

# Quelles procédures internes doivent être mises en place pour garantir l'inclusion des salariés handicapés ?

## Réponse courte

L'employeur doit mettre en place des **procédures formalisées** garantissant l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et la progression professionnelle des salariés handicapés. Ces procédures incluent l'évaluation des besoins d'**aménagement raisonnables**, la consultation obligatoire de la délégation du personnel, la collaboration avec l'ADEM et les services spécialisés, et un dispositif de suivi documenté.

Selon l'article L.562-1, paragraphe 5 du Code du travail, l'employeur doit prendre les **mesures appropriées** pour permettre au salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée. L'absence de telles mesures peut constituer une **discrimination fondée sur le handicap** sanctionnée selon les articles L.251-1 et suivants.

La délégation du personnel joue un rôle actif dans la **promotion de l'intégration** des invalides accidentés et handicapés selon l'article L.414-3, point 6.

## Définition

Les **procédures d'inclusion des salariés handicapés** désignent l'ensemble des mesures organisationnelles, techniques et humaines permettant aux personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30% d'accéder et de se maintenir dans l'emploi dans des conditions adaptées.

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

L'inclusion repose sur le principe des **aménagements raisonnables** qui sont des mesures concrètes, individualisées et proportionnées permettant de compenser les conséquences du handicap dans la situation professionnelle, sans imposer de charge disproportionnée à l'employeur.

## Questions fréquentes

### Comment mettre en place des aménagements raisonnables pour un salarié handicapé ?

L'employeur doit procéder à une évaluation conjointe avec le salarié, le service de santé au travail et éventuellement un assistant à l'inclusion agréé. Les aménagements peuvent être matériels (mobilier ergonomique, équipements adaptés), organisationnels (horaires adaptés, télétravail partiel) ou liés à l'accessibilité des locaux. L'État peut prendre en charge financièrement ces aménagements via les mesures ADEM.

### Qu'est-ce que l'assistance à l'inclusion dans l'emploi et comment en bénéficier ?

L'assistance à l'inclusion est un service fourni par des assistants agréés pour accompagner l'intégration professionnelle. Elle comprend l'élaboration d'un projet individualisé d'inclusion, un accompagnement de 150h à 300h maximum selon le contrat de travail, et est financée par le Fonds pour l'emploi au tarif forfaitaire de 50€/heure. La demande doit être effectuée dans le premier mois suivant l'embauche.

### Quelles sont les obligations légales de l'employeur pour l'inclusion des salariés handicapés au Luxembourg ?

L'employeur doit mettre en place des mesures appropriées pour permettre au salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée. Il doit également respecter les quotas d'emploi obligatoire (1 salarié handicapé pour 25+ salariés, 2% pour 50+ salariés, 4% pour 300+ salariés) et consulter obligatoirement la délégation du personnel sur l'intégration des handicapés.

### Qui peut bénéficier du statut de salarié handicapé et quelles sont les conditions ?

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

## Conditions d'exercice

La mise en place des procédures d'inclusion des salariés handicapés requiert le respect de conditions légales et organisationnelles spécifiques :

Condition	Description	Base légale
<b>Consultation délégation</b>	Information et consultation obligatoire sur l'intégration des handicapés	Art. <a href="#">L.414-3</a> point 6
<b>Évaluation des besoins</b>	Analyse individualisée de la situation de travail et des aménagements requis	Art. <a href="#">L.553-2</a> point 1
<b>Aménagements raisonnables</b>	Mesures appropriées selon besoins concrets, sauf charge disproportionnée	Art. <a href="#">L.562-1</a> §5
<b>Collaboration <u>ADEM</u></b>	Coordination avec service salariés handicapés pour mesures d'intégration	Art. <a href="#">L.622-14</a>
<b>Projet individualisé</b>	Programme détaillé d'inclusion avec échéancier et objectifs mesurables	Art. <a href="#">L.553-2</a> point 3
<b>Documentation</b>	Traçabilité des démarches, décisions et aménagements mis en œuvre	Obligation employeur

**Entreprises concernées** : Toutes les entreprises employant des salariés handicapés reconnus ou susceptibles de l'être. Les obligations d'emploi obligatoire concernent les entreprises de 25 salariés et plus (Art. [L.562-3](#)).

**Seuils d'emploi obligatoire** pour le secteur privé :

- ? 25 salariés : au moins 1 salarié handicapé
- ? 50 salariés : 2% de l'effectif
- ? 300 salariés : 4% de l'effectif

## Modalités pratiques

Les procédures doivent couvrir l'ensemble du **parcours professionnel** du salarié handicapé :

**Recrutement et accueil** : Critères de sélection objectifs ne discriminant pas les candidats handicapés, aménagement du processus de recrutement si nécessaire (format des tests, accessibilité des locaux), collaboration avec le service salariés handicapés de l'ADEM, information sur les aides financières disponibles (participation au salaire, aides à l'aménagement), désignation d'un référent handicap ou tuteur.

**Aménagement du poste de travail** : Évaluation conjointe avec le salarié, le service de santé au travail et éventuellement un assistant à l'inclusion agréé, aménagements matériels (mobilier ergonomique, équipements adaptés, technologies d'assistance), aménagements organisationnels (horaires adaptés, télétravail partiel, fractionnement du temps de travail), aménagement des accès et circulation dans l'entreprise, prise en charge financière possible via les mesures ADEM.

**Assistance à l'inclusion** : Possibilité de recourir à un **assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé** selon les articles L.553-1 à L.553-6, financement par le Fonds pour l'emploi (tarif forfaitaire de 50€/heure), durée selon contrat de travail (150h à 300h maximum), élaboration d'un **projet individualisé d'inclusion** comprenant l'évaluation de la situation, l'identification des besoins du salarié et de l'employeur, le programme d'actions avec échéancier, les rapports trimestriels et annuels.

**Formation et développement** : Accès égal aux formations professionnelles, adaptation des modalités pédagogiques si nécessaire, participation aux plans de formation continue avec aménagements, accompagnement pour l'évolution professionnelle et promotion.

**Suivi et adaptation** : Entretiens réguliers avec le salarié handicapé, évaluation périodique de l'adéquation des aménagements, adaptation des mesures selon l'évolution du handicap ou du poste, documentation des actions menées et résultats obtenus, information de la délégation du personnel sur les mesures d'intégration.

Étape	Acteurs impliqués	Délai/Fréquence
Reconnaissance statut handicapé	Commission médicale	Sur demande
Évaluation besoins poste	Employeur + salarié + SST	À l'embauche puis annuel
Demande assistance inclusion	Salarié + employeur + assistant	Dans le 1er mois
Projet individualisé	Assistant agréé	1 mois après accord <u>ADEM</u>
Rapport d'avancement	Assistant agréé	Trimestriel
Rapport annuel détaillé	Assistant agréé	Annuel
Adaptation des aménagements	Employeur + salarié	Selon évolution

## Pratiques et recommandations

Il est vivement recommandé de **désigner un référent handicap** au sein de l'entreprise disposant d'une formation sur les obligations légales, les types de handicap et leurs conséquences, les dispositifs d'aide disponibles, et les acteurs externes ([ADEM](#), services spécialisés, assistants agréés).

L'**anticipation des besoins** permet d'éviter les situations d'urgence : identifier en amont les postes accessibles aux personnes handicapées, prévoir des budgets pour les aménagements, établir des partenariats avec des services spécialisés. Une politique handicap formalisée et communiquée favorise un climat inclusif.

La **sensibilisation des équipes** est essentielle pour favoriser l'acceptation et l'intégration : informations sur les différents types de handicap sans stigmatisation, formations des managers sur l'encadrement de salariés handicapés, actions de communication interne valorisant la diversité. Le dialogue avec la délégation du personnel garantit l'adhésion collective.

L'**optimisation des aides financières** permet de compenser les coûts : participation de l'État au salaire (40% à 100% selon perte de rendement) prévue à l'article [L.562-8](#), prise en charge des frais d'aménagement de poste et d'accès au travail, participation aux frais de formation et transport, exemption de charges sociales patronales pour dépassement des quotas obligatoires. Le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 précise les modalités.

Le **maintien dans l'emploi** en cas d'évolution du handicap nécessite une réactivité particulière : surveillance médicale renforcée avec médecine du travail, adaptation progressive des aménagements, possibilité de solliciter à nouveau une assistance à l'inclusion, anticipation d'un éventuel reclassement interne selon article [L.414-3](#) point 13.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.561-1</u></b>	Définition de la qualité de salarié handicapé (diminution capacité ?30%)
<b>Art. <u>L.562-1</u></b>	Mesures d'intégration professionnelle ; obligation d'aménagement raisonnable sauf charge disproportionnée (§5)
<b>Art. <u>L.562-3</u></b>	Quotas d'emploi obligatoire secteur privé (25, 50 et 300 salariés)
<b>Art. <u>L.562-5</u></b>	Taxe compensatoire en cas de refus d'embauche (2.000€/mois/poste)
<b>Art. <u>L.562-6</u></b>	Égalité salariale (salaire non inférieur aux dispositions légales)
<b>Art. <u>L.562-8 et L.562-9</u></b>	Participation État au salaire (40-100%) ; prise en charge frais formation, aménagement, transport
<b>Art. <u>L.233-4</u></b>	Congé légal supplémentaire de 6 jours pour salariés handicapés
<b>Art. <u>L.414-3 point 6</u></b>	Mission délégation personnel : promouvoir intégration handicapés et créer emplois appropriés
<b>Art. <u>L.553-1 à L.553-6</u></b>	Assistance à l'inclusion dans l'emploi (assistants agréés, projet individualisé, financement)
<b>Art. <u>L.622-14</u></b>	Service <u>ADEM</u> en charge salariés handicapés (orientation, formation, placement, intégration)
<b>Art. <u>L.251-1 et L.252-3</u></b>	Interdiction discrimination fondée sur handicap ; mesures spécifiques non discriminatoires
<b>RGD 7 octobre 2004</b>	Exécution mesures en faveur salariés handicapés (aménagements, aides financières)
<b>Loi 12 septembre 2003</b>	Loi relative aux personnes handicapées (cadre général)

L'employeur doit pouvoir démontrer qu'il a évalué sérieusement la possibilité de mettre en place des aménagements raisonnables avant toute décision défavorable à l'égard d'un salarié handicapé. Le refus non justifié d'aménagement peut constituer une discrimination sanctionnée. La charge est disproportionnée uniquement si elle n'est pas compensée par les aides publiques disponibles.

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.