

Un travailleur handicapé a-t-il droit à un accompagnement spécialisé à l'embauche ?

Réponse courte

Un travailleur handicapé reconnu officiellement par la **Commission médicale de l'ADEM** a droit à un accompagnement spécialisé à l'embauche au Luxembourg. Cet accompagnement comprend un suivi individualisé assuré par des conseillers du **Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)**, l'analyse des besoins d'adaptation du poste, la proposition de mesures d'aménagement raisonnable et l'information sur les aides financières disponibles.

L'accès à cet accompagnement est conditionné par la détention d'une décision de reconnaissance du statut de travailleur handicapé en cours de validité. L'employeur doit collaborer activement avec l'**ADEM** et le salarié pour mettre en œuvre les mesures recommandées. Il peut bénéficier d'une **participation de l'État au salaire** comprise entre 30% et 100%, ainsi que d'une prise en charge des frais d'adaptation du poste.

L'absence d'accompagnement, malgré une demande formalisée, peut constituer une discrimination prohibée et entraîner des sanctions administratives. La **Commission d'orientation et de reclassement professionnel** décide des mesures spécifiques à mettre en œuvre pour favoriser l'intégration professionnelle.

Définition

Le travailleur handicapé, au sens du droit luxembourgeois, est une personne reconnue comme telle par la **Commission médicale** instituée auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (**ADEM**), en application de l'article L.561-1 du Code du travail. Cette reconnaissance nécessite une diminution de la capacité de travail d'au moins **30%** résultant d'un accident de travail, d'événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique.

Le statut de travailleur handicapé ouvre droit à des mesures spécifiques visant à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi, notamment lors de l'embauche. L'accompagnement spécialisé désigne l'ensemble des interventions personnalisées assurées par l'**ADEM** et ses partenaires pour favoriser l'intégration professionnelle en milieu ordinaire ou en atelier protégé.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il solliciter l'accompagnement spécialisé ?

L'employeur peut solliciter cet accompagnement en contactant le Service handicap et reclassement professionnel (SHRP) dès la phase de recrutement ou immédiatement après l'embauche. La demande d'accompagnement et d'aides financières doit être introduite auprès de la direction de l'ADEM, qui statue sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

Qu'est-ce que l'accompagnement spécialisé à l'embauche pour les travailleurs handicapés au Luxembourg ?

L'accompagnement spécialisé à l'embauche est un dispositif qui comprend un suivi individualisé assuré par des conseillers du Service handicap et reclassement professionnel (SHRP), l'analyse des besoins d'adaptation du poste, la proposition de mesures d'aménagement raisonnable et l'information sur les aides financières disponibles. Il vise à faciliter l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés reconnus officiellement par la Commission médicale de l'ADEM.

Quelles aides financières l'employeur peut-il obtenir pour l'embauche d'un travailleur handicapé ?

L'employeur peut bénéficier d'une participation de l'État au salaire comprise entre 30% et 100% du salaire brut plus les charges patronales, d'une prise en charge totale ou partielle des frais d'adaptation du poste, du remboursement des frais de formation à 100%, et du remboursement de 6 jours de congés supplémentaires par an.

Qui peut bénéficier d'un accompagnement spécialisé à l'embauche ?

Pour bénéficier de cet accompagnement, le travailleur doit disposer d'une décision officielle de reconnaissance du statut de travailleur handicapé délivrée par la Commission médicale de l'ADEM, avec une diminution de la capacité de travail d'au moins 30%. Cette reconnaissance doit être en cours de validité au moment de l'embauche.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier d'un accompagnement spécialisé à l'embauche, le salarié doit disposer d'une décision officielle de reconnaissance du statut de travailleur handicapé délivrée par la **Commission médicale de l'ADEM**. Cette reconnaissance doit être en cours de validité au moment de l'embauche.

L'accompagnement spécialisé est accessible tant aux personnes en recherche d'emploi inscrites à l'ADEM qu'aux salariés recrutés par une entreprise luxembourgeoise. L'employeur peut solliciter cet accompagnement en contactant le **Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)** dès la phase de recrutement ou immédiatement après l'embauche.

| Bénéficiaire | Condition d'accès | Organisme référent |
|--|--|--|
| Demandeur d'emploi handicapé | Inscription à l' <u>ADEM</u> + reconnaissance CM | Service handicap et reclassement professionnel |
| Salarié handicapé en poste | Reconnaissance CM en cours de validité | Service handicap et reclassement professionnel |
| Travailleur indépendant handicapé | Reconnaissance CM + poursuite activité | Commission d'orientation |

Modalités pratiques

L'accompagnement spécialisé à l'embauche se matérialise par l'intervention de **conseillers spécialisés du SHRP**, qui assurent un suivi individualisé du travailleur handicapé et de l'employeur. Ce suivi comprend l'analyse des besoins d'adaptation du poste, la proposition de mesures d'aménagement raisonnable, l'information sur les aides financières disponibles, ainsi que la médiation en cas de difficultés d'intégration.

L'ADEM peut mobiliser des partenaires spécialisés, tels que des ergothérapeutes ou des associations agréées, pour évaluer les conditions de travail et recommander des solutions adaptées. La **Commission d'orientation et de reclassement professionnel** décide des mesures spécifiques d'orientation, de formation, de rééducation ou d'intégration professionnelle.

Aides financières disponibles pour l'employeur

| Type d'aide | Taux/Montant | Base légale |
|---|---|----------------------------|
| Participation au salaire | 30% à 100% du salaire brut + charges patronales | Article <u>L.562-8</u> |
| Prise en charge frais d'adaptation | Totale ou partielle selon évaluation | Article <u>L.562-1</u> (4) |
| Prise en charge frais de formation | 100% pour mesures décidées par <u>ADEM</u> | Article <u>L.562-9</u> |
| Exemption charges sociales | Totale pour engagement au-delà quotas | Article <u>L.562-3</u> (2) |
| Remboursement congés supplémentaires | 6 jours ouvrables/an | Article <u>L.233-4</u> |

L'employeur doit collaborer activement avec l'ADEM et le salarié concerné pour mettre en œuvre les mesures recommandées. La demande d'accompagnement et d'aides financières doit être introduite auprès de la direction de l'ADEM, qui statue sur avis de la Commission d'orientation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'anticiper l'accompagnement spécialisé dès la phase de sélection, en informant les candidats de la possibilité de solliciter l'ADEM et en intégrant les besoins spécifiques dans l'analyse des postes. La **confidentialité du statut de travailleur handicapé** doit être strictement respectée conformément au **RGPD** et aux obligations de protection des données de santé.

L'employeur doit veiller à la sensibilisation de l'équipe d'accueil et à la formation des référents internes sur les enjeux du handicap au travail. La formalisation d'un **plan d'intégration personnalisé**, en concertation avec le salarié et l'ADEM, constitue une bonne pratique pour garantir l'effectivité des mesures d'accompagnement.

Il est conseillé de documenter l'ensemble des démarches entreprises et de conserver la correspondance avec l'ADEM, afin de justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de contentieux. L'employeur peut également solliciter l'intervention d'un **service d'assistance agréé** pour accompagner l'inclusion du salarié handicapé sur son lieu de travail, conformément aux articles L.553-1 à L.553-4 du Code du travail.

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi (secteur public : 5% de l'effectif ; secteur privé : taux progressifs selon l'effectif) doivent déclarer à l'ADEM les postes vacants réservés aux salariés handicapés au moins **3 jours avant toute autre publication**. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur du secteur privé à une **taxe de compensation** équivalant à 50% du salaire social minimum mensuel par salarié handicapé non embauché.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Article <u>L.561-1</u> | Définition de la qualité de salarié handicapé (diminution capacité de travail ? 30%) |
| Article <u>L.561-2</u> et <u>L.561-3</u> | Procédure de reconnaissance par la Commission médicale |
| Article <u>L.562-1</u> | Mesures d'orientation, formation, rééducation et intégration professionnelle décidées par l' <u>ADEM</u> |
| Article <u>L.562-3</u> | Obligation d'emploi (5% secteur public, taux progressifs secteur privé selon effectif) |
| Article <u>L.562-4</u> | Déclaration des postes vacants à l' <u>ADEM</u> et assignation en collaboration avec SHRP |
| Article <u>L.562-5</u> | Taxe de compensation (50% SSM mensuel) en cas de refus d'embauche |
| Article <u>L.562-8</u> | Participation de l'État au salaire (30% à 100% du salaire + charges patronales) |
| Article <u>L.562-9</u> | Prise en charge par l'État des frais de mesures d'orientation, formation et rééducation |
| Article <u>L.233-4</u> | Congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an pour travailleurs handicapés |
| Article <u>L.553-1</u> à <u>L.553-4</u> | Assistance sur le lieu de travail par des assistants ou services agréés |
| Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 | Modalités d'exécution des mesures en faveur des personnes handicapées |
| Loi modifiée du 12 septembre 2003 | Cadre général relatif aux personnes handicapées |

L'absence de mise en place d'un accompagnement spécialisé à l'embauche d'un travailleur handicapé, en dépit d'une demande formalisée, peut constituer une discrimination prohibée et exposer l'employeur à des sanctions administratives. Il est impératif de documenter chaque étape du processus et de solliciter l'avis de l'ADEM en cas de doute sur l'adaptation du poste ou les mesures à mettre en œuvre.

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.