Les ASBL sont-elles soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?

Réponse courte

Les ASBL employant au moins **25 salariés** sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, dans le respect des obligations d'égalité salariale. Le quota est fixé à **2 % de l'effectif** pour 25 à 50 salariés, **4 % pour 50 à 300 salariés** et **5 % au-delà de 300 salariés**. L'effectif est calculé sur la moyenne des 12 derniers mois, les temps partiels étant convertis en équivalents temps plein.

Le non-respect de ces quotas entraîne une **contribution compensatoire mensuelle de 50 % du SSM** par poste non pourvu, déclarée annuellement à l'ADEM avant le 31 janvier. L'ASBL peut partiellement satisfaire son obligation par la sous-traitance avec des ateliers protégés ou la mise en place d'aménagements raisonnables subventionnés. L'ITM effectue des contrôles réguliers de conformité des déclarations.

Définition

Le travailleur handicapé est une personne dont la capacité de travail est réduite d'au moins 30% suite à une déficience physique, mentale, sensorielle, psychique et/ou psychosociale. Ce statut doit être reconnu officiellement par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR).

Questions fréquentes

Comment l'ITM contrôle-t-elle le respect du quota dans les ASBL ?

L'ITM effectue des contrôles réguliers de conformité des déclarations et du respect des quotas légaux. Le non-respect peut entraîner des sanctions administratives et financières, en plus de la contribution compensatoire mensuelle déjà exigible auprès de l'ADEM.

Comment satisfaire l'obligation d'emploi sans recruter directement ?

L'ASBL peut partiellement satisfaire son obligation par la sous-traitance avec des ateliers protégés ou la mise en place d'aménagements raisonnables subventionnés par l'ADEM, selon les modalités prévues par le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004.

Les ASBL doivent-elles employer des travailleurs handicapés au Luxembourg ?

Oui, les ASBL employant au moins 25 salariés sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés selon l'article L.562-1 du Code du travail, avec un quota progressif selon la taille de l'effectif moyen sur 12 mois consécutifs.

Qu'est-ce que la contribution compensatoire pour quota non rempli ?

Le non-respect entraîne une contribution compensatoire mensuelle de 50 % du salaire social minimum par poste non pourvu, déclarée annuellement à l'ADEM avant le 31 janvier selon l'article L.562-6 du Code du travail luxembourgeois.

Quels sont les quotas légaux d'emploi de travailleurs handicapés ?

Le quota est fixé à 2 % de l'effectif pour 25 à 50 salariés, 4 % pour 50 à 300 salariés et 5 % au-delà de 300 salariés. Les temps partiels sont convertis en équivalents temps plein.

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

Qui reconnaît officiellement le statut de travailleur handicapé ?

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) reconnaît le statut. Le travailleur handicapé est une personne dont la capacité de travail est réduite d'au moins 30 % suite à une déficience physique, mentale, sensorielle, psychique ou psychosociale.

Conditions d’exercice

L'obligation d'emploi s'applique selon des seuils progressifs basés sur l'effectif moyen des 12 derniers mois. Les postes à temps partiel sont convertis en équivalents temps plein pour le calcul du quota. Les conditions essentielles sont.

Condition	Détail
Être une ASBL de	Être une ASBL de droit luxembourgeois inscrite au Registre de Commerce
Employer au minimum 25	Employer au minimum 25 salariés sur 12 mois consécutifs
Respecter les quotas légaux	Respecter les quotas légaux selon la taille de l'effectif
Déclarer annuellement la situation	Déclarer annuellement la situation à l'ADEM
Assurer l'égalité de traitement	Assurer l'égalité de traitement et la non-discrimination

Modalités pratiques

L'ASBL doit suivre les procédures suivantes.

Élément	Détail
Effectuer la déclaration annuelle	Effectuer la déclaration annuelle à l'ADEM avant le 31 janvier
Calculer et verser la	Calculer et verser la contribution compensatoire si les quotas ne sont pas atteints
Documenter les aménagements de	Documenter les aménagements de postes réalisés
Conserver les justificatifs de	Conserver les justificatifs de reconnaissance du statut de travailleur handicapé
La conclusion de contrats	La conclusion de contrats de sous-traitance avec des ateliers protégés
La mise en place	La mise en place d'aménagements raisonnables subventionnés
Le recours aux services	Le recours aux services spécialisés de l'ADEM pour le recrutement

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

Pratiques et recommandations

Pour une gestion efficace de cette obligation :

- Désigner un référent handicap formé
- Établir une politique d'inclusion formalisée
- Former l'encadrement à l'accueil et l'intégration
- Anticiper les besoins d'adaptation des postes
- Maintenir un dialogue régulier avec l'ADEM et la Médecine du travail

Cadre juridique

- Art. L.562-1 : Obligation d'emploi et quotas progressifs selon l'effectif
- Art. L.562-2 : Calcul des effectifs et équivalents temps plein
- Art. L.562-3 : Application aux employeurs privés dont les ASBL
- Art. L.562-4 : Égalité de traitement et non-discrimination
- Art. L.562-6 : Contribution compensatoire
- Art. L.562-8 : Sanctions administratives
- Art. L.562-9 : Contrôle et surveillance
- Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 sur les modalités d'application

Le non-respect des obligations peut entraîner des sanctions administratives et financières. L'ITM effectue des contrôles réguliers pour vérifier la conformité des déclarations et le respect des quotas légaux, avec un risque de sanctions disciplinaires et pénales en cas de manquement.

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.