

L'employeur peut-il bénéficier d'une assistance à l'inclusion pour un salarié en situation de handicap ?

Réponse courte

Oui, l'employeur du secteur privé qui occupe ou envisage d'occuper un **salarié handicapé reconnu par la Commission médicale de l'ADEM** peut bénéficier d'un **accompagnement par un assistant à l'inclusion**. Ce dispositif permet de faciliter l'intégration professionnelle et l'adaptation du salarié à son poste de travail.

L'assistance est **entièrement prise en charge par le Fonds pour l'emploi**, sur décision de l'ADEM. La durée de l'accompagnement varie selon la durée du contrat : jusqu'à 150 heures pour un contrat de 12-18 mois, 225 heures pour 18-24 mois, et **300 heures pour un contrat d'au moins 24 mois**.

L'**assistant à l'inclusion** est choisi conjointement par l'employeur et le salarié parmi une liste d'assistants agréés publiée au Journal officiel. Cette mesure s'inscrit dans le cadre des **aménagements raisonnables** que l'employeur doit mettre en œuvre pour garantir l'égalité de traitement des personnes handicapées.

Définition

L'**assistance à l'inclusion** désigne un dispositif d'accompagnement professionnel permettant de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap. Un **assistant à l'inclusion** intervient auprès de l'employeur et du salarié pour adapter les conditions de travail, faciliter la communication et assurer la bonne compréhension des tâches professionnelles.

L'assistant peut être une **personne physique** (coach, formateur spécialisé, interprète en langue des signes, etc.) ou un **service d'assistance** spécialisé dans l'accompagnement des personnes handicapées. Son intervention vise à compenser les limitations fonctionnelles liées au handicap et à favoriser l'autonomie progressive du salarié.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre des **mesures d'aménagement raisonnable** prévues par la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH), ratifiée par le Luxembourg en 2011.

Questions fréquentes

Combien d'heures d'assistance à l'inclusion peut-on obtenir ?

Le volume d'heures varie selon la durée du contrat : maximum 150 heures pour un contrat de 12 à moins de 18 mois, 225 heures pour 18 à moins de 24 mois, et 300 heures pour un contrat d'au moins 24 mois. L'assistance est entièrement gratuite pour l'employeur.

Comment choisir un assistant à l'inclusion et quelle est la procédure ?

L'assistant à l'inclusion doit être choisi conjointement par l'employeur et le salarié parmi une liste d'assistants agréés publiée au Journal officiel. La demande est introduite auprès de l'ADEM qui évalue la pertinence de la mesure et accorde le financement par le Fonds pour l'emploi.

Qu'est-ce que l'assistance à l'inclusion pour un salarié handicapé au Luxembourg ?

L'assistance à l'inclusion est un dispositif d'accompagnement professionnel qui permet de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap. Un assistant à l'inclusion intervient auprès de l'employeur et du salarié pour adapter les conditions de travail, faciliter la communication et assurer la bonne compréhension des tâches professionnelles.

Qui peut bénéficier de l'assistance à l'inclusion et quelles sont les conditions ?

L'employeur du secteur privé peut bénéficier de cette assistance pour un salarié ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé par la Commission médicale de l'ADEM ou bénéficiant d'une décision de reclassement professionnel externe. Le contrat de travail doit être d'au moins 12 mois et l'assistance est entièrement prise en charge par le Fonds pour l'emploi.

Conditions d'exercice

| Condition | Critère d'éligibilité |
|--------------------------|--|
| Statut du salarié | Reconnaissance qualité de salarié handicapé par Commission médicale <u>ADEM</u> OU statut de salarié en reclassement externe |
| Secteur | Employeur du secteur privé |
| Type de contrat | Contrat de travail (CDI ou CDD) OU mesure <u>ADEM</u> en faveur de l'emploi |
| Durée minimale | Au moins 12 mois |
| Financement | Prise en charge totale par Fonds pour l'emploi (pas de coût employeur) |

Le salarié doit avoir obtenu la **reconnaissance de la qualité de salarié handicapé** par la Commission médicale instituée auprès de l'ADEM, ou bénéficier d'une **décision de reclassement professionnel externe** établie par le médecin du travail compétent.

L'employeur peut solliciter cette assistance **avant l'embauche** (dans le cadre du processus de recrutement) ou **après l'embauche** pour faciliter l'adaptation du salarié à son poste de travail. La demande est introduite auprès de l'ADEM qui évalue la pertinence de la mesure.

Le **choix de l'assistant ou du service d'assistance** doit être effectué **conjointement** par l'employeur et le salarié parmi les assistants agréés répertoriés sur la liste officielle publiée au Journal officiel du Luxembourg, classés par domaine d'expertise.

Modalités pratiques

| Durée du contrat/mesure | Volume d'heures d'assistance | Base légale |
|-------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| 12 à moins de 18 mois | Maximum 150 heures | Loi du 12 sept. 2003, art. 10 |
| 18 à moins de 24 mois | Maximum 225 heures | Loi du 12 sept. 2003, art. 10 |
| 24 mois et plus | Maximum 300 heures | Loi du 12 sept. 2003, art. 10 |

Procédure de demande :

1. **Vérification du statut** : S'assurer que le salarié dispose de la reconnaissance ADEM (qualité de salarié handicapé ou reclassement externe)
2. **Contact ADEM** : Contacter le Service Handicap et Reclassement professionnel de l'ADEM
3. **Dépôt de la demande** : Introduction formelle de la demande d'assistance à l'inclusion
4. **Évaluation ADEM** : L'ADEM traite, évalue et statue sur la demande
5. **Sélection conjointe** : Choix de l'assistant/service parmi la liste officielle d'assistants agréés
6. **Décision de prise en charge** : Accord de l'ADEM pour financement par Fonds pour l'emploi
7. **Mise en œuvre** : Démarrage de l'accompagnement selon modalités définies

Prise en charge financière : L'assistance à l'inclusion est **entièrement gratuite** pour l'employeur. Le Fonds pour l'emploi prend en charge l'intégralité des prestations de l'assistant ou du service d'assistance agréé. L'employeur n'a aucun frais à avancer ni à supporter.

Rôle de l'ADEM : L'ADEM accompagne l'employeur et le salarié dans leurs démarches administratives, assure la coordination entre les parties et s'occupe de la prise en charge financière des prestations. Un conseiller professionnel du Service Handicap et Reclassement (SSH) assure le suivi.

Confidentialité : L'employeur doit garantir la confidentialité des informations relatives au handicap du salarié, conformément à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des données à caractère personnel. Seul le salarié peut divulguer volontairement son statut.

Pratiques et recommandations

Anticiper la demande d'assistance à l'inclusion **dès le processus de recrutement** permet d'optimiser l'intégration du salarié handicapé. L'employeur peut solliciter l'ADEM avant la signature du contrat de travail pour préparer les conditions d'accueil.

Former les **managers et collègues** à la présence de l'assistant à l'inclusion favorise l'acceptation du dispositif et prévient toute stigmatisation. L'assistant n'est pas un superviseur mais un facilitateur temporaire visant l'autonomisation progressive du salarié.

Définir des **objectifs d'autonomie** progressifs avec l'assistant permet de mesurer l'évolution du salarié et d'ajuster l'accompagnement. L'objectif final est que le salarié puisse exercer ses fonctions de manière autonome, l'assistance étant temporaire par nature.

Maintenir une **communication régulière** entre l'employeur, le salarié, l'assistant et l'ADEM assure la cohérence de l'accompagnement et permet d'identifier rapidement d'éventuelles difficultés à résoudre.

Combiner l'assistance à l'inclusion avec d'autres **aides ADEM** disponibles (participation au salaire, aménagement du poste de travail, prise en charge des frais de formation) maximise les chances de succès de l'intégration professionnelle.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|--|
| Loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées | Cadre général de protection et d'intégration professionnelle |
| Article 10 de la loi du 12 septembre 2003 | Mesures d'aide à l'emploi (assistance, aménagement, aides financières) |
| Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 | Modalités d'exécution des mesures d'aide <u>ADEM</u> pour salariés handicapés |
| Liste officielle des assistants agréés (Journal officiel) | Répertoire des assistants/services d'assistance par domaine d'expertise |
| Article <u>L.312-1</u> du Code du travail | Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur |
| Article <u>L.251-1</u> du Code du travail | Égalité de traitement et interdiction de discrimination fondée sur le handicap |
| Article <u>L.252-3</u> du Code du travail | Aménagements raisonnables pour personnes handicapées (non-discrimination) |
| Loi du 1er août 2018 | Protection des données à caractère personnel (confidentialité) |
| Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées (2006) | Ratifiée par Luxembourg en 2011 - Aménagement raisonnable et accessibilité |

L'assistance à l'inclusion est un droit pour l'employeur qui occupe un salarié handicapé reconnu, entièrement financé par le Fonds pour l'emploi. Le refus d'aménagement raisonnable constitue une discrimination fondée sur le handicap et peut entraîner la nullité du licenciement.

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.