

L'entreprise doit-elle inclure le handicap dans sa politique de diversité ?

Réponse courte

Oui, l'entreprise doit obligatoirement inclure le handicap dans sa politique de diversité. Cette obligation découle du Code du travail luxembourgeois et de lois spécifiques imposant l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap et l'obligation de prendre des **aménagements raisonnables**.

Les entreprises de **25 salariés et plus** sont soumises à des quotas d'emploi progressifs : au moins 1 salarié handicapé pour 25-49 salariés, 2% de l'effectif pour 50-299 salariés, et 4% pour 300 salariés et plus. Le non-respect entraîne une **taxe compensatoire** de 50% du salaire social minimum par poste non pourvu.

L'inclusion doit être formalisée dans les politiques internes avec des procédures concrètes : désignation d'un référent handicap, sensibilisation du personnel, adaptation des postes de travail, et collaboration avec l'ADEM. L'absence d'intégration explicite expose l'entreprise à des sanctions de l'ITM.

Définition

L'inclusion du handicap dans la politique de diversité d'une entreprise luxembourgeoise consiste à intégrer explicitement la prise en compte des personnes en situation de handicap dans l'ensemble des mesures, engagements et actions visant à promouvoir la diversité et l'égalité de traitement au sein de l'organisation.

Le **handicap**, au sens de la législation luxembourgeoise, recouvre toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie professionnelle résultant d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. Cette définition correspond à l'article L.561-1 du Code du travail qui précise qu'un **travailleur handicapé** est une personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30%, reconnue apte à exercer un emploi salarié.

Cette notion implique la reconnaissance officielle du statut de travailleur handicapé par la Commission médicale, ainsi que la prise en compte des besoins spécifiques liés à la situation de handicap dans le cadre professionnel, conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Questions fréquentes

Comment une entreprise doit-elle concrètement intégrer le handicap dans sa politique de diversité ?

L'entreprise doit formaliser l'inclusion du handicap dans ses politiques internes, désigner un référent handicap, sensibiliser le personnel, adapter les postes de travail, collaborer avec l'ADEM pour le recrutement, déclarer les postes vacants réservés et les effectifs de travailleurs handicapés, et mettre en place des aménagements raisonnables selon les besoins identifiés.

Que risque une entreprise qui ne respecte pas les quotas d'emploi de travailleurs handicapés ?

L'entreprise qui ne respecte pas les quotas d'emploi doit payer une taxe compensatoire de 50% du salaire social minimum mensuel par poste de travailleur handicapé non pourvu. Elle s'expose également à des sanctions administratives de l'ITM pour manquement aux obligations légales d'inclusion du handicap dans sa politique de diversité.

Quelles entreprises sont soumises aux quotas d'emploi de travailleurs handicapés au Luxembourg ?

Les quotas d'emploi s'appliquent aux entreprises du secteur privé de 25 salariés et plus. Les seuils sont : au moins 1 salarié handicapé à temps plein pour 25-49 salariés, 2% de l'effectif total pour 50-299 salariés, et 4% de l'effectif total pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Quelles sont les obligations légales des entreprises luxembourgeoises concernant l'inclusion du handicap dans leur politique de diversité ?

Les entreprises luxembourgeoises doivent obligatoirement inclure le handicap dans leur politique de diversité. Cela implique l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap, l'obligation de prendre des aménagements raisonnables, et pour les entreprises de 25 salariés et plus, le respect de quotas d'emploi progressifs : au moins 1 salarié handicapé pour 25-49 salariés, 2% de l'effectif pour 50-299 salariés, et 4% pour 300 salariés et plus.

Conditions d'exercice

L'obligation d'inclure le handicap dans la politique de diversité découle de plusieurs dispositions du Code du travail luxembourgeois et de lois spécifiques sur l'égalité de traitement et la non-discrimination.

L'article [L.562-3](#) du Code du travail établit un système de quotas progressifs selon l'effectif de l'entreprise. Toute entreprise du secteur privé doit employer des salariés reconnus comme travailleurs handicapés selon les seuils suivants :

Effectif de l'entreprise	Quota obligatoire	Base légale
25 à 49 salariés	Au moins 1 salarié handicapé à temps plein	Article L.562-3(2)
50 à 299 salariés	2% de l'effectif total	Article L.562-3(2)
300 salariés et plus	4% de l'effectif total	Article L.562-3(2)

L'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap s'applique à tous les employeurs, quelle que soit leur taille, lors du recrutement, de l'accès à la formation, de la promotion, des conditions de travail et de la rémunération, conformément aux articles [L.251-1](#) à [L.251-6](#) du Code du travail.

L'employeur a l'obligation de prendre des **mesures appropriées** (aménagements raisonnables) pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi et de s'y maintenir, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée (article [L.562-1\(5\)](#) du Code du travail). Cette obligation découle également de la loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Modalités pratiques

L'inclusion du handicap dans la politique de diversité implique l'élaboration de procédures internes visant à identifier et supprimer les obstacles à l'emploi des personnes handicapées.

Mesures organisationnelles à mettre en place :

- Désignation d'un **référént handicap** ou d'un interlocuteur dédié au sein de l'entreprise
- Formalisation d'engagements écrits dans les chartes ou politiques internes, intégrant explicitement le handicap
- Sensibilisation du personnel et des managers à la non-discrimination et à l'inclusion
- Adaptation des postes de travail et accessibilité des locaux conformément aux besoins identifiés
- Dispositifs d'accompagnement : aménagement raisonnable des horaires, des tâches ou des outils de travail

Procédures administratives obligatoires :

Obligation	Délai/Fréquence	Organisme	Base légale
Déclaration des postes vacants réservés	Dès la vacance	<u>ADEM</u>	Article <u>L.562-4</u>
Déclaration annuelle des effectifs de travailleurs handicapés	Annuelle	<u>ADEM</u>	Article <u>L.562-3</u>
Taxe compensatoire si quota non atteint	Mensuelle	Trésor public	Article <u>L.562-5</u>

Collaboration avec les organismes spécialisés :

- Sollicitation de l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) pour le recrutement, l'intégration et le suivi des travailleurs handicapés
- Demande d'aides financières : participation de l'État au salaire (40 à 100% selon la perte de rendement), prise en charge des frais d'aménagement des postes, participation aux frais de formation (article L.562-8)
- Consultation régulière des représentants du personnel et documentation de toutes les actions entreprises

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'intégrer explicitement le handicap dans la politique de diversité et de porter celle-ci à la connaissance de l'ensemble des salariés. La politique doit être régulièrement actualisée pour refléter l'évolution de la législation et les besoins identifiés.

L'entreprise doit organiser des **actions de sensibilisation** et de formation à destination des managers et des équipes RH sur la non-discrimination et l'inclusion. Ces formations doivent aborder les notions d'aménagement raisonnable, les stéréotypes liés au handicap, et les bonnes pratiques d'intégration.

Il est conseillé d'évaluer périodiquement l'efficacité des mesures prises en suivant des **indicateurs précis** : nombre de travailleurs handicapés recrutés, taux de maintien dans l'emploi, nombre d'aménagements mis en place, évolution professionnelle des personnes handicapées, et taux de satisfaction des collaborateurs concernés.

La désignation d'un interlocuteur dédié, la consultation régulière des représentants du personnel et la collaboration avec les organismes spécialisés (ADEM, associations de personnes handicapées, Info-Handicap) sont des pratiques essentielles. L'entreprise doit veiller à la **confidentialité** des données relatives au handicap et à la conformité avec le RGPD. Toute documentation des démarches entreprises permet de justifier les efforts en cas de contrôle de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.251-1 à L.251-6	Égalité de traitement et interdiction de la discrimination fondée sur le handicap
Article L.561-1	Définition du statut de travailleur handicapé (diminution capacité de travail ? 30%)
Article L.562-1	Mesures d'orientation, formation, intégration professionnelle et aménagements raisonnables
Article L.562-3	Quotas d'emploi : 1 salarié (25-49), 2% (50-299), 4% (300+)
Article L.562-4	Déclaration des postes vacants réservés à l' ADEM
Article L.562-5	Taxe compensatoire (50% du SSM mensuel par poste non pourvu)
Article L.562-8	Participation de l'État au salaire (40-100%) et aides à l'emploi
Loi du 12 septembre 2003	Droits des personnes handicapées et reconnaissance du statut
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi et obligation d'aménagement raisonnable
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Modalités de reconnaissance du statut de salarié handicapé

L'absence d'intégration explicite du handicap dans la politique de diversité constitue un manquement aux obligations légales et expose l'entreprise à des sanctions administratives (amendes de l'[ITM](#)) et financières (taxe compensatoire). La documentation de toutes les démarches est essentielle.

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.