Quelles mesures d'accessibilité l'employeur doit-il prévoir pour les salariés en situation de handicap ou de déficience sensorielle ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois a **l'obligation légale** de prendre les **mesures appropriées** pour permettre aux salariés handicapés d'accéder à un emploi, de l'exercer et d'y progresser. Ces mesures incluent l'**aménagement des postes de travail**, l'adaptation des **accès au travail**, la fourniture d'**équipements professionnels adaptés** et la mise à disposition de **formations spécialisées**. Les **frais d'aménagement** peuvent être pris en charge par l'État via l'ADEM selon certaines conditions. Le refus de ces aménagements constitue une **discrimination** sanctionnée par la loi, sauf si ces mesures imposent une **charge disproportionnée** compensée par les aides publiques disponibles.

Définition

Les **mesures d'accessibilité** désignent l'ensemble des adaptations et aménagements que l'employeur doit mettre en place pour garantir l'**égalité de traitement** des salariés en situation de handicap. Selon l'article L.562-1 du Code du travail, ces mesures visent à compenser la **diminution de capacité de travail** résultant d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique d'au moins 30%. Ces adaptations permettent aux personnes handicapées de **participer pleinement** à la vie professionnelle sur un pied d'égalité avec les autres salariés, conformément aux principes de **non-discrimination** établis par l'article L.251-1 du Code du travail.

Questions fréquentes

L'État luxembourgeois aide-t-il financièrement les employeurs pour les aménagements de postes ?

Oui, l'État peut prendre en charge les frais d'aménagement via l'ADEM selon certaines conditions. Les aides financières peuvent couvrir jusqu'à 100% des frais d'aménagement selon l'article L.562-9, et une participation au salaire de 40% à 100% peut être accordée selon le degré de handicap, rendant la charge proportionnée pour l'employeur.

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

L'employeur luxembourgeois a l'obligation légale de prendre les mesures appropriées pour permettre aux salariés handicapés d'accéder à un emploi, de l'exercer et d'y progresser. Ces mesures incluent l'aménagement des postes de travail, l'adaptation des accès, la fourniture d'équipements adaptés et la mise à disposition de formations spécialisées, selon l'article L.562-1 du Code du travail.

Quels types d'aménagements l'employeur doit-il prévoir pour les salariés en situation de handicap ?

Les aménagements incluent l'adaptation du mobilier et équipement (bureau ergonomique, écran adapté), la modification de l'éclairage et acoustique, l'installation d'équipements de sécurité spécifiques, les systèmes de signalisation visuelle pour malentendants, les logiciels de lecture d'écran pour malvoyants, l'aménagement des accès (rampes, portes automatiques) et la possibilité d'horaires flexibles ou de télétravail.

Qui peut bénéficier des mesures d'accessibilité au travail au Luxembourg ?

Tous les salariés reconnus handicapés par la Commission médicale de l'ADEM peuvent bénéficier de ces mesures, qu'ils soient nouvellement recrutés ou déjà en poste. La reconnaissance concerne les personnes ayant une diminution de capacité de travail d'au moins 30% résultant d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

L'obligation d'aménagement s'applique pour tous les **salariés reconnus handicapés** par la Commission médicale de l'ADEM, qu'ils soient nouvellement recrutés ou déjà en poste. L'employeur doit agir **en fonction des besoins dans une situation concrète** selon l'article L.562-1. Les mesures doivent être **proportionnées** et ne pas constituer une **charge disproportionnée** pour l'entreprise. Cette charge est considérée comme proportionnée lorsqu'elle est **compensée de façon suffisante** par les mesures d'aide prévues par l'État. L'obligation s'étend à tous les **secteurs d'activité** et concerne aussi bien le secteur privé que public, indépendamment de la taille de l'entreprise pour les aménagements individuels.

Modalités pratiques

Les **aménagements du poste de travail** peuvent inclure : l'adaptation du **mobilier et équipement** (bureau ergonomique, écran adapté, clavier spécialisé), la modification de l'**éclairage et acoustique** du lieu de travail, l'installation d'**équipements de sécurité spécifiques**, et l'adaptation des **logiciels et outils informatiques**. Pour les **déficiences sensorielles**, les mesures incluent les **systèmes de signalisation visuelle** pour les malentendants, les **équipements audio amplifiés**, les **logiciels de lecture d'écran** pour les malvoyants, et les **dispositifs de communication adaptés**. L'employeur doit également prévoir l'**aménagement des accès** (rampes, portes automatiques, signalétique adaptée) et peut proposer des **horaires flexibles**, du **télétravail** ou une **réorganisation des tâches** selon les besoins spécifiques du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **collaborer étroitement** avec le Service handicap et reclassement professionnel de l'ADEM pour identifier les aménagements appropriés. L'employeur peut faire appel à des **experts spécialisés** en ergonomie et accessibilité pour évaluer les besoins. La **formation du personnel** encadrant est essentielle pour assurer une intégration réussie. Il convient de **consulter le salarié concerné** sur ses besoins spécifiques et de prévoir un **suivi régulier** de l'efficacité des mesures mises en place. L'**anticipation** est préférable : mieux vaut aménager dès le recrutement plutôt que d'attendre une dégradation de situation. La **sensibilisation** des équipes aux questions du handicap favorise un environnement de travail inclusif et bienveillant.

Cadre juridique

Code du travail :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Article L.251-1 : interdiction de discrimination fondée sur le handicap
- Article L.561-1 : définition du salarié handicapé (diminution de capacité ? 30%)
- Article L.562-1 § 5 : obligation de mesures appropriées pour l'employeur
- Articles L.562-8 et L.562-9 : participation de l'État aux frais d'aménagement
- Article L.562-3 : quotas d'emploi obligatoires selon la taille de l'entreprise

Organismes de référence :

- ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) - Service handicap et reclassement professionnel
- Commission médicale pour la reconnaissance du statut de salarié handicapé
- Commission d'orientation et de reclassement professionnel

Les aides financières de l'État peuvent couvrir jusqu'à **100% des frais d'aménagement** selon l'article L.562-9. La **participation au salaire** peut également être accordée de 40% à 100% selon le degré de handicap. Les employeurs du secteur privé de plus de 25 salariés sont soumis à des **quotas d'emploi obligatoires** : 1 salarié handicapé minimum (?25 salariés), 2% de l'effectif (?50 salariés), 4% de l'effectif (?300 salariés). Le non-respect des quotas entraîne une **taxe compensatoire** de 50% du salaire social minimum par poste non pourvu. L'ADAPTH (association luxembourgeoise) propose des **conseils spécialisés** en adaptation de postes de travail.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois