

## ENGAGER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

### Les quotas d'embauche pour salariés handicapés

Selon la loi, **l'État, les communes, les établissements publics et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois** doivent employer à temps plein 5% de l'effectif de leur personnel des salariés reconnus comme salariés handicapés. Depuis 1999, l'État a créé chaque année 50 postes à temps plein pour salariés handicapés.

Pour les **employeurs privés**, les salariés reconnus comme salariés handicapés sont à engager à temps plein, proportionnellement à l'effectif total :

- à partir de 25 salariés: au moins 1 salarié handicapé ;
- à partir de 50 salariés: 2 % de salariés handicapés ;
- à partir de 300 salariés: 4 % de salariés handicapés.

Pour le **calcul du nombre de postes** réservés aux salariés handicapés, il est tenu compte des personnes qui ont le statut de salariés handicapés et des salariés assimilés.

Au cas où l'employeur occupe un nombre supérieur aux taux obligatoires, la **part patronale des charges de la sécurité sociale** des salariés handicapés est payée par l'État pour les postes au-delà du nombre obligatoire.

### Déclaration d'un poste par formulaire spécial

Chaque poste pouvant être occupé par un salarié handicapé dans les secteurs public et privé doit être déclaré à l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) **au moins 3 jours ouvrables avant toute publication** dans la presse.

Il existe un formulaire spécial pour la déclaration de place vacante pour salarié handicapé. L'assignation d'un poste de salarié handicapé doit se faire **en collaboration avec le Service handicap et reclassement professionnel (SHRP) de l'ADEM**.

Lorsque l'ADEM identifie un demandeur d'emploi inscrit qui correspond au profil recherché par l'employeur, elle adresse à l'employeur ainsi qu'au demandeur **une carte d'assignation** invitant le demandeur à contacter l'employeur.

Quelle que soit sa décision (recrutement ou non), l'employeur doit renvoyer la carte d'assignation complétée à l'ADEM en expliquant les raisons de sa décision.

**Attention** : Si un employeur du secteur privé refuse d'embaucher le nombre de salariés handicapés comme prévu dans la loi, il devrait payer **une taxe de compensation de 50% du salaire social minimum** au Trésor public aussi longtemps que dure le refus. 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 une taxe de compensation.

### Salaire du salarié handicapé

Le salaire du salarié handicapé correspond **au moins au taux horaire du salaire social minimum pour un travailleur non qualifié**. Le droit du travail et les conventions collectives sont applicables.

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

La participation au salaire est fixée en partie en fonction de la **perte de rendement du salarié handicapé** due à la diminution de sa capacité de travail et elle peut être limitée dans le temps. Elle varie **entre 40% et 100% du salaire** versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de la 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 à son lieu de travail.

### Droit à un congé supplémentaire du salarié handicapé

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



## Références juridiques

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement)
- § Loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (Article iV)
- § 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
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonnée du 27 décembre 2011 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



## 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 - 88 888  
 Fax (+352) 26 19 08 22



## Documents et formulaires

- Déclaration de place vacante pour salarié handicapé :  
<http://www.adem.public.lu/fr/formulaires/employeurs/places-vacantes/Declaration-emploi-handicape.pdf>
- Déclaration de place vacante pour travailleur bénéficiaire d'une décision de reclassement externe:  
<http://www.adem.public.lu/fr/formulaires/employeurs/places-vacantes/Declaration-emploi-travacaptravred.pdf>
- Simplification administrative en matière de déclaration de salariés handicapés ou à capacité réduite :  
<http://www.fonction-publique.public.lu/fr/modernisation-etat/simplification-administrative/index.html>
- Formulaire profil de compétences anonymisé :  
<http://www.uel.lu/images/FR-profil-demandeur-emploi-handicap-3.pdf>