

# Comment gérer les absences fréquentes liées au handicap sans pénaliser le salarié ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, les salariés en situation de **handicap reconnu** bénéficient de protections spécifiques en cas d'absences pour raisons médicales. La **protection de 26 semaines** prévue par l'article L.121-6 du Code du travail s'applique également, interdisant la résiliation ou la convocation à l'entretien préalable pendant cette période.

L'employeur doit privilégier les **aménagements raisonnables du poste de travail** plutôt que le licenciement. L'ADEM peut prendre en charge totalement ou partiellement les frais d'aménagement des postes et accès au travail. Une **participation de l'État au salaire** entre 40% et 100% peut compenser la perte de rendement liée au handicap.

Les salariés handicapés reconnus officiellement ont droit à **6 jours de congé légal supplémentaires** selon l'article L.233-4. Pour les arrêts prolongés, le maintien du salaire s'applique jusqu'à la fin du mois comptant le 77ème jour d'incapacité sur 18 mois de référence. L'employeur ne peut déduire les rentes versées (allocation spéciale supplémentaire) du salaire.

Les absences fréquentes nécessitent un dialogue constructif avec le **Service Handicap et Reclassement Professionnel** de l'ADEM pour identifier les mesures d'adaptation appropriées et éviter toute rupture abusive du contrat. Un service d'assistance personnalisé peut être mis en place pour faciliter l'intégration professionnelle.

## Définition

Un **salarié handicapé** est une personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30%, survenue suite à un accident de travail, d'événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique. La reconnaissance du statut nécessite une décision de la **Commission médicale** instituée auprès de l'ADEM selon l'article L.561-1 du Code du travail.

Les **absences liées au handicap** peuvent découler de l'incapacité de travail temporaire pour raisons médicales (article L.121-6), de traitements médicaux réguliers, d'adaptations nécessaires au poste, ou de dégradations temporaires de l'état de santé. Ces absences se distinguent des congés pour raisons familiales et des arrêts maladie classiques par leur lien direct avec la condition de handicap.

Le statut de salarié handicapé reconnu ouvre droit à des **mesures d'accompagnement spécifiques** : aménagement du poste de travail, horaires adaptés, participation de l'État au salaire, formations adaptées, et assistance personnalisée. La reconnaissance requiert un état médical stable (hors maladie prolongée ou procédure d'invalidité en cours) et l'aptitude à exercer un emploi sur le marché ordinaire ou en atelier protégé.

## Questions fréquentes

### Comment obtenir la reconnaissance officielle du statut de salarié handicapé au Luxembourg ?

La reconnaissance nécessite une décision de la Commission médicale instituée auprès de l'ADEM. Le salarié doit présenter une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30% due à un accident, une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, avec un état médical stable et l'aptitude à exercer un emploi.

### Que risque un employeur qui ne respecte pas les quotas d'emploi de salariés handicapés ?

L'employeur doit respecter des quotas selon son effectif : minimum 1 salarié handicapé pour 25+ salariés, jusqu'à 5% pour le secteur public. Le non-respect entraîne une taxe de compensation égale à 50% du salaire social minimum par poste non pourvu et par mois.

### Quelles aides financières l'État propose-t-il aux employeurs qui embauchent des salariés handicapés ?

L'ADEM peut prendre en charge totalement ou partiellement les frais d'aménagement des postes de travail et accorder une participation de l'État au salaire entre 40% et 100% du salaire brut (charges patronales incluses) pour compenser la perte de rendement liée au handicap.

### Quelles protections légales bénéficient les salariés handicapés en cas d'absences fréquentes au Luxembourg ?

Les salariés handicapés reconnus bénéficient d'une protection de 26 semaines contre le licenciement dès le début de leur incapacité de travail, avec maintien intégral du salaire jusqu'au 77ème jour sur 18 mois. Ils ont également droit à 6 jours de congé supplémentaires par an et l'employeur doit privilégier les aménagements raisonnables du poste avant toute rupture de contrat.

## Conditions d'exercice

Critère	Salarié handicapé reconnu	Salarié en reclassement
Diminution capacité travail	Minimum 30%	Variable selon décision
Reconnaissance officielle	Commission médicale <u>ADEM</u>	Médecin du travail/Contrôle médical
Protection licenciement	26 semaines (art. <u>L.121-6</u> )	26 semaines (art. <u>L.121-6</u> )
Congés supplémentaires	+6 jours/an (art. <u>L.233-4</u> )	Selon situation
Aide État au salaire	40% à 100% du salaire	Selon décision <u>ADEM</u>
Aménagement poste	Prise en charge État	Prise en charge État

Le salarié doit informer l'employeur de son absence le jour même de l'empêchement (oralement ou par écrit) et fournir un certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence. Pour bénéficier des mesures d'accompagnement, le salarié doit détenir une décision valide de reconnaissance du handicap délivrée par la Commission médicale.

L'employeur soumis aux **quotas d'emploi** doit employer des salariés handicapés selon son effectif : minimum 1 salarié pour 25+ salariés, 2% pour 50+ salariés, 4% pour 300+ salariés (secteur privé), ou 5% pour le secteur public. Le non-respect entraîne une taxe de compensation égale à 50% du salaire social minimum par poste non pourvu.

## Modalités pratiques

Obligation employeur	Délai/Montant	Base légale
Protection contre résiliation	26 semaines après début incapacité	Art. <a href="#">L.121-6 (3)</a>
Maintien du salaire	Jusqu'au 77ème jour sur 18 mois	Art. <a href="#">L.121-6 (3)</a>
Taxe si quota non respecté	50% du SSM par poste/mois	Art. <a href="#">L.562-5</a>
Congés supplémentaires	+6 jours légaux/an	Art. <a href="#">L.233-4</a>
Délai déclaration poste <a href="#">ADEM</a>	3 jours avant toute publication	Art. <a href="#">L.622-4</a>

### Procédure de gestion des absences :

1. **Réception de l'avertissement** : Le salarié prévient l'employeur le jour même de l'absence (oral ou écrit acceptable)
2. **Certificat médical** : L'employeur reçoit le certificat au plus tard le 3ème jour d'absence attestant l'incapacité et sa durée
3. **Activation de la protection** : Interdiction de résiliation ou convocation à entretien préalable pendant 26 semaines dès la survenance de l'incapacité
4. **Maintien du salaire** : Versement intégral du salaire et avantages jusqu'à la fin du mois comptant le 77ème jour d'incapacité sur une période de référence de 18 mois
5. **Contact [ADEM](#) si nécessaire** : Pour les absences répétées, solliciter le Service Handicap et Reclassement Professionnel (S-HRP) pour évaluer les aménagements possibles

### Demande d'aménagement du poste :

L'employeur introduit une demande complète auprès de l'[ADEM](#) via le formulaire prévu, accompagnée des devis d'aménagement, de la déclaration du salarié (document personnel et confidentiel), et d'un descriptif détaillé des adaptations nécessaires. L'aménagement ne peut débuter qu'après décision du directeur de l'[ADEM](#). La prise en charge couvre les frais d'adaptation des postes, des accès au travail, de matériel spécifique, ou de formations adaptées.

### Participation de l'État au salaire :

Sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, l'[ADEM](#) peut accorder une participation de 40% minimum à 100% du salaire brut (charges patronales incluses). Cette aide compense la perte de rendement due à la diminution de capacité de travail et peut être révisée périodiquement selon l'évolution du handicap et l'adaptation du salarié.

## Pratiques et recommandations

**Anticiper et documenter** : Dès le recrutement d'un salarié handicapé reconnu, l'employeur doit documenter toutes les démarches d'intégration, conserver les justificatifs de dépenses d'aménagement, et maintenir une traçabilité complète des actions entreprises. Un registre des absences doit être tenu à jour, en distinguant les absences liées au handicap des autres types d'absences.

**Dialogue et accompagnement personnalisé** : Privilégier un échange régulier avec le salarié concerné pour identifier ses besoins spécifiques d'adaptation. Impliquer le salarié dans l'évaluation des aménagements nécessaires garantit leur adéquation et leur efficacité. Un service d'assistance agréé peut être sollicité pour faciliter l'intégration et résoudre les difficultés relationnelles au travail.

**Respect de la confidentialité** : Les données médicales et le statut de handicap constituent des informations personnelles sensibles. Seul le salarié peut divulguer son statut à l'employeur de son plein gré. L'employeur doit garantir une protection stricte des données conformément au RGPD et limiter l'accès aux informations médicales aux seules personnes habilitées.

**Collaboration avec l'ADEM** : Contacter le Service Handicap et Reclassement Professionnel dès l'apparition de difficultés liées aux absences répétées permet d'obtenir un accompagnement personnalisé, d'identifier les aménagements appropriés, et d'accéder aux aides financières disponibles. L'ADEM peut proposer des mesures d'orientation, de formation, de rééducation ou d'intégration professionnelle adaptées.

**Prévenir les ruptures abusives** : Tout licenciement d'un salarié handicapé pendant la période de protection de 26 semaines constitue une résiliation abusive du contrat. En cas d'absences fréquentes, l'employeur doit d'abord explorer toutes les possibilités d'aménagement raisonnable avant d'envisager une procédure de rupture, qui ne peut intervenir que pour motif grave procédant du fait ou de la faute du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article</b> <b><u>L.121-6</u></b>	Protection contre la résiliation pendant 26 semaines en cas d'incapacité de travail ; maintien du salaire jusqu'au 77ème jour sur 18 mois
<b>Article</b> <b><u>L.233-4</u></b>	Droit à 6 jours de congé légal supplémentaires pour les salariés handicapés reconnus
<b>Article</b> <b><u>L.561-1</u></b>	Définition et conditions de reconnaissance de la qualité de salarié handicapé (diminution de capacité d'au moins 30%)
<b>Article</b> <b><u>L.562-1</u></b>	Mesures d'intégration et de réintégration professionnelle (orientation, formation, aménagement poste, participation État au salaire)
<b>Article</b> <b><u>L.562-3</u></b>	Quotas d'emploi obligatoires : 5% secteur public, 1 à 4% secteur privé selon effectif
<b>Article</b> <b><u>L.562-5</u></b>	Taxe de compensation en cas de non-respect du quota (50% du SSM par poste non pourvu)
<b>Article</b> <b><u>L.562-6</u></b>	Égalité salariale : le salaire ne peut être inférieur aux dispositions légales, les rentes ne sont pas déduites
<b>Article</b> <b><u>L.562-8</u></b>	Participation de l'État au salaire de 40% à 100% selon perte de rendement
<b>Article</b> <b><u>L.251-1</u></b>	Égalité de traitement et interdiction de discrimination fondée sur le handicap

Les rentes versées au salarié handicapé (allocation spéciale supplémentaire, allocations complémentaires) ne peuvent en aucun cas être déduites de son salaire. L'employeur qui embauche un nombre de salariés handicapés supérieur aux quotas obligatoires bénéficie d'une exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale prise en charge par l'État.

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.