

Existe-t-il des dispositions conventionnelles spécifiques pour les salariés handicapés au Luxembourg ?

Réponse courte

Les dispositions relatives aux **salariés handicapés** relèvent principalement du **Code du travail luxembourgeois** et de la **loi modifiée du 12 septembre 2003**. Les **conventions collectives sectorielles** peuvent prévoir des dispositions complémentaires, mais aucune convention collective nationale spécifique n'impose de clauses particulières pour les salariés handicapés en 2025. La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) respecte ce cadre général sans dispositions dérogatoires.

Les employeurs du secteur ont l'**obligation d'emploi** de salariés handicapés (entreprises de **25 salariés et plus**) et doivent prévoir des **aménagement raisonnables** du poste de travail. La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur.

Définition

Le cadre légal luxembourgeois définit le **salarié handicapé** comme une personne qui a obtenu la **reconnaissance de ce statut** par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR), conformément à la **loi modifiée du 12 septembre 2003**. Cette reconnaissance ouvre droit à des **mesures spécifiques** d'intégration professionnelle et d'adaptation du poste de travail.

Dans le **secteur d'aide et de soins et du secteur social**, régi par la **convention collective SAS 2025-2027**, les employeurs doivent appliquer ces dispositions légales générales sans dispositions conventionnelles particulières.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il adapter le poste de travail pour un salarié handicapé ?

L'employeur doit mettre en œuvre les adaptations nécessaires selon les recommandations médicales : aménagement physique du poste de travail, adaptation des horaires si compatible avec l'organisation du service, formation professionnelle adaptée, documentation des mesures prises avec suivi régulier, et consultation des représentants du personnel pour les adaptations majeures.

Existe-t-il une convention collective spécifique pour les salariés handicapés au Luxembourg ?

Non, il n'existe pas de convention collective nationale spécifique pour les salariés handicapés au Luxembourg en 2025. Les dispositions applicables relèvent principalement du Code du travail luxembourgeois et de la loi modifiée du 12 septembre 2003. Les conventions collectives sectorielles peuvent prévoir des dispositions complémentaires, mais sans clauses particulières obligatoires.

Quelles sont les obligations légales de l'employeur envers les salariés handicapés ?

L'employeur doit respecter plusieurs obligations : l'obligation d'emploi de salariés handicapés pour les entreprises de 25 salariés et plus, la mise en place d'aménagements raisonnables du poste de travail, une protection renforcée contre le licenciement, la garantie d'égalité de traitement et de non-discrimination, ainsi que le respect des dispositions conventionnelles sectorielles.

Qui peut bénéficier du statut de salarié handicapé au Luxembourg ?

Le statut de salarié handicapé est accordé aux personnes qui ont obtenu la reconnaissance officielle de ce statut par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR), conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003. Cette reconnaissance ouvre droit à des mesures spécifiques d'intégration professionnelle et d'adaptation du poste de travail.

Conditions d'exercice

Les employeurs luxembourgeois sont soumis à plusieurs obligations légales en matière d'emploi des personnes handicapées.

Obligation	Contenu
Quota d'emploi	Obligation d'emploi de salariés handicapés pour les entreprises de 25 salariés et plus
Aménagements raisonnables	Mise en place d'aménagements du poste de travail
Protection contre le licenciement	Protection renforcée des salariés handicapés
Égalité de traitement	Garantie d'égalité et de non-discrimination
Application conventionnelle	Respect des dispositions de la convention SAS dans le secteur

Ces obligations s'appliquent **uniformément** à tous les secteurs, y compris celui régi par la convention SAS.

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en œuvre les adaptations nécessaires pour permettre l'exercice de l'emploi.

Domaine	Action
Aménagement physique	Adaptation du poste selon les recommandations médicales
Horaires	Adaptation si nécessaire et compatible avec l'organisation du service
Formation professionnelle	Formation adaptée aux besoins spécifiques
Documentation	Mesures prises documentées et suivi régulier
Consultation	Représentants du personnel consultés pour les adaptations majeures
Application conventionnelle	Dispositions sectorielles respectées dans le cadre des aménagements

Pratiques et recommandations

Vérifier l'existence de dispositions spécifiques dans la convention collective SAS et maintenir un dialogue régulier avec le salarié concerné et la médecine du travail. **Documenter** toutes les démarches d'adaptation et d'intégration et former l'encadrement à la gestion des situations de handicap afin d'assurer une prise en charge cohérente. **Anticiper** les besoins d'adaptation du poste de travail et coordonner avec les services d'aide et de soins si nécessaire, en respectant les spécificités du secteur d'activité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Arts. <u>L.561-1</u> et suivants	Emploi des personnes handicapées : définition, reconnaissance de la qualité de salarié handicapé, obligations d'emploi
Art. <u>L.251-1</u>	Non-discrimination fondée sur le handicap, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race ou l'ethnie
Arts. <u>L.162-1</u> à <u>L.162-13</u>	Conventions collectives
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Relative aux personnes handicapées
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Portant exécution de la loi du 12 septembre 2003
Convention collective SAS 2025-2027	Application du cadre légal général sans dispositions dérogatoires
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

L'absence de convention collective spécifique n'exonère pas l'employeur de ses **obligations légales**. Il est essentiel de maintenir une **traçabilité rigoureuse** des adaptations réalisées et d'assurer un **encadrement humain** approprié pour garantir l'intégration réussie des salariés handicapés, en particulier dans le **secteur d'aide et de soins** où la dimension humaine est essentielle.

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.