

Une structure non-marchande peut-elle employer un travailleur handicapé avec aménagement de poste ?

Réponse courte

Oui, une structure non-marchande peut et doit employer des travailleurs handicapés dans les mêmes conditions qu'une entreprise classique. L'employeur a l'obligation légale de procéder aux aménagements raisonnables du poste, avec un seuil minimal d'emploi de travailleurs handicapés fixé à 5% des effectifs pour les employeurs d'au moins 25 salariés (Art. [L.562-3](#)).

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 ou psychosociale, officiellement reconnue par la Commission médicale de l'[ADEM](#) (Art. [L.562-1](#)).

L'aménagement raisonnable comprend toute mesure appropriée permettant à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de bénéficier d'une formation, sans imposer à l'employeur une charge disproportionnée (Art. [L.562-6](#)).

Conditions d'exercice

La reconnaissance officielle du statut de travailleur handicapé par la Commission médicale est obligatoire. Cette commission évalue :

- Le taux de diminution de la capacité de travail
- Les mesures de réadaptation ou rééducation nécessaires
- Les capacités de travail résiduelles

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement à toutes les étapes de la relation de travail (Art. [L.241-1](#)) et mettre en place les aménagements nécessaires sous peine de discrimination.

Modalités pratiques

L'aménagement du poste doit être réalisé en concertation avec :

- Le médecin du travail
- Le travailleur handicapé
- Le Service des salariés handicapés de l'ADEM
- Le délégué à l'égalité, le cas échéant

Les adaptations peuvent inclure :

- Modifications de l'environnement physique
- Acquisition d'équipements spécialisés
- Aménagement des horaires
- Réorganisation des tâches
- Formation spécifique

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Documenter toutes les étapes du processus d'aménagement
- Maintenir un dialogue régulier avec le salarié concerné
- Sensibiliser l'équipe à l'accueil du travailleur handicapé
- Réévaluer périodiquement les aménagements mis en place
- Solliciter les aides financières disponibles auprès de l'ADEM

Cadre juridique

- Art. L.561-1 à L.563-2 : Emploi des travailleurs handicapés
- Art. L.241-1 à L.241-11 : Égalité de traitement
- Art. L.562-1 : Commission médicale et reconnaissance du statut
- Art. L.562-3 : Quotas d'emploi obligatoire
- Art. L.562-6 : Obligation d'aménagement raisonnable
- Art. L.562-8 : Aides financières pour l'aménagement des postes
- Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution du livre V du Code du travail

Le refus d'aménagement raisonnable constitue une discrimination sanctionnable. L'employeur doit pouvoir justifier objectivement tout refus d'aménagement par une charge disproportionnée, sous peine de sanctions administratives et financières.

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.