La présence d'un référent handicap est-elle obligatoire en entreprise ?

Réponse courte

La désignation d'un **référent handicap** n'est pas obligatoire au Luxembourg, quelle que soit la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise. Aucune disposition légale en vigueur en 2025 n'impose la création formelle de cette fonction dans les entreprises luxembourgeoises.

L'employeur reste néanmoins tenu de respecter ses **obligations légales d'intégration**, d'**aménagement raisonnable des postes** et de **non-discrimination** envers les salariés handicapés. La désignation volontaire d'un référent handicap constitue une bonne pratique RH qui facilite la mise en œuvre de la politique d'inclusion et la coordination avec les organismes spécialisés.

Définition

Le **référent handicap** est une personne désignée au sein de l'entreprise pour accompagner l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'adaptation des conditions de travail des salariés reconnus comme personnes handicapées. Sa mission consiste à informer, orienter et soutenir les salariés concernés ainsi que leurs responsables hiérarchiques sur les dispositifs d'accompagnement disponibles, les possibilités d'aménagement de poste et les démarches administratives liées au handicap.

Le référent handicap agit comme **point de contact privilégié** pour toutes les questions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il facilite la communication entre les salariés, la direction, le médecin du travail, l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) et les organismes spécialisés dans l'accompagnement du handicap.

Questions fréquentes

La désignation d'un référent handicap est-elle obligatoire dans les entreprises au Luxembourg ?

Non, la désignation d'un référent handicap n'est pas obligatoire au Luxembourg, quelle que soit la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise. Aucune disposition légale en vigueur en 2025 n'impose la création formelle de cette fonction dans les entreprises luxembourgeoises.

Quel est le rôle d'un référent handicap en entreprise ?

Le référent handicap accompagne l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'adaptation des conditions de travail des salariés handicapés. Il informe, oriente et soutient les salariés concernés, coordonne les aménagements de poste avec le médecin du travail, et assure la liaison avec l'ADEM et les organismes spécialisés.

Quelles sont les obligations légales de l'employeur envers les salariés handicapés au Luxembourg ?

L'employeur reste tenu de respecter ses obligations légales d'intégration, d'aménagement raisonnable des postes de travail, de non-discrimination envers les salariés handicapés, et de respecter les quotas d'emploi pour certaines entreprises (5% secteur public, 1 salarié/25, 2%/50, 4%/300 salariés secteur privé).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels sont les avantages de désigner volontairement un référent handicap ?

La désignation volontaire d'un référent handicap permet de structurer la politique d'inclusion, faciliter la gestion des situations individuelles, garantir la cohérence dans l'application des mesures d'aménagement, et contribuer à la conformité avec les obligations d'aménagement raisonnable et de non-discrimination.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, aucune disposition du Code du travail ni aucune législation spécifique n'impose la désignation d'un référent handicap, indépendamment de l'effectif de l'entreprise ou du secteur d'activité. Cette fonction demeure une **initiative volontaire** de l'employeur dans le cadre de sa politique d'inclusion.

Aspect	Référent handicap au Luxembourg	Fondement juridique
Caractère	Volontaire, non obligatoire	Aucune obligation légale
Secteurs	Tous secteurs (public, privé)	Initiative employeur
Seuils d'effectifs	Aucun seuil déclencheur	Non applicable
Profil type	RH, représentant du personnel, spécialiste	Libre choix employeur

Toutefois, l'employeur reste soumis aux **obligations légales fondamentales** en matière d'emploi des personnes handicapées : l'aménagement raisonnable des conditions de travail (Article L.562-1(5)), le respect des quotas d'emploi pour certaines entreprises (Article L.562-3), la prévention des discriminations (Article L.251-1) et la collaboration avec les autorités compétentes.

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale, la mise en place d'un référent handicap relève d'une **démarche volontaire** de l'employeur. Si cette fonction est instaurée, elle peut être confiée à un membre du service des ressources humaines, à un représentant du personnel ou à toute personne disposant des compétences nécessaires en matière d'accompagnement du handicap.

Tâche	Interlocuteurs	Fréquence
Information sur dispositifs légaux	Salariés, managers	Ponctuelle
Coordination aménagement poste	Médecin du travail, RH	Selon besoins
Sensibilisation inclusion	Équipes, direction	Annuelle
Liaison organismes externes	ADEM, Commission médicale	Continue
Suivi mesures adaptation	Salarié handicapé, hiérarchie	Mensuelle

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le référent handicap intervient pour faciliter l'accès à l'information sur les dispositifs légaux, coordonner les démarches d'aménagement de poste en lien avec le médecin du travail, sensibiliser les équipes à l'inclusion et assurer la liaison avec l'ADEM et les services spécialisés. Il veille à la bonne application des mesures d'adaptation, à la traçabilité des actions menées et à la prévention des discriminations fondées sur le handicap.

La désignation peut être formalisée par une note interne précisant le périmètre d'intervention, les interlocuteurs privilégiés et les moyens alloués à cette mission. Une formation spécifique sur le cadre légal luxembourgeois du handicap et les dispositifs d'accompagnement est recommandée pour garantir l'efficacité de la fonction.

Pratiques et recommandations

Bien que non obligatoire, la désignation d'un référent handicap présente plusieurs avantages pour l'entreprise. Elle permet de **structurer la politique d'inclusion**, de faciliter la gestion des situations individuelles et de garantir une cohérence dans l'application des mesures d'aménagement. Cette démarche contribue à la conformité de l'entreprise avec ses obligations d'aménagement raisonnable et de non-discrimination.

Il est conseillé de formaliser la mission du référent dans une **note interne ou charte** précisant ses attributions, de prévoir une formation initiale sur le cadre légal luxembourgeois et d'assurer une coordination régulière avec les acteurs internes (médecin du travail, délégation du personnel) et externes (ADEM, Commission médicale, associations spécialisées). L'instauration d'un référent favorise la communication, renforce la confiance des salariés concernés et permet une meilleure traçabilité des actions entreprises.

La création de cette fonction peut également s'inscrire dans une démarche plus large de **responsabilité sociétale** et contribuer à l'amélioration de l'image employeur. Les entreprises assujetties aux quotas d'emploi de salariés handicapés ont particulièrement intérêt à désigner un référent pour faciliter les démarches de recrutement et d'intégration.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.561-1 à L.561-7	Définition et reconnaissance du statut de salarié handicapé, procédures de demande, recours et commissions compétentes
Articles L.562-1 à L.562-9	Mesures d'orientation, formation et intégration professionnelle ; quotas d'emploi obligatoires (secteur public : 5%, secteur privé : 1 salarié/25, 2%/50, 4%/300 salariés) ; participation de l'État au salaire
Article L.562-1(5)	Obligation pour l'employeur de prendre des mesures appropriées d'aménagement raisonnable en fonction des besoins, sauf charge disproportionnée
Article L.251-1	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap en matière d'accès à l'emploi, formation et conditions de travail
Article L.414-3 (point 6)	Mission de la délégation du personnel de promouvoir l'intégration des invalides et handicapés et créer des emplois appropriés à leur capacité
Loi du 12 septembre 2003	Loi relative aux personnes handicapées (conditions d'emploi, droits et mesures d'accompagnement)

Aucune de ces dispositions ne prévoit, à la date de 2025, l'obligation de désigner un référent handicap en entreprise. Les obligations de l'employeur portent sur l'aménagement des conditions de travail, le respect des quotas d'emploi, la non-discrimination et la collaboration avec les autorités compétentes.

L'absence d'obligation de désignation d'un référent handicap ne dispense pas l'employeur de ses responsabilités légales en matière d'intégration, d'adaptation des postes et de prévention des discriminations. La délégation du personnel conserve sa mission de promotion de l'intégration des personnes handicapées.

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.