

# Quels équipements peuvent être financés pour les salariés en situation de handicap ?

## Réponse courte

Les équipements financés pour les **salariés en situation de handicap** incluent tout aménagement matériel, technique ou organisationnel nécessaire à l'accès, l'exercice ou le maintien dans l'emploi, dès lors que le salarié bénéficie d'une **reconnaissance officielle de handicap** par la Commission médicale.

Ces équipements doivent compenser les limitations fonctionnelles et dépasser les obligations générales de sécurité au travail. Sont éligibles : fauteuils ergonomiques, dispositifs informatiques adaptés (claviers, logiciels vocaux), aménagements d'accès (rampes, ascenseurs), signalétiques spécifiques, systèmes d'alarme adaptés, véhicules professionnels aménagés, outils de communication alternatifs et protections sensorielles spécifiques.

Le financement est accordé par l'**ADEM** sur demande de l'employeur, accompagnée d'un devis et d'un justificatif médical démontrant la nécessité de l'équipement. L'aide peut couvrir tout ou partie des coûts selon l'article L.562-1(4) du Code du travail.

## Définition

L'équipement financé pour les salariés en situation de handicap désigne tout **aménagement matériel, technique ou organisationnel** permettant à un salarié reconnu comme personne handicapée d'accéder à un poste de travail, d'y exercer ses fonctions ou de conserver son emploi dans des conditions adaptées à ses capacités résiduelles.

Ces équipements visent à compenser les limitations fonctionnelles résultant du handicap, conformément à l'article L.562-1 paragraphes (4) et (5) du Code du travail luxembourgeois. Ils incluent les dispositifs nécessaires pour garantir l'égalité de traitement et l'accessibilité effective au travail.

Le financement public de ces équipements s'inscrit dans le cadre de l'obligation d'aménagement raisonnable imposée à l'employeur, dont la charge ne doit pas être disproportionnée. Les aides de l'État visent précisément à compenser cette charge pour favoriser l'intégration professionnelle.

## Questions fréquentes

### Comment demander le financement d'équipements pour un salarié handicapé ?

L'employeur doit introduire une demande auprès de l'ADEM avec un dossier complet comprenant : la décision de reconnaissance du handicap, le formulaire de demande, des devis détaillés, un rapport médical du médecin du travail justifiant la nécessité, et les plans techniques si nécessaire. L'ADEM statue sur la prise en charge totale ou partielle des coûts.

### L'aide de l'ADEM couvre-t-elle tous les coûts des équipements adaptés ?

L'aide peut couvrir tout ou partie des coûts selon l'article L.562-1(4) du Code du travail. L'évaluation de l'ADEM prend en compte la nature de l'équipement, l'intérêt du maintien dans l'emploi, les ressources de l'entreprise et l'existence d'aides complémentaires pour déterminer le montant de la prise en charge.

### Quels types d'équipements peuvent être financés pour les salariés en situation de handicap au Luxembourg ?

Les équipements financés incluent tout aménagement matériel, technique ou organisationnel nécessaire à l'emploi : fauteuils ergonomiques, dispositifs informatiques adaptés (claviers, logiciels vocaux), aménagements d'accès (rampes, ascenseurs), signalétiques spécifiques, systèmes d'alarme adaptés, véhicules professionnels aménagés et outils de communication alternatifs. Ces équipements doivent compenser les limitations fonctionnelles et dépasser les obligations générales de sécurité au travail.

### Qui peut bénéficier du financement d'équipements adaptés au travail ?

Le financement est réservé aux salariés ayant une reconnaissance officielle de handicap par la Commission médicale, attestant d'une diminution de la capacité de travail d'au moins 30% conformément à l'article L.561-1 du Code du travail. L'employeur doit démontrer que l'équipement est strictement nécessaire à l'exercice des fonctions du salarié.

## Conditions d'exercice

Le financement d'équipements spécifiques est subordonné à la **reconnaissance officielle du statut de salarié handicapé** par la Commission médicale conformément à l'article [L.561-1](#) du Code du travail. Cette reconnaissance atteste d'une diminution de la capacité de travail d'au moins 30%.

Type d'équipement	Exemples concrets	Catégories de handicap concernées
<b>Aménagements ergonomiques</b>	Fauteuils adaptés, bureaux réglables, repose-pieds	Handicap moteur, troubles musculo-squelettiques
<b>Dispositifs informatiques</b>	Claviers adaptés, souris ergonomiques, logiciels vocaux, agrandisseurs d'écran	Handicap visuel, moteur, dyslexie
<b>Aménagements d'accessibilité</b>	Rampes d'accès, ascenseurs, élargissement portes, sanitaires adaptés	Handicap moteur (fauteuil roulant)
<b>Systèmes d'alerte</b>	Alarmes visuelles, vibratoires, signalétiques adaptées	Handicap auditif
<b>Aides à la communication</b>	Dispositifs de synthèse vocale, tableaux de communication	Handicap auditif, troubles du langage
<b>Véhicules adaptés</b>	Aménagements spécifiques pour déplacements professionnels	Handicap moteur nécessitant mobilité

L'employeur doit démontrer que l'équipement sollicité est **strictement nécessaire** à l'exercice des fonctions du salarié. L'aide est accordée uniquement si l'équipement excède les obligations générales de sécurité et de santé au travail prévues par le titre III du Code du travail, et s'il n'est pas déjà couvert par d'autres dispositifs.

## Modalités pratiques

La demande de financement doit être introduite par **l'employeur** auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). Le dossier complet doit comprendre :

### 1. Documents administratifs :

- Décision de reconnaissance du handicap du salarié (Commission médicale)
- Formulaire de demande d'aide complété
- Justificatif d'identité de l'employeur et du salarié

### 2. Documents techniques :

- Description détaillée de l'équipement ou de l'aménagement sollicité
- Devis ou estimation précise des coûts (au moins 2 devis recommandés)
- Plans techniques si aménagement de locaux

### 3. Documents médicaux :

- Rapport médical du médecin du travail justifiant la nécessité
- Avis ergothérapeutique si disponible
- Attestation du lien entre handicap et besoin d'équipement

L'**ADEM** instruit la demande en collaboration avec le service des salariés handicapés et statue sur la prise en charge **totale ou partielle** des coûts. L'évaluation prend en compte la nature de l'équipement, l'intérêt du maintien dans l'emploi, les ressources de l'entreprise et l'existence d'aides complémentaires.

Les équipements éligibles couvrent un large spectre : adaptations du poste de travail (mobilier ergonomique, éclairage spécialisé), outils informatiques (logiciels de compensation, périphériques adaptés), aménagements des locaux (accès, sanitaires, signalétique), équipements de transport professionnel, et aides techniques spécialisées (appareils auditifs professionnels, loupes électroniques).

## Pratiques et recommandations

Procéder à une **évaluation ergonomique préalable** du poste de travail en collaboration avec le médecin du travail et, si possible, un ergonome. Cette évaluation permet d'identifier précisément les besoins du salarié et d'éviter les investissements inadaptés.

Consulter systématiquement le **salarié concerné** lors de la définition des équipements nécessaires. Le salarié connaît le mieux ses besoins spécifiques et peut identifier des solutions pratiques. Associer également le délégué du personnel conformément à l'obligation de dialogue social.

**Documenter rigoureusement** chaque étape : demande initiale, échanges avec l'ADEM, décisions prises, devis obtenus, équipements installés, coûts engagés. Cette traçabilité protège l'employeur en cas de contrôle ITM ou de contentieux et facilite les demandes de renouvellement.

Solliciter l'expertise de l'ADEM et du service des salariés handicapés dès le début du projet. Ces organismes peuvent conseiller sur les équipements les plus adaptés, orienter vers des fournisseurs spécialisés et informer sur les aides financières maximales disponibles.

Prévoir un **suivi régulier** des équipements installés avec le salarié et le médecin du travail. L'état de santé peut évoluer et nécessiter des ajustements. Organiser un point de contrôle 3 mois après installation puis annuellement. Assurer la maintenance et le renouvellement des équipements en temps opportun.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.561-1</u></b>	Définition du salarié handicapé (diminution capacité travail ? 30%) et conditions de reconnaissance du statut
<b>Article <u>L.561-2</u></b>	Procédure de demande de reconnaissance auprès de la Commission médicale
<b>Article <u>L.562-1(4)</u></b>	Formes et contenus des mesures d'aide : participation salaire, frais formation, aménagement postes et accès, frais transport, équipements professionnels adaptés
<b>Article <u>L.562-1(5)</u></b>	Obligation d'aménagement raisonnable pour l'employeur sauf charge disproportionnée
<b>Article <u>L.251-1</u></b>	Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination fondée sur le handicap
<b>Article <u>L.252-3(2)</u></b>	Mesures visant à créer ou maintenir dispositions pour favoriser insertion des personnes handicapées
<b>Loi 12 septembre 2003</b>	Cadre général relatif aux personnes handicapées au Luxembourg
<b>RGD 7 octobre 2004</b>	Règlement grand-ducal portant exécution de la loi de 2003, notamment article 26 sur les aides financières
<b>Règlement UE 2016/679</b>	RGPD - Protection des données personnelles lors du traitement des dossiers médicaux

L'absence de démarche proactive en matière d'adaptation du poste peut engager la responsabilité de l'employeur en cas de contrôle ITM ou de contentieux prud'homal. La documentation complète de chaque étape et la confidentialité des données médicales sont essentielles pour la conformité légale.

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.