

# L'accessibilité des locaux professionnels est-elle prise en compte dans l'évaluation des besoins d'un salarié handicapé ?

## Réponse courte

Oui, l'**accessibilité des locaux professionnels** fait partie intégrante de l'évaluation des besoins d'un salarié handicapé au Luxembourg. L'article [L.562-1](#) du Code du travail impose à l'employeur de prendre des **mesures appropriées** pour permettre l'accès à l'emploi, incluant l'aménagement des postes de travail et des accès au travail.

L'évaluation réalisée par le **service des salariés handicapés de l'ADEM** examine l'ensemble de l'environnement professionnel : cheminements extérieurs, accès aux bâtiments, circulation dans les locaux, accès aux sanitaires et espaces communs. Cette approche globale garantit que le salarié peut exercer son activité **de manière autonome et sécurisée**.

L'employeur bénéficie d'**aides financières de l'État** pour couvrir les frais d'aménagement des locaux et des accès au travail. Ces aides peuvent atteindre 50% des coûts HTVA, plafonnées à 24 000 euros par projet d'aménagement. L'[ADEM](#) peut également s'adjoindre des experts pour évaluer les besoins spécifiques.

Les mesures d'accessibilité ne doivent pas imposer une **charge disproportionnée** à l'employeur. Cette charge est considérée comme proportionnée lorsqu'elle est compensée par les aides financières prévues par le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de l'article [L.562-1](#).

## Définition

L'**accessibilité des locaux professionnels** désigne l'ensemble des conditions permettant à un salarié handicapé d'accéder à son lieu de travail, d'y circuler, d'évacuer en cas d'urgence, de se repérer et de communiquer avec la plus grande autonomie possible. Cette notion englobe les aménagements architecturaux, les équipements techniques et les dispositifs de signalisation adaptés aux différents types de handicap (physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique).

Au sens de l'article [L.562-1](#) du Code du travail, l'accessibilité comprend non seulement le **poste de travail stricto sensu**, mais également tous les **accès au travail** : parkings, cheminements extérieurs, entrées de bâtiment, ascenseurs, couloirs, sanitaires, salles de réunion et espaces de restauration. Cette approche globale garantit une intégration professionnelle effective et durable.

L'évaluation de l'accessibilité s'inscrit dans le cadre plus large des **mesures d'aménagement raisonnable**, principe issu du droit européen et transposé en droit luxembourgeois. Ces mesures doivent être efficaces, pratiques et proportionnées aux moyens de l'entreprise, tout en tenant compte des aides publiques disponibles.

La loi du 7 janvier 2022 portant sur l'accessibilité à tous des lieux ouverts au public fixe des standards techniques applicables aux nouvelles constructions depuis le 1er juillet 2023. Bien que cette loi vise principalement les lieux ouverts au public, ses principes inspirent également l'aménagement des locaux professionnels, notamment pour les entreprises souhaitant optimiser l'inclusion des salariés handicapés.

## Questions fréquentes

### Comment se déroule l'évaluation de l'accessibilité et quelles aides financières sont disponibles ?

L'employeur doit contacter le service des salariés handicapés de l'ADEM avant tout engagement. Une visite d'évaluation est organisée avec des experts, suivie d'un rapport détaillé sous 30 jours. L'État finance jusqu'à 50% des coûts HTVA d'aménagement, plafonnés à 24 000 euros par projet, à condition de faire la demande avant le début des travaux.

### Dans quels cas l'employeur peut-il refuser d'aménager les locaux pour un salarié handicapé ?

L'employeur peut refuser l'aménagement uniquement si celui-ci impose une charge disproportionnée, c'est-à-dire des contraintes techniques insurmontables, des coûts excédant les capacités financières malgré les aides publiques, ou une incompatibilité avec les normes de sécurité. Ce refus doit être objectivement documenté pour éviter toute discrimination.

### Qu'est-ce que l'accessibilité des locaux professionnels pour les salariés handicapés au Luxembourg ?

L'accessibilité des locaux professionnels désigne l'ensemble des conditions permettant à un salarié handicapé d'accéder à son lieu de travail, d'y circuler et d'exercer son activité de manière autonome et sécurisée. Elle englobe les aménagements architecturaux depuis le parking jusqu'au poste de travail, incluant les cheminements, accès aux bâtiments, sanitaires et espaces communs.

### Qui peut bénéficier d'une évaluation de l'accessibilité des locaux professionnels ?

Tout salarié reconnu handicapé par la Commission médicale de l'ADEM peut bénéficier d'une évaluation de l'accessibilité. Cette reconnaissance atteste d'une diminution de la capacité de travail d'au moins 30% suite à un accident, une maladie ou une déficience. L'évaluation est obligatoire dès le recrutement ou l'emploi d'un salarié handicapé.

## Conditions d'exercice

L'évaluation de l'accessibilité des locaux professionnels est **obligatoire** dès lors qu'un employeur recrute ou emploie un salarié reconnu handicapé par la **Commission médicale de l'ADEM**. Cette reconnaissance atteste d'une diminution de la capacité de travail d'au moins 30% suite à un accident, une maladie ou une déficience.

L'employeur doit collaborer avec le **service des salariés handicapés de l'ADEM**, qui peut réaliser une visite sur site et s'adjoindre des experts (ergonomes, architectes spécialisés, conseillers en accessibilité). L'évaluation porte sur l'ensemble du parcours professionnel du salarié, depuis son arrivée sur le site jusqu'à l'exercice de ses fonctions.

Les **mesures appropriées** doivent être mises en œuvre selon les principes suivants : adaptation du travail à la personne handicapée, prise en compte de l'état d'évolution de la technique, recherche de solutions collectives avant les solutions individuelles, et respect des normes de sécurité et de santé au travail (articles [L.312-1](#) et [L.312-2](#)).

L'employeur n'est tenu d'aménager les locaux que si ces mesures n'imposent pas une **charge disproportionnée**. Pour évaluer cette charge, plusieurs critères sont pris en compte : coûts financiers des travaux, taille et ressources de l'entreprise, possibilité d'obtenir des aides publiques, impact sur l'activité et contraintes techniques objectives.

Type d'aménagement	Exemples concrets	Prise en charge possible
<b>Aménagements structurels</b>	Rampes d'accès, élargissement de portes, ascenseurs adaptés	Jusqu'à 50% HTVA (max. 24 000 €)
<b>Équipements techniques</b>	Portes automatiques, mains courantes, éclairage renforcé	Subvention <u>ADEM</u> + aides européennes
<b>Signalétique adaptée</b>	Bandes podotactiles, pictogrammes, signaux sonores	Inclus dans les frais d'aménagement
<b>Sanitaires et vestiaires</b>	Toilettes PMR, douches adaptées, vestiaires accessibles	Aide financière <u>ADEM</u>
<b>Postes de travail</b>	Bureaux réglables, logiciels adaptés, ergonomie spécifique	Prise en charge intégrale possible

## Modalités pratiques

L'employeur souhaitant embaucher un salarié handicapé ou adapter les locaux pour un salarié en poste doit contacter le **service des salariés handicapés de l'ADEM** avant tout engagement contractuel ou début des travaux. Une réunion préparatoire permet de définir les besoins, d'identifier les aménagements nécessaires et d'estimer les coûts.

Une **visite d'évaluation** est organisée sur le lieu de travail avec le salarié concerné, l'employeur et, si nécessaire, des experts (ergonomes, architectes). Cette visite examine systématiquement : les cheminements depuis le parking ou les transports publics, l'accès au bâtiment, la circulation dans les espaces communs, l'accès au poste de travail, les sanitaires, les issues de secours et les équipements de sécurité.

Un **rapport d'évaluation** détaillé est remis à l'employeur dans un délai de 30 jours. Ce document liste les aménagements recommandés, classés par ordre de priorité, avec une estimation des coûts et des délais de réalisation. L'ADEM fournit également des informations sur les aides financières mobilisables et les démarches administratives.

La **demande d'aide financière** doit être introduite auprès de l'ADEM **avant le début des travaux**, accompagnée de devis détaillés, du rapport d'évaluation et de la décision de reconnaissance du statut de salarié handicapé. L'aide couvre 50% des coûts HTVA des travaux, études, conseils et expertises, dans la limite de 24 000 euros par projet. Les travaux doivent être achevés dans un délai de 18 mois suivant l'accord de l'ADEM.

Étape	Délai	Intervenants	Documents requis
<b>Contact <u>ADEM</u></b>	Avant embauche	Employeur + <u>ADEM</u>	Décision reconnaissance handicap
<b>Visite d'évaluation</b>	15 jours	Salarié + employeur + experts	Aucun
<b>Rapport d'évaluation</b>	30 jours	<u>ADEM</u>	Fourni par <u>ADEM</u>
<b>Demande d'aide financière</b>	Avant travaux	Employeur	Devis + rapport + décision handicap
<b>Accord de financement</b>	60 jours	<u>ADEM</u>	Notification écrite
<b>Réalisation des travaux</b>	18 mois max	Employeur + prestataires	Factures + certificat de conformité
<b>Versement de l'aide</b>	30 jours après	<u>ADEM</u>	Justificatifs de paiement

Les **contrôles de conformité** peuvent être effectués par l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour vérifier que les aménagements respectent les normes de sécurité et de santé au travail. En cas de non-conformité ou de refus injustifié d'aménagement, l'employeur s'expose à des sanctions administratives et à une action en discrimination fondée sur le handicap.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'**anticiper les besoins d'accessibilité** dès la phase de recrutement ou lors de la conception de nouveaux locaux. Une approche proactive permet de limiter les coûts, d'éviter les travaux d'urgence et de garantir une intégration professionnelle réussie. Les principes du « **Design for All** » favorisent une accessibilité universelle bénéfique à l'ensemble du personnel.

Les employeurs doivent veiller à consulter le salarié handicapé tout au long du processus d'évaluation et d'aménagement. Son expertise sur ses propres besoins est essentielle pour concevoir des solutions efficaces et adaptées. Un dialogue régulier permet également d'ajuster les aménagements en fonction de l'évolution de la situation de santé ou de l'organisation du travail.

La mise en accessibilité des locaux ne se limite pas aux obligations légales. Elle constitue un **investissement stratégique** qui améliore la qualité de vie au travail pour tous, facilite le recrutement de talents diversifiés et valorise l'image de l'entreprise en tant qu'employeur inclusif. Les études montrent que les aménagements pour personnes handicapées profitent à 60% du personnel (personnes âgées, femmes enceintes, personnes temporairement blessées).

Les employeurs peuvent solliciter l'accompagnement de réseaux spécialisés : **Info-Handicap**, **ADAPTH** (Association pour l'Accessibilité et la Participation des Personnes Handicapées), et les services-conseils de l'ADEM. Ces organismes proposent des formations, des outils d'autodiagnostic et un soutien dans les démarches administratives.

En cas de **charge disproportionnée avérée**, l'employeur doit documenter précisément les raisons objectives justifiant l'impossibilité d'aménagement : contraintes techniques insurmontables, coûts excédant les capacités financières malgré les aides, incompatibilité avec les normes de sécurité. Cette documentation est indispensable pour prévenir tout litige et démontrer la bonne foi de l'entreprise dans sa démarche d'inclusion.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.562-1</u></b>	Mesures d'intégration professionnelle des salariés handicapés, incluant la prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail
<b>Article <u>L.562-1 (5)</u></b>	Obligation de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre l'accès à l'emploi, sauf charge disproportionnée
<b>Article <u>L.312-1</u></b>	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail
<b>Article <u>L.312-2</u></b>	Principes généraux de prévention, incluant l'adaptation du travail à l'homme et l'aménagement des postes de travail
<b>Article <u>L.561-1</u></b>	Définition et reconnaissance de la qualité de salarié handicapé (diminution de capacité de travail d'au moins 30%)
<b>Article <u>L.622-14</u></b>	Rôle du service des salariés handicapés de l' <u>ADEM</u> en matière d'orientation, formation, placement et intégration
<b>Loi du 7 janvier 2022</b>	Accessibilité à tous des lieux ouverts au public, des voies publiques et des bâtiments d'habitation collectifs (entrée en vigueur 1er juillet 2023)
<b>Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004</b>	Modalités d'exécution des mesures d'intégration et conditions de compensation de la charge pour l'employeur
<b>Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017</b>	Intégration professionnelle des personnes handicapées, conditions d'attribution des aides financières

L'accessibilité des locaux est un critère d'évaluation systématique et non négociable dans le cadre de l'intégration professionnelle des salariés handicapés au Luxembourg. L'employeur qui refuse d'aménager les locaux sans justification objective s'expose à des sanctions pour discrimination fondée sur le handicap. Les aides financières substantielles disponibles permettent de compenser une large part des coûts d'aménagement.

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.