

Existe-t-il un soutien de l'ADEM pour l'adaptation du poste de travail ?

Réponse courte

Oui, l'ADEM propose un **soutien financier pour l'adaptation du poste de travail** aux employeurs privés luxembourgeois qui emploient ou souhaitent embaucher une personne reconnue comme **travailleur handicapé** ou présentant une **capacité de travail réduite**. Ce dispositif finance, partiellement ou totalement, les aménagements matériels, techniques ou organisationnels nécessaires.

L'aide est accordée sur **demande préalable** accompagnée des justificatifs obligatoires : décision de reconnaissance du statut, rapport médical ou ergonomique, devis détaillé. Après accord formel de l'ADEM, les frais engagés peuvent être remboursés selon les modalités réglementaires.

Les dépenses doivent concerner directement l'adaptation du poste de travail. **Toute dépense engagée avant l'accord de l'ADEM est exclue** du remboursement. L'employeur doit respecter strictement la procédure d'accord préalable pour bénéficier de cette aide.

Ce dispositif vise à favoriser l'**intégration**, le **maintien** ou la **réintégration professionnelle** des salariés concernés en adaptant leur environnement de travail à leur situation spécifique.

Définition

L'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)** propose un dispositif d'aide à l'adaptation du poste de travail destiné à favoriser l'intégration, le maintien ou la réintégration professionnelle des personnes reconnues comme **travailleurs handicapés** ou présentant une **capacité de travail réduite**. Ce soutien vise à financer, partiellement ou totalement, les aménagements matériels, techniques ou organisationnels nécessaires pour permettre à ces salariés d'exercer leur activité dans des conditions adaptées à leur situation.

L'aide peut couvrir l'achat de matériel adapté, la modification de l'environnement de travail, l'installation d'équipements techniques ou l'adaptation des outils informatiques. Elle s'inscrit dans une politique active d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap ou de capacité de travail réduite.

Questions fréquentes

Comment demander l'aide ADEM pour l'adaptation du poste de travail ?

L'employeur doit introduire une demande préalable auprès de l'ADEM avant tout travaux ou acquisition d'équipements. Le dossier doit comprendre la description précise des adaptations, un devis détaillé, la décision de reconnaissance du statut du salarié, et un rapport médical ou ergonomique justifiant la nécessité de l'adaptation. L'accord formel de l'ADEM est obligatoire avant d'engager les dépenses.

Qu'est-ce que l'aide de l'ADEM pour l'adaptation du poste de travail au Luxembourg ?

L'ADEM propose un soutien financier aux employeurs privés luxembourgeois pour adapter le poste de travail des salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou présentant une capacité de travail réduite. Cette aide finance partiellement ou totalement les aménagements matériels, techniques ou organisationnels nécessaires pour favoriser l'intégration, le maintien ou la réintégration professionnelle.

Que se passe-t-il si l'employeur engage des dépenses avant l'accord de l'ADEM ?

Toute dépense engagée avant l'accord formel de l'ADEM est exclue du remboursement, même si l'adaptation est médicalement justifiée. Il est donc essentiel de respecter strictement la procédure d'accord préalable pour bénéficier de cette aide financière.

Qui peut bénéficier de l'aide ADEM pour l'adaptation du poste de travail ?

Les employeurs du secteur privé établis au Luxembourg peuvent bénéficier de cette aide s'ils emploient ou souhaitent embaucher une personne reconnue comme travailleur handicapé par la Commission médicale compétente. Le salarié doit présenter une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30% et disposer d'une décision officielle de reconnaissance du statut.

Conditions d'exercice

L'aide de l'ADEM est accessible aux **employeurs du secteur privé** établis au Luxembourg qui emploient ou souhaitent employer une personne reconnue comme travailleur handicapé par la **Commission médicale compétente**. Le salarié concerné doit disposer d'une **décision officielle de reconnaissance** du statut de travailleur handicapé ou de capacité de travail réduite.

L'adaptation doit être justifiée par un **rapport médical ou ergonomique** attestant de la nécessité d'un aménagement spécifique pour permettre l'exercice effectif des fonctions. L'aide peut être sollicitée lors de l'embauche ou en cours de contrat, notamment en cas d'évolution de l'état de santé du salarié nécessitant des ajustements du poste de travail.

La personne doit être reconnue comme **salarié handicapé** au sens de l'article L.561-1 du Code du travail, c'est-à-dire présenter une diminution de sa capacité de travail d'au moins **30 %** et être apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire.

Modalités pratiques

Étape	Détails	Délai/Montant
Demande préalable	Introduction par l'employeur auprès de l' <u>ADEM</u> avant tout travaux	Avant toute dépense
Dossier complet	Description précise, devis détaillé, décision de reconnaissance, rapport médical/ergonomique	-
Examen <u>ADEM</u>	Analyse du dossier, avis du service médical ou ergonome si nécessaire	-
Accord formel	Notification de l'accord par l' <u>ADEM</u> à l'employeur	Obligatoire avant travaux
Remboursement	Partiel ou total selon règlement grand-ducal	Dans limites réglementaires

La demande d'aide à l'adaptation du poste de travail doit être introduite par l'employeur auprès de l'ADEM **avant la réalisation des travaux** ou l'acquisition des équipements. Le dossier doit comporter la description précise des adaptations envisagées, un devis détaillé, la décision de reconnaissance du statut du salarié, ainsi qu'un rapport médical ou ergonomique justifiant la nécessité de l'adaptation.

L'ADEM examine la demande et peut solliciter l'avis de son **service médical** ou d'un **ergonome**. Après accord, l'aide prend la forme d'un remboursement partiel ou total des frais engagés, dans la limite des montants fixés par règlement grand-ducal.

Les **dépenses éligibles** incluent notamment l'achat de matériel adapté, la modification de l'environnement de travail, l'installation d'équipements techniques ou l'adaptation des outils informatiques. Les frais de fonctionnement courants et les dépenses non directement liées à l'adaptation ne sont pas pris en charge.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'**anticiper les besoins d'adaptation** dès la phase de recrutement ou lors de la survenance d'un handicap. Une **évaluation ergonomique préalable** permet de cibler les aménagements pertinents et d'optimiser la demande d'aide auprès de l'ADEM.

Il convient de conserver l'ensemble des justificatifs et de respecter strictement la procédure d'**accord préalable de l'ADEM**. Toute dépense engagée avant l'accord formel peut être exclue du remboursement, même si l'adaptation est médicalement justifiée.

L'employeur doit veiller à l'**adéquation des adaptations réalisées** avec les besoins réels du salarié et à leur conformité avec les prescriptions médicales. Un suivi régulier de l'efficacité des aménagements est conseillé afin d'assurer le maintien durable du salarié dans l'emploi.

Une **collaboration étroite** avec le Service handicap et reclassement professionnel de l'ADEM et les experts (médecins du travail, ergonomes) garantit la pertinence des aménagements proposés et facilite l'instruction du dossier.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.561-1</u>	Définition de la qualité de salarié handicapé (diminution capacité travail ? 30%)
Article <u>L.561-2</u>	Procédure de demande de reconnaissance du statut de salarié handicapé
Article <u>L.562-1</u>	Mesures d'orientation, formation, rééducation et intégration professionnelle
Article <u>L.562-1(4)</u>	Formes et contenus des mesures d'aide (aménagement postes, frais formation, etc.)
Règlement grand-ducal	Modalités d'octroi, de contrôle et de remboursement des aides (prévu par <u>L.562-1(4)</u>)

La reconnaissance du statut de travailleur handicapé relève de la procédure prévue aux articles L.561-1 à L.561-3 du Code du travail. Les modalités d'octroi, de contrôle et de remboursement des aides sont fixées par voie réglementaire et précisées dans les circulaires de l'ADEM.

L'absence de demande préalable ou l'engagement de dépenses avant l'accord formel de l'ADEM entraîne le rejet du remboursement, même si l'adaptation est médicalement justifiée.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.