

# Peut-on mentionner "poste ouvert aux travailleurs handicapés" dans une offre d'emploi ?

## Réponse courte

Une mention encourageant les **candidatures de travailleurs handicapés** est autorisée et même recommandée au Luxembourg, contrairement à une réservation exclusive du poste. L'article [L.252-3](#) du Code du travail permet des **mesures spécifiques** destinées à compenser les désavantages liés au handicap sans constituer une discrimination.

Les employeurs peuvent indiquer que leur organisation valorise la diversité et encourage les personnes en situation de handicap à postuler. Cette approche respecte le principe de **non-discrimination** (article [L.251-1](#)) tout en favorisant l'inclusion professionnelle, conformément aux objectifs de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées ratifiée par le Luxembourg.

Les secteurs public et privé sont soumis à des **quotas d'emploi obligatoires** (5% pour le public, 2-4% pour le privé selon effectifs) qui légitiment une communication proactive envers les candidats handicapés. Mentionner l'ouverture aux travailleurs handicapés démontre l'engagement de l'employeur sans créer de discrimination envers les autres candidats.

L'important est d'utiliser une formulation inclusive qui ne réserve pas le poste exclusivement aux personnes handicapées mais qui signale clairement l'accueil favorable de ces candidatures. Les **aménagements raisonnables** prévus par la loi renforcent cette politique d'inclusion.

## Définition

La **mention d'ouverture aux travailleurs handicapés** dans une offre d'emploi est une formulation informative qui indique explicitement que l'employeur accueille favorablement les candidatures de personnes en situation de handicap, sans pour autant réserver le poste exclusivement à cette catégorie. Cette mention s'inscrit dans une démarche d'**inclusion professionnelle** et de lutte contre l'auto-censure des candidats handicapés qui peuvent hésiter à postuler.

Au Luxembourg, le **handicap** est défini par la loi modifiée du 12 septembre 2003 comme une diminution de la capacité de travail d'au moins 30% reconnue par une commission médicale spécialisée. Le statut de **salarié handicapé** est attribué après évaluation par la Commission médicale du Service handicap et reclassement professionnel de l'[ADEM](#).

Le principe de **non-discrimination** inscrit à l'article [L.251-1](#) du Code du travail interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap. Cependant, l'article [L.252-3](#) autorise explicitement le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser les désavantages liés au handicap pour assurer la pleine égalité dans la pratique. Ces mesures de **discrimination positive** ne constituent pas une violation du principe d'égalité de traitement.

## Questions fréquentes

### Comment formuler correctement une mention d'ouverture aux travailleurs handicapés ?

Utilisez des formulations inclusives comme "Nous encourageons les candidatures de personnes handicapées" ou "À compétences égales, priorité sera donnée aux candidatures de personnes en situation de handicap". Évitez de réserver exclusivement le poste aux personnes handicapées dans le secteur privé.

### L'employeur doit-il déclarer le poste à l'ADEM avant de mentionner l'ouverture aux handicapés ?

Oui, l'employeur doit déclarer le poste vacant à l'ADEM au moins 3 jours avant toute autre publication. Cette déclaration permet au Service handicap et reclassement professionnel d'orienter des candidats ayant le statut approprié vers l'offre d'emploi.

### Peut-on mentionner dans une offre d'emploi que le poste est ouvert aux travailleurs handicapés ?

Oui, mentionner l'ouverture aux travailleurs handicapés est autorisé et recommandé au Luxembourg. L'article L.252-3 du Code du travail permet des mesures spécifiques pour compenser les désavantages liés au handicap. Cette mention encourage l'inclusion sans constituer une discrimination envers les autres candidats.

### Quels sont les quotas d'emploi obligatoires pour les travailleurs handicapés au Luxembourg ?

Le secteur public doit employer 5% de travailleurs handicapés. Le secteur privé doit respecter un quota de 2% pour les entreprises de 50 salariés ou plus, et 4% pour celles de 300 salariés ou plus. Le non-respect entraîne une taxe compensatoire de 50% du salaire social minimum par poste non pourvu.

## Conditions d'exercice

La formulation dans l'offre d'emploi doit respecter un équilibre entre encouragement à l'inclusion et respect du principe de non-discrimination envers tous les candidats. Deux approches sont possibles selon la nature de l'employeur et ses obligations légales.

Critère	Secteur public	Secteur privé
<b>Quota d'emploi obligatoire</b>	5% de l'effectif total	2% (?50 salariés) ou 4% (?300 salariés)
<b>Déclaration préalable ADEM</b>	Obligatoire, 3 jours avant publication	Obligatoire, 3 jours avant publication
<b>Type de mention autorisée</b>	"Poste ouvert aux personnes en situation de handicap"	"Nous encourageons les candidatures de personnes handicapées"
<b>Réservation exclusive possible</b>	Oui, pour certains postes spécifiques	Non, discrimination interdite
<b>Sanction en cas de quota non respecté</b>	Non applicable (secteur public)	Taxe compensatoire (50% SSM par poste)

Les **formulations recommandées** incluent : "À compétences égales, priorité sera donnée aux candidatures de personnes en situation de handicap", "Notre entreprise valorise la diversité et encourage les candidatures de travailleurs handicapés", ou "Employeur engagé dans une politique inclusive, nous accueillons favorablement les candidatures de personnes handicapées".

Les **formulations à éviter** sont celles qui réservent exclusivement le poste aux personnes handicapées dans le secteur privé ("Poste réservé aux travailleurs handicapés") ou qui créent une discrimination envers les candidats non handicapés. Pour le secteur public, certains postes peuvent effectivement être réservés conformément aux articles [L.562-3](#) et [L.562-4](#).

L'employeur doit être en mesure de proposer des **aménagements raisonnables** s'il recrute effectivement une personne handicapée. Ces aménagements ne doivent pas représenter une charge disproportionnée et peuvent être soutenus financièrement par l'État (article [L.562-1](#)).

## Modalités pratiques

L'employeur doit d'abord **déclarer le poste vacant à l'ADEM** au moins 3 jours avant toute autre publication, conformément aux articles [L.562-4](#) (secteur public) et obligation générale de déclaration. Cette déclaration permet au Service handicap et reclassement professionnel d'orienter des candidats ayant le statut approprié.

La **formulation de la mention** doit être insérée dans l'offre d'emploi de manière visible, généralement en fin de description du poste ou dans une section dédiée à la politique de diversité de l'entreprise. Elle peut être accompagnée d'informations sur les aménagements possibles et le soutien disponible.

Donnée	Valeur	Base légale
<b>Quota secteur public</b>	5% de l'effectif total	Art. <a href="#">L.562-3</a> (1)
<b>Quota entreprises ?50 salariés</b>	2% de l'effectif total	Art. <a href="#">L.562-3</a> (2)
<b>Quota entreprises ?300 salariés</b>	4% de l'effectif total	Art. <a href="#">L.562-3</a> (2)
<b>Taxe compensatoire</b>	50% du SSM par salarié non embauché	Art. <a href="#">L.562-5</a>
<b>Délai déclaration ADEM</b>	3 jours avant publication	Art. <a href="#">L.562-4</a>
<b>Diminution capacité minimale</b>	30% pour reconnaissance statut	Loi 12.09.2003
<b>Participation État au salaire</b>	30% à 100% du salaire brut	Art. <a href="#">L.562-1</a> (4) et <a href="#">L.562-8</a>

Le **processus de recrutement** doit ensuite respecter les mêmes critères de sélection pour tous les candidats, basés uniquement sur les compétences, qualifications et aptitudes professionnelles requises pour le poste. La reconnaissance du statut de salarié handicapé n'est pas une information que l'employeur peut exiger lors du recrutement, sauf si le candidat souhaite bénéficier des mesures d'accompagnement.

Si une personne handicapée est recrutée, l'employeur peut solliciter auprès de l'[ADEM](#) des **mesures de soutien** incluant une participation de l'État au salaire (de 30% à 100% selon la perte de rendement), la prise en charge des frais d'aménagement du poste de travail, des aides à la formation, et un accompagnement par des conseillers spécialisés. Ces aides sont déterminées par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

L'employeur doit **comptabiliser les salariés handicapés** employés pour vérifier le respect des quotas et déclarer annuellement à l'[ADEM](#) le nombre de travailleurs handicapés, leur identité, la nature de leur contrat et la date de reconnaissance du handicap.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'**intégrer systématiquement** une mention d'ouverture aux travailleurs handicapés dans toutes les offres d'emploi, même lorsque les quotas sont respectés. Cette pratique démontre l'engagement de l'organisation envers la diversité et peut améliorer son image employeur.

Les **formulations positives et inclusives** sont préférables aux mentions purement juridiques. Par exemple : "Nous nous engageons pour l'égalité des chances et encourageons les candidatures de toutes les personnes qualifiées, y compris celles en situation de handicap" est plus accueillant que "Poste ouvert aux salariés handicapés conformément à l'article L.562-3".

L'employeur devrait **former ses équipes RH** aux principes d'inclusion et aux aménagements raisonnables possibles. La méconnaissance de ces possibilités peut conduire à des refus injustifiés de candidatures de personnes handicapées. Le partenariat avec l'ADEM et ses conseillers spécialisés est essentiel pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Il est conseillé de **documenter toutes les démarches** entreprises pour recruter des salariés handicapés : déclarations à l'ADEM, participation à des forums emploi-handicap, partenariats avec des associations spécialisées, aménagements réalisés. Cette traçabilité peut être utile en cas de contrôle par l'Inspection du travail et des mines, notamment pour justifier le non-respect temporaire des quotas malgré les efforts déployés.

Enfin, l'employeur devrait s'assurer que les **processus de recrutement** sont réellement accessibles : formulaires en ligne compatibles avec les technologies d'assistance, locaux d'entretien accessibles aux personnes à mobilité réduite, formats alternatifs disponibles pour les documents, et délais raisonnables permettant l'aménagement des épreuves si nécessaire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.251-1</u></b>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap
<b>Article <u>L.251-2</u></b>	Champ d'application aux conditions d'accès à l'emploi, recrutement et sélection
<b>Article <u>L.252-3</u></b>	Autorisation des mesures spécifiques pour compenser les désavantages liés au handicap (discrimination positive)
<b>Article <u>L.253-1</u></b>	Interdiction des représailles contre les personnes invoquant le principe d'égalité de traitement
<b>Article <u>L.562-1</u></b>	Mesures d'orientation, formation et soutien à l'intégration professionnelle des salariés handicapés
<b>Article <u>L.562-3</u></b>	Obligations d'emploi des salariés handicapés : 5% secteur public, 2-4% secteur privé
<b>Article <u>L.562-4</u></b>	Obligation de déclaration des postes vacants à l' <u>ADEM</u> pour les salariés handicapés
<b>Article <u>L.562-5</u></b>	Taxe compensatoire de 50% du SSM en cas de refus d'embauche du quota obligatoire
<b>Article <u>L.562-6</u></b>	Égalité salariale : salaire non inférieur aux dispositions légales et conventionnelles
<b>Article <u>L.562-8</u></b>	Participation de l'État au salaire du salarié handicapé (30% à 100%) selon perte de rendement
<b>Loi modifiée du 12 septembre 2003</b>	Définition du statut de personne handicapée et procédure de reconnaissance
<b>Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004</b>	Mesures d'exécution relatives aux personnes handicapées, aides et aménagements

L'inclusion de la mention d'ouverture aux travailleurs handicapés dans les offres d'emploi est non seulement légale mais constitue une bonne pratique RH au Luxembourg. Elle contribue à la réalisation des objectifs d'inclusion professionnelle fixés par la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par le Luxembourg en 2011.

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.