

3.1

STATUT DE SALARIÉ HANDICAPÉ

Sous certaines conditions, une demande en reconnaissance de la qualité de salarié handicapé peut être introduite. Le statut permet la mise en action de mesures favorisant une intégration ou réintégration professionnelle. Le point de contact est la Commission médicale de l'ADEM.

Définition d'un salarié handicapé

Le Code du Travail qualifie de salarié handicapé toute personne qui présente **une diminution de sa capacité de travail de 30% au moins**, survenue à la suite :

- d'un accident de travail auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg ;
- d'événements de guerre ou liés à l'occupation ;
- d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience.

Demande de reconnaissance du statut

Pour pouvoir faire la demande de reconnaissance en tant que salarié handicapé, la personne doit :

- présenter une incapacité de travail de 30% au moins (sur base de rapports médicaux) ;
- être inscrite à l'ADEM (Agence pour le Développement de l'Emploi) comme demandeur d'emploi et avoir donc au moins 16 ans accomplis (qu'elle bénéficie ou non d'une indemnité de chômage) ou être employée par une entreprise établie au Luxembourg ;
- avoir un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial ;
- présenter un état médical stable (pas de maladie prolongée ni de demande en cours pour la pension d'invalidité) ;
- être de nationalité luxembourgeoise ou bien être ressortissant d'un État membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen ou de la Confédération Suisse ou bien être apatride ou réfugié ou être un non-ressortissant d'un Etat membre de l'U.E. qui travaille auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg ou qui bénéficie d'un droit de séjour et qui remplit les conditions pour exercer une activité professionnelle au Luxembourg ;
- Être résident (permis de séjour valable). Pour les frontaliers, il faut exercer une activité professionnelle au Luxembourg.

La demande en reconnaissance de la qualité de salarié handicapé est introduite, moyennant **un formulaire spécial, auprès du secrétariat de la Commission médicale**.

Mesures favorisant une intégration ou réintégration professionnelle

Si la Commission médicale décide de l'octroi de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé, **le directeur de l'ADEM décide, sur proposition de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)**, les mesures qui pourront favoriser une intégration ou réintégration professionnelle:

- l'attribution d'une participation aux frais de salaire, ce qui pourra motiver un employeur éventuel à engager un salarié handicapé ;
- une participation aux frais de formation, de rééducation et de réadaptation professionnelle ;
- la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement du poste de travail ou de l'accès au travail ;
- la prise en charge d'équipements professionnels adaptés ;
- la participation aux frais de transport ;
- Pour le « salarié indépendant » : la prise en charge des cotisations de sécurité sociale.

La participation au salaire peut être limitée dans le temps ou prolongée. Elle est fixée, suivant le degré de perte de rendement, entre 40 % et 100 % du salaire brut versé au salarié handicapé. Le taux de la participation peut être réduit ou augmenté périodiquement, compte tenu de l'évolution du handicap et/ou de l'adaptation du salarié handicapé au milieu du travail.

Autres conditions de travail: heures de travail, congé et protection contre le licenciement

Sauf avis contraire par la médecine du travail, la législation ne prévoit **pas de mesures particulières quant aux plages horaires de travail**.

Le salarié handicapé reconnu a droit à **6 jours de congé supplémentaires**, dont les frais sont à charge de l'État.

La législation en matière de salarié handicapé ne prévoit **pas de protection spécifique contre le licenciement**.



Références juridiques

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Loi du 16 décembre 2011 portant modification
 1. de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
 2. du Code du travail;
 3. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.



À qui puis-je m'adresser?

Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) - Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)

19, rue de Bitbourg B.P.2208
 L - 1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 88 888 pour les demandeurs
 d'emploi ou 247 - 88 000 pour les employeurs
<http://www.adem.public.lu/>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

1, bd Porte de France B.P. 289
 L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
 ☎ (+352) 247 - 8 88 88
 Fax (+352) 26 19 08 22
<http://www.adem.public.lu>

ADEM - Commission médicale

19, rue de Bitbourg B.P.2208
 L - 1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 8 88 88
<http://www.adem.public.lu>

Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés

B.P. 289
 L-4003 Esch-sur-Alzette
 Fax (+352) 40 59 88

Info-Handicap

65, Avenue de la Gare
 L-1611 Luxembourg
 ☎ (+352) 366 466 - 1
<http://www.info-handicap.lu>

Département des travailleurs handicapés DTH / OGB-L

31, rue du Fort Neipperg
 L-2230 Luxembourg
 ☎ (+352) 540545 - 345 (Delvaux Joël)
<http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes>



Documents et formulaires

Brochure sur le Département des Salariés Handicapés de l'OGB-L (DTH/OGB-L):
http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2011/08/dept_handicapes_Des_droits_a_conquerir.pdf