

Une entreprise de moins de 25 salariés est-elle concernée par le quota d'emploi de personnes handicapées ?

Réponse courte

Une entreprise de moins de **25 salariés** n'est pas soumise à l'**obligation légale de quota d'emploi** de personnes handicapées au Luxembourg. Le seuil minimal de **25 salariés en équivalents temps plein** doit être atteint pour que l'obligation s'applique, selon l'article L.562-3 du Code du travail.

Les entreprises en dessous de ce seuil ne sont donc pas tenues de recruter un nombre minimal de travailleurs handicapés, de réaliser une **déclaration annuelle à l'ADEM**, ni de verser une **taxe compensatoire**. Toutefois, le franchissement du seuil de 25 salariés déclenche automatiquement l'obligation dès l'année suivante, avec un **quota progressif** selon la taille de l'entreprise.

Les employeurs de moins de 25 salariés restent soumis aux principes d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination** dans leurs pratiques de recrutement et de gestion du personnel. Ils peuvent embaucher volontairement des personnes handicapées et bénéficier des **aides de l'ADEM**, notamment la **participation de l'État au salaire** pouvant atteindre **100% du coût salarial**.

L'embauche volontaire de travailleurs handicapés ouvre droit à des **mesures d'accompagnement** spécifiques : adaptation du poste de travail, formation professionnelle, aide au transport, et exemption des charges sociales patronales pour les salariés handicapés employés au-delà du quota obligatoire.

Définition

Le **quota d'emploi de personnes handicapées** est une obligation légale imposée aux employeurs luxembourgeois qui occupent au moins **25 salariés en équivalents temps plein**. Cette obligation vise à garantir l'**inclusion professionnelle** des personnes reconnues comme **travailleurs handicapés** par la **Commission médicale** compétente, conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Un **travailleur handicapé** est toute personne présentant une **diminution d'au moins 30%** de sa capacité de travail, survenue par suite d'un accident de travail, d'événements de guerre ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, et reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le **marché du travail ordinaire** ou en **atelier protégé** (article L.561-1 du Code du travail).

Le dispositif de quota s'inscrit dans une politique nationale d'intégration et d'**égalité des chances**, imposant aux employeurs concernés de réserver un pourcentage de leurs postes à des salariés handicapés reconnus officiellement. Cette reconnaissance est délivrée par la Commission médicale auprès de l'**ADEM** après instruction de la demande.

Questions fréquentes

Les entreprises de moins de 25 salariés sont-elles soumises au quota d'emploi de personnes handicapées au Luxembourg ?

Non, les entreprises de moins de 25 salariés ne sont pas soumises à l'obligation légale de quota d'emploi de personnes handicapées au Luxembourg. Le seuil minimal de 25 salariés en équivalents temps plein doit être atteint pour que l'obligation s'applique selon l'article L.562-3 du Code du travail.

Que se passe-t-il quand une entreprise de moins de 25 salariés franchit ce seuil d'effectif ?

Le franchissement du seuil de 25 salariés déclenche automatiquement l'obligation de quota dès l'année civile suivante. L'entreprise doit alors respecter un quota progressif selon sa taille, réaliser une déclaration annuelle à l'ADEM et peut être soumise à une taxe compensatoire en cas de non-respect.

Quelles obligations administratives s'appliquent aux entreprises de moins de 25 salariés concernant l'emploi de travailleurs handicapés ?

Les entreprises de moins de 25 salariés n'ont aucune obligation administrative liée au quota d'emploi de personnes handicapées. Elles ne doivent pas réaliser de déclaration annuelle à l'ADEM, ni verser de taxe compensatoire, contrairement aux entreprises de 25 salariés et plus.

Une entreprise de moins de 25 salariés peut-elle bénéficier d'aides pour embaucher des travailleurs handicapés ?

Oui, même sans obligation de quota, ces entreprises peuvent embaucher volontairement des personnes handicapées et bénéficier des aides de l'ADEM. La participation de l'État au salaire peut atteindre 100% du coût salarial, plus les aides pour l'aménagement du poste de travail et la formation.

Conditions d'exercice

L'obligation de respecter un quota d'emploi de personnes handicapées s'applique selon des **seuils d'effectifs progressifs**. Le calcul s'effectue sur la base de l'**effectif moyen annuel** de l'année civile précédente, exprimé en **équivalents temps plein**, conformément à l'article L.562-3 du Code du travail.

Effectif de l'entreprise	Quota obligatoire	Secteur	Base légale
Moins de 25 salariés	Aucune obligation	Privé	Art. <u>L.562-3</u> (2)
25 à 49 salariés	Au moins 1 salarié handicapé	Privé	Art. <u>L.562-3</u> (2) alinéa 1
50 à 299 salariés	2% de l'effectif	Privé	Art. <u>L.562-3</u> (2) alinéa 2
300 salariés et plus	4% de l'effectif	Privé	Art. <u>L.562-3</u> (2) alinéa 3
Secteur public	5% de l'effectif	Public	Art. <u>L.562-3</u> (1)

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à **25 salariés ETP** ne sont pas soumises à cette obligation. Cette règle s'applique à tous les employeurs du **secteur privé**. Les établissements publics, l'État, les communes et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois sont quant à eux soumis au quota de **5%** dès lors qu'ils emploient du personnel, quel que soit l'effectif.

Le franchissement du seuil de 25 salariés doit être anticipé : l'obligation de quota s'applique dès que l'**effectif moyen annuel** atteint ou dépasse ce seuil, avec effet à compter de l'**année civile suivante**. L'employeur doit alors déclarer les **postes vacants réservés** aux salariés handicapés à l'ADEM.

Pour les **entreprises à établissements multiples**, l'obligation d'emploi s'applique pour chaque établissement pris isolément. Les **salariés en reclassement externe** sont assimilés aux travailleurs handicapés pour le calcul du quota, permettant aux employeurs de comptabiliser ces salariés dans le respect de leurs obligations légales.

Modalités pratiques

Les entreprises de moins de 25 salariés ne sont soumises à **aucune formalité administrative** liée au quota d'emploi de personnes handicapées. Elles ne doivent pas réaliser de **déclaration annuelle à l'ADEM** concernant l'emploi de travailleurs handicapés, ni verser de **taxe compensatoire** en l'absence d'embauche.

Obligation	Entreprise < 25 salariés	Entreprise ? 25 salariés
Quota d'emploi	Non	Oui (progressif selon effectif)
Déclaration annuelle <u>ADEM</u>	Non	Oui
Taxe compensatoire	Non	50% SSM par poste non pourvu/mois
Déclaration postes vacants	Non (sauf embauche volontaire)	Oui (3 jours avant publication)
Possibilité d'aides État	Oui	Oui

Néanmoins, ces entreprises peuvent volontairement embaucher des personnes handicapées et bénéficier des **mesures d'accompagnement** proposées par l'ADEM. La **participation de l'État au salaire** peut être accordée sur avis de la **Commission d'orientation et de reclassement professionnel**, variant de **30% à 100%** du salaire brut incluant les charges sociales patronales (article L.562-8).

Les **aides disponibles** comprennent : la participation aux frais de **formation professionnelle**, la prise en charge de l'**aménagement du poste de travail** et des accès, la participation aux **frais de transport**, la mise à disposition d'**équipements adaptés**, et les **mesures d'assistance au travail**. Le taux de participation est fixé en fonction de la **perte de rendement** liée à la diminution de la capacité de travail.

L'employeur doit toutefois déclarer à l'ADEM, au moins **3 jours avant toute autre publication**, les postes vacants destinés aux salariés handicapés lorsqu'il souhaite en embaucher volontairement. Cette obligation de **déclaration préalable** s'applique à tous les employeurs, quelle que soit leur taille, conformément à l'article L.562-4.

Le respect de la **confidentialité des données** relatives au handicap est impératif. Les informations sur le statut de travailleur handicapé constituent des **données sensibles** au sens du **RGPD** et nécessitent des mesures de protection renforcées. L'employeur doit assurer la **traçabilité** de la gestion des demandes et des décisions relatives à l'embauche.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux entreprises de moins de 25 salariés d'adopter une **politique inclusive**, même en l'absence d'obligation légale de quota. L'**embauche volontaire** de travailleurs handicapés permet de bénéficier d'**aides financières substantielles** et de démontrer un **engagement sociétal** valorisant pour l'image de l'entreprise.

Les employeurs doivent surveiller attentivement l'**évolution de leur effectif**, car le franchissement du seuil de 25 salariés déclenche automatiquement l'obligation de quota à compter de l'**année civile suivante**. Un **suivi rigoureux** des équivalents temps plein permet d'anticiper cette transition et de préparer les démarches nécessaires auprès de l'ADEM.

En cas d'approche du seuil, il est conseillé de solliciter l'**ADEM en amont** pour identifier les candidats disponibles disposant du statut de travailleur handicapé. Le **service spécialisé** de l'ADEM accompagne les employeurs dans le processus de recrutement, l'évaluation des aptitudes professionnelles et la mise en place des aménagements nécessaires.

Les employeurs doivent garantir l'**égalité de traitement** et l'**absence de discrimination** à l'égard des travailleurs handicapés dans toutes leurs pratiques de recrutement et de gestion du personnel. Cette obligation s'applique à tous les employeurs, quel que soit leur effectif, conformément aux articles L.241-1 et suivants du Code du travail.

La **documentation complète** des démarches entreprises pour respecter les obligations d'emploi ou pour solliciter des aides est essentielle. Cette **traçabilité** permet de justifier la bonne foi de l'employeur en cas de **contrôle administratif** par l'Inspection du travail et des mines ou l'ADEM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.561-1	Définition de la qualité de salarié handicapé (diminution d'au moins 30% de la capacité de travail)
Article L.562-3	Obligation de quota selon l'effectif : secteur public (5%), secteur privé ?25 salariés (quotas progressifs)
Article L.562-4	Déclaration des postes vacants réservés aux salariés handicapés à l' ADEM
Article L.562-5	Taxe de compensation (50% du SSM mensuel par poste non pourvu) en cas de refus d'embauche
Article L.562-8	Participation de l'État au salaire (30% à 100% du coût salarial)
Article L.241-1 et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination au travail
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Loi relative aux personnes handicapées (reconnaissance du statut, droits, mesures d'insertion)
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Modalités d'application relatives à l'emploi des salariés handicapés

Le franchissement du **seuil de 25 salariés** doit être anticipé car l'obligation de quota s'applique dès l'**année civile suivante**. Il est essentiel de suivre l'évolution des **effectifs en équivalents temps plein** et de consulter l'[ADEM en amont](#) pour préparer les démarches nécessaires.

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.