comme salarié handicapé au Luxembourg ?

Toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30%, survenue par suite d'un accident de travail, d'événements de guerre, d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, ou en raison de difficultés psychosociales. La reconnaissance est accordée par la Commission médicale de l'ADEM.

## Conditions d'exercice

Les **quotas d'emploi obligatoires** constituent la principale obligation des employeurs luxembourgeois en matière d'emploi de salariés handicapés :

Catégorie d'employeur	Effectif minimum	Quota obligatoire	Base légale
<b>Secteur public</b> (État, communes, établissements publics, CFL)	Tous effectifs	5% de l'effectif total	Art. <a href="#">L.562-3</a> (1)
<b>Secteur privé</b>	25 à 49 salariés	Au moins 1 salarié handicapé	Art. <a href="#">L.562-3</a> (2)
<b>Secteur privé</b>	50 à 299 salariés	2% de l'effectif	Art. <a href="#">L.562-3</a> (2)
<b>Secteur privé</b>	300 salariés et plus	4% de l'effectif	Art. <a href="#">L.562-3</a> (2)

Ces obligations s'appliquent à **condition que l'ADEM soit saisie de demandes d'emploi** en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant aux aptitudes requises dans l'entreprise. Pour les entreprises à établissements multiples, l'obligation s'applique pour chaque établissement pris isolément.

Le **reclassement professionnel interne** s'impose à l'employeur lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son dernier poste de travail par le médecin du travail, sous réserve que l'entreprise emploie au moins 25 salariés. L'employeur doit proposer au salarié un poste adapté à ses capacités résiduelles ou procéder à des aménagements raisonnables du poste existant.

## Modalités pratiques

**Déclaration des postes vacants** : Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi doivent déclarer à l'ADEM les postes devenus vacants et les emplois à occuper par des personnes handicapées (article L.562-4). L'assignation d'un poste de salarié handicapé doit se faire en collaboration avec le Service Handicap et Reclassement professionnel de l'ADEM.

**Participation de l'État au salaire** : Sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, l'ADEM peut accorder une participation de l'État dans la prise en charge du salaire d'un salarié handicapé. Cette participation est fixée en fonction de la perte de rendement liée à la diminution de la capacité de travail.

Type de participation	Taux minimum	Taux maximum	Base légale
Participation au salaire (marché ordinaire)	30% du salaire brut + charges patronales	100%	Art. <u>L.562-1</u>
Participation pour atelier protégé	100% du salaire + charges patronales	100%	Art. <u>L.563-4</u>

**Aménagements raisonnables** : L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée (article L.562-1, paragraphe 5). Ces mesures peuvent inclure l'aménagement du poste de travail, l'adaptation des horaires, la fourniture d'équipements professionnels adaptés, ou la prise en charge des frais de transport.

**Procédure de reclassement interne** : Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime qu'un salarié est susceptible de présenter une inaptitude à son dernier poste, il saisit simultanément la Commission mixte de reclassement et le médecin du travail. Ce dernier doit rendre son avis dans un délai de 3 semaines. Si une décision de reclassement interne intervient, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement de 12 mois à compter de la notification de la décision à l'employeur.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **formaliser leur politique d'emploi de salariés handicapés** dans un document interne ou un règlement d'entreprise, en précisant les procédures de déclaration des postes vacants, les critères de sélection, et les modalités d'aménagement des postes de travail. Cette démarche favorise la transparence et la conformité aux obligations légales.

La **collaboration étroite avec l'ADEM** et le Service Handicap et Reclassement professionnel est essentielle. Les employeurs doivent déclarer systématiquement les postes vacants adaptés ou adaptables et solliciter l'avis de la Commission d'orientation pour identifier les candidats appropriés. L'ADEM peut proposer un accompagnement dans l'intégration du salarié handicapé et dans l'adaptation du poste de travail.

L'**avis du médecin du travail** doit être sollicité en amont de toute décision de recrutement ou de reclassement d'un salarié handicapé. Le médecin du travail évalue l'adéquation entre les capacités résiduelles du salarié et les exigences du poste, et propose le cas échéant des aménagements raisonnables. Cette consultation protège l'employeur contre tout contentieux ultérieur lié à l'aptitude médicale.

En cas de **reclassement professionnel interne**, l'employeur doit documenter l'ensemble des démarches entreprises (postes proposés, aménagements envisagés, avis du médecin du travail, décisions motivées) afin de prouver, le cas échéant, qu'il a satisfait à son obligation légale. La concertation avec la délégation du personnel, lorsqu'elle existe, est également recommandée.

Les employeurs qui embauchent un nombre de salariés handicapés supérieur aux quotas obligatoires bénéficient de l'**exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale**, prise en charge par l'État. Ce dispositif incitatif vise à encourager l'emploi des personnes handicapées au-delà des obligations légales.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.561-1</u></b>	Définition du salarié handicapé (diminution de capacité de travail d'au moins 30%)
<b>Article <u>L.562-1</u></b>	Mesures d'orientation, formation, rééducation et intégration professionnelle ; aménagements raisonnables
<b>Article <u>L.562-2</u></b>	Perte du statut en cas de refus d'un poste adapté ou de refus de suivre les mesures prescrites
<b>Article <u>L.562-3</u></b>	Quotas d'emploi obligatoires (secteur public : 5% ; secteur privé : 1, 2% ou 4% selon effectif)
<b>Article <u>L.562-4</u></b>	Déclaration des postes vacants à l' <u>ADEM</u> ; assignation en collaboration avec le Service Handicap
<b>Article <u>L.562-5</u></b>	Taxe de compensation de 50% du salaire social minimum en cas de refus d'embaucher
<b>Article <u>L.562-6</u></b>	Égalité salariale : le salaire ne peut être inférieur aux dispositions légales ou conventionnelles
<b>Article <u>L.551-1</u> et suivants</b>	Reclassement professionnel interne et externe des salariés incapables d'occuper leur dernier poste
<b>Article <u>L.251-1</u> et suivants</b>	Interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap
<b>Loi modifiée du 12 septembre 2003</b>	Loi relative aux personnes handicapées

Le non-respect des quotas d'emploi obligatoires expose l'employeur au paiement d'une taxe de compensation mensuelle. Toute discrimination fondée sur le handicap peut entraîner des sanctions civiles et pénales.

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.