La CCT Banques encadre-t-elle les conditions de travail des salariés en situation de handicap ?

Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 ne contient pas de dispositions spécifiques aux salariés en situation de handicap. Toutefois, les banques sont soumises aux obligations légales du **Code du travail** et de la **loi du 12 septembre 2003** relative aux personnes handicapées, qui impose aux entreprises de plus de 25 salariés d'employer un quota de **salariés handicapés** ou de salariés bénéficiant d'un reclassement externe. Le principe d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination** garanti par les articles L.241-1 et suivants du Code du travail s'applique pleinement, interdisant toute discrimination fondée sur le handicap en matière de recrutement, de rémunération, de formation et de licenciement. L'employeur est tenu de prendre des **aménagements raisonnables**, pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi ou de le conserver.

Définition

Un **salarié en situation de handicap** au sens du droit luxembourgeois est une personne reconnue comme travailleur handicapé par la commission médicale prévue par la **loi du 12 septembre 2003**. Cette reconnaissance ouvre droit à des mesures de protection spécifiques et à des aides de l'État (subventions salariales, aménagements de poste). L'obligation d'emploi s'applique à toute entreprise occupant au moins **25 salariés**, ce qui concerne la quasi-totalité des banques luxembourgeoises.

Questions fréquentes

L'employeur bancaire doit-il aménager le poste d'un salarié handicapé ?

Oui, l'employeur est tenu de prendre des aménagements raisonnables pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi ou de le conserver. Ces aménagements peuvent porter sur le poste, les horaires, l'équipement et bénéficient de subventions de l'État pour leur financement.

La CCT Banques 2027 pourrait-elle intégrer des dispositions handicap ?

Oui, les prochaines négociations conventionnelles pourraient intégrer des engagements sectoriels sur l'inclusion des personnes handicapées, dans le prolongement des obligations ESG croissantes du secteur financier. Une politique d'inclusion formalisée constitue déjà une bonne pratique recommandée aux banques.

La CCT Banques contient-elle des dispositions spécifiques aux salariés handicapés ?

Non, la CCT Banques 2024-2026 ne contient pas de dispositions spécifiques aux salariés en situation de handicap. Les banques restent toutefois soumises aux obligations légales du Code du travail et de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Le principe de non-discrimination s'applique-t-il aux banques en matière de handicap ?

Oui, les articles L.241-1 et suivants du Code du travail interdisent toute discrimination fondée sur le handicap en matière de recrutement, de rémunération, de formation et de licenciement. Le principe d'égalité de traitement s'impose dans toutes les décisions RH des établissements bancaires.

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

Quel quota d'emploi de salariés handicapés s'applique aux banques ?

La loi du 12 septembre 2003 impose aux entreprises de plus de 25 salariés un quota d'emploi obligatoire de travailleurs handicapés ou de salariés bénéficiant d'un reclassement externe. Cette obligation concerne la quasi-totalité des banques luxembourgeoises au regard de leur effectif.

Un salarié handicapé bénéficie-t-il de l'allocation de formation CCT ?

Oui, un salarié handicapé bénéficie des mêmes droits de formation que les autres salariés, notamment l'allocation conventionnelle de 16 heures par an prévue par la CCT Banques. L'employeur peut aménager les modalités de formation pour les rendre accessibles aux travailleurs handicapés.

Conditions d’exercice

Les obligations applicables aux banques en matière de handicap découlent du droit commun.

Obligation	Source	Contenu
Quota d'emploi	Loi du 12 septembre 2003	Emploi obligatoire de travailleurs handicapés (entreprises de 25+ salariés)
Non-discrimination	Art. L.241-1 et s. Code du travail	Interdiction de discrimination fondée sur le handicap
Aménagements raisonnables	Droit européen et loi de 2003	Adaptation du poste de travail
Égalité de rémunération	Art. L.241-1 Code du travail	Même rémunération pour un même travail
Protection contre le licenciement	Loi du 12 septembre 2003	Protection renforcée des travailleurs handicapés
Sécurité et santé	Art. L.312-1 Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur

Modalités pratiques

La mise en oeuvre des obligations en matière de handicap dans le secteur bancaire suit les étapes suivantes.

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

Élément	Détail
Déclaration	L'employeur déclare ses postes réservés auprès de l'ADEM
Reconnaissance	Le salarié est reconnu par la commission médicale
Aménagements	Adaptation du poste, des horaires ou de l'équipement
Aides financières	Subventions de l'État pour l'aménagement et le salaire
Suivi médical	Surveillance renforcée par le service de santé au travail
Formation	Accès aux mêmes droits de formation (16 h/an CCT)

Pratiques et recommandations

Établir une politique d'inclusion formalisée, même en l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, démontre l'engagement de la banque en matière de diversité et d'inclusion. Cette politique doit couvrir le recrutement, l'intégration, l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi.

Sensibiliser les managers aux enjeux du handicap au travail et de la RSE et aux obligations d'aménagement raisonnable est essentiel pour garantir l'effectivité des droits des salariés concernés. Les formations sur la non-discrimination doivent intégrer cette dimension.

Collaborer avec le service de santé au travail pour identifier les aménagements nécessaires et assurer un suivi médical adapté contribue au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Cadre juridique

Les obligations en matière de handicap reposent sur les textes suivants.

Référence	Objet
Loi du 12 septembre 2003	Personnes handicapées — emploi et aménagements
Art. L.241-1 et s. Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. L.312-1 Code du travail	Obligation de sécurité et santé au travail
CCT Banques 2024-2026	Convention collective (pas de disposition spécifique handicap)
Directive 2000/78/CE	Cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi

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

L'absence de dispositions spécifiques dans la CCT Banques ne dispense en aucun cas les employeurs du respect des obligations légales en matière de handicap. Les prochaines négociations conventionnelles pourraient intégrer des engagements sectoriels sur l'inclusion des personnes handicapées, dans le prolongement des obligations ESG croissantes du secteur financier.

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.