



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



DROIT
SOCIAL

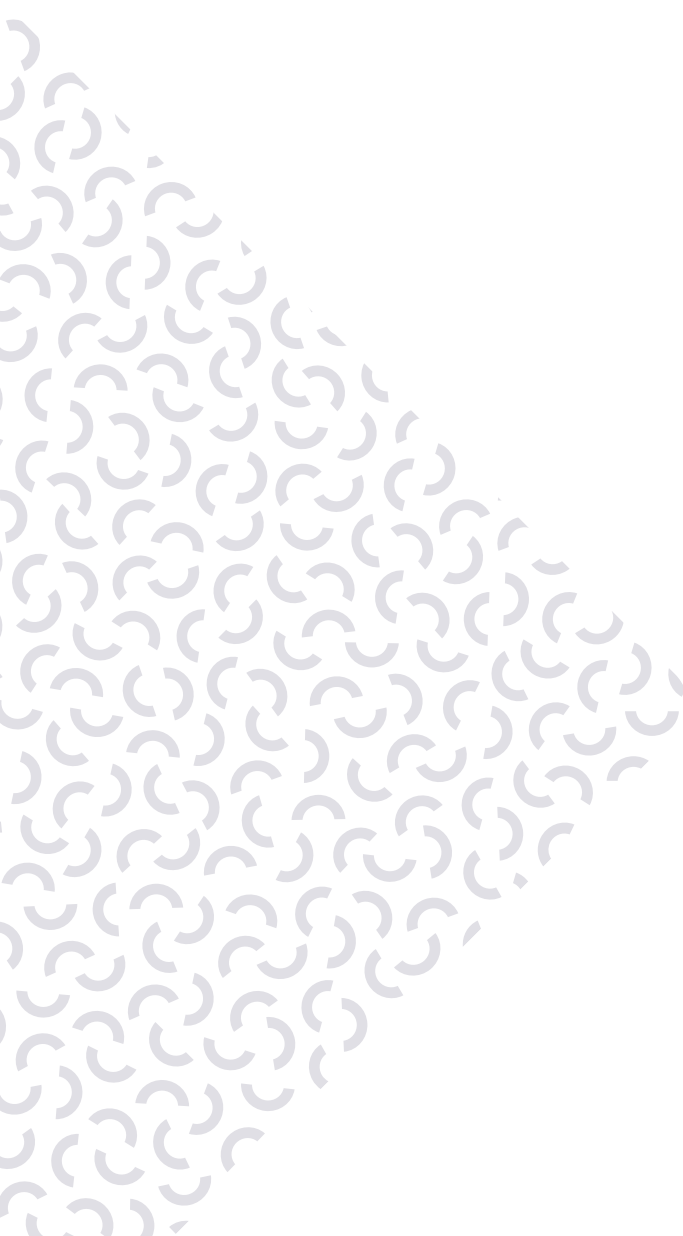
LE SALARIÉ HANDICAPÉ

FÉVRIER 2023 

Version mise à jour : mars 2025

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**





IMPRESSUM

ÉDITEUR

Chambre des salariés
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur

IMPRESSION

Imprimerie REKA

DISTRIBUTION

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener
L-1631 Luxembourg
T +352 48 88 93
F +352 40 46 22
www.libuf.lu
libuf@pt.lu

ISBN : 978-2-919888-81-8



Nora BACK
Présidente de la
Chambre des salariés

PRÉFACE

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »

Article 1^{er} de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

Ainsi, une personne en situation de handicap doit avoir les mêmes droits que tout autre citoyen. Aujourd'hui, environ 15% de la population luxembourgeoise souffre d'un handicap quelconque, soit entre 80 000 et 90 000 personnes, entre 80 et 90 millions en Europe et 1 milliard dans le monde.

Le monde du travail est le meilleur moyen pour les personnes handicapées de vivre dignement et de se sentir pleinement autonomes. Il constitue ainsi l'un des éléments essentiels de l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap. Or, les personnes en situation de handicap qui souhaitent trouver un emploi, se heurtent parfois à de nombreuses difficultés. C'est pourquoi a été instaurée en 2019, l'assistance à l'inclusion dans l'emploi.

La présente publication a été rééditée afin de tenir compte des nouvelles dispositions applicables et ainsi être un véritable mode d'emploi au service des salariés handicapés ou toute personne souhaitant promouvoir l'inclusion sociale des personnes handicapées.

Seront exposés dans un premier temps, les conditions et les démarches pour obtenir le statut de salarié handicapé, ainsi que les recours éventuels en cas de refus.

En outre, les droits, les devoirs et les procédures à suivre sont indiqués selon que le salarié handicapé est orienté vers le marché ordinaire du travail ou vers un atelier protégé. Le cas échéant, lorsque la personne handicapée est incapable d'occuper un emploi, le revenu pour personnes gravement handicapées peut lui être alloué. Les conditions et les démarches à suivre sont également précisées dans le présent ouvrage, ainsi que les aides prévues dans le cadre des formations professionnelles.

De façon synthétique, le contenu ainsi que l'influence des directives européennes et des conventions internationales sur la législation nationale sont évoqués. Pour finir, des renseignements pratiques tels que les organismes représentant les intérêts des personnes handicapées ainsi que les principaux textes juridiques et les sites internet utiles sont proposés au lecteur.

La CSL espère que les informations qui figurent dans cette publication soient profitables à toutes celles et tous ceux qui sont concernés par la question du handicap, ainsi qu'à tous ceux qui se mobilisent pour réussir au mieux l'inclusion des salariés handicapés dans le monde du travail.

La CSL tient à remercier les services de l'ADEM pour leur aide lors de l'élaboration de cette brochure.

Bonne lecture.

Luxembourg, mars 2025

SIGLES UTILISÉS

ADEM	Agence pour le développement de l'emploi
CNPH	Conseil national des personnes handicapées
CSPH	Conseil supérieur des personnes handicapées
EEE	Espace économique européen
FNS	Fonds national de solidarité
REVIS	Revenu d'inclusion sociale
RPGH	Revenu pour personnes gravement handicapées
UE	Union européenne

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas aux textes légaux et à leur interprétation et application par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés quelconques sont réservés pour tous les pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Dans cette publication, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Il vise toute identité de genre et couvre ainsi aussi bien les personnes de sexe féminin que masculin, les personnes transgenres, ainsi que les personnes qui ne se sentent appartenir à aucun des deux sexes ou encore celles qui se sentent appartenir aux deux sexes.

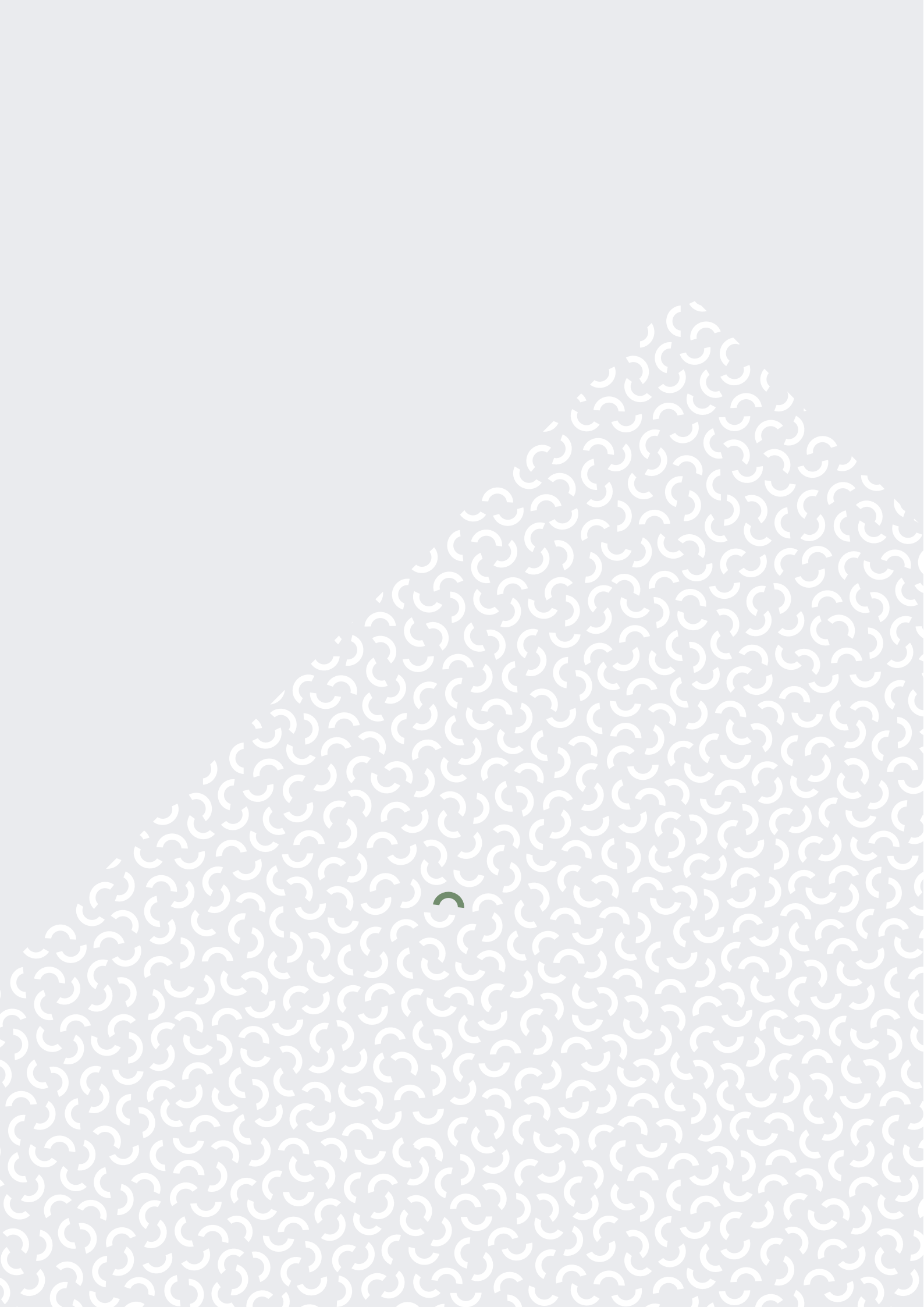
SOMMAIRE

I.	LA RECONNAISSANCE DU SALARIÉ HANDICAPÉ	5
<hr/>		
1.	LA DÉFINITION DU SALARIÉ HANDICAPÉ	7
2.	LES DÉMARCHES	7
	Schéma 1 : La reconnaissance du statut du salarié handicapé	9
	Schéma 2 : La reconnaissance du statut et l'orientation du salarié handicapé	10
3.	LES RECOURS POSSIBLES	11
	Schéma 3 : Les recours contre les décisions des Commissions médicale et d'orientation	12
II.	L'ORIENTATION VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL ORDINAIRE	13
<hr/>		
1.	LES MESURES DE FACILITATION	15
2.	L'OBLIGATION D'EMPLOI DES SALARIÉS HANDICAPÉS	16
3.	L'ASSISTANCE À L'INCLUSION DANS L'EMPLOI POUR LES SALARIÉS HANDICAPÉS	17
III.	L'ORIENTATION VERS LES ATELIERS PROTÉGÉS	21
<hr/>		
1.	LA PARTICULARITÉ DES ATELIERS PROTÉGÉS	23
2.	LES SPÉCIFICITÉS DU CONTRAT DE TRAVAIL	23

IV. LE REVENU POUR PERSONNES GRAVEMENT HANDICAPÉES	25
<hr/>	
1. LES CONDITIONS À REMPLIR	27
2. LES DÉMARCHES	27
Schéma 4 : Les demandes d'obtention du RPGH selon que la personne soit apte ou inapte au travail	29
3. LE MONTANT	30
4. LES RECOURS	30
V. LES AIDES PRÉVUES DANS LE CADRE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	31
<hr/>	
VI. LA LÉGISLATION RÉCENTE DÉCOULANT DES NORMES EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES	35
<hr/>	
1. LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL	37
2. LA CONVENTION DES NATIONS UNIES RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES	38
VII. LES ORGANISMES REPRÉSENTANT LES INTÉRÊTS DES PERSONNES HANDICAPÉES	41
<hr/>	
1. LE CONSEIL SUPÉRIEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES	43
2. LE CONSEIL NATIONAL DES PERSONNES HANDICAPÉES	43
VIII. ANNEXES	45
<hr/>	
1. BASES LÉGALES	47
2. SITES INTERNET UTILES	48

I. LA RECONNAISSANCE DU SALARIÉ HANDICAPÉ





1. LA DÉFINITION DU SALARIÉ HANDICAPÉ¹

Le Code du travail définit le salarié handicapé comme toute personne qui présente une diminution de sa capacité de travail de 30% au moins, survenue par suite, soit :

- d'un accident de travail auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois ;
- d'événements de guerre ou de mesures de l'occupant ;
- d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience ;

et qui est reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé.

Toute personne en emploi ou en recherche d'emploi peut demander le statut de salarié handicapé.

Ce statut peut être reconnu aux ressortissants luxembourgeois, aux ressortissants d'un autre État membre de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE)², aux ressortissants suisses, aux personnes reconnues apatrides³, aux réfugiés⁴, ainsi qu'aux ressortissants de pays tiers qui travaillent auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois ou qui bénéficient d'un droit de séjour sur le territoire du Grand-Duché, qui y sont domiciliés, qui y résident effectivement, et qui, tout en étant disponibles pour un emploi, remplissent les conditions pour exercer une activité professionnelle au Luxembourg⁵.

Les frontaliers sous contrat de travail⁶ au Grand-Duché peuvent donc également être reconnus comme salariés handicapés au Luxembourg.

Par ailleurs, la personne doit présenter un état médical suffisamment stabilisé (pas d'absence pour maladie prolongée et pas de procédure d'invalidité en cours).

2. LES DÉMARCHES⁷

2.1. Les documents nécessaires à la demande

Les demandes pour être reconnu comme salarié handicapé doivent être adressées à la Commission médicale dont le secrétariat est assuré par le Service Handicap et Reclassement Professionnel de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)⁸. Pour ce faire, le requérant doit contacter le secrétariat du service des salariés handicapés⁹, par téléphone au 247-88888 ou par email à l'adresse commissionmedicale@adem.etat.lu, afin d'obtenir le formulaire de demande approprié qui devra être accompagné des pièces justificatives suivantes :

1 Article L. 561-1 et suivants du Code du travail.

2 Qui rassemble les États de l'UE ainsi que l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège.

3 Convention relative au statut des apatrides (New York, 28 septembre 1954).

4 Convention relative au statut des réfugiés (Genève, 28 juillet 1951).

5 Article L. 561-1 du Code du travail.

6 ou qui travaillent comme indépendant

7 <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/handicap/acquerir-statut.html>

8 Elle se compose de trois médecins ayant une spécialisation dans les domaines de la rééducation et réadaptation fonctionnelles ou de la psychiatrie, d'un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale ainsi que d'un médecin représentant le ministre de la Santé ; article L. 564-2 du Code du travail.

9 Article L. 564-1 du Code du travail.

- Si le requérant travaille auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois :
 - des documents attestant la situation professionnelle et les qualifications professionnelles du requérant (le cas échéant, une copie du contrat de travail, le permis de travail, le certificat d'inscription émis par l'ADEM, les diplômes, les certificats d'étude ou de formation, des indications sur les travaux et les fonctions exercées auprès de l'employeur) ;
 - la fiche d'aptitude au travail du médecin du travail ;
 - un rapport médical récent et détaillé établi par le médecin traitant ainsi que des rapports établis par des médecins spécialisés établissant les causes de la diminution de la capacité de travail, l'état de santé et son évolution prévisible ;
 - une carte d'identité ou un passeport ;
 - des documents attestant de la qualité de représentant légal si le demandeur a besoin d'être représenté dans ses actes.
- Si le requérant ne travaille pas auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois :
 - le certificat d'inscription comme demandeur d'emploi émis par l'ADEM ;
 - si la personne est ressortissante d'un pas tiers, un titre de séjour en cours de validité l'autorisant à exercer une activité salariale et/ou indépendante ;
 - pour les ressortissants d'un état membre de l'Union européenne, d'un état ayant adhéré à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, la preuve d'un droit de séjour de plus de 3 mois ;
 - un rapport médical récent et détaillé établi par le médecin traitant ainsi que des rapports établis par des médecins spécialisés établissant les causes de la diminution de la capacité de travail, l'état de santé et son évolution prévisible ;
 - une carte d'identité ou un passeport ;
 - des documents attestant de la qualité de représentant légal si le demandeur a besoin d'être représenté dans ses actes.

2.2. La décision de la Commission médicale

La Commission médicale décide de l'octroi ou du refus de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé. Elle détermine la diminution de la capacité de travail du requérant et se prononce sur ses capacités de travail résiduelles ainsi que sur son état de santé. Elle informe le requérant de sa décision par lettre recommandée dans un délai de 2 mois à partir de la date où la demande est complète. Pour la détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, la Commission médicale se réfère aux capacités de travail d'une personne valide de même âge.

La reconnaissance de la qualité de salarié handicapé présuppose en principe une stabilisation suffisante de l'état du requérant d'un point de vue médical. À défaut, la Commission médicale suspend la procédure et peut se réserver le droit de demander des pièces médicales complémentaires. Elle se ressaisira d'office du dossier dans un délai à déterminer selon l'état du demandeur et statuera à la fois sur la stabilisation de l'état de l'intéressé et le fond de la demande. Toutefois, la qualité de salarié handicapé peut être reconnue à titre transitoire et avant la stabilisation médicale dans les cas où l'état du salarié permet ou exige la mise en œuvre d'une ou de plusieurs mesures en vue de son intégration ou sa réintégration professionnelles vers le marché du travail ordinaire¹⁰.

Pour l'instruction des demandes, la Commission médicale peut faire intervenir des experts et a le droit de se faire communiquer par des organismes publics toute pièce qu'elle juge utile ou indispensable à une analyse exhaustive de la situation du candidat. Elle peut également interroger le requérant sur les faits et circonstances susceptibles d'avoir entraîné la diminution de sa capacité de travail. Elle peut aussi entendre des tierces personnes à titre de renseignement.

La décision de la Commission médicale peut être contestée, dans un délai de 40 jours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale par lettre recommandée.

Sauf en ce qui concerne les décisions de refus, la Commission médicale examine périodiquement si les conditions à la base de sa décision sont toujours remplies.

¹⁰ Voir partie II.

Schéma 1 : La reconnaissance du statut du salarié handicapé

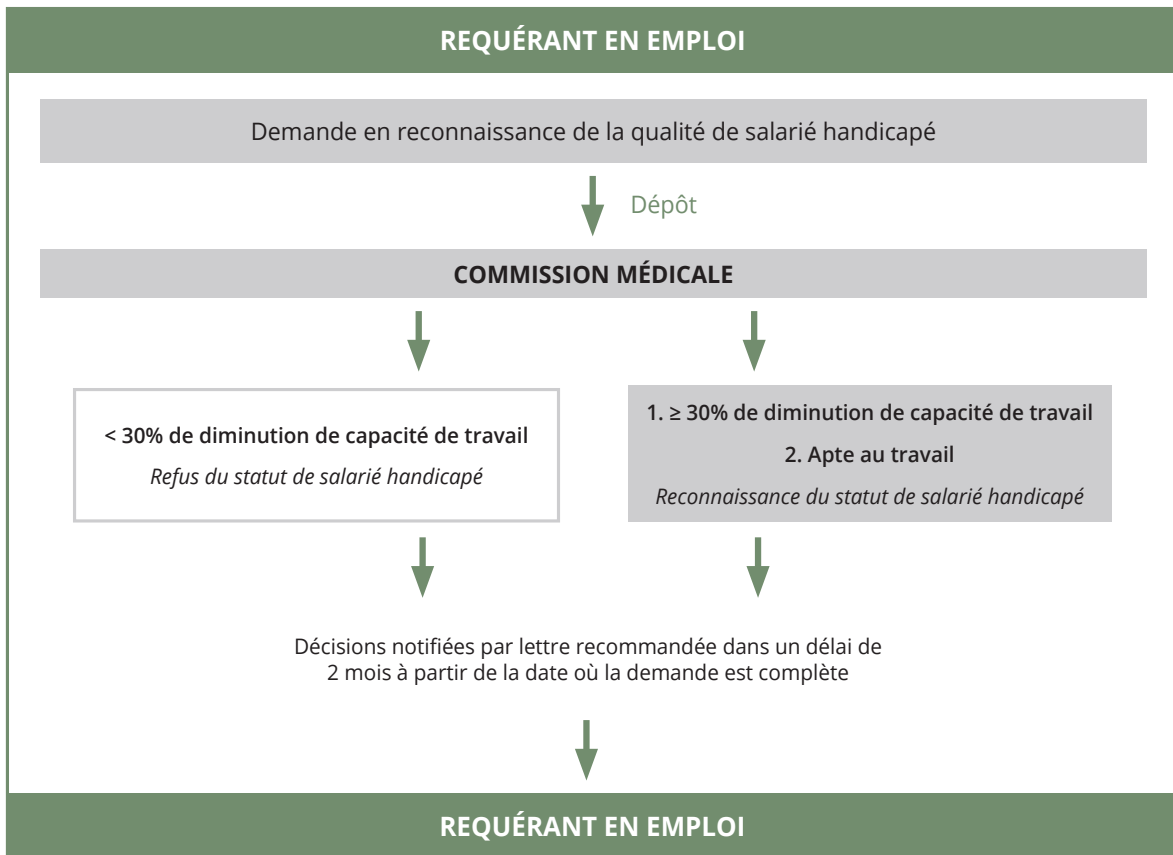
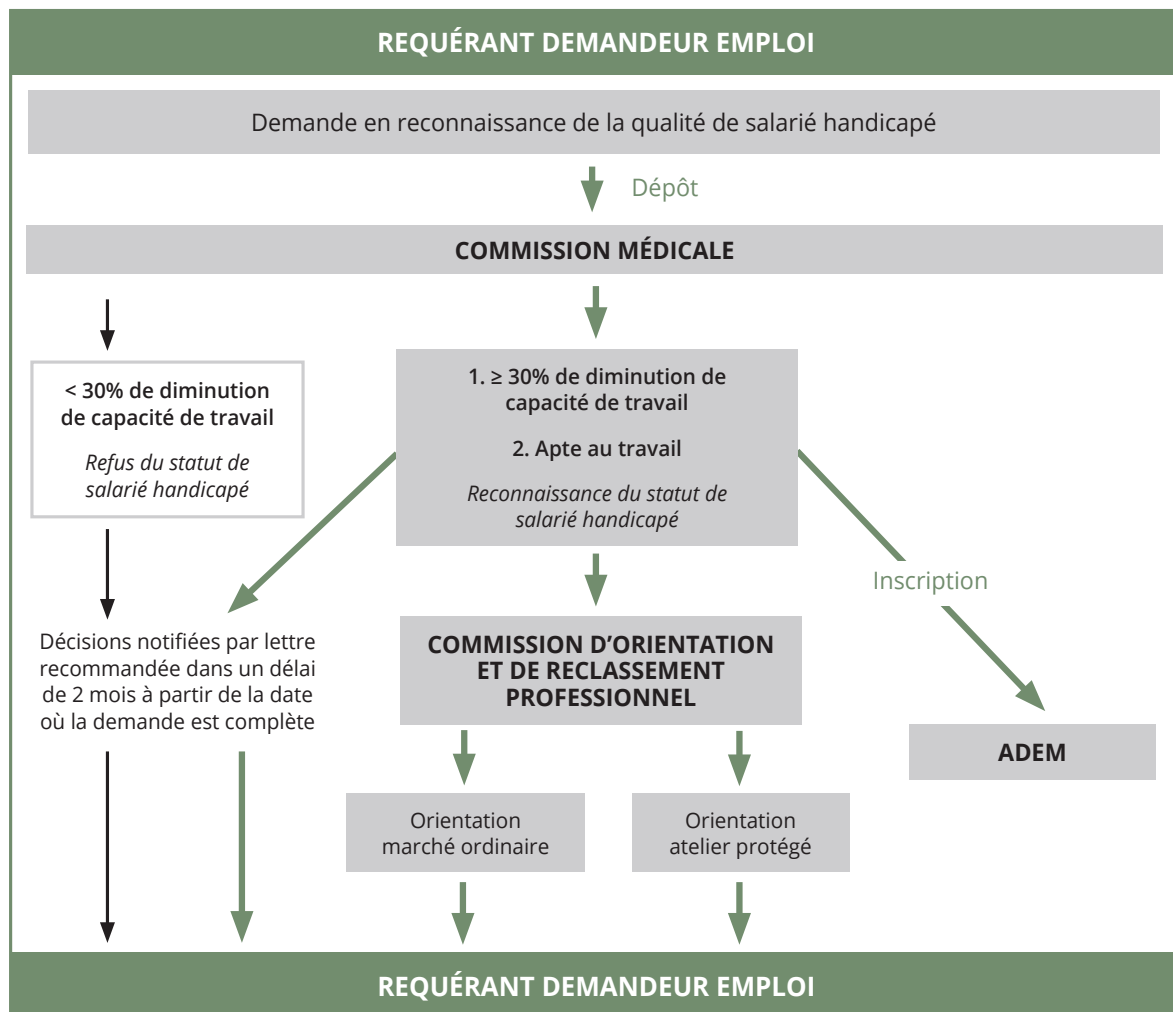


Schéma 2 : La reconnaissance du statut et l'orientation du salarié handicapé



2.3. La Commission d'orientation et de reclassement professionnel

Quand la Commission médicale décide de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé d'une personne en recherche d'emploi, elle transmet son dossier à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, sous réserve qu'elle soit inscrite ou s'inscrive à l'ADEM.

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel¹¹ décide de guider la personne reconnue comme salarié handicapé vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés¹². Cette commission peut entendre le candidat lui-même ou, à titre de renseignement, des tierces personnes. Elle peut faire intervenir des experts ou se faire communiquer par des organismes publics toute pièce nécessaire qu'elle juge utile ou indispensable à une analyse exhaustive de la situation du candidat. En cas d'un changement fondamental des faits et des circonstances liés à la capacité de travail du requérant, la décision portant orientation du salarié handicapé vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés peut faire l'objet d'une demande en révision. Celle-ci est introduite par le requérant auprès de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, accompagnée des pièces justificatives requises. Aucune décision de cette commission ne peut faire l'objet d'une demande en révision ni pendant l'éventuel réexamen devant la Commission spéciale¹³, ni avant l'expiration d'un délai de 6 mois à partir de la notification d'une première décision devenue définitive.

11 Elle se compose de deux représentants du ministre ayant dans ses attributions le Travail, d'un représentant de l'ADEM, d'un médecin du travail, d'un psychologue spécialisé dans le domaine du handicap, d'un ergothérapeute spécialisé dans le domaine des aides techniques, d'un éducateur gradué et d'un assistant social (article L. 564-3 du Code du travail).

12 Voir parties II et III.

13 Voir point 3. ci-après.

3. LES RECOURS POSSIBLES

Les décisions de refus ou de retrait du statut de salarié handicapé ainsi que les décisions relatives à la diminution de la capacité de travail et à l'état de santé prises par la Commission médicale peuvent faire l'objet d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision attaquée.

Les décisions d'orientation, vers le marché du travail ordinaire ou vers un atelier protégé, prises par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel peuvent faire l'objet d'un réexamen devant la Commission spéciale de réexamen. La demande en réexamen doit impérativement être introduite par lettre recommandée avant l'expiration d'un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision.

Les décisions de la Commission spéciale de réexamen confirmant la décision d'orientation peuvent faire l'objet d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours à partir de leur notification.

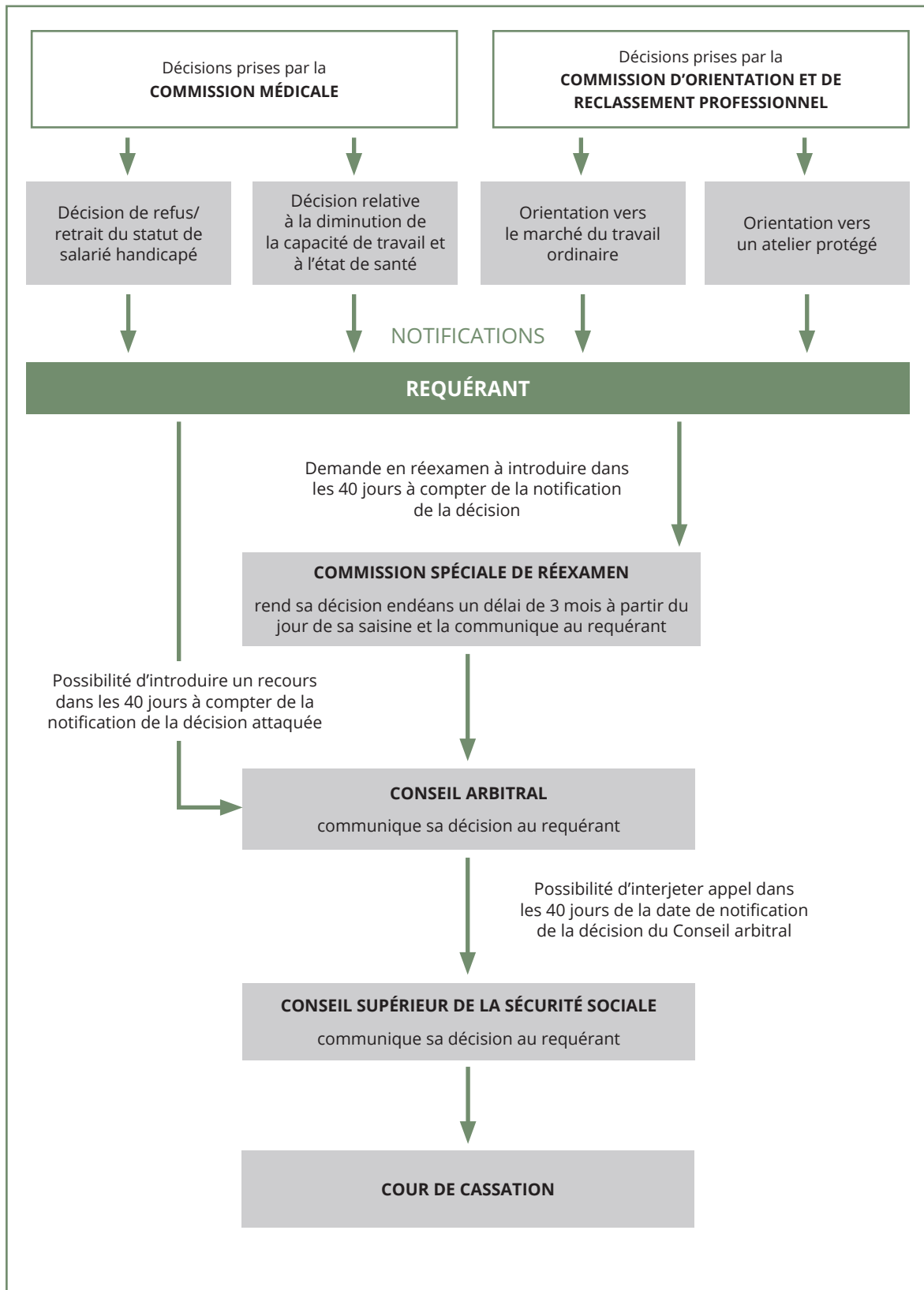
Il est en outre possible de faire appel contre la décision du Conseil arbitral devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours à partir de sa notification¹⁴.

Les recours n'ont pas d'effet suspensif. Cela signifie que les décisions attaquées continuent à s'appliquer pendant toute la procédure judiciaire.

Par ailleurs, suite à un changement fondamental de sa capacité de travail ou de son état de santé, le salarié handicapé peut introduire une demande en révision de son statut directement auprès de la commission qui a pris la décision, et cela au plus tôt 6 mois après la notification d'une première décision devenue définitive. La demande de révision doit être accompagnée des pièces démontrant le changement fondamental de la capacité de travail. Une demande en révision n'est pas possible si une demande en réexamen est en cours ou un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale ou une procédure d'appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

14 La procédure à suivre devant le Conseil arbitral et le Conseil supérieur de la sécurité sociale, ainsi que les délais et frais de justice sont régis par le règlement grand-ducal modifié du 24 décembre 1993. Le recours peut être introduit par une simple lettre, en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause, indiquant nom, prénoms, numéro de carte d'identité ou de passeport, profession, domicile, objet de la demande et exposé sommaire des moyens et signature.

Schéma 3 : Les recours contre les décisions des Commissions médicale et d'orientation



II. L'ORIENTATION VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL ORDINAIRE





1. LES MESURES DE FACILITATION¹⁵

Lorsque le salarié handicapé est guidé vers le marché du travail ordinaire, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel peut proposer au directeur de l'ADEM, selon l'âge du candidat, le degré ou la nature de son handicap, ainsi qu'au vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.

Le directeur de l'ADEM (ou le fonctionnaire délégué) fixe alors les mesures à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelle du candidat. Afin d'exécuter les mesures qu'il retient, le directeur saisit le service des salariés handicapés, qui peut s'adjoindre des experts.

La forme et le contenu de ces mesures peuvent comporter notamment :

- l'attribution d'une participation de l'État au salaire¹⁶ ;
- une participation aux frais de formation ;
- la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ;
- la participation aux frais de transport.

Par ailleurs, la personne reconnue comme salarié handicapé a droit à 6 jours de congés supplémentaires, dont les frais sont à charge de l'État¹⁷.

De son côté, l'employeur doit prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par la prise en charge par l'État, de tout ou partie, de l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, de l'acquisition d'équipement professionnel et de matériel didactique ainsi que du remboursement des frais de transport vers le lieu de travail¹⁸.

Si le salarié handicapé refuse d'occuper un poste qui correspond à ses aptitudes de travail et qui lui a été assigné ou s'il refuse de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par le directeur de l'ADEM, il perd ses droits à un des postes réservés aux salariés handicapés mentionnés ci-dessous. La décision du directeur de l'ADEM lui sera notifiée par lettre recommandée.

Pour tout renseignement supplémentaire concernant les mesures exposées ci-dessus ou les démarches nécessaires y relatives, le Secrétariat de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel peut être contacté par téléphone au 247-88888 ou par email à l'adresse info.cor@adem.etat.lu.

15 Article L. 562-1 du Code du travail.

16 Voir point 2.3. ci-après.

17 Article L. 233-4 du Code du travail.

18 Article 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

2. L'OBLIGATION D'EMPLOI DES SALARIÉS HANDICAPÉS

2.1. Les quotas¹⁹

L'État, les communes, les établissements publics et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois sont tenus d'employer à temps plein des salariés reconnus comme salariés handicapés, dans la proportion de 5% de l'effectif total.

Les entreprises privées occupant au moins :

- 25 salariés sont tenus d'employer à temps plein au moins un salarié reconnu comme salarié handicapé²⁰ ;
- 50 salariés sont tenus d'employer à temps plein des salariés handicapés dans la proportion de 2% de l'effectif de ses salariés²¹ ;
- 300 salariés sont tenus d'employer à temps plein des salariés handicapés dans la proportion de 4% de l'effectif de ses salariés²².

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique pour chaque établissement pris isolément.

Au cas où les employeurs occupent un nombre de salariés handicapés supérieur aux taux d'emploi obligatoires, ils bénéficient de l'exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale qui sont prises en charge par le budget de l'État²³.

Pour le calcul du nombre de postes réservés aux salariés handicapés, il est tenu compte des personnes ayant obtenu la reconnaissance de salarié handicapé et des salariés handicapés déjà en place.

2.2. La procédure²⁴

Les employeurs, publics ou privés, assujettis ou non à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, qui envisagent d'embaucher des candidats étant reconnus comme salariés handicapés sont tenus de déclarer à l'ADEM, au moins 3 jours ouvrables avant toute publication dans la presse, les postes devenus vacants et les emplois à occuper par des personnes handicapées avec, le cas échéant, une proposition d'emploi d'un autre salarié handicapé.

Lorsque l'ADEM identifie un demandeur d'emploi inscrit qui correspond au profil recherché par l'employeur, elle adresse aux deux parties une carte d'assignation invitant le demandeur à contacter l'employeur. Quelle que soit sa décision quant au recrutement, l'employeur doit renvoyer la carte d'assignation complétée à l'ADEM en expliquant les raisons de son choix.

En cas de refus d'un employeur du secteur privé d'embaucher le nombre prescrit de salariés handicapés, une taxe de compensation équivalant à 50% du salaire social minimum est à verser chaque mois au Trésor public par l'employeur en question. Cette taxe est due aussi longtemps que dure le refus et pour chaque salarié handicapé non embauché²⁵.

19 Article L. 562-3 du Code du travail.

20 À condition que l'ADEM se trouve saisie d'une demande d'emploi émanant d'un salarié handicapé répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

21 À condition que l'ADEM se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

22 Idem

23 Les indépendants handicapés peuvent également bénéficier d'une exemption totale ou partielle des charges de sécurité sociale qui sont prises en charge par le budget de l'État.

24 Article L. 562-4 et L. 562-5 du Code du travail.

25 Si l'ADEM n'est pas en mesure de trouver un candidat qui correspond au profil recherché, l'employeur n'a pas besoin de payer la taxe de compensation.

2.3. Le salaire

Le salaire d'un salarié handicapé ne peut être inférieur à celui fixé par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles pour un salarié non handicapé. Le droit du travail et les conventions collectives sont applicables. La fixation du salaire du salarié handicapé intervient indépendamment et sans prise en considération du montant des rentes accidents versées à l'intéressé par l'Association d'assurance contre les accidents et/ou l'Office des dommages de guerre. Ces rentes sont à payer intégralement aux bénéficiaires, elles ne doivent en aucun cas être déduites du salaire des salariés handicapés, ni être réduites d'une autre manière au détriment de leurs bénéficiaires.

Une participation de l'État au salaire du salarié handicapé peut être fixée, par le directeur de l'ADEM, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, aux établissements publics ainsi qu'à la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois.

Il est à noter qu'au niveau du secteur communal, seuls les salariés handicapés engagés en tant que salariés communaux sont éligibles pour une participation au salaire.

La participation au salaire est fixée notamment en fonction de la perte de rendement du salarié handicapé due à la diminution de sa capacité de travail et peut être limitée dans le temps. Elle ne peut être inférieure à 30%²⁶ et peut être portée jusqu'à 100% du salaire versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Le taux de la participation au salaire peut être adapté périodiquement par le directeur de l'ADEM, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, compte tenu notamment de l'évolution du handicap et/ou de l'adaptation du salarié handicapé au milieu du travail.

En cas d'accord, une participation au salaire est versée à partir de la date d'introduction de la demande (et au plus tôt à la date de prise d'effet du contrat de travail). Elle s'applique tant que le contrat de travail reste en vigueur et que le salarié concerné bénéficie de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé.

Cependant, il n'est pas possible de transférer une participation au salaire en cas de changement d'employeur. Dans ce cas, une nouvelle demande peut être introduite par le nouvel employeur. Elle est soumise au même traitement que toute demande initiale.

3. L'ASSISTANCE À L'INCLUSION DANS L'EMPLOI POUR LES SALARIÉS HANDICAPÉS

L'assistance à l'inclusion dans l'emploi est un service mis en place auprès de l'ADEM par la loi du 1^{er} août 2019²⁷.

3.1. La définition de l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi

L'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi a pour but d'encadrer et de promouvoir l'inclusion de certaines catégories de salariés sur le marché du travail ordinaire par un accompagnement adapté aux besoins du salarié.

Elle est exercée à titre d'indépendant ou de salarié.

26 Article 3 de la loi du 8 avril 2018 portant modification 1) du Code du travail ; 2) de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ; 3) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

L'article L. 562-8 du Code du travail mentionne erronément l'ancien taux de 40%.

27 Articles L. 553-1 et suivants du Code du travail.

3.2. Les missions de l'assistant

L'assistant a pour mission :

- d'évaluer la situation de travail et décrire les problèmes et les besoins spécifiques du salarié handicapé ou en reclassement externe sur son lieu de travail ;
- d'identifier les besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise notamment en ce qui concerne la préparation, l'information et la sensibilisation relatives à la situation de handicap ou de l'état de santé et, le cas échéant, les besoins particuliers du salarié handicapé ou en reclassement externe en vue d'une inclusion durable ;
- d'établir un projet individualisé d'inclusion contenant un programme de travail détaillé avec un échéancier des actions à réaliser précisant le nombre d'heures, la durée et la périodicité de l'assistance ;
- de rédiger des déclarations trimestrielles et des rapports annuels détaillant l'évolution de la situation du salarié handicapé ou en reclassement externe sur son lieu de travail et reprenant les actions réalisées ;
- de rédiger un rapport final contenant les conclusions ainsi que les actions recommandées après la fin de l'assistance. Ce rapport doit être remis à l'ADEM endéans un délai de 2 mois après la fin de l'assistance.

3.3. Les personnes concernées

Ce dispositif s'applique à tous les salariés handicapés ou en reclassement externe engagés par un employeur du secteur privé dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié ainsi qu'aux bénéficiaires d'une mesure de l'Agence pour le développement de l'emploi auprès d'un employeur privé d'au moins 12 mois (contrat d'initiation à l'emploi, contrat de réinsertion-emploi, etc.).

3.4. La demande d'octroi d'une assistance à l'inclusion dans l'emploi

La demande d'assistance est adressée au directeur de l'ADEM. Elle est introduite conjointement par le salarié, son employeur et l'assistant ou le service d'assistance sur un formulaire établi par l'ADEM. La demande doit renseigner les données suivantes :

- nom, forme, siège, secteur d'activité et effectif du personnel de l'entreprise ;
- nom, prénom, âge, domicile, missions et type de handicap du salarié handicapé, respectivement incapacités du salarié en reclassement externe ;
- identification et description des problèmes qui se posent dans la relation de travail ;
- identification de l'assistant agréé ou du service d'assistance agréé choisi conjointement par le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur sur une liste publiée au Journal officiel du Grand-Duché du Luxembourg sur laquelle les assistants agréés et les services d'assistance agréés sont répertoriés selon leur domaine d'expertise.

La demande doit également être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- une description de poste avec le taux d'occupation ;
- une copie de la mesure en faveur de l'emploi ou du contrat de travail.

Le directeur de l'ADEM évalue le caractère complet de la demande ainsi que l'adéquation entre la description des problèmes à résoudre et le champ de compétence de l'assistant et notifie son accord ou son refus, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, par écrit au salarié handicapé ou au salarié en reclassement externe, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance.

3.5. La prise en charge des frais de l'activité d'assistance par le projet individualisé d'inclusion

Dans le mois suivant la réception de la notification de l'accord par le directeur de l'ADEM, l'assistant ou le service d'assistance doit remettre un projet individualisé d'inclusion au directeur de l'ADEM, au salarié et à son employeur. Le directeur de l'ADEM vérifie le caractère complet du projet individualisé d'inclusion. Sans préjudice d'accorder ou non la prise en charge de l'assistance, le directeur de l'ADEM accorde la prise en charge des frais relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion après validation du caractère complet de ce projet.

Le directeur de l'ADEM dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, pour notifier son accord ou son refus au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. En cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance, le salarié concerné et son employeur concluent un accord de collaboration²⁸.

En cas de refus, les trois parties peuvent soumettre un projet individualisé d'inclusion révisé et signé par les trois parties endéans un délai d'un mois à partir de la notification du refus, sinon la décision de refus devient définitive.

3.6. La durée de l'activité d'assistance

L'accord du directeur de l'ADEM donne droit à la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance pour le nombre d'heures et la durée prévues dans le projet individualisé d'inclusion. Le nombre d'heures d'assistance accordé est fixé comme suit :

- au maximum 150 heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins 12 mois mais inférieur à 18 mois ;
- au maximum 225 heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins 18 mois mais inférieur à 24 mois ;
- au maximum 300 heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins 24 mois.

La durée et la périodicité de l'assistance peuvent être adaptées sur demande conjointe motivée du salarié concerné, de son employeur et de l'assistant, par le directeur de l'ADEM, compte tenu de l'évolution du handicap du salarié handicapé ou de l'état de santé du salarié en reclassement externe ou de l'adaptation du salarié concerné en milieu du travail.

28 Article L. 553-5 du Code du travail.



III. L'ORIENTATION VERS LES ATELIERS PROTÉGÉS





1. LA PARTICULARITÉ DES ATELIERS PROTÉGÉS²⁹

Tout salarié handicapé qui, en raison de ses capacités de travail réduites, ne suffit pas ou pas encore aux exigences et contraintes du marché du travail ordinaire est guidé vers les ateliers protégés. Un atelier protégé est un établissement, créé et géré par un organisme à vocation sociale et économique, qui remplit les conditions suivantes :

- permettre aux personnes ayant le statut de salarié handicapé d'exercer au sein d'une unité économique de production une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités ;
- promouvoir l'accès des salariés handicapés à des emplois sur le marché du travail ordinaire et organiser à cette fin des mesures d'insertion professionnelle, d'accompagnement et de suivi sur le marché du travail ordinaire ;
- disposer de l'agrément du ministre ayant la Famille dans ses attributions³⁰.

Les responsables de l'atelier protégé définissent les mesures permettant l'emploi du salarié handicapé dans des conditions adaptées à ses besoins et les mesures d'insertion professionnelle, d'accompagnement et de suivi du salarié handicapé sur le marché du travail ordinaire.

2. LES SPÉCIFICITÉS DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.1. Les droits et devoirs

Le contrat de travail doit tenir compte des besoins spécifiques de la personne handicapée. En effet, il existe certaines dérogations au Titre II du Livre I^{er} du Code du travail, notamment en ce qui concerne l'engagement du salarié handicapé dans un atelier protégé.

Ainsi, le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :

- l'engagement de l'atelier protégé à assurer au salarié handicapé une mise au travail dans des conditions d'emploi adaptées à ses besoins et possibilités ;
- l'engagement de l'atelier protégé à promouvoir l'accession du salarié handicapé à des emplois sur le marché du travail ordinaire et à assurer, le cas échéant, son suivi en milieu ordinaire ;
- l'engagement de l'atelier protégé à réemployer le salarié handicapé qui a été placé par ses soins sur le marché du travail ordinaire et pour qui l'insertion en milieu ordinaire s'avère être insatisfaisante ;
- l'engagement du salarié handicapé, ou de son représentant légal, à rester disponible pour le marché du travail ordinaire et à participer aux mesures d'insertion proposées par l'atelier protégé ou par l'ADEM.

Si le salarié handicapé se trouve en régime de tutelle, c'est le tuteur de la personne majeure protégée par la loi qui signe le contrat de travail³¹.

²⁹ Articles L. 563-1 et suivants du Code du travail.

³⁰ L'agrément est accordé conformément aux dispositions de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique. Tout atelier protégé est soumis à la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.

³¹ Conformément aux dispositions prévues par le Code civil au Titre XI qui traite de la majorité et des majeurs qui sont protégés par la loi.

Le contrat cesse de plein droit ³² :

- le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé à la personne handicapée ;
- le jour où la confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire est notifiée au salarié handicapé et à l'employeur par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes.

2.2. Les horaires de travail

La durée hebdomadaire normale du travail dans les ateliers protégés est de 40 heures, à moins que la durée effective de travail dans les organismes et structures concernés ne soit fixée différemment par une disposition légale, réglementaire ou par convention. Le salarié handicapé qui travaille dans un atelier protégé a droit à 6 journées de congés supplémentaires à charge de l'État ³³.

Au cas où le salarié handicapé ne peut respecter l'horaire de travail dans l'atelier protégé en raison des horaires des moyens de transport en commun qu'il utilise, la durée du transport journalier peut être incluse dans la durée de travail jusqu'à concurrence du nombre des heures de travail fixées dans le contrat de travail de la personne handicapée.

On entend par durée du travail dans les ateliers protégés, le temps durant lequel le salarié handicapé est à la disposition de l'atelier protégé. Aussi, la durée du travail dans les ateliers protégés inclut la durée des activités sociopédagogiques et thérapeutiques exercées durant les heures et sur le lieu de travail. Il en est de même pour le temps durant lequel le salarié handicapé participe à des stages en entreprise non rémunérés par l'entreprise d'affectation et organisés par l'atelier protégé.

2.3. Le salaire

Le salarié handicapé bénéficie dans l'atelier protégé d'un salaire dont le montant est au moins égal au taux horaire du salaire social minimum ³⁴ multiplié par le nombre des heures de travail fixé dans le contrat de travail conclu entre le salarié handicapé et l'atelier protégé.

En outre, l'atelier protégé peut payer au salarié handicapé une prime ou un autre avantage en espèces, en dehors du salaire social minimum qui lui est dû. La prime ou l'avantage en espèces est à financer par l'atelier protégé.

Le salaire est payé une fois par mois par l'atelier protégé au salarié handicapé.

En cas de cessation des relations d'emploi avec l'atelier protégé, le salarié handicapé sans emploi a droit à l'octroi d'une indemnité de chômage complet ³⁵, sous réserve de remplir les dispositions légales concernant le droit au bénéfice du chômage complet.

³² Article L. 125-4 du Code du travail.

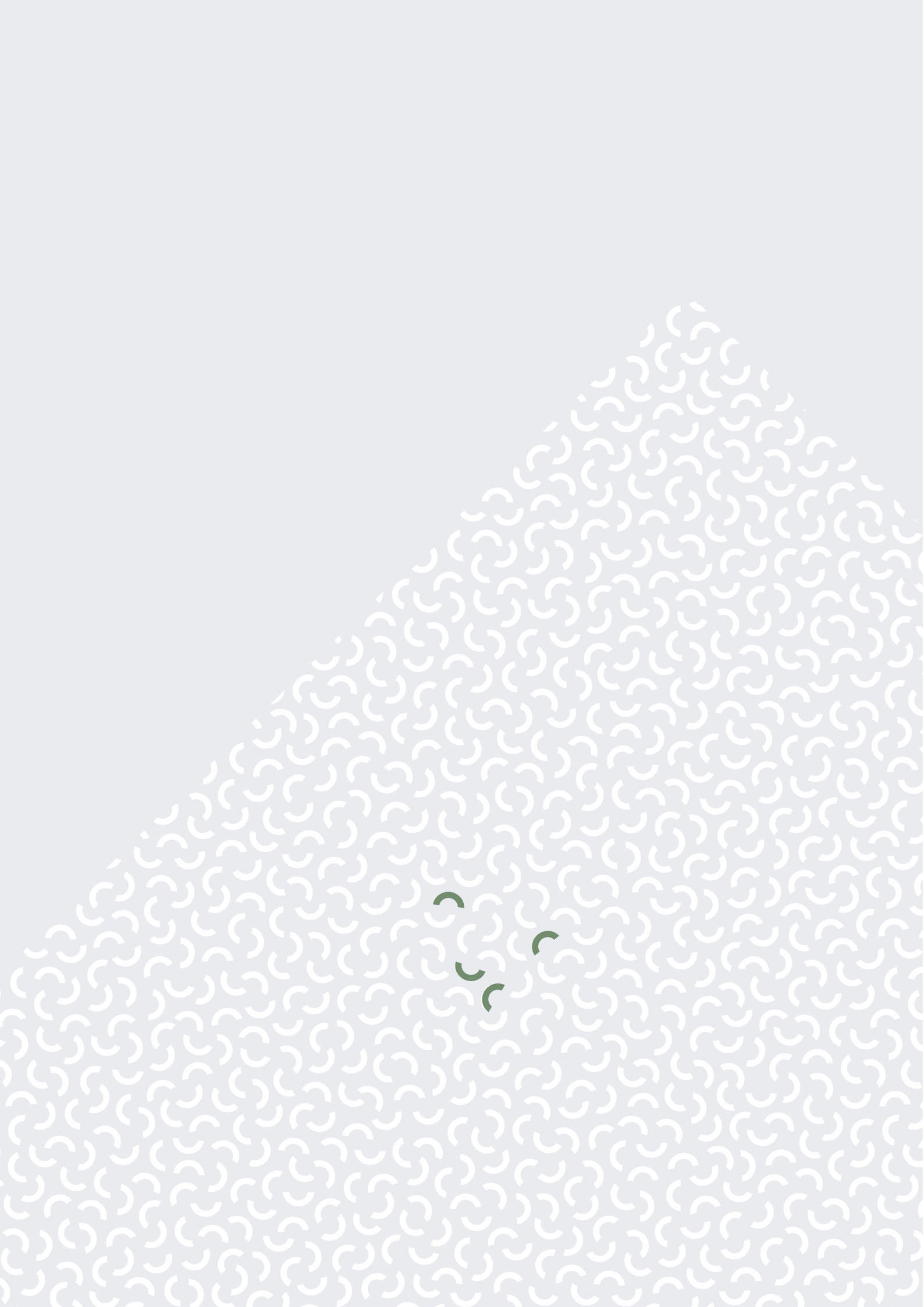
³³ Article L. 233-4 du Code du travail.

³⁴ Salaire social minimum mensuel, au 1^{er} janvier 2025, indice 944,43 : 2 637,79 euros pour une personne adulte non qualifiée et 3 165,35 euros pour une personne adulte qualifiée.

³⁵ Pourvu qu'il réponde aux conditions d'admission déterminées au Titre II du Livre V du Code du travail.

IV. LE REVENU POUR PERSONNES GRAVEMENT HANDICAPÉES





1. LES CONDITIONS À REMPLIR

La personne handicapée qui, en raison de ses capacités de travail réduites, ne peut pas travailler, ni sur le marché du travail ordinaire ni en atelier protégé, peut bénéficier d'un revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH).

Peut ainsi prétendre au RPGH, la personne qui remplit toutes les conditions suivantes :

1. être âgée de 18 ans au moins ;
2. présenter une diminution de la capacité de travail de 30% au moins par suite d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience (cette dernière doit être acquise avant l'âge de 65 ans) ;
3. présenter un état de santé qui est tel que tout effort de travail s'avère contre-indiqué ou dont les compétences de travail sont si réduites qu'il s'avère impossible d'adapter un poste de travail dans le milieu ordinaire ou protégé à ses besoins ;
4. bénéficier du droit de séjour sur le territoire du Grand-Duché, y être domiciliée et y résider effectivement ³⁶.

Peut également prétendre au RPGH la personne reconnue salarié handicapé, qui, pour des raisons indépendantes de sa volonté, n'a pas accès à un emploi salarié et dispose de ressources d'un montant inférieur à celui du RPGH. Dans ce cas, la personne doit s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'ADEM en vue de rechercher un poste adapté à ses capacités de travail. À noter que le salarié handicapé qui refuse d'occuper un poste de travail qui lui est offert et qui correspond à ses aptitudes de travail, perd le bénéfice du revenu pour personnes gravement handicapées.

2. LES DÉMARCHES

Le requérant doit contacter le secrétariat de la Commission médicale de l'ADEM (par téléphone au 247-88888 ou par email à l'adresse commissionmedicale@adem.etat.lu) afin de recevoir le formulaire de demande correspondant. Ce dernier doit être renvoyé à cette commission avec les pièces justificatives suivantes :

- un certificat de naissance (ou une attestation équivalente) prouvant qu'il est âgé de 18 ans au moins au moment de la demande ;
- un rapport médical récent et détaillé, établi par le(s) médecin(s) traitant(s), indiquant que la déficience a été acquise avant l'âge de 65 ans, que les causes présumées de l'incapacité de travail et des précisions quant à son état de santé et quant à l'évolution prévisible de son état de santé (le cas échéant) ;
- un bilan médical, récent et détaillé, établi par le médecin du travail de l'ADEM, avec le pourcentage de diminution de la capacité de travail et qui atteste que le requérant présente un état de santé tel que tout effort est contre-indiqué (en cas de demande introduite par un demandeur d'emploi) ;
- un certificat de nationalité ou une attestation équivalente (par exemple : copie de la carte d'identité ou du passeport) ;
- des documents qui attestent la qualité de représentant légal (en cas de demande introduite par une personne ayant besoin d'être représentée dans ses actes) ;
- un certificat de résidence datant de moins de 3 mois, délivré par la commune de résidence du requérant, et établissant qu'il y est domicilié et y réside effectivement ;
- la preuve d'un droit de séjour pour une durée de plus de trois mois, conformément aux dispositions des articles 6 et 7 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration (en cas de demande introduite par un ressortissant d'un État-membre de l'Union Européenne, d'un État ayant adhéré à l'Accord sur l'Espace Économique Européen ou de la Confédération Suisse) ;

³⁶ La personne qui n'est pas un ressortissant du Grand-Duché de Luxembourg ou d'un autre État membre de l'UE ou de l'EEE ou de la Confédération suisse, et qui n'est pas reconnue apatride ou réfugiée doit avoir résidé au Grand-Duché pendant cinq ans au moins au cours des vingt dernières années. Ne sont pas visés par cette condition de résidence les membres de la famille du ressortissant luxembourgeois, d'un autre État membre de l'UE ou de l'EEE ou de la Confédération suisse, tels que définis par la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration et quelle que soit leur nationalité.

- la preuve d'avoir résidé au Luxembourg pendant 5 ans au moins au cours des 20 dernières années (en cas de demande introduite par un ressortissant d'un État autre que ceux énumérés au point ci-dessus, sauf dérogations prévues par la loi).

Ces démarches effectuées, la Commission médicale prend une décision en tenant compte de l'état de santé du demandeur et de l'absence de capacités d'inclusion professionnelle.

Le requérant est informé de la décision de la Commission médicale par lettre recommandée, dans un délai de 2 mois à partir du dépôt de sa demande complète.

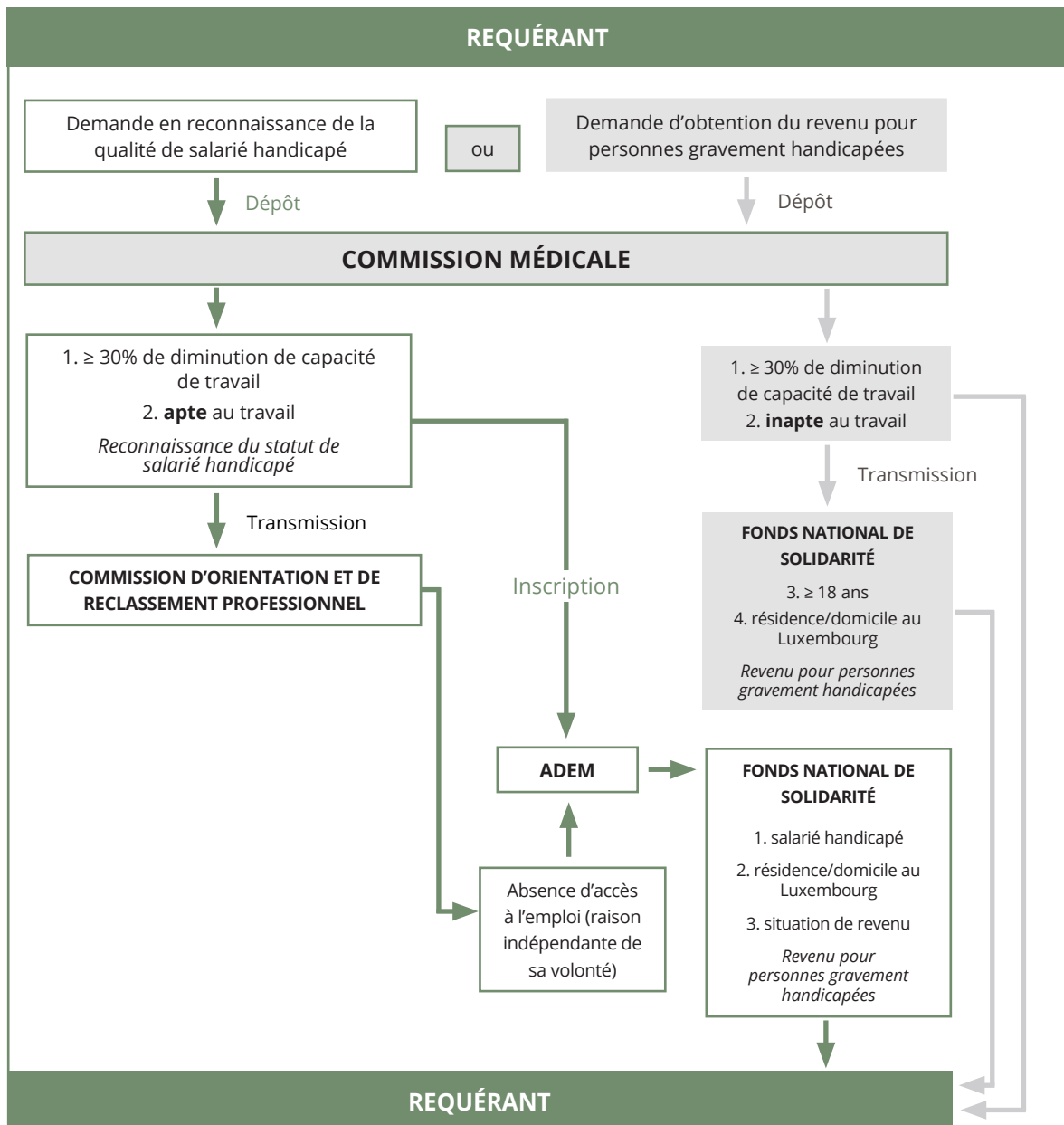
Quand sa décision est devenue définitive, la Commission médicale la transmet, avec la demande et toutes les pièces justificatives, au Fonds national de solidarité (FNS).

Ensuite, le FNS :

- vérifie si les critères d'âge et de résidence du demandeur sont respectés ;
- informe le demandeur de la décision finale dans un délai d'un mois à partir de la date de communication de la décision par la Commission médicale par lettre recommandée ;
- gère les modalités d'exécution du RPGH.

Lorsque le dossier est accepté, le RPGH est versé au bénéficiaire à partir du moment où la demande est signée et accompagnée des pièces justificatives requises.

Schéma 4 : Les demandes d'obtention du RPGH selon que la personne est apte ou inapte au travail



3. LE MONTANT

Le revenu mensuel du RPGH est fixé à 1 850,71 euros à l'indice 944,43. Ce montant est adapté au montant du revenu d'inclusion sociale (REVIS)³⁷ que pourrait toucher la personne. Les cotisations pour l'assurance maladie et l'assurance dépendance sont déduites de ce montant. Pour l'assurance maladie, la part patronale est imputée sur le FNS. Le RPGH est également soumis au paiement des cotisations en matière d'assurance pension si le bénéficiaire justifie d'une affiliation de 25 années au moins. Dans ce cas, la part assuré et la part patronale sont imputées sur le FNS.

Le montant mensuel du RPGH est augmenté du dispositif d'équivalent crédit d'impôt (ECI), qui correspond à un montant de 90 euros. L'ECI est exempt d'impôts. Néanmoins, il ne peut pas être cumulé avec le crédit d'impôt énergie octroyé dans le cas des indépendants, des salariés et des pensionnés.

Des dispositions anti-cumul avec des revenus professionnels ou des prestations de remplacement de la sécurité sociale sont applicables. Le RPGH est suspendu jusqu'à concurrence du montant des revenus professionnels et des revenus de remplacement dont bénéficie le titulaire au titre de la législation luxembourgeoise ou étrangère et qui sont immunisés jusqu'à concurrence de 30% du revenu pour personnes gravement handicapées³⁸.

Les bénéficiaires du RPGH doivent déclarer immédiatement au FNS tout changement dans leur situation pouvant modifier leur droit à cette prestation. En outre, le FNS examine régulièrement si les conditions d'octroi sont toujours remplies. Si ce n'est plus le cas, le droit au revenu est supprimé.

Si les éléments de calcul du revenu ont été modifiés ou s'il a été accordé par erreur, le revenu peut être relevé, réduit ou supprimé.

Les sommes indûment touchées sont à restituer par le bénéficiaire ou ses ayants droit sans préjudice de poursuites judiciaires éventuelles.

Le bénéficiaire doit rembourser le RPGH s'il a fourni des informations inexactes pour son obtention. Le Fonds ne peut prendre de décision concernant la restitution qu'après avoir entendu l'intéressé ou ses héritiers soit verbalement, soit par écrit. Dans tous les cas, cette décision doit être dûment motivée.

4. LES RECOURS

En cas de désaccord avec la décision prise par le FNS, il est possible d'introduire un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours à dater de la notification de cette décision.

Il est en outre possible de faire appel contre la décision du Conseil arbitral devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours à partir de sa notification.

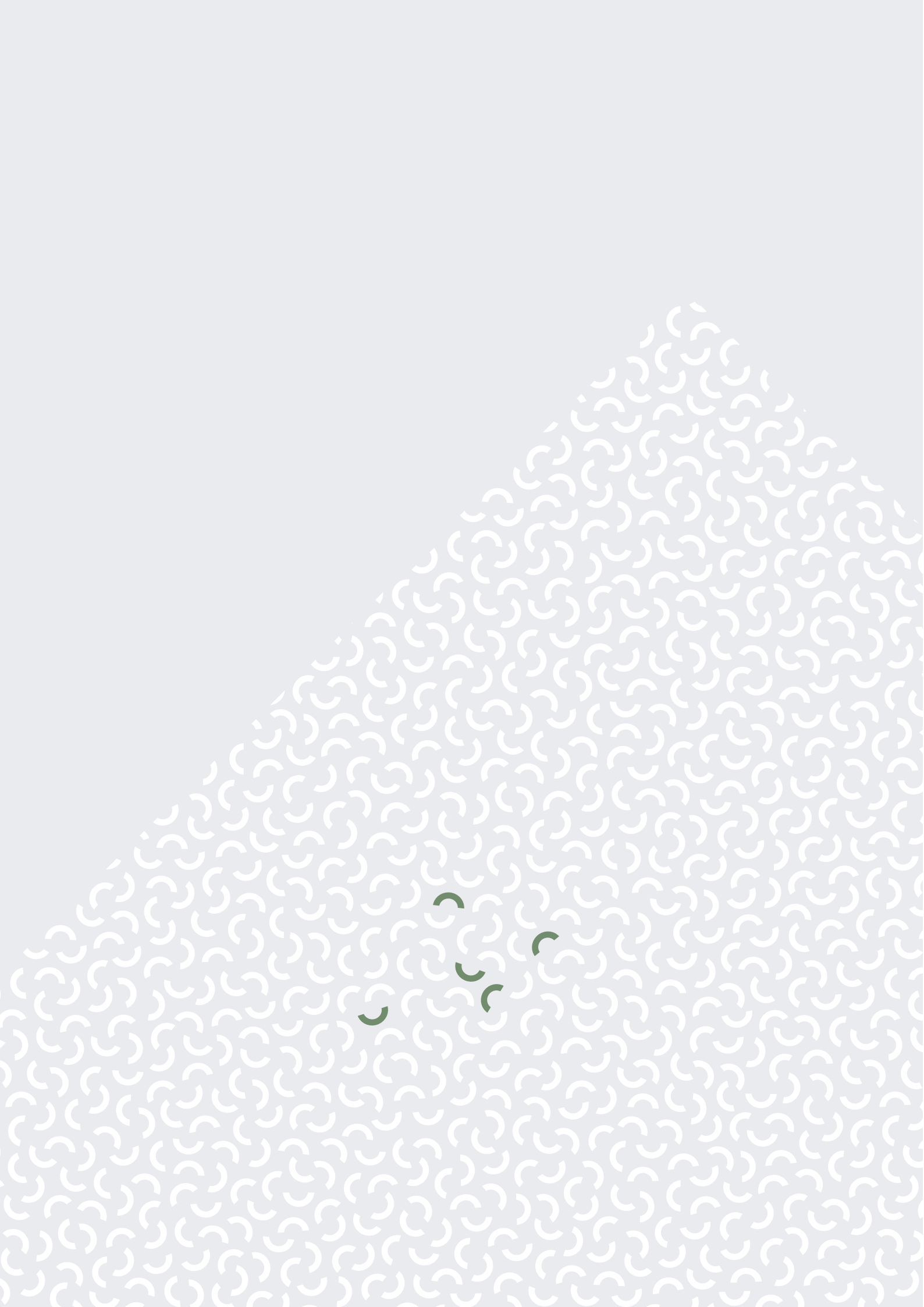
Les recours n'ont pas d'effet suspensif. Cela signifie que les décisions attaquées continuent à s'appliquer pendant toute la procédure judiciaire.

³⁷ Le montant du REVIS est déterminé en fonction de la composition du ménage et de ses ressources. Voir : <https://www.csl.lu/fr/vos-droits/aides/revis/#quentend-on-par-revenu-dinclusion-sociale-revis>.

³⁸ Le revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) est fixé à 1 850,71 euros pour un adulte. Si par exemple cette personne dispose d'autres revenus pour un montant brut de 1 000 euros, ce montant n'est pas pris en compte dans sa totalité dans le calcul du RPGH. Il est réduit d'un montant équivalent à 30% du RPGH : $1\ 000 - 555,21 = 444,79$. Le RPGH sera donc de 1 405,92 euros (1 850,71 - 444,79).

V.
**LES AIDES PRÉVUES
DANS LE CADRE
DES FORMATIONS
PROFESSIONNELLES**





Les personnes atteintes d'un handicap sensoriel (vue ou ouïe) peuvent demander une prise en charge des frais liés à l'aide humaine dans le cadre de formations professionnelles continues et de situations d'examens de promotion et de carrière légaux ou réglementaires. Les frais pour cette aide sont pris en charge par le Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil et l'offre comprend aussi bien l'aide humaine que le soutien matériel ou logistique ³⁹.

La prise en charge s'adresse aux bénéficiaires d'un congé individuel de formation ⁴⁰.

Sont éligibles les formations offertes soit au Luxembourg, soit à l'étranger par :

- les chambres professionnelles ;
- les associations privées agréées individuellement à cet effet par le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ;
- les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités.

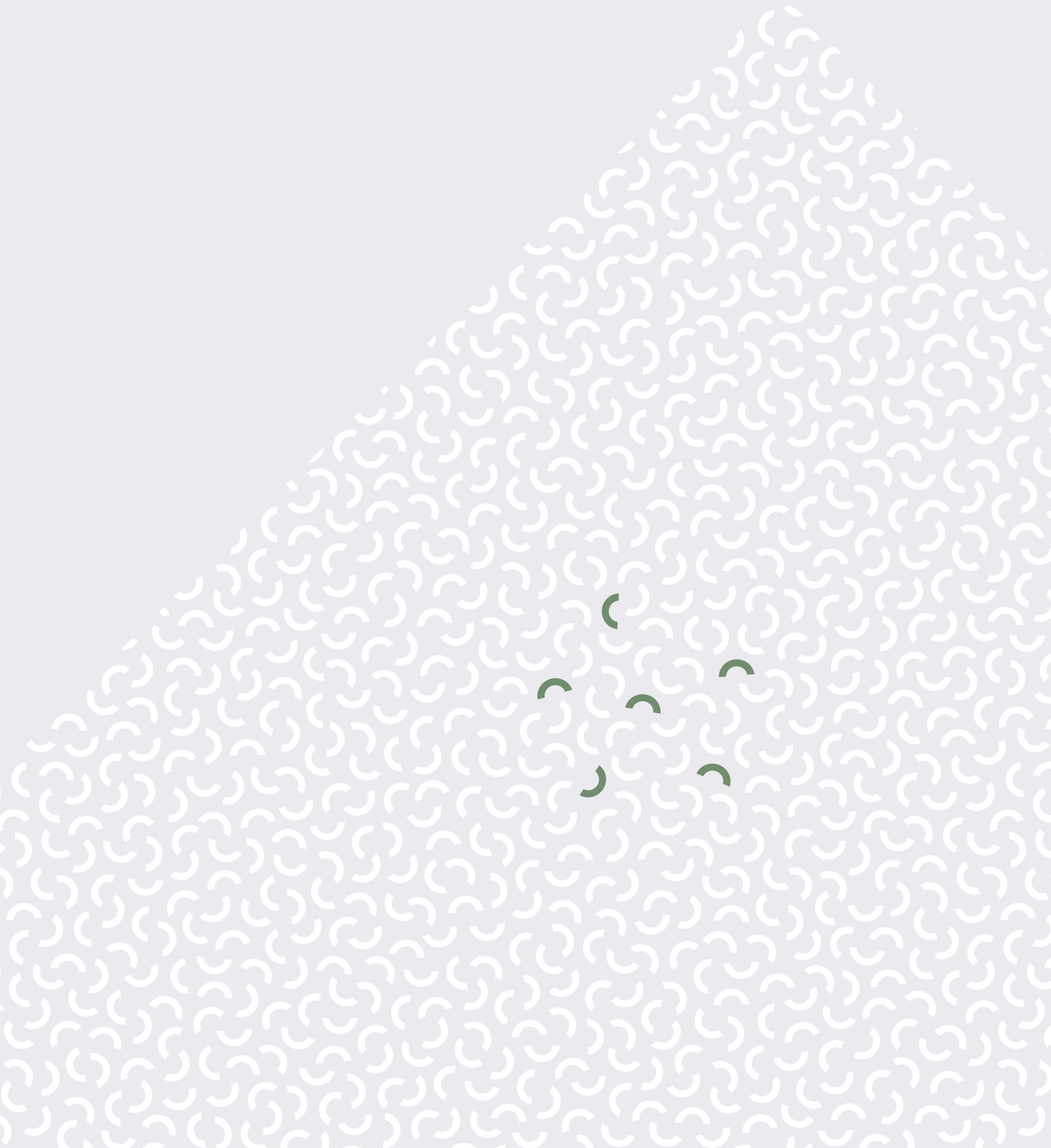
Une demande préalable doit être introduite auprès du Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil, avant le début de la formation ou de l'examen, et devra être accompagnée d'un devis ainsi que des documents requis. Le Ministère devra alors marquer son accord. Le paiement de l'aide humaine se fera par le requérant qui sera ensuite remboursé, le cas échéant, par le Ministère sur présentation de la facture, de la preuve de paiement et du certificat de participation à la formation ou à l'examen.

Par ailleurs, les personnes atteintes d'une maladie évolutive qui les oblige de suivre une formation spécifique afin d'assurer soit leur maintien dans l'emploi, soit leur employabilité, peuvent, sur avis de la Commission médicale et de la Commission consultative dans le domaine du congé-formation, bénéficier de jours de congé-formation supplémentaires à ce qui est prévu normalement pour tout salarié, indépendamment du nombre d'heures investies dans leur formation ⁴¹.

39 Source : <https://mfamigr.gouvernement.lu/fr/demarches.html>

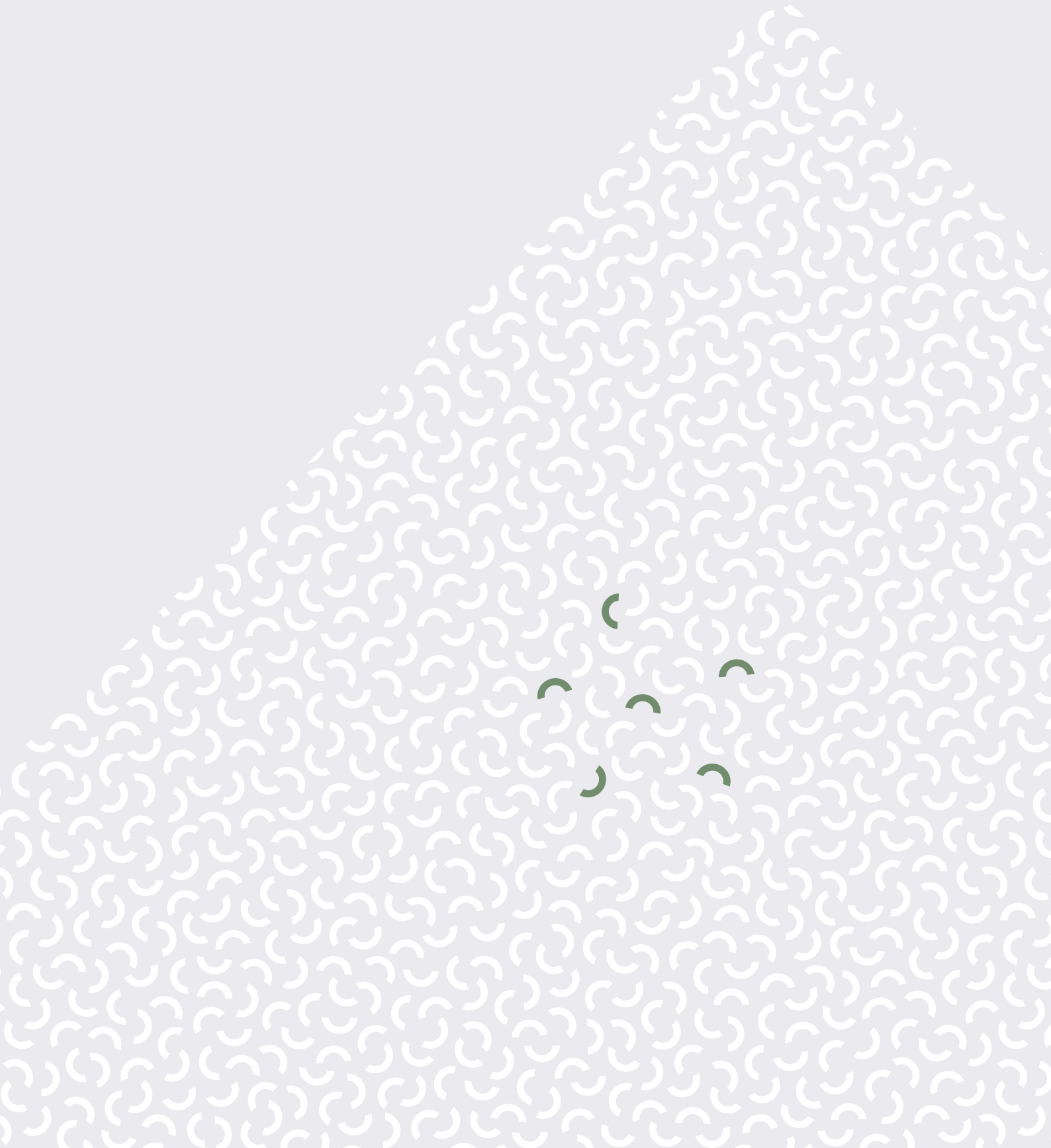
40 Articles L. 234-59 et suivants du Code du travail ; Article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et visant les agents du secteur public.

41 Article L. 234-61 du Code du travail.



VI.
**LA LÉGISLATION
RÉCENTE DÉCOULANT
DES NORMES
EUROPÉENNES ET
INTERNATIONALES**





1. LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

1.1. Le contenu de la loi

La loi du 28 novembre 2006⁴² a notamment transposé la directive 2000/78/CE du Conseil de l'UE. Cela a eu, entre autres, pour conséquence l'introduction d'un nouveau Titre V sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dans le Livre II du Code du travail⁴³. Ces dispositions s'appliquent à toutes les personnes, publiques et privées, physiques ou morales y compris les organismes publics. Elles interdisent toute forme de discrimination, directe ou indirecte, basée notamment sur le handicap⁴⁴.

Les règles de non-discrimination visent :

- les conditions d'emploi et de travail : l'accès à l'emploi, les critères de sélection, le recrutement et la promotion, la rémunération et le licenciement, l'accès à tous les types de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation ;
- l'affiliation à des syndicats ou d'autres organisations liées à la profession ;
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé ;
- les avantages sociaux ;
- l'éducation ;
- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement⁴⁵.

Il existe plusieurs formes de discriminations :

- la discrimination directe (une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable) ;
- la discrimination indirecte (une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une personne par rapport à d'autres) ;
- le harcèlement (manifestation d'un comportement indésirable qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant) ;
- l'injonction à discriminer (tout comportement qui consiste à donner l'ordre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs cités).

Toutefois concernant les personnes handicapées et les salariés à capacité de travail réduite, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte. Par ailleurs, l'employeur devra prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée⁴⁶.

42 Modifiée par la loi du 7 novembre 2017 transposant la directive modifiée 76/207/CEE du Conseil de l'UE.

43 Articles L. 251-1 et suivants du Code du travail.

44 Les autres types de discriminations interdites portent sur la religion ou les convictions, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie ainsi que le sexe, y compris la référence à l'état matrimonial ou familial, la grossesse et le congé de maternité, le changement de sexe.

45 Ce point ne s'applique pas aux contrats d'assurance pour autant qu'il s'agisse de l'âge et du handicap et à condition que la dérogation soit objectivement et raisonnablement justifiée.

46 Sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par une participation financière de l'État.

1.2. La protection apportée par la loi

Une personne qui s'estime victime d'une discrimination, notamment au travail, peut engager une action devant les juridictions civiles ou administratives. Elle peut s'adresser à un syndicat ou à une association sans but lucratif et se faire assister devant les juridictions concernées⁴⁷.

En outre, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la loi en question, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement. De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire, notamment tout licenciement, pris en violation de ces dispositions, est nul de plein droit⁴⁸.

1.3. Le Centre pour l'égalité de traitement

La loi du 28 novembre 2006 a créé un Centre pour l'égalité de traitement qui a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut notamment :

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations ;
- produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission ;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

2. LA CONVENTION DES NATIONS UNIES RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES

2.1. Le contenu du texte

La loi du 28 juillet 2011 a approuvé la Convention des Nations Unies, du 13 décembre 2006⁴⁹, relative aux droits des personnes handicapées ainsi que son protocole facultatif relatif au Comité des droits des personnes handicapées.

Le but de cette convention onusienne, signée par le Luxembourg le 30 mars 2007 et devenue juridiquement contraignante suite au vote de la loi du 28 juillet 2011, est d'assurer pour les personnes en situation de handicap l'accès aux droits fondamentaux dans des conditions d'égalité. Si en théorie les droits fondamentaux contenus dans les différentes conventions internationales sont valables pour tous, leur usage ou leur accès peut s'avérer

⁴⁷ Article L. 253-2 du Code du travail.

⁴⁸ En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration. L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les 40 jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail (article L. 253-1 du Code du travail).

⁴⁹ Adoptée à cette date par l'Assemblée générale des Nations unies et entrée en vigueur le 3 mai 2008.

plus difficile pour les personnes handicapées. Dans la vie quotidienne, l'accessibilité des structures bâties et de toutes les structures de la société, l'autodétermination, la mobilité, le droit à l'information, le droit à la libre expression, la possibilité de choisir le lieu et la façon de vivre, le droit à l'éducation et au travail, l'accès à la justice, la participation à la vie sociale, culturelle et sportive des personnes en situation de handicap sont fortement réduites. En réalité, la convention ne crée pas de nouveaux droits mais elle veut rendre les droits existants accessibles à ces personnes.

Cette convention stipule entre autres à son article 27 que les États parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Les États garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment :

- « interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;
- protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs ;
- faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres ;
- permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue offerts à la population en général ;
- promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi ;
- promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise ;
- employer des personnes handicapées dans le secteur public ;
- favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures ;
- faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ;
- favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général ;
- promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées. »

Par ailleurs, les États parties s'engagent à remettre régulièrement au Comité des droits des personnes handicapées, institué par la convention, un rapport sur les mesures qu'ils ont adoptées pour donner effet aux dispositions du texte onusien ainsi que sur les progrès réalisés et les difficultés rencontrées. En outre, le protocole facultatif prévoit une procédure de recours individuel. Lorsqu'il existe des informations sérieuses concernant d'importantes et systématiques violations d'une disposition de la convention, le Comité peut entreprendre une enquête.

2.2. Les mécanismes nationaux issus de la convention

Conformément à ce que prévoit le texte onusien, la loi du 28 juillet 2011 a désigné deux instances luxembourgeoises, la Commission consultative des droits de l'homme et le Centre pour l'égalité de traitement, comme mécanismes nationaux indépendants de promotion et de suivi d'application de la convention. La même loi a également désigné le médiateur comme mécanisme national indépendant de protection des droits de la personne handicapée. Dans le cadre de cette mission, il est chargé de défendre et de protéger les droits et libertés des personnes handicapées garantis en vertu de la convention. Le médiateur peut ainsi être saisi par toute personne handicapée qui estime que ses droits et libertés ne sont pas respectés. Il peut également être saisi par les représentants légaux de la personne handicapée ou par les associations reconnues d'utilité publique qui œuvrent en matière de protection de ces mêmes personnes. Il peut aussi se saisir d'office d'une affaire, à condition que la personne concernée ou, le cas échéant, ses représentants légaux ou l'association reconnue d'utilité publique aient été avertis et ne se soient pas opposés à son intervention.

2.3. Les mesures du plan d'action national concernant le travail et l'emploi ⁵⁰

Au Luxembourg, c'est le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région qui remplit le rôle de « point de contact » en tant qu'instance de coordination pour les politiques en faveur des personnes handicapées. Dans ce cadre, un plan d'action destiné à faciliter l'application de la convention a été élaboré. Il est le fruit d'une collaboration entre la société civile et les décideurs publics qui a rassemblé des personnes handicapées, des représentants de groupes de défense des intérêts des personnes handicapées, des prestataires de services spécialisés, des représentants du Conseil supérieur des personnes handicapées et du Ministère.

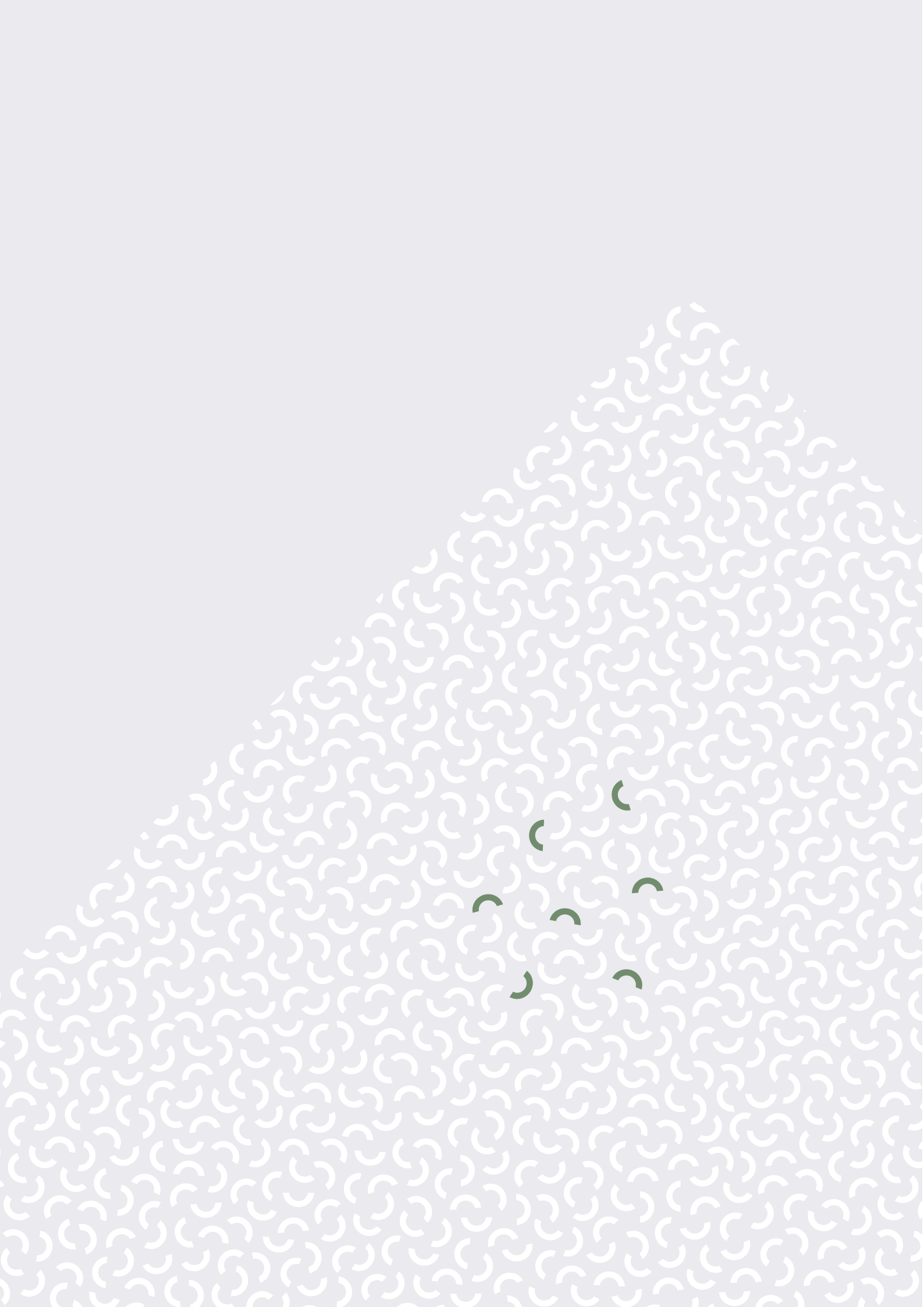
Sur les thèmes du travail et de l'emploi, l'objectif du plan est d'augmenter le nombre de places disponibles pour les personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire, où il est indispensable qu'elles puissent collaborer avec des personnes qui ne sont pas dans une situation de handicap. Les personnes handicapées doivent pouvoir s'assurer un revenu stable, sans devoir avoir recours à l'aide sociale ou aux mesures d'emploi. La formation et l'accès au monde du travail doivent être adaptés aux capacités et aux objectifs de chacun. Des centres compétents devront conseiller et accompagner les personnes concernées afin de les aider à mener une vie autonome.

Afin d'atteindre ces objectifs, plusieurs mesures sont prévues dont l'amélioration de l'offre mais aussi de l'accès à la scolarisation et aux formations professionnelles et continues. Il est également envisagé d'encourager l'embauche des salariés handicapés sur le marché ordinaire du travail et d'adopter des mesures spécifiques destinées à maintenir les contrats de travail existants. En outre, la question de la désignation d'un représentant des personnes handicapées dans les grandes entreprises a été émise. Il est apparu important qu'au moins une personne dans l'entreprise soit en mesure d'identifier les éventuels problèmes et obstacles auxquels peuvent se heurter les personnes en situation de handicap. Conscientiser le personnel de l'entreprise à ces problèmes pourrait faire également partie des tâches de ce représentant. Si l'on souhaite mettre en œuvre le principe général de l'égalité de traitement, cette fonction devrait idéalement être assurée par un responsable du personnel ou un délégué à l'égalité qui s'intéresse indifféremment à l'ensemble des motifs de discrimination légaux.

50 1^{er} plan d'action national de mise œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées 2012-2017. 2^e plan d'action national 2019-2024.

VII. LES ORGANISMES REPRÉSENTANT LES INTÉRÊTS DES PERSONNES HANDICAPÉES





1. LE CONSEIL SUPÉRIEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

En vue de promouvoir l'intégration des personnes handicapées dans la société, un organisme consultatif a été créé par le règlement ministériel du 13 décembre 1985 : le Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH).

Il est chargé de remplir les missions suivantes :

- assister et conseiller le ministre ayant dans ses attributions la politique pour personnes handicapées dans son travail de coordination de la politique gouvernementale en faveur des personnes handicapées ;
- réunir à cette fin les partenaires impliqués, à savoir des personnes à besoins spéciaux, des professionnels du secteur et des membres du Gouvernement ;
- aviser tout projet de loi ou de règlement touchant le domaine du handicap qui lui est soumis par le Gouvernement ;
- étudier toutes les questions qui lui sont soumises par le ministre ainsi que tous les sujets qu'il juge utiles.

Concernant sa composition, le Conseil supérieur des personnes handicapées comprend majoritairement des représentants des associations de personnes handicapées ou d'associations pour personnes handicapées ainsi que des représentants de l'État. Il est présidé par un représentant d'une association de personnes handicapées.

Les 11 membres de ce Conseil se répartissent de la façon suivante :

- 5 représentants de personnes handicapées (ou de leurs familles pour les personnes ne pouvant pas se représenter elles-mêmes) ;
- 4 représentants d'associations gestionnaires offrant des services aux personnes handicapées ;
- 1 membre du personnel du Centre national d'information et de rencontre du handicap ;
- 1 délégué du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

2. LE CONSEIL NATIONAL DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le Conseil national des personnes handicapées (CNPH) est une association sans but lucratif, fondée en avril 1993, par des organisations de personnes handicapées ou agissant en faveur de celles-ci. Il a comme mission :

- de favoriser la concertation des organisations de et en faveur des personnes handicapées ;
- de représenter le Luxembourg au Forum européen des personnes handicapées, dont l'objet prioritaire consiste à influencer les politiques européennes en matière de handicap ;
- de sensibiliser la société à l'égalité des chances et au droit à la pleine participation des personnes handicapées ;
- d'identifier des déficits dans le domaine du handicap, afin d'élaborer des solutions valables en coopération avec les autorités compétentes ;
- d'encourager l'implantation d'un lieu-accueil permanent d'échange, de ressources et de rencontre pour personnes handicapées.

Le Conseil se réunit aussi souvent que l'exige l'expédition des affaires et au moins 4 fois par an.

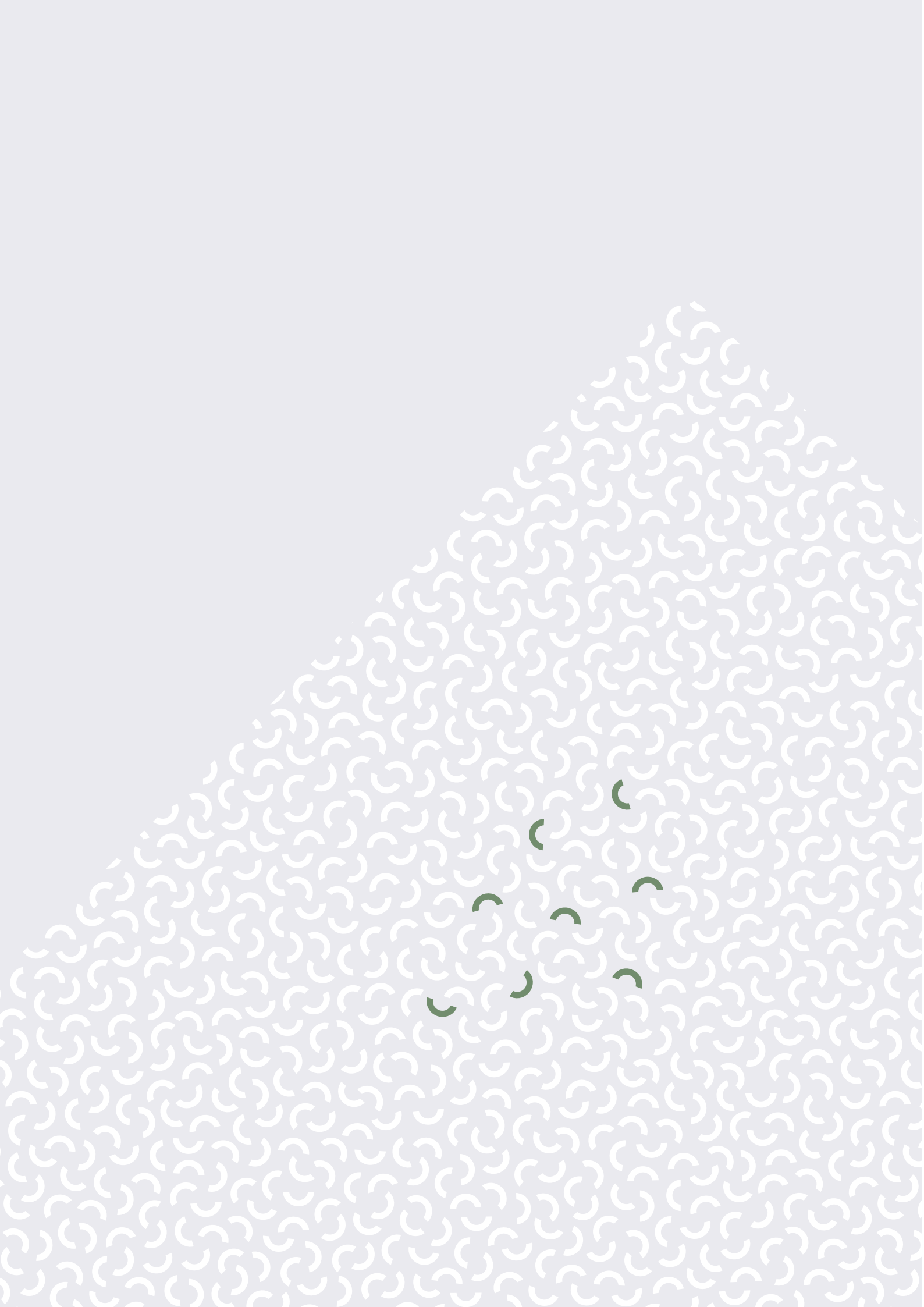
Il fonctionne comme une fédération regroupant une cinquantaine d'organisations qui sont actives dans de nombreux domaines. Certains de ses membres sont des gestionnaires de services et d'institutions, tandis que d'autres sont des groupes d'entraide ou de soutien. Une des tâches principales de cette association est la défense des intérêts des personnes handicapées et cherche à cet effet la coopération avec les autorités.

Le Conseil national est gestionnaire du Centre national d'information et de rencontre du handicap (Info-Handicap), service qui bénéficie d'une convention avec le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région. Ce dernier est donc un centre d'information pour toute question concernant le domaine du handicap au Luxembourg, qui a pour mission :

- de systématiser et de centraliser la collecte de données en rapport avec le handicap ;
- de fournir des renseignements au sujet d'allocations, d'adresses, d'aides spécifiques pour personnes handicapées ;
- d'éditer des brochures d'information concernant l'offre et les services pour personnes handicapées au Luxembourg ;
- d'organiser des formations ponctuelles ;
- de collaborer dans des programmes européens dans les domaines qui sont d'actualité pour le secteur luxembourgeois des personnes handicapées ;
- de sensibiliser et de formuler des recommandations par rapport aux problèmes rencontrés par les personnes handicapées.

VIII. ANNEXES





1. BASES LÉGALES

CODE DU TRAVAIL

Livre II – Titre V

Livre V – Titre VI

LOI MODIFIÉE DU 12 SEPTEMBRE 2003 RELATIVE AUX PERSONNES HANDICAPÉES ET SON RÈGLEMENT D'EXÉCUTION DU 7 OCTOBRE 2004

LOI MODIFIÉE DU 28 NOVEMBRE 2006 TRANSPOSANT NOTAMMENT LA DIRECTIVE 2007/78/CE DU CONSEIL DE L'UE DU 27 NOVEMBRE 2000 PORTANT CRÉATION D'UN CADRE GÉNÉRAL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

LOI DU 28 JUILLET 2011 PORTANT APPROBATION DE LA CONVENTION DES NATIONS UNIES DU 13 DÉCEMBRE 2006 RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES

RÈGLEMENT GRAND-DUCAL MODIFIÉ DU 24 DÉCEMBRE 1993 DÉTERMINANT LA PROCÉDURE À SUIVRE DEVANT LE CONSEIL ARBITRAL ET LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, AINSI QUE LES DÉLAIS ET FRAIS DE JUSTICE

LOI DU 13 DÉCEMBRE 2024 PORTANT MODIFICATION :
1° DE LA LOI MODIFIÉE DU 12 SEPTEMBRE 2003 RELATIVE AUX PERSONNES HANDICAPÉES ;
2° DE LA LOI MODIFIÉE DU 28 JUILLET 2018 RELATIVE AU REVENU D'INCLUSION SOCIALE

2. SITES INTERNET UTILES

AGENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

www.adem.public.lu

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

www.cet.lu

CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG

www.csl.lu

CONSEIL ARBITRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

www.justice.public.lu

CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

www.justice.public.lu

FONDS NATIONAL DE SOLIDARITÉ

www.fns.public.lu

INFO-HANDICAP

www.info-handicap.lu

MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES SOLIDARITÉS, DU VIVRE ENSEMBLE ET DE L'ACCUEIL

<https://mfsva.gouvernement.lu>

La Chambre des salariés a décidé de rééditer sa publication « Le salarié handicapé » afin de tenir compte des nouvelles dispositions applicables. Cette publication constitue un mode d'emploi au service des salariés handicapés et de toute personne souhaitant promouvoir l'inclusion sociale des personnes handicapées.

Sont traités les sujets suivants :

- la reconnaissance du salarié handicapé ;
- l'orientation vers le marché du travail ordinaire ;
- l'orientation vers les ateliers protégés ;
- le revenu pour personnes gravement handicapées ;
- les aides prévues dans le cadre des formations professionnelles ;
- la législation découlant des normes européennes et internationales ;
- les organismes représentant les intérêts des personnes handicapées.

Enfin les principaux textes juridiques applicables et les sites internet utiles sont évoqués.

Cet ouvrage permet ainsi une meilleure compréhension de l'orientation et de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail qui constitue un élément essentiel de l'inclusion sociale des personnes en situation d'handicap.

DISTRIBUTION

Librairie Um Fieldgen
3 rue Glesener
L-1631 Luxembourg

libuf@pt.lu
www.libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-81-8



Prix 5€

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg

T +352 27 494 200
F +352 27 494 250

csl@csl.lu
www.csl.lu

