

# L'entreprise peut-elle externaliser le suivi des travailleurs handicapés ?

## Réponse courte

L'entreprise ne peut pas externaliser l'intégralité du suivi des **travailleurs handicapés**. L'employeur doit assurer personnellement le respect des **obligations légales**, l'adaptation des postes, la mise en œuvre des mesures d'accompagnement et rester l'interlocuteur principal des autorités compétentes. La **responsabilité légale** du suivi ne peut pas être transférée à un tiers.

Certaines tâches administratives ou de conseil, comme la gestion documentaire, la préparation des dossiers ou l'accompagnement technique, peuvent être confiées à des prestataires externes, à condition que l'employeur conserve la **maîtrise**, la **supervision** et la validation finale de toutes les mesures. Toute externalisation doit être encadrée, formalisée et ne doit pas créer de rupture dans la chaîne de responsabilité.

## Définition

Le **suivi des travailleurs handicapés** regroupe l'ensemble des mesures et démarches que l'employeur doit mettre en œuvre pour garantir l'intégration, l'adaptation et le maintien dans l'emploi des salariés reconnus comme personnes handicapées par la **Commission médicale** compétente. Ce suivi inclut l'adaptation des postes de travail, la mise en place de mesures d'accompagnement, la gestion des relations avec l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)** et le respect des obligations légales spécifiques à l'emploi de personnes handicapées.

L'objectif principal est d'assurer l'**égalité de traitement**, la **non-discrimination** et l'accessibilité effective au travail pour les personnes concernées, conformément au Code du travail luxembourgeois et à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

## Questions fréquentes

### Comment encadrer légalement l'intervention de prestataires externes dans le suivi des travailleurs handicapés ?

L'employeur doit formaliser par écrit le périmètre des missions, désigner un référent interne pour la coordination, s'assurer du respect du secret professionnel et du RGPD, et maintenir une documentation rigoureuse de toutes les actions. Les prestataires doivent disposer des compétences requises et respecter la confidentialité des données personnelles.

### L'employeur peut-il externaliser complètement le suivi des travailleurs handicapés au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas externaliser l'intégralité du suivi des travailleurs handicapés. Il doit assurer personnellement le respect des obligations légales, l'adaptation des postes, la mise en œuvre des mesures d'accompagnement et rester l'interlocuteur principal des autorités compétentes comme l'ADEM et l'ITM.

### Quelles sont les obligations de l'employeur qui ne peuvent jamais être transférées à un tiers ?

L'employeur ne peut jamais transférer sa responsabilité légale, l'obligation d'emploi selon les quotas (2-4% secteur privé), les décisions finales sur les mesures d'adaptation, et son rôle d'interlocuteur principal avec l'ADEM et l'Inspection du travail et des mines (ITM).

## Quelles tâches liées au suivi des travailleurs handicapés peuvent être confiées à des prestataires externes ?

L'employeur peut externaliser certaines tâches administratives et de conseil : gestion documentaire, préparation des dossiers, audits ergonomiques, propositions d'aménagement de postes et formation du personnel encadrant. Cependant, la validation finale des mesures et la communication officielle avec les autorités doivent rester sous son contrôle direct.

## Conditions d'exercice

L'employeur luxembourgeois est tenu d'assurer personnellement le respect des obligations relatives à l'emploi et au suivi des travailleurs handicapés, conformément à la **loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées** et aux articles L.562-1 et suivants du Code du travail. L'**obligation d'emploi**, l'adaptation des postes et la mise en œuvre des mesures d'accompagnement relèvent de la responsabilité directe et non transférable de l'employeur.

Le tableau suivant précise ce qui peut ou ne peut pas être externalisé :

| Domaine                         | Peut être externalisé                                    | Ne peut pas être externalisé  |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Responsabilité légale</b>    | Non  | Obligation d'emploi, respect des quotas, relation avec les autorités              |
| <b>Conseil technique</b>        | Oui (audits, ergonomie, propositions d'aménagement)      | Décision finale sur les mesures d'adaptation                                      |
| <b>Gestion administrative</b>   | Oui (préparation dossiers, gestion documentaire)         | Validation des mesures, communication officielle avec <u>ADEM/ITM</u>             |
| <b>Formation</b>                | Oui (prestataires pour formation du personnel encadrant) | Supervision et contrôle de la mise en œuvre                                       |
| <b>Interlocution officielle</b> | Non  | L'employeur reste l'interlocuteur principal de l' <u>ADEM</u> et de l' <u>ITM</u> |

L'employeur doit rester l'**interlocuteur principal** de l'ADEM, de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et des autorités compétentes. Il n'est pas permis de déléguer l'intégralité du suivi, ni de transférer la responsabilité légale à un tiers.

## Modalités pratiques

L'entreprise peut recourir à des **consultants spécialisés**, ergonomes ou services externes pour réaliser des audits, proposer des **aménagements de postes** ou accompagner la mise en œuvre de solutions techniques. Ces prestataires peuvent également assister l'employeur dans la rédaction des **plans d'intégration** ou dans la formation du personnel encadrant.

La sous-traitance de tâches purement administratives, telles que la **gestion documentaire** ou la préparation des dossiers à transmettre à l'ADEM, est admise, sous réserve du respect de la **confidentialité** et de la protection des données personnelles conformément au **Règlement général sur la protection des données (RGPD)**. La validation

des mesures, la communication avec les autorités et la gestion des dossiers individuels doivent rester sous le **contrôle effectif** de l'employeur.

L'employeur doit s'assurer que les prestataires externes respectent le **secret professionnel** et disposent des compétences requises pour intervenir dans le domaine du handicap en milieu professionnel. Tout contrat de prestation doit préciser clairement le périmètre d'intervention, les obligations de confidentialité et les modalités de reporting à l'employeur.

## **Pratiques et recommandations**

Il est recommandé de **formaliser par écrit** le périmètre des missions confiées à tout prestataire externe intervenant dans le suivi des travailleurs handicapés. L'employeur doit veiller à ce que le recours à l'externalisation ne crée pas de rupture dans la chaîne de responsabilité ni de dilution des obligations légales.

Il est conseillé de **désigner un référent interne** chargé de la coordination avec les prestataires et de la supervision de l'ensemble du dispositif. Ce référent assure l'interface entre les prestataires externes, les services RH, les managers et les autorités compétentes. L'entreprise doit également s'assurer que les prestataires disposent des **compétences requises** et qu'ils interviennent dans le strict respect du secret professionnel, de la non-discrimination et de la protection des données des travailleurs handicapés.

La traçabilité de toutes les actions entreprises doit être garantie par une **documentation rigoureuse** : plans d'action, comptes rendus de réunions avec les prestataires, validation des propositions d'aménagement, suivi des formations. Cette documentation pourra être demandée par l'ITM ou l'ADEM lors de contrôles.

## Cadre juridique

| Référence   | Objet   |
|---|---|
| <b>Loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées</b> | Cadre général de reconnaissance du statut de travailleur handicapé et des droits associés                             |
| <b>Article <u>L.562-1</u></b>   | Mesures d'orientation, de formation et d'intégration professionnelle décidées par l' <u>ADEM</u>                      |
| <b>Article <u>L.562-3</u></b>   | Obligation d'emploi des personnes handicapées selon des quotas (5% secteur public, 2-4% secteur privé selon effectif) |
| <b>Article <u>L.562-4</u></b>   | Déclaration des postes vacants à l' <u>ADEM</u> et assignation des postes en collaboration avec l' <u>ADEM</u>        |
| <b>Article <u>L.562-5</u></b>   | Taxe de compensation en cas de refus d'embaucher (50% du SSM par mois et par salarié non embauché)                    |
| <b>Article <u>L.562-8</u></b>   | Participation de l'État au salaire du travailleur handicapé (40% à 100% selon perte de rendement)                     |
| <b>Article <u>L.562-9</u></b>   | Collaboration de l'employeur à la rééducation professionnelle (mise à disposition du matériel et des installations)   |
| <b>Règlement général sur la protection des données (RGPD)</b>               | Protection des données personnelles et médicales des travailleurs handicapés  |
| <b>Circulaires et instructions de l'<u>ADEM</u></b>                         | Modalités pratiques d'application relatives à l'emploi des personnes handicapées                                      |

L'employeur doit conserver la **maîtrise effective** du suivi des travailleurs handicapés et ne peut en aucun cas transférer sa responsabilité légale à un prestataire externe. Toute externalisation doit respecter l'égalité de traitement, la traçabilité des actions et l'encadrement humain, sous peine de sanctions administratives et pénales.

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.