

# Guide du Handicap

## 3



## Travail et revenus

## Introduction

En tant que demandeur d'emploi en situation de handicap, vous avez plus ou moins le choix entre un emploi sur le marché du travail ordinaire et ouvert et un emploi dans un **atelier d'inclusion professionnelle (chapitre 3.5)**.

Le Code du travail propose une série de mesures de soutien pour vous aider en tant que **demandeur d'emploi sur le marché du travail ordinaire**. Pendant votre période d'attente ou de recherche, vous pouvez demander le **RPGH, le revenu pour les personnes gravement handicapées (chapitre 3.6)**. Si vous remplissez les conditions et que ce revenu vous est accordé, vous disposerez de ressources financières personnelles même sans emploi. Selon les circonstances, par exemple, si vous n'avez pas été approuvé pour le RPGH, vous pouvez demander le **REVIS, le supplément de revenu minimum garanti (chapitres 3.7 + 3.8)**.

En tant que **travailleur**, le Code du travail vous propose des mesures de soutien pour vous aider dans votre travail quotidien et pour vous aider à sécuriser votre emploi. Vous pouvez demander le **statut de travailleur handicapé (chapitres 3.1 + 3.2)**. Si vous obtenez ce statut, des mesures de soutien financier, personnel et matériel sont à votre disposition et à celle de **votre employeur (chapitre 3.12)**.

En tant qu'**entrant sur le marché du travail**, vous et votre employeur pouvez demander le **soutien d'un assistant (chapitre 3.11)**. En tant que salarié, vous pouvez **faire appel à un jobcoach si nécessaire (chapitre 3.11)**.

Si vous souhaitez réintégrer le marché du travail régulier après une certaine période d'incapacité et que vous avez travaillé dans le secteur non gouvernemental / privé, vous pouvez l'aborder sous la forme d'une **réinsertion professionnelle (chapitre 3.3)**. Si vous avez travaillé dans l'État / le secteur public, vous pouvez aborder la réintégration sous la forme d'un **travail à temps partiel pour des raisons de santé (chapitre 3.4)**. Si vous êtes dans l'incapacité de travailler, vous pouvez demander soit le RPGH, soit la **pension d'invalidité (chapitre 3.9)**.

Le Guide du Handicap 3 se base en grande partie sur des extraits adaptés ou résumés de textes du site Internet [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu).

### Remarque:

Dans le présent document, la terminologie ayant une forme grammaticale masculine désigne à la fois les personnes de sexe masculin et celles de sexe féminin.



## Contenu

|      |                                                                                                                   |    |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1  | Statut de salarié handicapé                                                                                       | 4  |
| 3.2  | Démarches en vue de la reconnaissance du Statut de Salarié handicapé                                              | 8  |
| 3.3  | Le reclassement professionnel (mise à jour 1/11/2020)                                                             | 12 |
| 3.4  | Reclassement dans la fonction publique (Service à temps partiel pour raisons de santé dans la formation publique) | 17 |
| 3.5  | Travail en atelier d'inclusion professionnelle (AIP)                                                              | 20 |
| 3.6  | Revenu pour personne gravement handicapée                                                                         | 22 |
| 3.7  | REVIS - Revenu d'inclusion sociale (anciennement RMG)                                                             | 26 |
| 3.8  | Demande REVIS                                                                                                     | 29 |
| 3.9  | Pension d'invalidité                                                                                              | 32 |
| 3.10 | Réexamen ou révision des décisions                                                                                | 36 |
| 3.11 | Job coaching et l'assistance à l'inclusion dans l'emploi                                                          | 39 |
| 3.12 | Engager une personne en situation de handicap                                                                     | 43 |

## 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) ;
- avoir au moins 16 ans accomplis; peu importe si elle bénéficie ou non d'une indemnité de chômage; être employée par une entreprise établie au Luxembourg (sauf contrat d'apprentissage) ; après avoir obtenu le statut de salarié handicapé auprès de la Commission Médicale, s'inscrire en tant que demandeur d'emploi auprès de l'ADEM afin de bénéficier de l'aide de l'Etat aux personnes handicapées ;
- 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 à garder 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, au minimum à 30 % et au maximum à 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. Cependant, il s'élève toujours à au moins 30 % du salaire.

### 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 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et loi modifiée du 12 septembre 2003



### À qui puis-je m'adresser?

---

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

19, rue de Bitbourg  
L-1273 Luxembourg-Hamm

B.P.2208

L-1022 Luxembourg

Tél (+352) 247 - 88 888  
pour les demandeurs d'emploi

ou 247 - 88 000  
pour les employeurs

Fax (+352) 247 - 26 19 08 22

Mail [info.tcr@adem.etat.lu](mailto:info.tcr@adem.etat.lu)

---

**ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel**

19, rue de Bitbourg

L-1273 Luxembourg-Hamm

Tél (+352) 247 - 8 88 88

Fax (+352) 26 19 08 22

Mail [info.sth@adem.etat.lu](mailto:info.sth@adem.etat.lu)



---

**ADEM - Commission médicale**

19, rue de Bitbourg  
B.P.2208  
L-1273 Luxembourg-Hamm  
L-1022 Luxembourg  
Tél (+352) 247 - 8 88 88  
Mail [commissionmedicale@adem.etat.lu](mailto:commissionmedicale@adem.etat.lu)

---

**ADEM - Commission Mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail**

19, rue de Bitbourg  
L-1273 Luxembourg-Hamm  
Tél (+352) 247 - 8 88 88  
Fax (+352) 26 19 08 22  
Mail [info.tcr@adem.etat.lu](mailto:info.tcr@adem.etat.lu)

---

**Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés**

B.P. 2208  
L-1022 Luxembourg  
Fax (+352) 40 59 88

---

**Info-Handicap**

65, Avenue de la Gare  
L-1611 Luxembourg  
Tél (+352) 366 466 - 1  
Fax (+352) 36 08 85  
Mail [info@iha.lu](mailto:info@iha.lu)  
Web <http://www.info-handicap.lu>

---

**Département des travailleurs handicapés DTH / OGB-L**

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



### Documents et formulaires

Brochure « **Des Droits à conquérir** » 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.pdf](http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2011/08/dept_handicapes_Des_droits_a_conquerir.pdf.pdf)

## 3.2 Démarches en vue de la reconnaissance du Statut de Salarié handicapé

**Le requérant doit rendre au secrétariat de la Commission médicale du Service handicap et reclassement professionnel (SHRP) de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) le formulaire de demande de reconnaissance du statut de salarié handicapé et plusieurs pièces justificatives afin que le dossier soit étudié/accepté. Si la Commission décide en sa faveur, le dossier est transmis à la COR qui décide sur les mesures d'orientation et de formations professionnelles.**

### 1. Si la personne travaille auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg, les pièces justificatives suivantes sont à joindre :

- un rapport médical récent du médecin traitant (avec les causes de la diminution de la capacité de travail, l'état de santé et l'évolution prévisible) ;
- un bilan médical récent et détaillé établi par le médecin de travail de l'ADEM ;
- une autorisation de travail valable ;
- un certificat d'affiliation établi par le Centre Commun de la Sécurité Sociale ;
- un certificat de nationalité ;
- des documents attestant la situation professionnelle et les qualifications professionnelles de l'intéressé : copie du contrat de travail, fiche d'aptitude au travail du médecin du travail, certificat d'inscription émis par l'ADEM, diplômes, etc.

### 2. Si la personne ne travaille pas auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg, les documents suivants doivent être inclus à la demande :

- un certificat de résidence datant de moins de 3 mois ;
- un droit de séjour valable pour plus de 3 mois / un titre de séjour en cours de validité autorisant les ressortissants de pays tiers à exercer une activité salariale et / ou indépendante au Luxembourg ;
- un engagement écrit du requérant expliquant qu'il est disponible pour un emploi.

### Décision de la Commission médicale sur l'accord du statut

Afin de décider si le demandeur a droit ou non à la qualité de salarié handicapé, la Commission médicale fixe le **pourcentage de la diminution de sa capacité de travail**, évaluée par rapport à celle d'une personne valide du même âge.

La Commission médicale notifie par lettre recommandée sa décision au demandeur **dans un délai de 2 mois** à partir du moment où le dossier de demande est complet.

Dans le cas d'une décision négative sans qu'une procédure de recours ait été entamée, le salarié handicapé peut introduire une **demande de révision** si son état de santé a subi un changement fondamental, cela au plus tôt six mois après la notification de la décision.

### Après reconnaissance du statut: Introduction des procédures d'orientation et de formation par la COR

Si le statut de salarié handicapé est reconnu par la Commission médicale, l'intéressé est tenu de **s'inscrire en tant que tel auprès du SHRP de l'ADEM** s'il veut bénéficier des mesures d'orientation et de formations professionnelles.

Suite à cette inscription, le SHRP établit un **certificat d'inscription** à l'intéressé, lequel sera transmis, sur demande de ce dernier, avec son dossier par la Commission médicale à la **COR (Commission d'orientation et de reclassement professionnel)** qui déterminera les mesures à préconiser.

La COR décide si le requérant doit être guidé **vers le marché du travail ordinaire ou bien vers un atelier protégé**. Elle peut entendre le demandeur ou des tierces personnes avant de prendre une décision définitive. La décision d'orientation de la Commission d'orientation peut faire l'objet d'un **réexamen devant la Commission spéciale de réexamen (CSR)**.

Depuis fin 2015, une séance d'information sur le statut de salarié handicapé est obligatoire pour tout requérant s'il ne se trouve pas dans une relation de travail. À noter que les personnes inscrites comme **demandeur d'emploi** doivent prendre contact avec le secrétariat de la Commission médicale de l'ADEM, qui leur fixera une date pour un **atelier d'information obligatoire**.

Durant cet atelier, les requérants sans emploi pourront obtenir des informations sur la procédure d'obtention du statut de salarié handicapé, ainsi que les droits et obligations qui en découlent.

Les ateliers d'information auront lieu en langue française, allemande et/ou luxembourgeoise. Les requérants peuvent se faire accompagner par une tierce personne de leur choix.



### Documents et formulaires

Aucun document ou formulaire correspondant n'est connu.



## Références juridiques

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § 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.
- § 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  
L-1273 Luxembourg-Hamm

B.P.2208  
L-1022 Luxembourg  
Tél (+352) 247 - 88 888  
pour les demandeurs d'emploi  
ou 247 - 88 000  
pour les employeurs  
Mail [info.tcr@adem.etat.lu](mailto:info.tcr@adem.etat.lu)

### **ADEM - Commission médicale**

19, rue de Bitbourg  
L-1273 Luxembourg-Hamm  
B.P.2208  
L-1022 Luxembourg  
Tél (+352) 247 - 8 88 88  
[commissionmedicale@adem.etat.lu](mailto:commissionmedicale@adem.etat.lu)

### **Info-Handicap**

65, Avenue de la Gare  
L-1611 Luxembourg  
Tél (+352) 366 466 - 1  
Fax (+352) 36 08 85  
Mail [info@iha.lu](mailto:info@iha.lu)  
Web <https://www.info-handicap.lu>

### **ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel**

19, rue de Bitbourg  
L-1273 Luxembourg-Hamm  
Tél (+352) 247 - 8 88 88  
Fax (+352) 26 19 08 22  
Mail [info.sth@adem.etat.lu](mailto:info.sth@adem.etat.lu)

### **Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés**

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

### **Département des travailleurs handicapés DTH / OGB-L**

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

### 3.3 Le reclassement professionnel (mise à jour 1/11/2020)

**Le reclassement professionnel s'adresse au salarié qui est incapable d'exercer les tâches correspondant à son dernier poste de travail, suite à une maladie prolongée, une infirmité ou l'usure. On distingue entre le reclassement professionnel interne (1), c.-à-d. au sein de l'entreprise, et le reclassement professionnel externe (2). C'est la « Commission mixte » qui décide si le reclassement professionnel interne ou externe est accordé.**

#### 1. Le reclassement professionnel interne

##### Conditions à remplir par le salarié :

A) Etre en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail délivré par la médecine du travail

ou

B) avoir une ancienneté d'au moins 3 ans à son dernier poste de travail

**Important :** L'employeur a l'obligation légale d'organiser un examen médical, soit avant l'embauche s'il s'agit d'un poste à risque, soit dans les 2 mois suivant l'embauche !

##### Conditions à remplir par l'entreprise :

- Les employeurs qui occupent régulièrement au moins 25 salariés sont obligés de procéder au reclassement professionnel interne de leur salarié, s'ils ne respectent pas les quotas des personnes handicapées, quotas auxquels sont assimilés les personnes en situation de reclassement.
- En ce qui concerne les entreprises de moins de 25 salariés le reclassement professionnel interne se décide avec l'accord de l'employeur.

C'est le médecin du travail compétent (soit du Service de santé au travail compétent, soit du Contrôle médical de la sécurité sociale) qui saisit la commission mixte.

##### Commission mixte

Si la Commission mixte décide un reclassement professionnel interne, le salarié devra se présenter sans délai auprès de son employeur. Ce dernier devra lui proposer un poste de travail adapté à son état de santé et dans le respect des restrictions médicales.

**Important :** L'aptitude à un nouveau poste ou à un autre régime de travail (réduction du temps de travail) doit être constatée, avant toute reprise de travail, par le médecin du travail compétent sur base des capacités résiduelles du salarié. La réduction du temps de travail proposée par le médecin

compétent peut comporter une diminution du temps de travail d'un maximum de 20%.

La réduction de travail peut être portée exceptionnellement à 75%, avec un minimum de 10h de travail par semaine, par la commission mixte sur avis du médecin du travail de l'ADEM.

En cas de reclassement professionnel interne, le patron **est en principe obligé de garder le salarié concerné au sein de son entreprise**, sauf :

- s'il peut prouver que cela est impossible et que cela va lui causer un « préjudice grave ». Pour ce faire, Il devra introduire un recours auprès du conseil arbitral de la sécurité sociale.

ou

- s'il respecte les quotas d'embauche des salariés handicapés (les salariés bénéficiant d'un reclassement interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés)

### **Protection contre le licenciement et Indemnité compensatoire**

Le salarié concerné profite d'une protection contre le licenciement pendant une année, sauf en cas de faute grave. Si son salaire est inférieur à celui qu'il a touché avant le reclassement, le salarié a droit à une indemnité compensatoire qui équivaut à la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'ADEM dans un délai de 6 mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail.

Si le salarié reclassé en interne perd son emploi suite à la cessation des activités de son employeur ou suite à un licenciement collectif, il peut saisir la Commission mixte endéans 20 jours de la cessation du contrat afin de demander un reclassement professionnel externe.

## **2. Le reclassement professionnel externe**

Si un reclassement professionnel interne s'avère impossible, respectivement si le salarié ne remplit pas les conditions pour un reclassement interne, la commission mixte procède à un reclassement professionnel externe. Avec ce reclassement, la personne obtient le statut de personne en reclassement professionnel externe qui lui garantit le maintien des droits résultant de la décision de la Commission mixte.

Dès la notification de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié : 1 mois de salaire si ancienneté  $\geq$  5 ans, 2 mois de salaire si ancienneté  $\geq$  10 ans, 3 mois de salaire si ancienneté  $\geq$  15 ans et 4 mois de salaire si ancienneté  $\geq$  20 ans.

**Important :** Le paragraphe qui précède reflète seulement la situation des employeurs qui sont dispensés d'un reclassement professionnel interne parce qu'ils n'occupent pas au moins 25 personnes. Si l'employeur occupe au moins 25 personnes, l'indemnité ne sera versée que si l'employeur est dispensé pour cause de préjudice grave à l'entreprise.

Le concerné est inscrit d'office comme demandeur d'emploi et bénéficie des indemnités de chômage. Après échéance du paiement de l'indemnité de chômage, le travailleur peut bénéficier d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à 80 % du revenu mensuel moyen réalisé dans l'année précédant le reclassement (plafond fixé à 1,5 fois le SSM), à condition qu'il :

- dispose d'une aptitude d'au moins 5 ans au dernier poste de travail (périodes travaillées auprès d'autres patrons peuvent être prises en compte) ou d'une ancienneté de service d'au moins 5 ans.
- reste inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et soit disponible pour le marché du travail tout au long du paiement de l'indemnité professionnelle d'attente.

L'ADEM peut également prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion. Elle peut aussi affecter la personne concernée à des travaux d'utilité publique sur avis du médecin du travail de l'ADEM.

Si le travailleur trouve un nouveau poste dont la rémunération est inférieure à celle du poste initial, il a droit à une indemnité compensatoire égale à la différence entre ces deux revenus. L'indemnité compensatoire n'est due que si la personne reclassée a été assignée par les services de l'ADEM et qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauche. La demande doit être introduite dans un délai de 6 mois.

Reste à préciser que le salarié garde ses droits de personne en reclassement professionnel externe tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail antérieures à son reclassement.

### Réévaluation périodique

Pour tous les salariés reclassés, une réévaluation périodique obligatoire, au moins tous les 2 ans, se fait par le médecin du travail compétent de l'entreprise. Si la situation médicale du salarié évolue positivement, la Commission mixte peut décider que la diminution du temps de travail n'est plus justifiée. Cela entraînera une diminution voire cessation du paiement de l'indemnité compensatoire.

Pour les personnes sans emploi ou le bénéficiaire d'une indemnité professionnelle d'attente, elles sont réévaluées par le médecin du travail de l'ADEM. Si sa situation médicale évolue positivement, le bénéficiaire peut ainsi perdre son statut de personne en reclassement professionnel externe et de ce fait, son indemnité d'attente.

### Important à savoir :

- La nouvelle loi s'applique aux saisines de la commission mixte à partir du 1/11/2020.
  - Le reclassement professionnel n'est pas applicable aux indépendants.
  - Les frontaliers profitent des mêmes avantages que les résidents du Luxembourg.
  - Les décisions de la Commission mixte peuvent être contestées (recours) devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale endéans 40 jours à partir de la notification de la décision.
  - Protection contre le licenciement dès la saisine de la commission mixte
  - Les décisions de recours concernant l'indemnité professionnel d'attente et l'indemnité compensatoire sont à adresser à la Commission spéciale de réexamen dans un délai de 40 jours à partir de la notification de la décision.
- 

## §

### Références juridiques

- § Loi du 24 juillet 2020 portant modification 3. De la loi du 23 juillet 2015 portant modification du code du travail et de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- § Loi du 23 juillet 2015, entrée en vigueur le 1er janvier 2016, qui modifie les dispositions prévues en matière de reclassement professionnel et favorise le reclassement professionnel au sein de l'entreprise.
- § Code du travail : Livre V, Titre V – Chapitre I.
- § Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.
- § Règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant ... les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.
- § Loi du 1er juillet 2005 modifiant 1. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité et la réinsertion professionnelle.



## À qui puis-je m'adresser?

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

19, rue de Bitbourg  
L - 1273 Luxembourg-Hamm

B.P.2208

L-1022 Luxembourg

Tél (+352) 247 - 88 888  
pour les demandeurs d'emploi ou  
247 - 88 000  
pour les employeurs

Web <http://www.adem.public.lu/>



## Documents et formulaires

- Info reclassement interne/externe sur [guichet.lu](http://guichet.lu)
- Info sur reclassement interne/externe sur le site de l'ADEM  
<https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/salaries-capacite-travail-reduite/reclassement-interne.html>
- Info sur aides financières sur le site de l'ADEM  
<https://adem.public.lu/fr/employeurs/demander-aides-financieres/embaucher-salarie-handicape-ou-reclasse/ssctr.html>
- FAQ sur le site de l'ADEM  
<https://adem.public.lu/fr/support/faq/faq-loi24072020.html>
- Brochure sur le reclassement de la Chambre des Salariés Luxembourg  
<https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/4ec6007254.pdf>

### 3.4 Reclassement dans la fonction publique (Service à temps partiel pour raisons de santé dans la formation publique)

**(Loi du 25 mars 2015 entrée en vigueur le 1 octobre 2015)**

**L'agent (état et commune) ainsi que l'employé d'état fonctionnarisé (âge supérieur à 55 ou plus de 25 ans d'ancienneté) pourra, en cas de problèmes graves de santé et sous certaines conditions, bénéficier d'un service à temps partiel pour raisons de santé. La réduction du temps de travail pourra être accordée à raison de 75%, 50% ou 25% d'une tâche normale et complète (dans le cas d'une tâche de 25%, l'accord sera pour une durée maximale d'un an).**

#### Procédure

1. La commission des pensions peut être saisie par le médecin de contrôle, la personne concernée elle-même (par simple lettre écrite adressée au secrétariat de la commission des pensions) ou l'administration compétente.
2. Une fois saisie, le secrétariat de la commission en informe la personne concernée ainsi que l'administration compétente.
3. Le dossier est par la suite transmis au médecin de contrôle afin qu'il établisse un rapport médical.
4. La personne concernée est convoquée et peut se faire assister par une personne de son choix.

La commission prend sa décision à l'unanimité des voix.

Quatre situations peuvent se présenter :

- L'agent est déclaré apte à reprendre son travail sans réduction de tâche et sans changement d'administration.
- L'agent est mis à la retraite pour inaptitude physique (pension d'invalidité).
- L'agent est déclaré apte à reprendre son dernier travail mais bénéficie d'une réduction de sa tâche sous forme de service à temps partiel pour raisons de santé.
- L'agent sera affecté à un autre poste.

En fonction de la complexité du dossier, la procédure peut durer jusqu'à trois mois.

### Attention :

- Le service à temps partiel pour raisons de santé est à prester **quotidiennement**, sauf avis médical contraire. La durée maximale du service à temps partiel pour raisons de santé est de **10 ans** !
- Dès que la personne concernée peut prétendre à la retraite, le service à temps partiel pour raisons de santé prend fin.
- Durant la période de service à temps partiel, l'agent devra se soumettre à des **contrôles médicaux réguliers**.
- La perte de revenu de l'agent en service à temps partiel pour raisons de santé est compensée par le paiement d'une indemnité compensatoire. Celle-ci représente la différence, exprimée en points indiciaires, entre le **traitement résultant de l'exercice de son service à temps partiel et son traitement antérieur** touché pour le mois précédant son admission au service à temps partiel.
- Si le taux d'occupation est de l'ordre de **25% d'une tâche complète**, elle sera **limitée à une durée maximale d'un an** ; après cette période, la personne concernée touchera une pension d'invalidité.

### Fin du service à temps partiel pour raisons de santé

Si la situation de santé de l'agent admis au service à temps partiel pour raisons de santé s'est améliorée, il peut demander sa réintégration. La commission des pensions est saisie et prendra une décision. Cela peut se faire :

- À la demande du fonctionnaire
- Sur avis du médecin du travail qui, suite aux contrôles périodiques, préconise une réintégration ou une modification du service à temps partiel pour raisons de santé.



### Références juridiques

- § Loi du 9 mai 2018 <https://bit.ly/2M1mWxP>
- § Loi du 25 mars 2015 modifiant 1) la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois (art. 15 – 31) <https://bit.ly/2YRizuk>



### À qui puis-je m'adresser?

**Ministère de la Fonction publique -  
Secrétariat de la Commission des  
pensions**

BP 1807  
L-1018 Luxembourg  
Tél (+352) 247 - 73 112  
(Lullingen Pascal)



### Documents et formulaires

- <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/remunerations-et-pensions/temps-partiel-sante/index.html>
- [http://www.fonction-publique.public.lu/fr/parcours/parcours/temps-partiel-sante/Lettre-circulaire---nouvelle-Commission-des-pensions\\_1.pdf](http://www.fonction-publique.public.lu/fr/parcours/parcours/temps-partiel-sante/Lettre-circulaire---nouvelle-Commission-des-pensions_1.pdf) ?
- <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/parcours/parcours/temps-partiel-sante/Questions-reponses-service-a-temps-partiel-pour-raisons-de-sante.pdf> ?

### 3.5 Travail en atelier d'inclusion professionnelle (AIP)

Si l'insertion sur le marché du travail ordinaire n'est pas possible, la personne qui a la reconnaissance de salarié handicapé peut travailler dans un atelier d'inclusion professionnelle (anciennement ateliers protégés).

**Les gestionnaires des ateliers d'inclusion professionnelle (AIP) sont des organisations à vocation sociale et économique.** Les AIP ont été créés parce qu'il est impossible d'intégrer toutes les personnes en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire.

Historiquement, l'organisation interne des AIP s'est orientée vers le **modèle de l'entreprise privée, tout en étant adaptée à la situation particulière des salariés en situation de handicap**. Ces adaptations concernent surtout le rythme de travail et l'encadrement thérapeutique.

**Les AIP sont reconnus comme des unités économiques de production.**

Ils ont une **convention avec le Ministère de la Famille et de l'Intégration et le Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Économie Sociale et Solidaire** qui participent aux frais. Les ateliers concluent des contrats de travail avec les personnes employées au sein de l'atelier. Ils s'engagent à **promouvoir l'accès des salariés en situation de handicap aux emplois sur le marché du travail ordinaire** et à y assurer leur suivi. Si le placement sur le marché du travail ordinaire se déroule de façon insatisfaisante, les AIP doivent réemployer le salarié handicapé.

#### Le salaire

**Le montant du salaire** est au moins égal au taux horaire du salaire social minimum non-qualifié et multiplié par le nombre d'heures de travail fixées dans le contrat de travail. L' AIP peut payer une prime ou un autre avantage en espèces.

#### Le temps de travail dans l'atelier

D'autres réglementations concernent **le temps de travail dans l'atelier**: Le temps de travail hebdomadaire s'élève à **40 heures**, à moins qu'une disposition légale, réglementaire ou une convention définisse un temps de travail différent.

Selon le Code de Travail, les éléments suivants peuvent être inclus dans le temps de travail :

- la durée de transport journalier ;
- les activités socio-pédagogiques et thérapeutiques qui ont lieu durant le temps de travail et dans l'atelier ;
- ainsi que le temps durant lequel le salarié handicapé participe à des stages non rémunérés en entreprise organisés par l'atelier protégé.

Dans l'atelier protégé, le salarié handicapé reconnu a droit à **6 journées de congé supplémentaires**.



### Références juridiques

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § 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.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



### À qui puis-je m'adresser?

#### **ADEM - Commission médicale**

19, rue de Bitbourg  
L-1273 Luxembourg-Hamm

B.P.2208

L-1022 Luxembourg

Tél (+352) 247 - 8 88 88

Web <http://www.adem.public.lu>

#### **ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel**

1, boulevard Porte de France

L-4360 - Esch-sur-Alzette

Tél (+352) 247 - 8 88 88

Fax (+352) 26 19 08 22

Web <http://www.adem.public.lu>



### Documents et formulaires

- Relevé des services conventionnés pour personnes handicapées:  
<https://bit.ly/2Pon38G>

## 3.6 Revenu pour personne gravement handicapée

**Toute personne qui, en raison de ses capacités de travail réduites, ne peut ni travailler sur le marché du travail ordinaire ni en atelier protégé, bénéficie d'un revenu pour personne gravement handicapée (RPGH). Le revenu est payé par le Fonds National de Solidarité (FNS). Le montant correspond au revenu minimum garanti (REVIS anciennement RMG).**

### Conditions pour pouvoir bénéficier du RPGH

- être âgé de 18 ans au moins ;
- présenter une diminution de capacité de travail de 30 % au moins par suite d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique (acquise avant 65 ans) et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience ;
- présenter un état de santé incompatible avec tout effort de travail ou des compétences de travail si réduites qu'il s'avère impossible d'adapter un poste de travail dans le milieu ordinaire ou protégé aux besoins de la personne ;
- remplir la condition de résidence légale: avoir l'autorisation de résider sur le territoire luxembourgeois, y être domicilié et y résider effectivement.

Ou bien :

- avoir la reconnaissance comme salarié handicapé et ne pas avoir accès à un emploi salarié pour des raisons indépendantes de sa volonté et disposer de ressources d'un montant inférieur à celui du RPGH.

### Demande en obtention

La demande en obtention du RPGH est adressée au **Secrétariat de la Commission Médicale, auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.**

Si le revenu est accordé, le dossier est transmis au Fonds National de Solidarité.

### RPGH et caisse de pension

**Important :** En touchant le RPGH, **on ne cotise pas** dans la caisse de pension.

### Demande à la commission médicale

Le requérant doit contacter le secrétariat de la Commission médicale (CM) de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) pour recevoir le **formulaire** correspondant. Il doit y être renvoyé avec les **pièces justificatives suivantes** :

- un certificat de naissance ou une attestation équivalente établissant l'âge du demandeur (minimum 18 ans !);
- un rapport médical récent du médecin traitant ainsi qu'un bilan médical détaillé du médecin du travail de l'ADEM (indiquant les causes et le taux de la diminution de capacité de travail) ;
- un certificat de nationalité ou une attestation équivalente ;
- des documents attestant de la qualité du représentant légal si le demandeur a besoin d'être représenté dans ses actes ;

La CM prend une décision en tenant compte de la diminution de la capacité de travail et de l'état de santé du demandeur. Dans le cas où les conditions médicales sont remplies, la CM informe l'intéressé par lettre recommandée. Elle transmet son **dossier au Fonds National de Solidarité (FNS) qui décidera en dernier lieu si le demandeur a droit ou non au revenu pour personne gravement handicapée (RPGH).**

### Décision du Fonds national de solidarité (FNS)

Le Fonds national de solidarité

- 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 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. Le secrétariat du FNS en accuse réception.

### Revenu pour personne gravement handicapée (RPGH)

Le montant brut du RPGH, versé par le FNS, **correspond au montant du revenu minimum garanti (RMG)**. Les cotisations pour l'assurance maladie et l'assurance dépendance sont déduites de ce montant. Des dispositions anti-cumul avec des revenus professionnels ou des prestations de remplacement de la sécurité sociale sont également applicables :

- si les revenus de l'intéressé sont inférieurs au RPGH, la différence lui sera versée par le FNS sous forme d'une indemnité compensatoire (immunité de 30%);

- les revenus provenant des activités professionnelles ou de compensation (comme l'indemnisation du chômage, pensions, etc.) sont pris en compte lors du calcul du RPGH (immunité de 30%).

### Révision et adaptation de la décision d'attribution

Les bénéficiaires du RPGH doivent **déclarer immédiatement au FNS tous changements** dans leur situation pouvant modifier leur droit à cette prestation.

De son côté, **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 soit **augmenté, réduit ou supprimé**.

### Remboursement du RPGH

- En cas d'erreur en faveur du bénéficiaire :  
Lorsqu'un bénéficiaire a reçu des sommes trop élevées, les sommes payées en trop peuvent être récupérées par le FNS.
- En cas d'erreur de la part du bénéficiaire :  
Le remboursement du revenu est obligatoire si le bénéficiaire a fourni des informations inexactes pour en bénéficier. Les sommes reçues sont à restituer, même sans poursuites judiciaires éventuelles.

Le FNS ne peut prendre de décision concernant la restitution qu'**après avoir reçu une prise de position de l'intéressé soit verbalement, soit par écrit**. Dans tous les cas, cette décision doit être dûment motivée.

**Important :** La personne reconnue salarié handicapé, orientée vers le marché ordinaire ou dans un atelier protégé et **sans accès à un emploi salarié pour des raisons indépendante de sa volonté, peut également prétendre au RPGH**. Pour cela, il faut qu'elle bénéficie d'un droit de séjour sur le territoire luxembourgeois, y soit domiciliée et y réside effectivement et dispose d'un revenu inférieur à celui du RPGH.



## Références juridiques

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Loi du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale.
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifié du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonné du 27 décembre 2011 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.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonné du 22 juin 2004 de la Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un Revenu minimum garanti, telle qu'elle a été modifiée.
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



## À qui puis-je m'adresser ?

### **ADEM - Commission médicale**

19, rue de Bitbourg  
L-1273 Luxembourg-Hamm

B.P.2208

L-1022 Luxembourg

Tél (+352) 247 - 88 888

Fax (+352) 26 19 08 22

commissionmedicale@adem.etat.lu

### **Fonds National de Solidarité**

8-10, rue de la Fonderie B.P. 2411  
L-1024 Luxembourg L-1024

Luxembourg

Tél (+352) 49 10 81 - 1

Fax (+352) 26 12 34 64

Web <http://www.fns.lu>



## Documents et formulaires

- Relevé des services conventionnés pour personnes handicapées:  
[http://www.mfi.public.lu/monde\\_associatif/organismes\\_agrees/ReleveHandicap.pdf](http://www.mfi.public.lu/monde_associatif/organismes_agrees/ReleveHandicap.pdf)

## 3.7 REVIS - Revenu d'inclusion sociale (anciennement RMG)

**Les personnes en situation de handicap peuvent sous certaines conditions demander une prestation dans le cadre du REVIS.**

### REVIS

Le REVIS (anciennement RMG) est une aide financière en faveur des ménages dont les revenus sont inférieurs à un certain seuil. Il comprend une allocation d'inclusion (anciennement allocation complémentaire) et une allocation d'activation.

Le montant de l'allocation d'inclusion varie en fonction de la composition de la communauté domestique. Le demandeur qui est inapte aux mesures d'insertion professionnelle proposées par l'ADEM est orienté vers l'Office national d'inclusion sociale (ONIS) et peut bénéficier d'une allocation d'activation dans le cadre d'une mesure d'insertion professionnelle proposée par l'ONIS. Dans ce cas de figure, le demandeur ne doit pas s'inscrire à l'ADEM.

**Important :** Chaque demandeur adulte âgé de moins de 65 ans et apte au travail qui n'est pas engagé à temps plein doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM à moins d'en être dispensé pour une des raisons prévues. Si la personne n'est pas apte pour le marché du travail ordinaire, elle est orientée vers l'ONIS.

### Conditions

Le demandeur doit remplir les conditions suivantes, entre autres :

- être âgé de 25 ans minimum (sauf s'il élève un enfant pour lequel il touche les allocations familiales, s'il est enceint au cours des huit semaines précédant la date d'accouchement théorique moyennant un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement, s'il est inapte à gagner sa vie ou si il est aidant d'une personne touchant l'assurance dépendance)
- bénéficier d'un droit de séjour sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, y être domicilié et y résider effectivement. Important : les non ressortissants de l'Union Européenne doivent avoir résidé au Luxembourg pendant au moins 5 ans au cours des 20 dernières années ;
- disposer de revenus inférieurs à un certain plafond;
- être prêt à épuiser toutes les possibilités non encore utilisées dans la légiskation luxembourgeoise ou étrangère afin d'améliorer sa situation financière

### Fonds national de solidarité (FNS)

La gestion et l'octroi de l'allocation d'inclusion sont de la compétence du Fonds national de solidarité (FNS). Afin de fixer le montant de l'aide financière, le FNS doit d'abord déterminer le revenu du demandeur. Pour cela, les revenus bruts total et la fortune de la communauté domestique sont pris en compte.

Sont considérés comme des revenus :

- tous les montants perçus par le demandeur ou les membres de sa communauté domestique sous forme de salaires, les prestations de sécurité sociale, les indemnités dues (du Luxembourg ou de l'étranger), les pensions alimentaires etc.

Sont considérés comme faisant partie d'un patrimoine :

- Épargne, titres, objets de valeur, des biens immobiliers au Luxembourg ou à l'étranger.

Les revenus suivants ne sont pas pris en compte: les allocations familiales, l'allocation spéciale pour enfant handicapé, l'allocation spéciale pour personnes handicapées et les prestations en espèces de l'assurance dépendance.

Le REVIS est à demander au moyen d'un formulaire auprès du FNS.

**Important :** L'indépendant peut, dans certains cas, également toucher le REVIS.



### À qui puis-je m'adresser ?

#### Fonds National de Solidarité

8-10, rue de la Fonderie  
L-1531 Luxembourg

B.P. 2411

L-1024 Luxembourg

Tél (+352) 49 10 81 - 1

Fax (+352) 26 12 34 64

Mail [revis.fns@secu.lu](mailto:revis.fns@secu.lu)

Web <http://www.fns.lu>

Web [www.revis.lu](http://www.revis.lu)

#### L'Office national d'inclusion sociale (ONIS)

12-14, avenue Emile Reuter  
L-2420 Luxembourg

Tél (+352) 247 - 83 636

Fax (+352) 40 47 06

Web <https://bit.ly/2ZOFnPS>

#### L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

Tél (+352) 247 - 88 888

Web <https://bit.ly/3FbWHP0>

Mail [info@adem.etat.lu](mailto:info@adem.etat.lu)



## Références juridiques

§ Loi du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale et portant modification 1° du Code de la Sécurité sociale ; 2° du Code du travail ; 3° de la loi modifiée du 26 juillet 1980 concernant l'avance et le recouvrement de pensions alimentaires par le Fonds national de solidarité ; 4° de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat ; 5° de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ; 6° de la loi modifiée du 30 avril 2004 autorisant le Fonds national de solidarité à participer aux prix des prestations fournies dans le cadre de l'accueil aux personnes admises dans un centre intégré pour personnes âgées, une maison de soins ou un autre établissement médico-social assurant un accueil de jour et de nuit ; 7° de la loi modifiée du 18 décembre 2009 organisant l'aide sociale et portant abrogation de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Lien : <https://bit.ly/3FW3sFc>

§ Règlement grand-ducal du 1er octobre 2018 fixant les modalités d'application de la loi du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale et portant modification 1° du règlement grand-ducal modifié du 18 septembre 1995 concernant l'assistance judiciaire ; 2° du règlement grand-ducal modifié du 27 septembre 2004 portant exécution de la loi du 30 avril 2004 autorisant le Fonds national de solidarité à participer aux prix des prestations fournies dans le cadre de l'accueil aux personnes admises dans un centre intégré pour personnes âgées, une maison de soins ou un autre établissement médico-social assurant un accueil de jour et de nuit ; 3° du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ; 4° du règlement grand-ducal du 3 août 2010 fixant les montants des droits d'inscription à payer lors de l'admission à un cours organisé par l'Institut national des langues et portant abrogation 1° du règlement grand-ducal du 16 janvier 2001 fixant les modalités d'application de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti ; 2° du règlement grand-ducal du 16 janvier 2001 organisant la participation à des stages en entreprise des bénéficiaires de l'indemnité d'insertion.

Lien : <https://bit.ly/30hnnxO>



## Documents et formulaires

Formulaire de demande REVIS : <https://www.fns.lu/formulaires/>

## 3.8 Demande REVIS

**Les prestations du Revenu minimum garanti (REVIS) sont demandées à travers un formulaire traité par le Fonds National de Solidarité (FNS).**

### Dossier de demande

Le dossier de demande peut être téléchargé du site Internet du FNS, et comprend :

- le formulaire « partie 1 » (La demande regroupe les informations concernant tout le ménage, notamment la désignation de l'attributaire, les données bancaires pour le paiement, la liste des membres adultes ainsi que la liste des enfants faisant partie de la communauté domestique et des informations concernant la situation de logement)
- l'annexe « partie 2 » (L'annexe regroupe des informations spécifiques pour chaque demandeur adulte, notamment des renseignements sur la situation professionnelle, sur les revenus et la situation de fortune.

### Organismes de contact

Les demandeurs peuvent s'adresser directement au FNS (documents téléchargeables sur [www.fns.lu](http://www.fns.lu)) ou à l'office social de leur commune de résidence ou à des associations du secteur social afin d'introduire leur demande. Si le dossier est admis, le FNS transmet une lettre recommandée avec la date du rendez-vous à l'ADEM (ce rendez-vous est obligatoire !), sauf si le demandeur en est dispensé (raisons de santé, aidant informel, étudiant).

Le montant du REVIS est déterminé en fonction de la communauté domestique et du revenu de celle-ci. En cas de changement de la situation financière du demandeur, le REVIS sera adapté.

Chaque bénéficiaire qui a été orienté vers l'ONIS doit signer une déclaration de collaboration avec ce service et se verra désigné un référent unique, un agent régional d'inclusion sociale (ARIS).

### Recours

En cas de désaccord avec la décision du FNS, un recours peut être introduit auprès du conseil arbitral de la sécurité sociale endéans 40 jours à partir de la notification de la décision. La décision du conseil arbitral de la sécurité sociale est elle susceptible d'un recours, dans les mêmes délais, devant le conseil supérieur de la sécurité sociale.



## Références juridiques

§ Loi du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale et portant modification 1° du Code de la Sécurité sociale ; 2° du Code du travail ; 3° de la loi modifiée du 26 juillet 1980 concernant l'avance et le recouvrement de pensions alimentaires par le Fonds national de solidarité ; 4° de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat ; 5° de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ; 6° de la loi modifiée du 30 avril 2004 autorisant le Fonds national de solidarité à participer aux prix des prestations fournies dans le cadre de l'accueil aux personnes admises dans un centre intégré pour personnes âgées, une maison de soins ou un autre établissement médico-social assurant un accueil de jour et de nuit ; 7° de la loi modifiée du 18 décembre 2009 organisant l'aide sociale et portant abrogation de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Lien : <https://bit.ly/3FW3sFc>

§ Règlement grand-ducal du 1er octobre 2018 fixant les modalités d'application de la loi du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale et portant modification 1° du règlement grand-ducal modifié du 18 septembre 1995 concernant l'assistance judiciaire ; 2° du règlement grand-ducal modifié du 27 septembre 2004 portant exécution de la loi du 30 avril 2004 autorisant le Fonds national de solidarité à participer aux prix des prestations fournies dans le cadre de l'accueil aux personnes admises dans un centre intégré pour personnes âgées, une maison de soins ou un autre établissement médico-social assurant un accueil de jour et de nuit ; 3° du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ; 4° du règlement grand-ducal du 3 août 2010 fixant les montants des droits d'inscription à payer lors de l'admission à un cours organisé par l'Institut national des langues et portant abrogation 1° du règlement grand-ducal du 16 janvier 2001 fixant les modalités d'application de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti ; 2° du règlement grand-ducal du 16 janvier 2001 organisant la participation à des stages en entreprise des bénéficiaires de l'indemnité d'insertion.

Lien : <https://bit.ly/30hnnxO>



### À qui puis-je m'adresser?

---

#### **Fonds National de Solidarité (FNS)**

8-10, rue de la Fonderie  
L-1531 Luxembourg

B.P. 2411

L-1024 Luxembourg

Tél (+352) 49 10 81 - 1

Fax (+352) 26 12 34 64

Mail [revis.fns@secu.lu](mailto:revis.fns@secu.lu)

Web <http://www.fns.lu>

Web [www.revis.lu](http://www.revis.lu)

---

#### **L'Office national d'inclusion sociale (ONIS)**

12-14, avenue Émile Reuter

L - 2420 Luxembourg

Tél (+352) 247 - 83 636

Fax (+352) 40 47 06

Web <https://bit.ly/2ZOFnPS>

---

#### **Conseil arbitral de la Sécurité sociale**

271, route d'Arlon

L-1150 Luxembourg

Tél (+352) 45 32 86

Fax (+352) 44 32 66

---

#### **Conseil supérieur de la Sécurité sociale**

14, avenue de la Gare

L-1610 Luxembourg

Tél (+352) 26 26 05 - 1

Fax (+352) 26 26 05 38



### Documents et formulaires

- Formulaire de demande REVIS : <https://www.fns.lu/formulaires/>

## 3.9 Pension d'invalidité

**Tout assuré âgé de moins de 65 ans, incapable d'exercer sa dernière occupation professionnelle ou toute occupation correspondant à ses forces ou aptitudes, peut introduire une demande formelle pour la pension d'invalidité. La pension d'invalidité peut être versée durant une période déterminée (invalidité temporaire) ou sans limitation de temps (invalidité permanente).**

### Conditions d'attribution de la pension d'invalidité

#### Condition médicale

L'assuré qui a subi une perte de sa capacité de travail qui l'empêche d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu, ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes, est considéré comme atteint d'invalidité.

L'appréciation de l'état d'invalidité se fait sur base d'un **avis du Contrôle médical de la sécurité sociale**.

#### Conditions administratives

**a) Stage d'assurance:** La période de stage est remplie, si l'assuré a réalisé au moins une période de 12 mois au titre de l'assurance obligatoire, continuée ou facultative pendant les 3 années précédant la date de l'invalidité constatée ou de l'expiration de l'indemnité pécuniaire de maladie.

Ce stage n'est pas exigé lorsque l'invalidité est imputable à un accident ou à une maladie professionnelle reconnue, survenus pendant l'affiliation.

**b) Activité professionnelle:** Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité peut exercer une activité professionnelle, salariée ou non salariée dont le revenu, réparti sur une année, ne dépasse pas un tiers du salaire social minimum.

**c) Âge:** L'assuré ne doit pas avoir atteint l'âge de 65 ans.

### Début et retrait de la pension d'invalidité

#### Pension d'invalidité temporaire

Lorsque l'invalidité ne revêt qu'un caractère temporaire, la pension prend cours

- à l'expiration du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie
- ou à défaut d'un tel droit, à l'expiration d'une période ininterrompue d'invalidité de 6 mois.

### Pension d'invalidité permanente

En cas d'invalidité permanente, la pension d'invalidité court à partir du premier jour de l'invalidité établie, mais au plus tôt à partir du jour où la condition de stage est remplie.

En cas de conservation légale ou conventionnelle de la rémunération de l'activité salariée exercée avant l'invalidité, la pension ne court qu'à partir du jour de la cessation de la rémunération.

Si l'invalidité est principalement due à un accident de travail ou une maladie professionnelle, la pension d'invalidité ne prend cours qu'à partir de la date de la consolidation.

La pension d'invalidité n'est pas versée à l'assuré tant que celui-ci est bénéficiaire d'une indemnité pécuniaire de maladie.

### Dispositions générales concernant le début de la pension d'invalidité

La pension d'invalidité n'est pas allouée pour une période antérieure de plus d'une année à la présentation de la demande.

Si la date du début de l'invalidité ne peut pas être établie, la pension court à partir du jour de la présentation de la demande.

### Retrait de la pension d'invalidité

La pension d'invalidité est retirée

- si le bénéficiaire ne remplit plus la condition médicale de l'invalidité
- ou s'il a repris une activité professionnelle dont le revenu réparti sur une année civile dépasse le tiers du salaire social minimum.

### Reconduction de la pension d'invalidité en pension de vieillesse

À l'âge de 65 ans, la pension d'invalidité est reconduite automatiquement en pension de vieillesse.

### La présentation de la demande

Les pensions ne sont accordées que sur demande formelle des intéressés. Le formulaire de demande est disponible auprès des services de la CNAP ainsi que sur le site internet [www.cnap.lu](http://www.cnap.lu).

Pour les travailleurs frontaliers dont le dernier lieu de travail n'était pas le Luxembourg, il est recommandé de présenter leur demande auprès de l'organisme compétent du lieu de leur résidence.

La durée de l'instruction des demandes de pension est fonction de la fiabilité et de la disponibilité des données de base et peut par conséquent varier d'une demande à l'autre. En cas d'exercice d'une activité dans plusieurs pays, la durée de l'instruction dépend aussi de la rapidité avec laquelle les organismes de pension étrangers communiquent les données requises à la CNAP.

### Droit international

#### Coordination européenne

Au cas où un assuré est

- ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne
- ou ressortissant d'un pays tiers et résidant légalement dans un pays de l'Union européenne,

les périodes d'assurance au Luxembourg sont totalisées avec les périodes d'assurance d'un autre Etat membre en vue de l'accomplissement des conditions d'attribution prévues au Luxembourg.

Ceci vaut également pour la Suisse, l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, ainsi que tous les Etats tiers avec lesquels le Luxembourg a conclu des conventions.

Si les conditions sont réalisées, le pensionné bénéficiera d'autant de pensions partielles qu'il y a de pays engagés.

Conventions bilatérales

En outre, le Luxembourg a conclu des conventions bilatérales de sécurité sociale avec les pays suivants: Albanie, Argentine, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Canada, Cap-Vert, Chili, Etats-Unis d'Amérique, Inde, Macédoine, Maroc, Moldavie, Monténégro, Québec, Serbie, Tunisie, Turquie et Uruguay.

**Remarque:** Texte du CNAP - Aperçu - Pension d'invalidité au Luxembourg  
[www.cnap.lu/brochures/](http://www.cnap.lu/brochures/)



## Références juridiques

§ Code de la sécurité sociale – Livre III, Chapitres II et IV.



### À qui puis-je m'adresser?

#### **Caisse Nationale d'Assurance Pension - CNAP**

1a, Bd Prince Henri  
L-1724 Luxembourg  
Tél (+352) 22 41 41 - 1  
Web <http://www.cnap.lu>

#### **Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'Etat – Service des pensions**

63, avenue de la Liberté  
L-1012 Luxembourg

B.P. 1204  
L-1012 Luxembourg  
Tél (+352) 247 - 83 200  
Fax (+352) 26 48 36 12  
Web <http://www.cgpo.public.lu>

#### **Caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux**

20, avenue Emile Reuter  
L-2420 Luxembourg

B.P. 328  
L - 2013 Luxembourg  
Tél (+352) 450 201 - 1  
Fax (+352) 450 201 - 202  
Web <http://www.cpfec.lu>

#### **SNCFL - Division du personnel retraité**

9, place de la Gare  
L-1616 Luxembourg

B.P. 1803  
L - 1018 Luxembourg  
Tél (+352) 4990 - 33 43



### Documents et formulaires

- Formulaire de demande pension d'invalidité :  
<http://www.cnap.lu/les-pensions/pension-dinvalidite/la-pension-dinvalidite/>
- Brochures d'information sur la pension d'invalidité au Luxembourg:  
<http://www.cnap.lu/prestations/en-cas-dinvalidite/en-cas-dinvalidite/>

## 3.10 Réexamen ou révision des décisions

### Désaccord avec différentes instances et demande de réexamen

En cas de désaccord avec **une décision de la Commission médicale (CM)**, le salarié peut introduire une demande de réexamen devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale (CASS). Il l'envoie par lettre recommandée et dans un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision.

En cas de désaccord avec **une décision de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)**, le salarié peut introduire une demande de réexamen devant la Commission spéciale de réexamen (CSR). Il l'envoie par lettre recommandée et dans un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision. La CSR rendra sa décision dans un délai de 3 mois à partir du jour où elle a été saisie de l'affaire.

En cas de désaccord avec **la décision de la Commission spéciale de réexamen (CSR)**, le demandeur peut introduire un recours par simple requête sur papier libre devant le Conseil arbitral de la Sécurité sociale (CASS). Ceci dans un délai de 40 jours et à partir de la notification de la décision. Si cette décision est également contestée, l'appel pourra être porté devant le Conseil supérieur de la Sécurité sociale (CSSS) dans les 40 jours de la date de notification de la décision du CASS. Leur décision est définitive.

**Attention :** Les décisions des différentes instances de recours continuent à s'appliquer pendant toute la procédure d'appel.

En cas de désaccord avec **la décision du Fonds National de Solidarité** en matière de revenu pour personnes gravement handicapées, les recours devant le CASS et le CSSS sont les mêmes que ceux décrits ci-dessus.

### Demande en révision du statut

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. Elle peut être introduite directement auprès de la commission qui a pris la décision et ceci au plus tôt 6 mois après la notification d'une première décision devenue définitive. La demande de révision doit être accompagnée de **pièces justificatives** démontrant le changement fondamental de la capacité de travail. Il n'est pas possible d'introduire un recours en révision si un recours en réexamen est déjà en cours.

## § Références juridiques

- § Code du Travail : Livre V, Titre VI (placement).
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifié 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.
- § 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
- § Règlement grand-ducal du 12 février 2009 modifiant le règlement grand-ducal du 24 décembre 1993 déterminant en application de l'article 294 du code des assurances sociales la procédure à suivre devant le conseil arbitral et le conseil supérieur des assurances sociales, ainsi que les délais et frais de justice.
- § Règlement grand-ducal du 24 décembre 1993 déterminant en application de l'article 294 du code des assurances sociales la procédure à suivre devant le conseil arbitral et le conseil supérieur des assurances sociales, ainsi que les délais et frais de justice.



## À qui puis-je m'adresser?

### **ADEM - Commission médicale**

19, rue de Bitbourg  
B.P.2208  
L-1273 Luxembourg-Hamm  
L-1022 Luxembourg  
Tél (+352) 247 - 88 888  
Web <http://www.adem.public.lu>

### **ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)**

19, rue de Bitbourg  
L-1273 Luxembourg-Hamm  
Tél (+352) 247 - 88 888  
Fax (+352) 26 19 08 22  
Web <http://www.adem.public.lu>

### **ADEM - Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés**

19, rue de Bitbourg  
B.P.2208  
L-1273 Luxembourg-Hamm  
L-1022 Luxembourg  
Tél (+352) 247 - 88 888

### **Conseil arbitral de la Sécurité sociale**

16, Boulevard de la Foire  
L-1528 Luxembourg  
Tél (+352) 45 32 86  
Fax (+352) 44 32 66

### **Conseil supérieur de la Sécurité sociale**

14, avenue de la Gare  
L-1610 Luxembourg  
Tél (+352) 26 26 05 - 1  
Fax (+352) 26 26 05 - 38



## Documents et formulaires

- Modèle de demande de réexamen : <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/salarie-handicape/statut-salarie-handicape/revision-statut-salarie-handicape/> (« exercer un recours »)
- Modèle de requête devant le CASS : <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/salarie-handicape/statut-salarie-handicape/revision-statut-salarie-handicape/> (« exercer un recours »)

### 3.11 Job coaching et l'assistance à l'inclusion dans l'emploi

**Le concept du « job coaching » est une mesure d'accompagnement pour l'intégration réussie des salariés en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire. Ce service est en train de se développer au Luxembourg.**

Le job coaching ou « supported employment » est un accompagnement intensif et individualisé d'une personne en situation de handicap vers l'emploi et dans l'emploi. Le but est d'**aider le demandeur d'emploi**, reconnu ou non salarié handicapé et vivant une situation de handicap, à s'insérer ou se réinsérer en milieu de travail ordinaire (aide au retour à l'emploi, accès et maintien dans l'emploi). L'accent est mis sur **l'autonomisation et la responsabilisation de la personne (empowerment)**.

#### Les avantages de cette approche

##### ⇒ **pour les candidats :**

- aide à la recherche d'employeurs,
- mise en place d'un projet professionnel réaliste,
- préparation de la rencontre avec l'employeur,
- limitation des préjugés et de la discrimination,
- relation de confiance avec une personne de ressource,
- soutien dans la résolution des éventuels problèmes dans l'emploi,
- aide au maintien dans l'emploi,
- responsabilisation et autonomisation pour le futur.

##### ⇒ **pour les entreprises :**

- analyse de la demande et des besoins,
- informations précises sur les capacités et restrictions d'aptitudes du candidat,
- personne de ressource disponible,
- communication transparente basée sur la confiance,
- information sur les aides étatiques respectivement prévues par l'ADEM.



### Les tâches du job coaching

- évaluation des compétences socio-professionnelles et élaboration d'un projet professionnel,
- suivi sur le marché du travail en milieu ordinaire et protégé,
- mise en place de formations adaptées,
- organisation de stages d'insertion professionnelle,
- mise en place d'un système de parrainage sur le lieu de travail,
- collaboration avec les services et administrations compétents,
- accompagnement de la personne concernée dans sa démarche pour demander le statut de salarié handicapé,
- information et sensibilisation autour du handicap.

### Les fournisseurs de ce service

- Le service d'accompagnement de l'**asbl Hörgeschädigtenberatung** s'adresse à des personnes sourdes et malentendantes.
- L'**asbl ZARABINA** avec son projet GesoL  
« Orientation professionnelle axée sur la santé ».

**L'assistant à l'inclusion dans l'emploi a pour mission d'encadrer et de promouvoir l'inclusion des salariées en situation de handicap ainsi que les salariés en reclassement externe sur leur lieu de travail actuel ou futur. Il fournit un accompagnement adapté aux besoins des salariées et des employeurs.**

### Bénéficiaires

Tout employeur ayant engagé ou désirant engager une personne en situation de handicap.

Toute personne ayant le statut de salarié handicapé ou le statut de salarié en reclassement externe qui se trouve dans une relation de travail ou qui va être embauché par un employeur du secteur privé.

### Conditions

Se trouver dans une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins 12 mois ou avoir un contrat de travail d'au moins 12 mois.

### Procédure

Une fois que le salarié et l'employeur ont choisi un aidant à l'inclusion dans l'emploi sur une liste de personnes agréée, ce dernier rédige une demande d'accompagnement détaillée et l'envoi à l'ADEM. Cette dernière traite la demande et en cas d'accord, les frais liés à l'assistance fournie est entièrement prise en charge par le Fonds pour l'Emploi.

### Missions de l'assistant

- Evaluer la situation de travail ainsi que les problèmes et besoins spécifiques du salarié
- Identifier les besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise en ce qui concerne le besoin d'information et de sensibilisation liés au handicap et aux besoins / aménagements nécessaires du futur employé.
- Rédiger un projet d'inclusion. Ce dernier doit contenir les mesures à mettre en place et les interventions prévues par l'assistant sur une période donnée
- Rédiger régulièrement des rapports destinés à l'ADEM afin de documenter l'évolution de la situation du salarié handicapé sur son lieu de travail.

## § Références juridiques

§ Loi du 1er août 2019 complétant le code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe. Lien



### À qui puis-je m'adresser?

#### Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

Tél (+352) 247 88 888  
(demandeurs d'emploi)  
Tél (+352) 247 88 000  
(employeurs)  
Mail [info.inclusion@adem.etat.lu](mailto:info.inclusion@adem.etat.lu)

#### Hörgeschädigten Beratung SmH

166, rue de Beggen  
L-1220 Beggen  
Tél (+352) 26 52 14 60  
Fax (+352) 26 52 14 62  
Mail [info@hoergeschaedigt.lu](mailto:info@hoergeschaedigt.lu)  
Web <http://www.hoergeschaedigt.lu>

#### Zarabina asbl

27, rue Emile Mayrisch  
L-4240 Esch-sur-Alzette  
37-39, rue Felix de Blochausen  
L-1243 Luxembourg  
Tél (+352) 26 55 12 13 - 1  
Fax (+352) 26 55 12 14  
Web <http://www.zarabina.lu>



### Documents et sites internet

- Hörgeschädigten Beratung : Emploi/Travail > lien
- Zarabina : GesoL – orientation professionnelle axée sur la santé > lien
- ADEM : Solliciter une assistance à l'inclusion dans l'emploi > lien
- Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région : Assistant à l'inclusion > lien
- Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région : Répertoire des assistants à l'inclusion agréés > lien

## 3.12 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 30% 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)
- § 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.
- § 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 modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (Article iv)



### 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  
Tél (+352) 247 - 88 888  
pour les demandeurs d'emploi ou  
247 - 88 000  
pour les employeurs  
Web <http://www.adem.public.lu/>

---

**ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel**

19, rue de Bitbourg  
L-1273 Luxembourg-Hamm  
Tél (+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/DE-profil-demandeur-emploi-handicap-3.pdf>

# Guide du Handicap 3

Guide du Handicap 1 - Prise en charge du jeune enfant

Guide du Handicap 2 - Education scolaire et formation

## **Guide du Handicap 3 - Travail et revenus**

Guide du Handicap 4 - Mesures particulières et aides financières

Guide du Handicap 5 - Transport et mobilité

Guide du Handicap 6 - Droits et encadrement juridique

## Info-Handicap

65, Avenue de la Gare  
L-1611 Luxembourg

 **(+352) 366 466 - 1**

[www.info-handicap.lu](http://www.info-handicap.lu)

[info@iha.lu](mailto:info@iha.lu)

Heures d'ouverture:  
de 9.00 – 12.00 et 14.00 – 16.30 heures  
(consultation sur rendez-vous)

