

Peut-on recourir à un intérimaire pour remplacer temporairement un salarié handicapé absent ?

Réponse courte

Oui, le **remplacement temporaire** d'un salarié handicapé absent est possible via l'intérim. L'article [L.131-1](#) du Code du travail autorise ce motif de recours sans distinction liée au statut de handicap. L'absence doit être réelle et justifiée (maladie, accident, congé).

L'entreprise utilisatrice doit respecter les **droits du salarié absent**, notamment en matière de maintien dans l'emploi. Si le poste nécessite des aménagements spécifiques, l'agence d'intérim doit en être informée.

L'**égalité de traitement** s'applique : l'intérimaire bénéficie des mêmes conditions de travail que les salariés permanents. Le recours à l'intérim ne peut servir à contourner les obligations légales envers le salarié handicapé.

La mission prend fin au retour du salarié absent. L'employeur reste tenu par ses obligations d'**aménagement raisonnable** et de non-discrimination conformément à la législation luxembourgeoise sur l'emploi des personnes handicapées.

Définition

Le **travail intérimaire** consiste à engager, par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire agréée, une personne pour effectuer une mission temporaire dans une entreprise utilisatrice. Cette pratique est strictement encadrée par les articles [L.131-1](#) à [L.131-14](#) du Code du travail luxembourgeois.

Le **salarié handicapé** bénéficie d'un statut particulier reconnu par la Commission médicale et attesté par l'Agence pour le développement de l'emploi ([ADEM](#)). Ce statut confère des droits spécifiques en matière d'emploi, de maintien dans l'emploi et de protection contre la discrimination conformément au Titre VI du Code du travail.

Questions fréquentes

Peut-on embaucher un intérimaire pour remplacer un salarié handicapé absent au Luxembourg ?

Oui, le remplacement temporaire d'un salarié handicapé absent par un intérimaire est autorisé par l'article [L.131-1](#) du Code du travail. Le statut de handicap n'est pas un obstacle au recours à l'intérim, à condition que l'absence soit réelle et justifiée (maladie, accident, congé).

Que se passe-t-il au retour du salarié handicapé absent ?

La mission de l'intérimaire prend fin au retour du salarié handicapé. L'employeur doit assurer une réintégration conforme aux obligations légales et maintenir les aménagements raisonnables du poste si nécessaire. Le recours à l'intérim ne peut servir à contourner ces obligations.

Quelles sont les obligations de l'employeur lors du remplacement d'un salarié handicapé par un intérimaire ?

L'employeur doit respecter les droits du salarié handicapé absent, notamment le maintien dans l'emploi et les obligations d'aménagement raisonnable. Il doit informer l'agence d'intérim des aménagements spécifiques du poste et garantir l'égalité de traitement pour l'intérimaire.

Quels sont les délais pour établir les contrats lors d'un remplacement par intérim ?

Le contrat de mise à disposition entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim doit être conclu dans les 3 jours ouvrables. Le contrat de mission entre l'intérimaire et l'agence doit être établi par écrit dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Conditions d'exercice

Le remplacement temporaire d'un salarié absent constitue un **motif légal** de recours à l'intérim conformément à l'article [L.131-1](#) du Code du travail. L'absence doit être justifiée par une cause réelle : maladie, accident, congé ou autre empêchement légitime.

Le statut de handicap du salarié absent n'est **pas un obstacle** au recours à l'intérim. Aucune disposition du Code du travail n'interdit ce remplacement, sous réserve du respect des droits du salarié handicapé.

Obligation	Salarié handicapé absent	Salarié intérimaire remplaçant
Protection de l'emploi	Maintien du contrat	Mission temporaire
Aménagement du poste	Droit conservé	Information sur besoins spécifiques
Égalité de traitement	Droits maintenus	Mêmes conditions que permanents
Discrimination	Protection renforcée	Interdiction absolue

L'entreprise utilisatrice doit garantir que le recours à l'intérim ne détourne pas ses obligations d'**aménagement raisonnable** envers le salarié handicapé absent.

Modalités pratiques

L'entreprise utilisatrice doit conclure un **contrat de mise à disposition** avec l'entreprise de travail intérimaire dans les trois jours ouvrables suivant la mise à disposition. Ce contrat précise le motif du recours (remplacement d'un salarié absent), la durée prévisible de la mission et les caractéristiques du poste.

Le **contrat de mission** entre l'intérimaire et l'agence doit être établi par écrit dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition. Il doit mentionner explicitement qu'il s'agit d'un remplacement temporaire et indiquer le nom et la qualification du salarié remplacé.

Étape	Délai	Document requis	Base légale
Contrat de mise à disposition	3 jours ouvrables	Entre utilisateur et agence	Article L.131-4
Contrat de mission	2 jours ouvrables	Entre intérimaire et agence	Article L.131-6
Information aménagements	Avant la mission	Description besoins spécifiques	Article L.562-1(5)
Fin de mission	Retour du salarié	Notification de fin	Article L.131-6

Si le poste nécessite des **aménagements spécifiques** liés au handicap (équipements adaptés, accessibilité particulière), l'entreprise utilisatrice doit en informer l'agence d'intérim pour garantir l'adéquation du profil de l'intérimaire et le respect des obligations en matière d'accessibilité et de sécurité.

L'intérimaire bénéficie des **mêmes conditions** de travail, d'hygiène et de sécurité que les salariés permanents conformément à l'article L.131-12 du Code du travail.

Pratiques et recommandations

L'entreprise utilisatrice doit **documenter précisément** la cause et la durée prévisible de l'absence du salarié handicapé. Cette documentation permet de justifier le recours à l'intérim et de prévenir tout risque de contentieux.

En cas de **retour anticipé** du salarié handicapé, la mission de l'intérimaire doit prendre fin immédiatement, sauf accord contraire entre les parties. L'employeur doit prévoir cette possibilité dans le contrat de mise à disposition.

Il est recommandé d'assurer une **communication claire** avec l'agence d'intérim sur les caractéristiques du poste et les éventuels aménagements existants. Cette transparence facilite le recrutement d'un profil adapté et garantit la continuité du service.

L'employeur doit veiller à ce que le recours à l'intérim ne soit **jamais utilisé** pour éluder les obligations de maintien dans l'emploi ou d'aménagement raisonnable du poste du salarié handicapé. Toute discrimination directe ou indirecte est interdite et sanctionnée.

Lors du retour du salarié handicapé, l'employeur doit s'assurer que les **conditions de réintégration** sont conformes aux obligations légales, notamment en termes d'aménagement du poste si nécessaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.131-1</u> à <u>L.131-14</u>	Réglementation du travail intérimaire
Article <u>L.131-1</u>	Définitions et conditions de recours à l'intérim
Article <u>L.131-4</u>	Contrat de mise à disposition (délai 3 jours)
Article <u>L.131-6</u>	Contrat de mission (délai 2 jours)
Article <u>L.131-12</u>	Égalité de traitement des intérimaires
Article <u>L.251-1</u>	Principe de non-discrimination fondée sur le handicap
Article <u>L.252-3</u>	Mesures spécifiques pour personnes handicapées
Article <u>L.562-1</u> , paragraphe (5)	Obligation d'aménagement raisonnable pour salariés handicapés
Loi du 12 septembre 2003	Relative aux personnes handicapées

Le recours à l'intérim ne doit jamais contourner les obligations d'aménagement raisonnable ou de maintien dans l'emploi du salarié handicapé. Tout manquement expose l'employeur à des sanctions pour discrimination.

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.