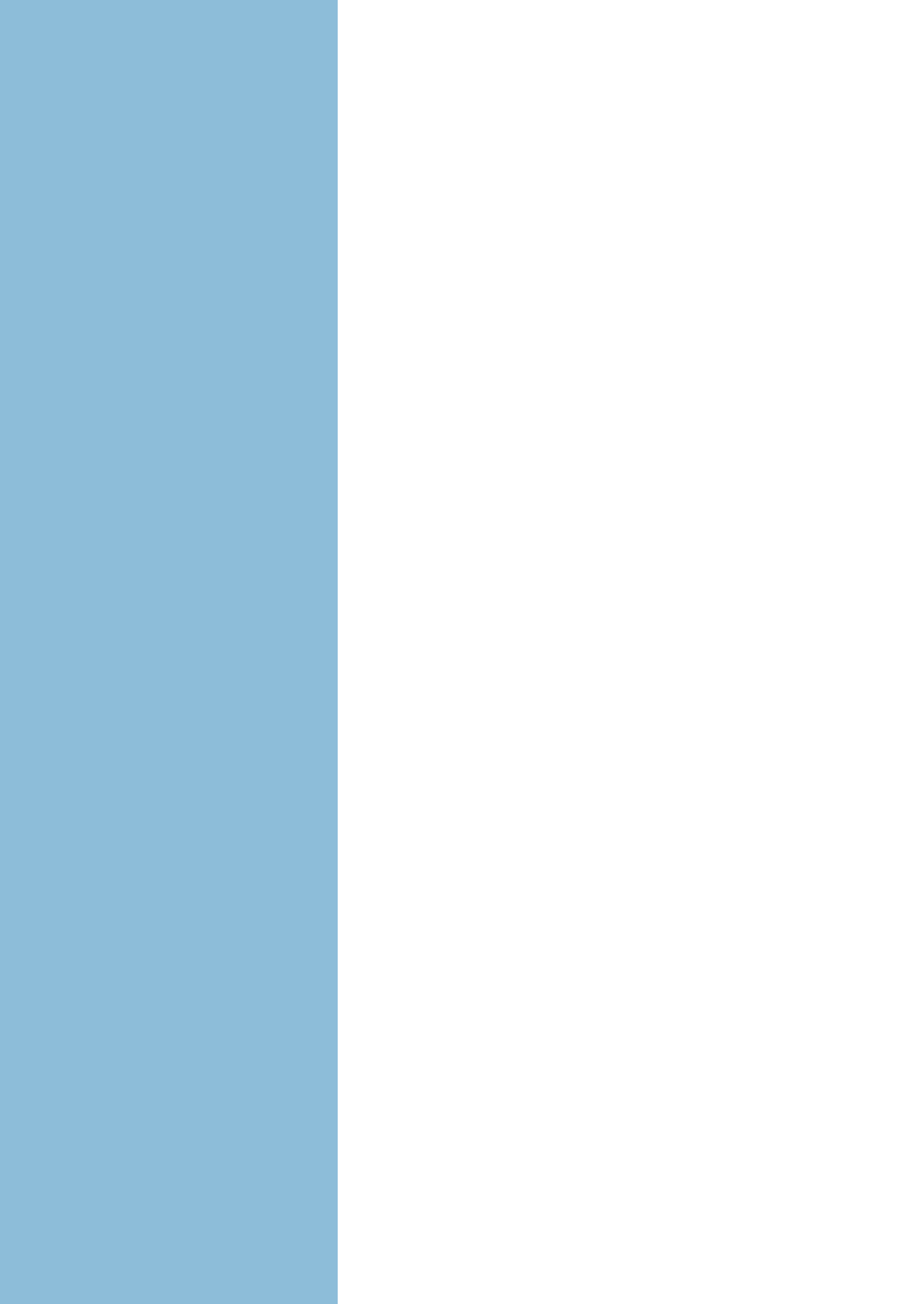


(HANDI) cap'emploi

GUIDE PRATIQUE DU HANDICAP EN ENTREPRISE







GUIDE PRATIQUE DU HANDICAP EN ENTREPRISE



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'Intégration
et à la Grande Région



FONDS
SOCIAL
EUROPÉEN
LUXEMBOURG



Avec le soutien du
Fonds social européen

SOM
MAI
RE

> > >

1. POURQUOI VOUS ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE HANDI-ACCUEILLANTE ?	09
2. LE HANDICAP, DE QUOI PARLE-T-ON ?	13
Qu'est-ce que le « handicap » ?	13
Plusieurs typologies du handicap	14
3. LE HANDICAP DANS LE MONDE DU TRAVAIL AU LUXEMBOURG	19
Les acteurs au service du handicap au Luxembourg	19
Chiffres et statistiques	21
4. QUEL EST LE CADRE LÉGAL DU HANDICAP AU LUXEMBOURG ?	27
Une convention de l'ONU, cadre de l'action luxembourgeoise	29
L'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination	29
Les « quotas »	30
5. LE « SALARIÉ HANDICAPÉ »	35
La procédure de reconnaissance du statut de salarié handicapé	36
Comment recruter un salarié handicapé	38
Mesures de soutien à l'embauche d'un salarié handicapé	40
Intégrer un salarié handicapé	44
6. LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL	51
La procédure de reclassement	52
Mesures au soutien du maintien au travail	55
7. FAVORISER L'INSERTION DES SALARIÉS HANDICAPÉS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI	61
(Handi)Cap Emploi	61
Stage de professionnalisation (SP)	62
Contrat de réinsertion-emploi (CRE)	63
Les partenariats avec les ateliers protégés	64
L'emploi assisté : « Job coaching » et « Job carving »	65
La Charte commune de l'OGBL, le LCGB, l'UEL et l'INDR	67
8. CONFRONTÉS AU HANDICAP : QUELQUES CONSEILS	69
9. POUR ALLER PLUS LOIN	77
Détails sur les différents types de handicap	77
Le cadre légal européen	85
10. CONTACTS UTILES	87
11. GLOSSAIRE	94

EDI TO RIAL > > >

Avoir un travail est une nécessité. Non seulement du point de vue financier mais aussi en ce qui concerne l'inclusion sociale. Souvent une intégration réussie au marché de travail est un premier pas vers une participation plus active au sein de la société, un premier pas vers une vie plus épanouie du salarié handicapé.

10 à 15 % des personnes vivent avec un handicap. Ces dernières années, nous avons pu assister à un changement de paradigmes : nous sommes passés d'une perception des personnes en situation de handicap comme des personnes ayant besoin d'aide et de protection vers une perception en tant que membres actifs de la société, dignes des mêmes chances que cha-

cun d'entre nous. Dans le domaine du travail, les personnes en situation de handicap sont désormais perçues comme des personnes pouvant apporter une réelle plus-value économique et sociale à une entreprise.

Dans ce même ordre d'idées, la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées prévoit que „les personnes en situation de handicap doivent pouvoir vivre de manière indépendante. Elles doivent ainsi pouvoir décider librement de leur vie“. L'objectif est la pleine jouissance des droits humains fondamentaux par les personnes handicapées et leur participation active à la vie sociétale. Or, pour que les prédites dispositions de la CRDPH ne restent pas qu'un vœu pieux, les personnes en situation de handicap doivent avoir la possibilité d'exercer une activité professionnelle qui correspond à leurs aptitudes et qui leur permet d'accéder à leur indépendance économique et leur intégration sociale.

De nombreuses initiatives ont été lancées par le Gouvernement luxembourgeois pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées et beaucoup d'entre elles méritent d'être portées à la connaissance du public pour, d'un côté informer sur les mesures et avantages qui existent dans ce domaine et

qui sont encore trop peu connus et de l'autre côté, démystifier le handicap. Pour y remédier, il faut multiplier les campagnes et actions d'information et de sensibilisation. Le présent guide en est un excellent exemple et j'espère qu'il amènera de nombreux employeurs à embaucher des salariés handicapés.

En effet, le handicap est pour de nombreuses personnes un sujet tabou car il déclenche trop souvent un phénomène de peur et de préjugés alors que le handicap se révèle souvent être une plus-value, notamment pour les entreprises. Le recrutement d'une personne en situation de handicap peut être source d'innovation et de créativité et s'inscrit dans un contexte de valorisation de la richesse de la diversité dans l'entreprise.

J'encourage vivement les entreprises à s'engager dans une démarche proactive de gestion de la diversité en tenant également compte du handicap, afin de réduire, voire éliminer les barrières qui peuvent encore exister à l'inclusion d'une personne vulnérable sur le marché du travail ordinaire.

Corinne Cahen,

Ministre de la Famille et de l'Intégration



1

POURQUOI VOUS ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE HANDI-ACCUEILLANTE ?

Le rôle d'un employeur, qu'il soit privé ou public, est aussi d'encourager et de soutenir les droits fondamentaux des personnes, telles que les personnes en situation d'handicap qui, pour des raisons variées, ont été exclues du marché du travail. Leur inclusion dans le monde du travail est motivée par les principes d'égalité, de respect et de pluralisme.

Le handicap est une question de droits de l'Homme : le droit à l'accessibilité, le droit à l'éducation, le droit de faire ses choix de vie, le droit de participer pleinement à la vie sociale dans sa communauté, et évidemment le droit au travail. L'employeur est un acteur sociétal de la mise en œuvre de ces droits. Il ne peut y avoir d'emploi de personnes en situation de handicap sans employeur.

Lorsqu'un employeur souhaite embaucher une personne reconnue en situation de handicap, il fait face à certaines questions liées aux modalités de recrutement et de gestion des ressources humaines. Il n'est en effet pas habilité à se prononcer sur le handicap de la personne (cf. chapitre « les modalités de la reconnaissance du salarié handicapé »). Cependant, il doit exprimer ses besoins de recrutement et évaluer les compétences des candidats, leur savoir-faire et leur savoir-être, qu'ils soient ou non en situation de handicap.

Quotidiennement, des employeurs du monde entier mettent en avant leurs bonnes pratiques en termes d'embauche de personnes en situation de handicap. Ces pratiques aident ainsi

¹ - http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_183673/lang-en/index.htm

l'entreprise à améliorer son engagement sociétal par sa capacité d'innovation, la cohérence avec ses politiques diversité, une connaissance et une meilleure compréhension de ses marchés, une baisse du turn-over ou de l'absentéisme, un dialogue social apaisé, etc. Vous pouvez vous reporter aux travaux de l'OIT (Organisation internationale du travail) pour retrouver des exemples¹.

Voici cinq raisons de recruter des personnes en situation de handicap :

- 1** C'est un geste concret de **lutte contre les discriminations et l'exclusion**, car personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement du seul fait de sa situation de handicap. Reconnaître les capacités des personnes en situation de handicap à travailler comme tout à chacun, est le signe d'une **gestion respectueuse et intelligente de la diversité** au sein d'une entreprise. Embaucher une personne en situation de handicap contribue à faire évoluer les mentalités et à rejeter les idées reçues en matière de handicap.
- 2** Vous pouvez ainsi élargir votre vivier de candidats. Les exigences du marché sont telles aujourd'hui qu'il ne serait pas judicieux de se priver d'une part non-négligeable du marché de l'emploi. Si l'employeur ne ferme à priori pas ses recrutements aux personnes en situation de handicap, il recherche parfois des profils trop standardisés pour qu'ils puissent répondre aux exigences du processus de recrutement. En ouvrant ceux-ci aux personnes en situation de handicap, les entreprises **élargissent l'éventail de candidatures**.
- 3** Recruter une personne en situation de handicap répond également à l'**obligation légale** qui fixe le taux d'emploi de salariés handicapés dans les entreprises et dans les institutions publiques. De plus, une organisation qui embauche des personnes en situation de handicap peut **bénéficier de subventions** de l'État, qui reconnaît et soutient la démarche effectuée par l'employeur.

4 Embaucher un salarié handicapé permet de reconsidérer l'organisation avec un **regard neuf**, parce que cela met à l'épreuve la capacité d'une entreprise à accueillir une personne en situation de handicap dans ses effectifs, **interroge l'organisation et les conditions de travail**, la formation de ses collaborateurs, l'ergonomie des postes, ainsi que les processus de recrutement, d'évaluation mais également de production.

5 Des études confirment que les **salariés handicapés sont perçus positivement par leurs employeurs**. Plus consciencieux, volontaires, motivés dans leur travail et munis d'une **forte capacité d'adaptation**, les personnes en situation de handicap ont une bonne connaissance de leurs compétences, mais aussi de leurs limites.



2

LE HANDICAP, DE QUOI PARLE-T-ON?

QU'EST-CE QUE LE « HANDICAP » ?

Le terme « handicap » provient du terme anglais « hand in cap », qui signifie littéralement « main dans le chapeau ». Cette expression désignait, au 16ème siècle en Grande Bretagne, un troc de biens entre deux personnes qui reposait sur la constatation d'une évaluation inégale d'objets personnels différents. Au fur et à mesure, le mot a commencé à décrire une situation d'inégalité, négative et défavorisée. Il s'est progressivement transformé en mot applicable à plusieurs domaines, notamment celui du sport.

Le terme s'est renforcé après la Seconde Guerre Mondiale lorsque les États ont commencé à créer des mesures de soutien aux personnes en situation de handicap permettant l'émergence des premières associations de défense des droits des personnes en situation de handicap.

Selon l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), un handicap est « le résultat d'une interaction entre les déficiences physiques, sensorielles, mentales ou psychiques entraînant des incapacités plus ou moins importantes, qui sont renforcées en raison d'un environnement inadapté ou inaccessible ».

2 - http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_fr.pdf?ua=1

Il existe différentes définitions du « handicap » qui ont progressé jusqu'à l'acceptation que « le handicap n'est pas la seule limitation d'une personne, mais qu'il peut être considéré comme le résultat de l'incapacité de l'environnement à s'adapter aux besoins d'une personne ».

Retenons que « **handicap** » n'est pas synonyme de maladie. Si la maladie est diagnostiquée par le corps médical, le handicap, quant à lui, est une situation résultant de l'interaction des capacités, des possibilités d'agir et de penser d'une personne dans un environnement donné.

PLUSIEURS TYPOLOGIES DU HANDICAP

Reconnaître les typologies de handicap c'est avoir la possibilité de mieux organiser l'inclusion et l'accompagnement, voire la prise en charge des personnes en situation de handicap. Ces typologies permettent de distinguer les différents handicaps en théorie. Or les situations rencontrées dans la vie courante sont encore plus diversifiées.

Un handicap n'est pas plus excluant qu'un autre : une personne en situation de handicap peut être malvoyante et se déplacer en fauteuil roulant (« le pluri handicap »). En effet, plusieurs situations de handicap peuvent coexister pour une même personne, voire se succéder. Ainsi, une personne malentendante va voir sa situation de handicap évoluer selon son appareillage, les progrès des nouvelles technologies dont elle pourra bénéficier ou encore les dispositifs d'aides mis en place dans son emploi.

Enfin, si seulement 15% des personnes en situation de handicap le sont depuis leur naissance, 85% le sont suite à un accident de la vie ou à une maladie invalidante à l'âge adulte².

Ces personnes ont pu développer des compétences sur le marché du travail ou avoir une expérience professionnelle dans

le passé. Il est indispensable d'en tenir compte lorsqu'on aborde la question de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il n'existe pas de classification arrêtée et unanime sur les différents types de handicaps. Cependant, il est en général convenu de distinguer 9 catégories :



Handicap **PHYSIQUE / MOTEUR** :

ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité.



Handicap **AUDITIF** :

dégradation ou perte des capacités auditives (différents niveaux possibles) et difficulté potentielle à communiquer oralement.



Handicap **INTELLECTUEL / MENTAL** :

limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, de la connaissance et de la cognition.



Handicap **COGNITIF** :

perturbation du développement des fonctions cognitives, comme des troubles de la mémoire, de l'attention, des fonctions exécutives ou du langage.



Handicap **PSYCHIQUE** :

conséquence de troubles relationnels de l'individu vis-à-vis de lui-même et de son entourage.



Handicap **VISUEL** :

dégradation ou perte des capacités visuelles (différents niveaux possibles).



Handicap dû à une **MALADIE INVALIDANTE** :

résultat d'une maladie, qui peut être momentanée, permanente ou évolutive.



Handicap **DU LANGAGE ET DE LA COMMUNICATION** :

incapacité ou problèmes à s'exprimer oralement et/ou à faire usage du langage.



Pluri **HANDICAP** :

association de déficiences motrices et/ou sensorielles de même degré ne permettant pas de déceler l'une plutôt que l'autre en déficience principale.

Pour plus d'informations sur les différents types de handicap, veuillez consulter le chapitre « Pour aller plus loin : détails sur les différents types de handicap ».

EN BREF

- > Il existe différentes définitions du « handicap », qui ont progressé jusqu'à l'acceptation que « le handicap n'est pas la seule limitation d'une personne, mais qu'il peut être considéré comme le résultat de l'incapacité de l'environnement à s'adapter aux besoins d'une personne ».
- > Handicap n'est pas synonyme de maladie.
- > Cependant, beaucoup de handicaps sont la conséquence de maladies.
- > 15% des personnes handicapées le sont depuis leur naissance, 85% le sont suite à un accident de la vie ou à une maladie invalidante.
- > En ce qui concerne les catégories de handicap, il n'y a pas de classification unanime. Cependant, il est en général convenu de distinguer 9 catégories :



Handicap physique et moteur



Handicap psychique



Handicap auditif



Handicap visuel



Handicap cognitif



Handicap suite à une maladie invalidante



Handicap intellectuel et mental



Handicap du langage et de la communication



Pluri Handicap



3

LE HANDICAP DANS LE MONDE DU TRAVAIL AU LUXEMBOURG

LES ACTEURS AU SERVICE DU HANDICAP AU LUXEMBOURG

Au Luxembourg, une variété d'acteurs travaillent au service des personnes en situation de handicap. Les employeurs désireux de recruter une personne en situation de handicap ou confrontés à une décision de reclassement interne peuvent se renseigner auprès de plusieurs organisations expertes en la matière.

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



Elle est l'organisme public de référence au Luxembourg pour tout employeur qui souhaite recruter des salariés en situation de handicap ou des salariés à capacité de travail réduite ainsi que pour toute personne en situation de handicap ou en reclassement professionnel. **Le Service handicap et reclassement professionnel** de l'ADEM est chargé des mesures d'orientation, de formation, de placement, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelle des personnes reconnues "salarié handicapé" ou "salarié à capacité de travail réduite".

› L'association Info-Handicap (Centre National d'Information et de Rencontre du Handicap)



Elle fournit des informations générales dans le domaine du handicap et ce à tout demandeur. Info-Handicap édite toute une série de documents et de supports d'information qui sont disponibles sur leur site web et sur simple demande par téléphone ou mail.

› L'association Adapth



Elle offre une expertise unique au Grand-Duché pour assister toute entreprise souhaitant vérifier l'accessibilité de ses locaux. Elle assiste également les professionnels du bâtiment lors de la réalisation de projets de construction ou de rénovation afin qu'ils soient accessibles à tous.

› Les « ateliers protégés »

Il s'agit de services disposant d'un agrément en tant qu'atelier protégé du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, créés et gérés par un organisme à vocation sociale et économique, qui permettent aux salariés handicapés, orientés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel vers le milieu de travail protégé, d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs compétences. Ces structures offrent aux salariés handicapés une activité professionnelle salariée dans une unité économique de production. Elles organisent pour eux des mesures d'insertion professionnelle, d'accompagnement et de suivi pour qu'ils puissent, si possible, dans un deuxième temps accéder à des emplois sur le marché du travail ordinaire.

› Le CET (Centre pour l'égalité de traitement)



Il a la mission de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes, en luttant

contre toute discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions, l'âge et le handicap. Les personnes intéressées peuvent avoir accès à des rapports et des études à propos de la discrimination au Luxembourg, ainsi qu'à toute information concernant les droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir les droits de toute personne discriminée.

3 - http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1505_fr.htm?locale=en

4 - Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

Cette liste d'associations et d'organisations n'est pas exhaustive.

Retrouvez plus d'informations ainsi que les contacts dans le chapitre 10.

CHIFFRES ET STATISTIQUES

Pourcentage de résidents luxembourgeois qui ont des proches atteints d'un handicap

17%

4000

Nombre de personnes résidentes au Luxembourg reconnues « salariés handicapés » ou « salariés handicapés à capacité de travail réduite »

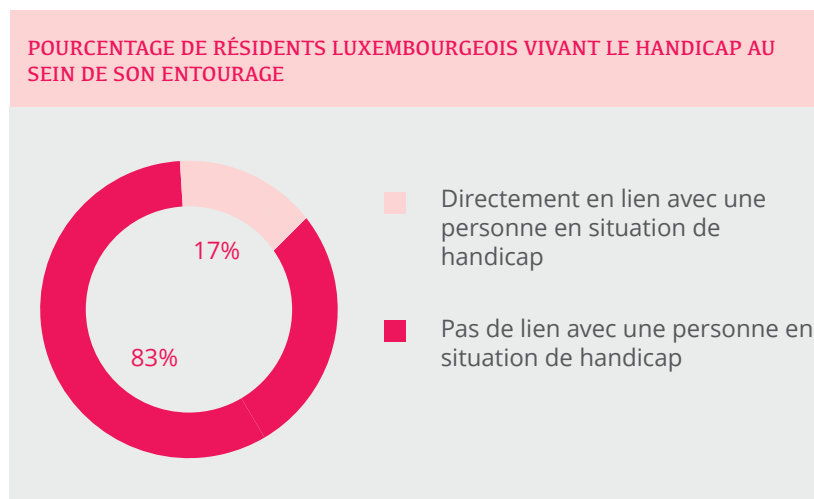
Pourcentage de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM en situation de handicap au Luxembourg

22%

Le handicap, qu'il soit lourd ou léger, touche environ 80 millions de personnes dans l'Union européenne³. Au Luxembourg en 2015, on compte environ 55 000 personnes en situation de handicap⁴, mais ces chiffres manqueraient de fiabilité. Tout d'abord, il existe une pluralité de typologies de handicap, qui ne sont pas clairement définies. Ensuite, les sources d'informations et de statistiques concernant le handicap se basent sur des définitions différentes.

5 - <http://www.coe.int/web/portal/people-with-disabilities>

Même si les données ne sont pas toujours concordantes, tous les acteurs s'accordent à dire que le nombre de personnes en situation de handicap est nettement plus important en réalité.



Environ 17% des résidents luxembourgeois affirment avoir des proches atteints d'un handicap. En Europe, des études démontrent qu'une personne sur dix est directement concernée par le handicap. Dans les pays développés, surtout, où la population âgée est en hausse, la population en situation de handicap est considérable, car plus de la moitié des personnes qui ont plus de 65 ans sont des personnes en situation de handicap⁵.

POUR COMPRENDRE : LES CATÉGORIES ADMINISTRATIVES DE L'ADEM

Dans ce guide, nous nous baserons sur les catégories administratives déterminées par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) suivantes :

- **Salarié handicapé (SH)** : personne bénéficiaire du statut de salarié handicapé présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30 % et qui, en même temps, est reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé.

- **Salarié à capacité de travail réduite (CTR)** : personne bénéficiaire d'une décision de reclassement externe ou interne prise par la Commission mixte de reclassement des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail⁶.

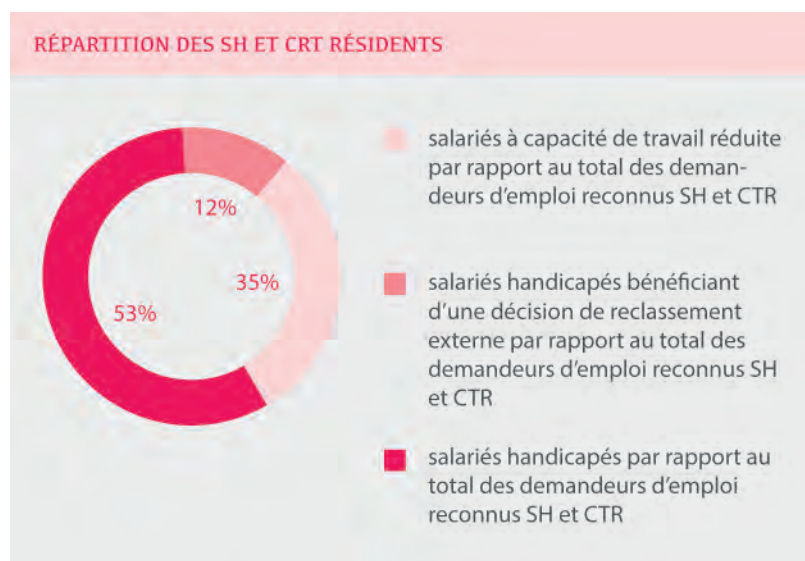
6 - En application des dispositions L.551-1 et suivants du Code du Travail

7 - ADEM, bulletin luxembourgeois de l'emploi, février 2016

8 - Les statistiques, qui suivront se basent sur les SH et CTR résidents au Luxembourg, sans tenir compte des CTR non-résidents

Il existe également des personnes reprises dans les deux catégories, lorsque des demandeurs d'emploi « salariés handicapés » bénéficient d'une décision de reclassement externe.

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS HANDICAPÉS/ SALARIÉS À CAPACITÉ DE TRAVAIL RÉDUITE INSCRITS À L'ADEM



Environ **4000 personnes**⁷ résidentes au Luxembourg sont reconnues « salariés handicapés » ou « salariés handicapés à capacité de travail réduite » au Luxembourg. Parmi les personnes inscrites à l'ADEM en tant que « salariés handicapés à capacité de travail réduite », on trouve aussi 2240 frontaliers⁸, ces derniers ayant droit aux mêmes indemnités que les résidents luxembourgeois.

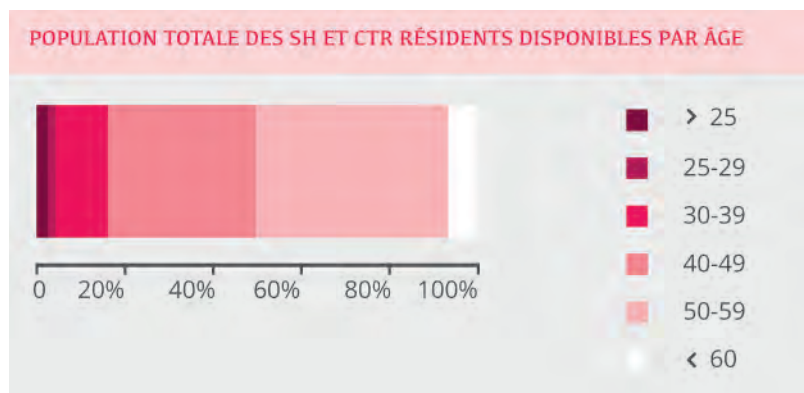
9 - ADEM, Bulletin luxembourgeois de l'emploi, novembre 2015

10 - Au Luxembourg, la scolarité est obligatoire de 4 ans à 16 ans

11 - ADEM, Bulletin luxembourgeois de l'emploi, février 2016

Entre 2010 et 2015, le nombre de « salariés handicapés » reconnus par la Commission médicale varie entre **400 et 500 personnes par an**⁹.

Pour avoir une reconnaissance du statut de salarié handicapé, plusieurs examens médicaux doivent être réalisés. Cependant toutes les demandes de reconnaissance n'aboutissent pas, car la Commission médicale se base sur des standards d'acceptation. Ainsi, environ **30% des demandes sont refusées**.



L'âge des personnes en situation de handicap aptes à travailler est très varié. Selon les chiffres mis à disposition par l'ADEM, 43% des personnes en situation de handicap aptes à travailler ont entre 50 et 59 ans.

Plus de la moitié des demandeurs ayant un statut de salarié handicapé (SH) ou en situation de reclassement externe (CTR) sont des hommes, à savoir 57,5%.

Deux tiers des inscrits ont un niveau de scolarité inférieur, c'est-à-dire ont uniquement effectué l'éducation scolaire obligatoire¹⁰. Un nombre non-négligeable (20,5%) a un niveau de formation moyen supérieur, c'est-à-dire obtenu un diplôme de fin d'études secondaires.

En février 2016, 22% des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM sont des personnes en situation de handicap, soit salariés handicapés soit salariés à capacité de travail réduite¹¹.

EN BREF

- Au Luxembourg, on compte 55 000 personnes en situation de handicap en 2015.
- Plus de la moitié des salariés handicapés et salariés à capacité de travail réduite inscrits à l'ADEM sont des hommes âgés de plus de 40 ans.
- Deux tiers des inscrits ont un niveau de scolarité inférieur, c'est-à-dire ont uniquement effectué l'éducation obligatoire.
- En février 2016, 22% des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM sont des personnes en situation de handicap.



4

QUEL EST LE CADRE LÉGAL DU HANDICAP AU LUXEMBOURG?

Le cadre juridique luxembourgeois a été généré sous l'impulsion de nombreux textes produits par des organisations internationales et nationales : l'ONU, l'Union européenne, la Commission consultative des Droits de l'Homme, le Centre pour l'égalité de traitement et le Médiateur dit Ombudsman.

Le Code du Travail (titre V du livre II et titre VI du livre V) et la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées (et son règlement d'exécution du 7 octobre 2004) sont les textes nationaux de référence.

Au Luxembourg, le Conseil Supérieur des personnes handicapées conseille le Ministère de la Famille et de l'Intégration sur les projets de loi ou règlements liés au handicap. Le Ministère, quant à lui, coordonne la politique nationale à destination des personnes en situation de handicap.

NIVEAU INTERNATIONAL

Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH)

UNION EUROPÉENNE

Traités fondamentaux (première clause explicite de non-discrimination en raison du handicap dans le traité d'Amsterdam (1997))

Charte des droits fondamentaux de l'UE (2000)

art. 21
art. 26

Ratifiée par l'Union européenne en 2006

CRDPH : partie du droit fondamental communautaire

INITIATIVE LÉGISLATIVE COMMUNAUTAIRE

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

INITIATIVE DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

«Stratégie handicap 2010-2020»

LUXEMBOURG

Loi modifiée du 12 septembre 2003 +
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004

Ratifiée au Luxembourg en 2011

Loi modifiée du 28 novembre 2006 sur l'égalité du traitement

Code du travail

Titre VI - Emploi de personnes handicapées
Titre V - Emploi de salariés incapables d'occuper leurs derniers postes de travail

Articles L.241 (principe d'égalité de traitement) et L.251 (principe de non-discrimination) du Code du travail

Plan d'actions national (Valable jusqu'en 2017)

Son implémentation pour le volet Travail incombe au :

- Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
- Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

UNE CONVENTION DE L'ONU, CADRE DE L'ACTION LUXEMBOURGEOISE

Afin de lutter contre la discrimination des personnes en situation de handicap partout dans le monde, l'Assemblée Générale des Nations Unies a adopté à l'unanimité, le 13 décembre 2006, la **Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH)**¹². Elle a été ratifiée par le Grand-Duché de Luxembourg le 26 octobre 2011.

Au Luxembourg, la mise en oeuvre de la Convention se fait, en partie, moyennant un plan d'actions national quinquennal (2012-2017). Il prévoit, entre autres, la mise en place d'un ensemble de mesures visant à contribuer à l'augmentation de l'embauche des personnes en situation de handicap, notamment à travers l'amélioration des possibilités de formation professionnelle, la réalisation de campagnes de sensibilisation auprès des employeurs potentiels, l'utilisation plus dynamique de mesures juridiques pour garantir l'exercice d'un emploi qualifié et l'implémentation ainsi que l'amélioration de mesures de soutien au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap¹³.

L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

La lutte contre la discrimination est énoncée dans les articles L.241 (principe d'égalité de traitement) et L.251 (principe de non-discrimination) du Code du Travail luxembourgeois. Le handicap figure parmi les critères de non-discrimination¹⁴.

La loi modifiée du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement, qui condamne tout sorte de discrimination, s'applique à toutes les personnes, publiques ou privées, physiques ou morales y compris les organismes publics¹⁵. Cette loi s'applique

¹² - Approuvé par le Luxembourg avec la loi du 28 juillet 2011

¹³ - Rapport annuel 2014 ADEM

¹⁴ - Complété par l'article 454 du Code pénal

¹⁵ - <http://www.legi-lux.public.lu/leg/a/archives/2006/0207/2006A3584A.html>

16 - Vous trouverez plus de détails sur ce cadre légal sur le site de la Charte de la Diversité, sur le site de l'Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises et sur le portail du gouvernement www.guichet.lu.

17 - Loi modifiée du 12 septembre 2003, art.10

18 - Intégré dans l'article L.562-3 du Code du Travail

19 - Les institutions étatiques, les communes, tout établissement public et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois

20 - Code du Travail, art. L. 562-3

également aux conditions d'emploi et de travail, à l'affiliation à des syndicats ou d'autres organisations liées à la profession, à la protection sociale (y compris la sécurité sociale et les soins de santé), aux avantages sociaux, à l'éducation et à l'accès aux biens et services (y compris en matière de logement)¹⁶.

LES « QUOTAS »¹⁷

La loi **modifiée du 12 septembre 2003**¹⁸, intégrée dans le Code du Travail, régularise l'embauche d'un salarié handicapé. Cette loi est complétée par le **règlement grand-ducal du 7 octobre 2004** contenant les règles sur la reconnaissance du statut de salarié handicapé. Cette loi affirme une prise de conscience collective au niveau des capacités et du besoin d'indépendance des personnes en situation de handicap, par le biais d'une activité professionnelle.

L'article 10 de la loi modifiée de 2003 contient une disposition instaurant des « **quotas** », outil normatif très commun dans les pays européens, sous réserve que l'ADEM se trouve saisie d'une demande d'emploi émanant d'un salarié handicapé répondant aux compétences recherchées par l'entreprise.

Alors que le **secteur public**¹⁹ est tenu d'employer à temps plein des salariés reconnus comme salariés handicapés à hauteur de **5% de l'effectif total**, les employeurs privés ont l'obligation d'embaucher des salariés handicapés en fonction de la taille de l'organisation²⁰ :

DÉNOMINATION	TAUX D'EMPLOI OBLIGATOIRE DE SALARIÉS HANDICAPÉS
Employeur du secteur privé occupant de 25 à 50 salariés	au moins un salarié handicapé
Employeur du secteur privé occupant de 50 à 300 salariés	2% de l'effectif de ses salariés
Employeur du secteur privé occupant plus de 300 salariés	4% de l'effectif de ses salariés

21 - www.guichet.lu

22 - Code du Travail, art. L.562-5

23 - Code du Travail, art. L.562-3

L'employeur ne respectant pas les dispositions prévues par la loi peut être sanctionné. Il devra verser une taxe de compensation équivalente à 50% du salaire social minimum au Trésor Public. Étant donné que le salaire social minimum mensuel est de 1 922,96 euros²¹, l'employeur défaillant devra payer à l'État 961,48 euros pour chaque mois que cette défaillance perdure et pour chaque salarié handicapé non embauché²². Pour le calcul du nombre de postes à pourvoir, les chiffres atteignant et dépassant la demie sont à arrondir vers le haut, les autres sont à négliger. Il est tenu compte des personnes ayant obtenu la reconnaissance de salarié handicapé et des salariés handicapés déjà en place.

Au cas où l'employeur occuperait un nombre de salariés handicapés supérieur au taux d'emploi prévu par la loi, celui-ci bénéficierait sur demande à l'ADEM de l'**exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale** pour chacun des salariés handicapés qui sont alors prises en charge par le budget de l'État²³.



EN BREF

- Au Luxembourg, c'est le Ministère de la Famille et de l'Intégration qui est responsable de la coordination de la politique nationale pour les personnes en situation de handicap.
- Le Conseil supérieur des personnes handicapées a pour mission de donner son avis au Ministère sur tout projet de loi ou règlement relatif au handicap.
- Le Grand-Duché du Luxembourg a ratifié la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées en 2011. Par cet acte, le Luxembourg s'est engagé à mettre en œuvre un Plan d'actions national qui vise à éliminer tout frein à la reconnaissance et à l'exercice effectif des droits des personnes en situation de handicap. Le 26 septembre 2011, par le dépôt de l'acte de ratification, le Grand-duché a établi son consentement à être lié juridiquement au niveau international par la Convention.
- La mise en œuvre de ce Plan d'actions national incombe au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (MTEESS) en ce qui concerne l'intégration et la réintégration professionnelle des personnes en situation de handicap.
- L'Article 10 de la loi modifiée du 12 septembre 2003 contient une disposition instaurant des « quotas ».
- L'employeur du secteur privé ayant une équipe de moins de 25 salariés, n'est pas concerné par ces quotas.



5

LE SALARIÉ HANDICAPÉ

La reconnaissance du statut de salarié handicapé permet une insertion professionnelle grâce à l'octroi de mesures spécifiques.

La loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées définit le « salarié handicapé » comme toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail de 30% au moins ayant néanmoins une aptitude de travail. Peut donc être reconnue « salarié handicapé » toute personne dont les possibilités d'obtenir ou conserver un emploi sont réduites suite à l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. Cependant, la diminution de la capacité de travail doit être le résultat d'un état médical stable et non seulement dû à une maladie prolongée.

24 - Être considéré « incapable au travail » ne signifie pas que le salarié est incapable d'exercer un travail quelconque, mais qu'il est soit incapable d'exercer son dernier poste de travail, soit a besoin d'aménagements particuliers (p.ex. temps de travail réduit) pour des raisons de santé, d'infirmité ou d'usure, tout en restant capable d'exercer un travail.

25 - <http://www.gui-chet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-maladie-accident/mi-temps-therapeutique/index.html>

Le statut de « salarié handicapé » se distingue de celui de « travailleur incapable au travail »²⁴ ou avec des capacités de travail réduites qui est sujet à une procédure de reclassement, interne ou externe.

Pendant une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, le mi-temps thérapeutique permet au salarié une reprise du travail à temps partiel, sous condition que l'employeur donne son accord à ce que le salarié ne vienne travailler qu'à mi-temps. Cette mesure a une durée limitée, en général d'un an²⁵.

26 - <http://www.gui-chet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/salarie-handicape/statut-salarie-handicape/reconnais-sance-statut-salarie-handicape/>

27 - Code du Travail, art. L.561-3

28 - Code du Travail, art. L.561-6

29 - Code du Travail, art. L. 562-1

30 - Si le salarié handicapé refuse d'occuper un poste qui lui a été assigné, mais qui correspond à ses aptitudes et capacités de travail ou s'il refuse de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par l'ADEM, il perd ses droits à un poste réservé aux salariés handicapés ainsi que le bénéfice du revenu pour personnes gravement handicapées.

LA PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE DU STATUT DE SALARIÉ HANDICAPÉ

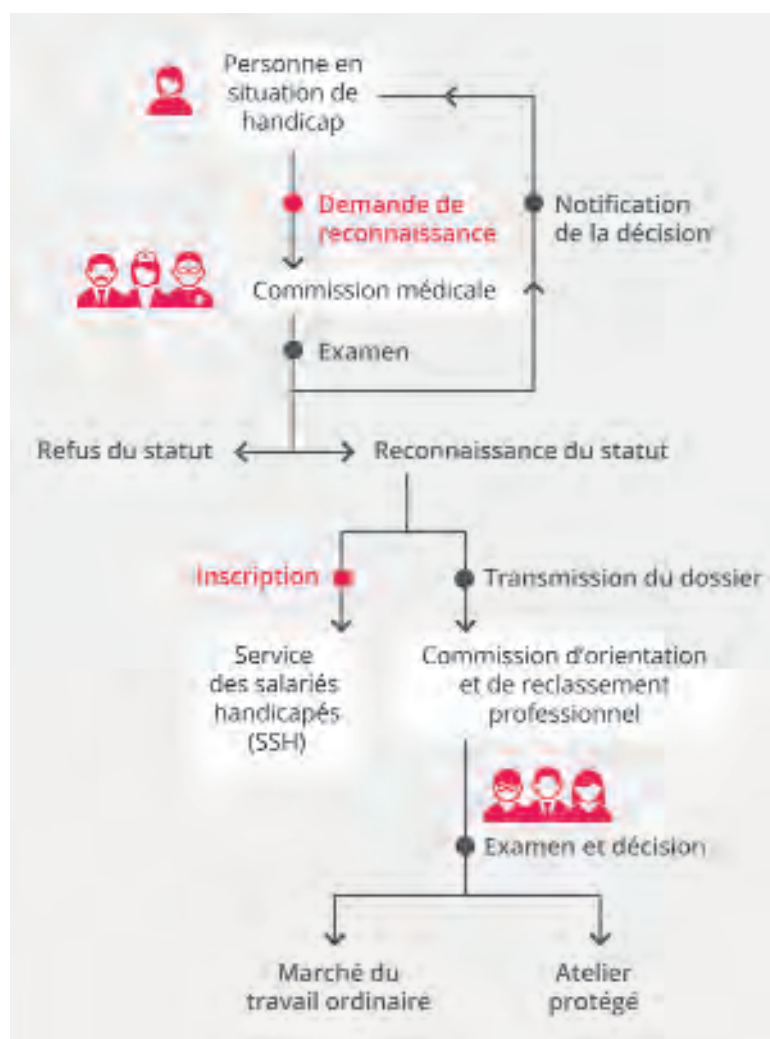
La personne en situation de handicap déclenche la procédure de reconnaissance du statut de « salarié handicapé », en introduisant une demande auprès du secrétariat de la commission médicale de l'ADEM. Elle doit obligatoirement participer à une séance d'informations organisée par le Service des salariés handicapés de l'ADEM, lors de laquelle un formulaire de demande lui sera remis. Ce document doit être accompagné de pièces justificatives donnant des renseignements sur la situation professionnelle et les qualifications, mais aussi sur la diminution de la capacité de travail et l'état de santé²⁶.

La Commission médicale de l'ADEM²⁷ fixe le pourcentage de la diminution de la capacité de travail. La procédure peut durer plusieurs mois. Le taux est évalué par rapport à une personne valide du même âge. Il lui incombe par conséquent de décider de l'octroi ou du refus de la reconnaissance de statut.

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) se prononce ensuite sur l'orientation du salarié handicapé sur le marché du travail ordinaire ou bien vers un atelier protégé par une décision motivée²⁸. La direction de l'ADEM prend finalement une décision sur proposition de la COR quant aux mesures à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelle du candidat guidé vers le marché du travail ordinaire²⁹.

La personne reconnue « salarié handicapé » est automatiquement inscrite à l'ADEM si elle est sans emploi³⁰.

Un collaborateur reconnu « salarié handicapé » dans son pays de résidence autre que le Luxembourg, doit réengager des démarches de reconnaissance au Luxembourg.



³¹ - La rédaction des offres d'emploi est peu encadrée, mais est néanmoins soumise à quelques règles juridiques, parmi lesquelles figure le principe de non-discrimination. L'ADEM ne peut pas diffuser une offre d'emploi qui comporterait une mention discriminatoire ou qui ne respecterait pas le régime juridique des offres d'emploi.

³² - <http://www.adem.public.lu/fr/formulaires/employeurs/places-vacantes/Declaration-emploi-handicape.pdf>

COMMENT RECRUTER UN SALARIÉ HANDICAPÉ ?

➤ Via l'ADEM :

Le recrutement d'une personne en situation de handicap est réglementé par la loi modifiée du 12 septembre 2003 qui prévoit l'implication de l'ADEM et de son Service des salariés handicapés (SSH).

Les employeurs doivent déclarer les emplois à occuper par des personnes handicapées au SSH de l'ADEM qui dispose d'une base de données de candidats ayant le statut de « salarié handicapé ».

Étape 1 : L'employeur qui déclare une **offre d'emploi** à l'ADEM peut être amené à recruter une personne en situation de handicap, sauf s'il indique des contre-indications ou contraintes spécifiques. Il peut également remplir **un formulaire** réservé à l'embauche de personnes en situation de handicap³¹. Ce formulaire est téléchargeable sur www.adem.public.lu³².

Un poste vacant doit être déclaré à l'ADEM au moins trois jours avant toute autre publication.

Étape 2 : Le Service Employeur est chargé d'assigner des candidats ayant le statut de salarié handicapé lorsque les compétences du candidat correspondent au profil recherché. Dans ce cas, une **carte d'assignation est adressée aux deux parties intéressées** : employeur et salarié handicapé, qui incite le candidat à contacter l'employeur.

Étape 3 : L'employeur doit informer l'ADEM de sa prise de décision par rapport au candidat assigné.

Si l'employeur refuse d'embaucher le nombre prescrit de personnes handicapées, une taxe de compensation est à verser au Trésor public aussi longtemps que dure le refus. Par contre, si l'ADEM n'est pas en mesure de trouver un candidat correspondant au profil recherché, l'employeur n'est pas contraint de payer cette taxe de compensation.

³³ - <http://www.adem.public.lu/fr/jobboard/employeur/index.html>

Le JobBoard de l'ADEM permet désormais à l'employeur de réaliser des recherches de candidats de façon anonymisée et proactive. En utilisant le service «Ce candidat m'intéresse», l'ADEM transmettra les coordonnées du candidat en question à l'employeur permettant ainsi la création d'un contact direct³³.

► Via des voies de recrutement classiques :

L'employeur peut également procéder au recrutement de personnes en situation de handicap via les voies de recrutement classique. Dans ce cas, une importance particulière doit être portée à la **rédaction d'offres d'emploi handi-accueillantes** pouvant attirer l'attention de candidats en situation de handicap. Ainsi, la mention d'un aménagement du temps de travail flexible peut intéresser un candidat devant s'absenter régulièrement du travail.

Pensez à rédiger votre offre d'emploi en langage facile à lire et à comprendre afin de la rendre plus accessible, notamment aux personnes présentant un handicap intellectuel, en simplifiant le lexique ou la syntaxe des phrases.

Ces offres d'emploi peuvent également être diffusées dans les réseaux de personnes en situation de handicap, en les transmettant notamment aux institutions expertes dans le domaine ou en contactant des agences ou recruteurs spécialisés dans ce domaine.

Il est possible de bénéficier des mesures de soutien à l'embauche pour un recrutement qui ne passe pas par l'ADEM, pourvu que la personne recrutée ait le statut de « salarié handicapé ».

³⁴ - <http://www.adem.public.lu/fr/employeurs/demandeur-aides-financieres/embaucher-salarie-handicape-ou-reclasse/sh/Prise-en-charge-frais/index.html>

³⁵ - Code du Travail, article L.562-8

³⁶ - Code du Travail, article L.233-4

MESURES DE SOUTIEN À L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ HANDICAPÉ

Le salarié handicapé peut bénéficier d'aides favorisant son insertion professionnelle. Il devrait cependant être embauché avant tout pour ses compétences et son potentiel.

Pour se voir octroyer le **remboursement des frais** liés à l'embauche d'un salarié handicapé, l'employeur doit **prendre contact avec le Service des salariés handicapés de l'ADEM**³⁴.

LE SALAIRE

Puisque l'embauche d'un salarié handicapé peut comporter dans certains cas une perte de rendement pour l'employeur, il peut bénéficier d'une participation salariale. Le niveau de cette participation de l'État dépend notamment de la **perte de rendement du salarié due à la diminution de sa capacité de travail**.

L'État rembourse à l'employeur entre 40% et 100% du salaire brut, y compris la part patronale des cotisations sociales³⁵. Etant donné qu'il peut y avoir une évolution du handicap et/ou une adaptation du salarié handicapé au milieu de travail, ce pourcentage peut être adapté périodiquement par la direction de l'ADEM sur avis de la Commission d'orientation.

En 2014, le SSH a pris en charge 202 participations au salaire de salariés handicapés orientés sur le marché de travail ordinaire.

LE CONGÉ

Selon les dispositions du Code du Travail, le salarié handicapé a droit à 6 jours de congés supplémentaires par an, pris en charge par l'État à travers une indemnité journalière³⁶.

En 2014, le SSH a pris en charge 837 jours de congés supplémentaires.

LES FORMATIONS

37 - Code du Travail, article L.562-9

« Des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration professionnelles, ou des mesures d'initiation ou de stage » peuvent être fixées par la direction de l'ADEM sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel³⁷.

38 - Code du Travail, art. L.562-1

Si le salarié handicapé refuse une formation ou une mesure de rééducation, il perd ses droits à un des postes réservés aux salariés handicapés.

En 2014, le SSH a pris en charge les frais de 185 formations professionnelles.

LES AMÉNAGEMENTS ET LE TRANSPORT

L'accessibilité du lieu de travail est une condition indispensable pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle. Même si la simple suppression d'obstacles infrastructurels ou environnementaux par l'installation d'outils techniques notamment, ne garantissent pas toujours le bien-être sur le lieu de travail d'une personne en situation de handicap, certaines améliorations peuvent être essentielles.

Lors du recrutement d'un salarié handicapé, l'employeur peut être amené à faire des modifications au sein de l'entreprise afin d'adapter le poste de travail. Souvent, peuvent s'y ajouter également des frais concernant le transport, car les personnes en situation de handicap peuvent rencontrer des difficultés à rejoindre leur lieu de travail.

L'État peut intervenir sur différents domaines pour permettre une intégration adaptée du nouveau salarié handicapé. Selon le Code du Travail³⁸, l'État peut participer, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel et après décision de la direction de l'ADEM, à :

- 1 la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement du poste de travail ou de l'accès au travail ;
- 2 le remboursement des équipements professionnels et du matériel didactique spécial pour ces salariés, ainsi que des frais des formateurs ;
- 3 le remboursement des frais de transport

Même si l'État peut prendre en charge ces frais « supplémentaires » liés à l'embauche d'un salarié handicapé, l'employeur ne peut pas négliger son rôle : l'initiative de prendre les mesures appropriées pour permettre à « un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée » lui incombe, à condition, toutefois que ces mesures n'engendrent pas pour l'employeur « une charge disproportionnée ».

La réduction du temps de travail peut constituer une mesure d'aménagement nécessaire, appropriée et raisonnable lorsqu'elle élimine les diverses barrières à l'emploi et permet au salarié handicapé de poursuivre son exercice professionnel : l'employeur est donc tenu de proposer cet aménagement au salarié handicapé.

Quand l'aménagement est-il raisonnable ?

Selon l'article 5 de la directive européenne sur l'égalité de traitement, l'employeur d'une personne en situation de handicap est tenu d'une obligation « d'aménagement raisonnable ». En cas de litige, il incombe à un juge d'apprécier au cas par cas – en se basant sur la taille, les ressources financières et la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide par l'entreprise - si la mesure d'aménagement entraîne une charge disproportionnée pour l'employeur ou pas.

En 2014, le SSH a pris en charge 8 demandes de participation aux frais d'aménagement de postes de travail et d'accès et 2 demandes de participation aux frais de transport de salariés handicapés.

FOCUS : LE CONTRAT DE TRAVAIL

39 - Code du Travail,
art. L.562-6

Le salaire	• Le salaire prévu pour un salarié handicapé « ne peut pas être inférieur à celui qui résulte des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles » à égalité des tâches et des responsabilités et indépendamment du niveau de handicap³⁹. • Le montant du salaire est au moins égal au taux horaire du salaire social minimum pour un salarié non qualifié et multiplié par le nombre d'heures de travail fixées dans le contrat de travail du salarié handicapé. • La fixation du salaire du salarié handicapé intervient indépendamment et sans prise en considération du montant des rentes accidents versées à l'intéressé/e par l'Association d'assurance contre les accidents et/ou l'Office des dommages de guerre.
Les horaires	• La durée de travail est fixée par l'employeur d'un commun accord avec le salarié, puisque le temps de travail peut ainsi être adapté à la nature du handicap du salarié. • Sauf avis contraire du médecin du travail, la législation ne prévoit pas de mesures particulières quant aux plages horaires de travail. • Contrairement aux dispositions d'un contrat de travail dans un atelier protégé, le contrat de travail ordinaire n'inclut pas les dispositions suivantes dans le temps de travail : - La durée du transport journalier ; - La durée des activités socio-pédagogiques et thérapeutiques exercées durant les heures de travail ; - Le temps durant lequel le salarié participe à des stages (non-rémunérés) en entreprise et organisés par l'atelier protégé.
La rupture du contrat	La législation ne prévoit pas de protection spécifique contre le licenciement du « salarié handicapé ». Par contre, il faut tenir compte de la protection contre le licenciement dont bénéficie le salarié en cas de procédure de reclassement.

INTÉGRER UN SALARIÉ HANDICAPÉ

Le recrutement n'est qu'une étape de l'intégration d'une personne en situation de handicap : celle-ci se prépare, s'anticipe et nécessite un accompagnement ciblé et approfondi. Favoriser l'intégration d'un salarié handicapé implique de respecter un certain nombre de principes sur le plan managérial et organisationnel.

PRÉPARER L'ARRIVÉE DU « SALARIÉ HANDICAPÉ »

Préparer l'arrivée d'un nouvel embauché dans une équipe est toujours un gage de succès. Cette règle s'applique aussi quand il s'agit d'un salarié handicapé. Ce dernier a été **recruté pour ses compétences et son expérience**, il s'agit de s'assurer que l'environnement de travail ne sera pas un frein pour lui.

Certaines entreprises prévoient la **mise en place d'un tuteur**. Ce parrainage trouve du sens en matière de handicap par exemple pour faciliter la communication avec des équipes qui redoutent d'être maladroites face à la situation de handicap de leur nouveau collègue ou pour faciliter les éventuelles adaptations des conditions de travail qui apparaissent au fil de la prise de poste.

Il est important de pouvoir **anticiper les aménagements nécessaires** pour que la personne puisse être pleinement opérationnelle dès la prise d'effet de son contrat. Pour ce faire, un espace d'échange et de dialogue avec le manager, et/ou le service des ressources humaines doit être pensé en amont pour que le salarié handicapé puisse **faire part de ses besoins**. Deux personnes malvoyantes n'auront pas nécessairement les mêmes besoins : accueil d'un chien, circulation avec une canne blanche, logiciel grossissant compatible, matériel de transcription en braille, etc. Ainsi rendre accessible l'ensemble de ses locaux est une **démarche progressive qui nécessite d'être en permanence enrichie par la pratique**.

Il est judicieux d'informer le **service sécurité** et les **collaborateurs en amont**. Il est cependant encore plus important d'inclure le

salarié handicapé dans la démarche, notamment en lui demandant directement quels aménagements il souhaite.

40 - Le Service HELP de la Croix-Rouge, Stöftung Hëllef Do-heem, Camille, etc. Cette démarche est sur base volontaire de la personne en situation de handicap.

Retenons que pour 80% des personnes en situation de handicap, le handicap est totalement invisible et que seuls 2% de personnes en situation de handicap sont aujourd'hui en fauteuil roulant. Les entreprises de services rencontrent aujourd'hui principalement des handicaps de nature psychique (troubles de l'humeur, etc.).

De nombreux dispositifs existent en complément de ce que peut proposer l'employeur en interne. Ainsi, par exemple, en ce qui concerne le soutien aux tâches ménagères quotidiennes (prise de médicaments, toilettes, soins, courses, repas etc.), la personne en situation de handicap peut avoir recours au service « Soins à domicile »⁴⁰ sur son lieu de travail, si besoin il y a.

SENSIBILISER L'ÉQUIPE

Le nouvel embauché va intégrer une équipe de travail et il peut s'avérer nécessaire de l'accompagner. Cependant, il s'agit en général de préparer les collègues de travail au-delà d'un service ou de la seule équipe en lien avec le collaborateur en situation de handicap pour que cette initiative d'emploi soit **pleinement en lien avec les valeurs portées par l'entreprise** : la promotion de la diversité et non-discrimination.

Il s'agit de **sensibiliser les salariés** déjà en poste à des questions qui leur sont potentiellement étrangères :

- la compréhension et la connaissance de ce qu'est le handicap,
- l'incidence des représentations et des préjugés répandus dans l'imaginaire commun,
- les enjeux de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans une entreprise et dans une équipe,

41 - <http://www.handiuni.fr/fr/comment-sensibiliser-au-handicap-dans-l-entreprise---gc150.html>

- la volonté de la Direction de mener à bien une politique en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- les meilleures façons de se comporter face aux différentes typologies de handicap.

Cette sensibilisation concerne l'ensemble des salariés d'une organisation :

- la direction des Ressources Humaines,
- les managers et les délégués à la sécurité et à la santé,
- l'équipe qui accueille le salarié handicapé,
- le cas échéant, les tuteurs du salarié handicapé,
- toute personne impliquée dans la journée de travail de la personne en situation de handicap, comme les fonctions de support par exemple.

Il est raisonnable d'élaborer, conjointement avec la personne concernée, la **communication qui sera faite autour de son arrivée tout en respectant le droit à la protection des données personnelles**. Il faudra aussi informer ses futur(e)s collègues de ses missions, ses devoirs et obligations – comme pour tout nouveau collaborateur – ainsi que des contraintes liées à son handicap, si le collaborateur le souhaite.

La direction peut choisir entre plusieurs options pour **sensibiliser les collaborateurs** de l'organisation :

- des manifestations externes,
- des formations en la matière,
- des ateliers de sensibilisation tels que des mises en situation ou des témoignages de personnes en situation de handicap.

Des **informations sur le handicap** peuvent être insérées dans les journaux internes, le site internet de l'entreprise ou le site intranet entre autres⁴¹. Ces pratiques devraient être organisées de manière régulière, surtout dans les organisations où le turn-over est particulièrement important.

L'efficacité de ces initiatives à moyen et long terme tient à leur cohérence avec le fonctionnement général de la structure, les valeurs portées par l'organisation et au sens donné aux aménagements et dispositifs dans l'entreprise.

FORMER LES RESSOURCES HUMAINES (RH)

L'intégration de salariés handicapés est au cœur de la mission des RH. Leur **sensibilisation est indispensable** au succès d'une politique d'intégration des salariés handicapés. Les salariés du département devraient recevoir une formation, leur permettant d'aborder les nombreux aspects RH de la question :

- Le volet légal et réglementaire,
- L'impulsion et mise en place de la démarche,
- Le processus de recrutement : la rédaction d'une offre non-discriminatoire promouvant la diversité des candidatures attendues, suscitant l'intérêt du candidat en situation de handicap, les modalités d'entretiens, l'accueil des nouveaux collaborateurs, l'intégration dans l'équipe, etc.,
- Les canaux de recrutement et les mesures d'intégration d'un collaborateur reconnu salarié handicapé,
- Les procédures pour le maintien dans l'emploi,
- Les aides de l'État par rapport au salaire, à la bonification d'impôt, etc.

Les RH ont une fonction de **support incontournable** dans le processus d'intégration de salariés handicapés, cependant elles ne doivent pas être les seules destinataires de ce type de sensibilisation/formation. **L'ensemble des acteurs** de l'entreprise peuvent être sensibilisés au rôle qui est le leur dans cette démarche.

EN BREF

- La reconnaissance du statut de salarié handicapé permet une insertion professionnelle grâce à l'octroi de mesures spécifiques.
- Si la personne en situation de handicap est reconnue « salarié handicapé », elle est considérée « apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé ».
- C'est à la personne en situation de handicap de déclencher la procédure de reconnaissance du statut de « salarié handicapé », à introduire auprès de l'ADEM.
- Le recrutement d'une personne en situation de handicap est réglementé par la loi modifiée du 12 septembre 2003, qui prévoit une forte implication de l'ADEM et de son Service pour salariés handicapés (SSH).
- Le salarié handicapé est avant tout embauché pour ses capacités et son potentiel. Il peut cependant bénéficier d'aides favorisant son insertion et son évolution professionnelle, notamment des aides financières étatiques par rapport aux salaires, aux formations et aux aménagements du poste de travail ou l'accès au travail possibles y compris les frais de transport.
- L'employeur ne peut pas négliger son rôle : l'initiative de prendre les mesures appropriées pour permettre à « un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation lui soit dispensée » lui incombe, à condition toutefois que ces mesures n'engendrent pas pour l'employeur « une charge disproportionnée ».
- Pour 80% des personnes en situation de handicap, le handicap est invisible. À noter que seuls 2% des personnes en situation de handicap se déplacent en fauteuil roulant.

- Le recrutement n'est qu'une étape de l'intégration d'une personne handicapée : celle-ci se prépare, s'anticipe et nécessite un accompagnement ciblé et approfondi. Favoriser l'intégration d'un salarié handicapé implique de respecter un certain nombre de principes sur le plan managérial et organisationnel.
- Préparer l'arrivée d'un nouvel embauché dans une équipe est toujours un gage de succès. Les employeurs peuvent envisager de recourir au soutien et à l'expertise d'un tuteur, ainsi que mettre en place les aménagements nécessaires.
- Il est primordial de sensibiliser les salariés déjà en poste à des questions liées au handicap qui leur sont potentiellement étrangères.
- Il est raisonnable d'élaborer, conjointement avec la personne concernée, la communication qui sera faite autour de son arrivée tout en respectant son droit à la protection des données personnelles.
- Les RH ont une fonction de support incontournable dans le processus d'intégration des salariés handicapés, cependant ils ne doivent pas être les seuls destinataires de mesures de sensibilisation/formation. L'ensemble des acteurs de l'entreprise peuvent être sensibilisés au rôle qui est le leur dans cette démarche.



6

LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

La procédure de reclassement professionnel concerne les salariés qui, pour des raisons liées à leur état de santé physique, mais aussi psychologique, se trouvent dans l'incapacité d'exécuter les tâches correspondant à leur dernier poste de travail.

⁴² - Publiée au Mémorial A n°143 du 27 juillet 2015

Le reclassement professionnel interne a pour but de faciliter la réinsertion professionnelle du salarié au sein de l'entreprise. Le salarié peut être réaffecté à un autre poste de travail ou se voir octroyer d'autres tâches, le cas échéant suivant un autre régime de travail, par une réduction du temps de travail par exemple, tout en continuant à travailler pour le même employeur.

⁴³ - Publiée au Mémorial A n°144 du 27 juillet 2015

Le reclassement professionnel externe consiste dans un reclassement sur le marché du travail.

La procédure de reclassement a été modifiée par la loi du 23 juillet 2015⁴².

La **loi du 23 juillet et 2015** sur la réforme du dialogue social⁴³ a, quant à elle, étendu les attributions de la délégation du personnel en matière d'information et de consultation, à la mise en œuvre des reclassements internes.

Si un salarié reprend son travail après une absence ininterrompue de plus de 6 semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail.

44 - Code du Travail,
art. L.326-9

45 - Code du Travail,
art. L.326-2, L.326-3,
L.326-5 ou L.326-6

Pour le cas de reclassement professionnel, les salariés frontaliers sont assimilés aux salariés résidents au Luxembourg.

LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

1^e PROCÉDURE : LA DÉCLARATION D'INAPTITUDE PRONONCÉE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL⁴⁴

Lors d'une visite médicale prévue par la loi⁴⁵, le médecin du travail compétent peut déclarer le salarié inapte à exercer le travail qu'il exécutait jusque-là. Dans ce cas, le médecin du travail compétent doit en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée.

L'employeur est obligé de soumettre tout nouveau salarié à un examen médical d'embauche, qui a pour objet de déterminer si le candidat est apte à l'occupation envisagée.

Tout employeur qui embauche un salarié qui ne s'est pas soumis à un examen médical d'embauche encourt une peine d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou une amende de 251 à 25.000.-€

L'employeur ne peut continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail compétent. Il doit dans la mesure du possible affecter le salarié déclaré inapte pour un poste à un autre poste de travail. Par conséquent, il a l'obligation de procéder au reclassement professionnel interne, du salarié déclaré « inapte » si les trois conditions suivantes sont réunies :

- l'employeur occupe un effectif total d'au moins 25 travailleurs,
- le salarié concerné a une ancienneté d'au moins 10 ans,
- le salarié concerné occupe un poste à risques.

La liberté est laissée aux entreprises de moins de 25 travailleurs de pouvoir profiter de manière volontaire du système de reclassement interne dans le cas d'un salarié ayant une ancienneté d'au moins 10 ans et occupant un poste à risque. Dans ce cas, la Commission mixte sera saisie par le médecin du travail en accord avec l'employeur et le salarié.

46 - Code du Travail, Livre V, Titre V
« Emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail »

2^e PROCÉDURE : LA DÉCLARATION D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL PRONONCÉE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE⁴⁶

La procédure de reclassement se déroule chronologiquement comme suit :

- 1 Constat par le Contrôle médical de la Sécurité Sociale, que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité à exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail.
- 2 Saisine simultanée de la Commission mixte et du médecin du travail compétent par le contrôle médical de la Sécurité Sociale.

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de 3 ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine.

Le reclassement professionnel sera refusé par la Commission mixte lorsque le salarié ne se présente pas à l'examen auprès du médecin du travail compétent ou si ce dernier constate la capacité du salarié à son dernier poste.

Si le médecin du travail compétent considère que le salarié est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il se prononce sur les capacités résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle et sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité.

47 - Des conséquences économiques et financières mettant en danger la survie de l'entreprise

3 Décision de la Commission mixte

Un employeur pouvant rapporter la preuve qu'un reclassement interne lui causerait des préjudices graves⁴⁷ peut être dispensé du reclassement par la Commission mixte en introduisant un dossier motivé à cet effet.

➤ Reclassement interne

Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adapté à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent. Ce constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent est à considérer comme preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement.

L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins 25 travailleurs a l'obligation de reclasser le salarié. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve qu'il occupe moins de 25 travailleurs. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.

L'obligation patronale de reclassement est renforcée par la suppression de la prise en compte des salariés reclassés et handicapés dans les quotas. Ainsi, un employeur ne pourra pas se retrancher derrière le respect d'un certain quota pour ne pas respecter une décision de reclassement interne.

L'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne décidé par la Commission mixte est tenu de verser au Fonds pour l'emploi une taxe de compensation équivalant au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel interne pendant une durée maximale de 24 mois.

En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.

48 - Ancienneté de service d'au moins 10 ans ou aptitude au poste d'au moins 10 ans

➤ Reclassement externe

Lorsque le reclassement professionnel interne s'avère impossible, la Commission mixte prend une décision de reclassement professionnelle externe du salarié.

Le contrat de travail prend fin automatiquement le jour de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Le salarié est inscrit d'office comme demandeur d'emploi à l'ADEM et il se voit octroyer le statut de personne en reclassement professionnel externe. Ce statut garantit au bénéficiaire qui accepte un nouvel emploi, le maintien des droits tant qu'il n'a pas récupéré les capacités nécessaires pour occuper un poste similaire à son ancien poste.

Dans l'attente de retrouver un emploi adapté, le salarié bénéficiera d'indemnités de chômage. À l'expiration du droit au chômage, le salarié reclassé en externe aura droit, dans la mesure où les conditions d'octroi⁴⁸ seront remplies, à une indemnité professionnelle d'attente correspondant à 80% du revenu mensuel moyen cotisable des 12 mois précédant la décision de reclassement.

MESURES DE SOUTIEN AU MAINTIEN AU TRAVAIL

La Commission mixte peut prescrire des mesures de reconversion ou de réhabilitation, des formations ou des cours de langue par exemple, en vue du reclassement interne ou externe, à charge du Fonds pour l'emploi. Le salarié concerné doit suivre ces mesures sous peine de perdre son statut.

Sur avis du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.

Exceptionnellement, sur demande motivée de l'employeur ou du salarié et sur avis du médecin du travail de l'ADEM, la Commission mixte peut décider d'une réduction jusqu'à 75% du temps de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.

Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire payée par l'ADEM à charge du Fonds pour l'Emploi représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

De plus, une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par la direction de l'ADEM. Cette participation au salaire est fixée en fonction notamment de la perte de rendement du travailleur, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur, de la nature et de la durée du travail à prester. La participation peut être limitée dans le temps et ne peut pas dépasser 75% du salaire versé au travailleur, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à 100% pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte.

L'État prend aussi en charge l'intégralité ou une partie des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et de l'accès au travail.

Protection contre le licenciement

Est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte et jusqu'à l'expiration du 12e mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne. Toutefois, la résiliation du contrat de travail pour motifs graves dans le chef du salarié reste possible, tout comme l'échéance du CDD et la cessation de plein droit du contrat de travail.

La bonification d'impôt

L'employeur qui procède au reclassement interne de son salarié ou celui qui embauche un bénéficiaire d'une décision de reclassement externe peut procéder à la bonification d'impôt.



EN BREF

- La procédure de reclassement professionnel concerne les salariés qui, pour des raisons liées à leur état de santé physique, mais aussi psychologique, se trouvent dans l'incapacité d'exécuter les tâches correspondant à leur dernier poste de travail.
- Le reclassement interne consiste en un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et au sein de l'administration ou du service public.
- L'obligation d'un reclassement interne s'applique aux entreprises occupant au moins 25 salariés et la prise en compte du quorum des travailleurs handicapés est supprimée. Dorénavant, **l'employeur est obligé d'engager le nombre des salariés handicapés légalement requis en faisant abstraction des bénéficiaires d'un reclassement.**
- Pour les salariés engagés depuis moins de 3 ans, le certificat d'aptitude devient une condition d'ouverture au reclassement. Le salarié n'est éligible pour un éventuel reclassement que s'il est en possession du certificat d'aptitude en question, qui est par ailleurs transmis à la Commission mixte.



7

FAVORISER L'INSERTION DES SALARIÉS HANDICAPÉS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Au Luxembourg, il y a plusieurs programmes dédiés à favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi ordinaire, auxquels s'ajoute le projet «(Handi)Cap Emploi» d'IMS Luxembourg.

(HANDI)CAP EMPLOI

Partant du constat que les entreprises au Luxembourg semblent avoir peu d'informations concernant l'inclusion de personnes en situation de handicap, mais que bon nombre d'entreprises signataires de la Charte de la Diversité ont montré un intérêt pour recruter de tels profils, IMS Luxembourg propose aux entreprises de se pencher sur ce sujet par le biais du projet (Handi)Cap Emploi.

Dans une étroite collaboration avec l'ADEM et par la consultation des parties prenantes, IMS Luxembourg, en tant que gestionnaire de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, a mis en place le projet (Handi)Cap Emploi qui vise à favoriser l'accès de personnes en situation de handicap au marché ordinaire de l'emploi. Le projet financé grâce au Fonds social européen, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire et le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, a pour objectif l'organisation des « Cafés pour l'Emploi ». Ils permettront la mise en relation de personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi avec des entreprises ayant des postes à pourvoir.

49 - <http://www.adem.public.lu/fr/employeurs/demandeur-aides-financieres/embaucher-salarie-handicape-ou-reclasse/sh/stage-professionalisation-employeur/index.html>

50 - Les personnes touchant une indemnité de chômage, une indemnité d'attente, une indemnité professionnelle d'attente ou le revenu pour personnes gravement handicapées continuent à en bénéficier durant la durée du stage.

Ces « Cafés pour l'Emploi » seront précédés par des formations préparatoires à destination des candidats en situation de handicap et des employeurs : si les candidats réfléchissent à la valorisation de soi et de leurs compétences afin de ne pas appréhender la rencontre avec les potentiels employeurs, ceux-ci sont sensibilisés à la diversité du handicap en travaillant sur une démystification du sujet et en abordant des pistes d'actions possibles pour asseoir une politique handicap au sein de l'entreprise.

Ces formations permettent à tous les participants, aussi bien les candidats que les employeurs, d'échanger sur leurs craintes, doutes et freins dans un cadre sécurisé grâce à l'encadrement de formateurs expérimentés sur le sujet.

Suite aux formations, les candidats et les employeurs potentiels ont l'opportunité de se rencontrer lors du « Café pour l'Emploi ». Ce rendez-vous qui se veut convivial a pour but d'être une première prise de contact entre employeurs et futurs collaborateurs potentiels. Le « Café pour l'Emploi » donne aux employeurs l'occasion de s'ouvrir à un pool de candidats, auquel ils ont moins accès. Par ces échanges conviviaux, des conditions d'une embauche ou d'un stage professionnalisant peuvent être établies, permettant aux candidats d'intégrer ou réintégrer le marché du travail ordinaire.

STAGE DE PROFESSIONNALISATION (SP)

Ce stage vise à mettre en lien des employeurs potentiels qui pourront offrir une perspective d'emploi réelle à des personnes en situation de handicap ou en reclassement externe inscrits à l'ADEM depuis au moins 1 mois⁴⁹. Pour assurer le bon déroulé du stage, un tuteur doit être mis à disposition pour soutenir et encadrer le stagiaire. Ce stage de professionnalisation en entreprise est un stage non rémunéré. Le stagiaire a cependant droit à une indemnité de stage de 323€ par mois versée par l'ADEM, moyennant un relevé de présence du stagiaire à remettre à l'ADEM par l'employeur⁵⁰.

À la fin du stage, l'employeur est tenu d'informer l'ADEM, par écrit, des possibilités d'insertion du stagiaire. Si le demandeur d'emploi en stage est engagé en contrat à durée indéterminée à la fin du stage, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'ADEM, 50% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour 12 mois.

51 - http://www.adem.public.lu/fr/employeurs/demandeur-aides-financieres/embaucher_de_45-ans/Contrat-reinsertion-emploi-employeur/index.html

Si le salarié est engagé sous un CDI à temps partiel, le remboursement sera proratisé en fonction de la durée de travail. Le remboursement n'est dû et versé que 12 mois après l'engagement à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur au moment de la demande et que la durée du stage de professionnalisation ait été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai.

Pour se renseigner sur cette mesure, tout employeur peut contacter le Service employeurs de l'ADEM.

CONTRAT DE RÉINSERTION-EMPLOI (CRE)

Le Contrat de réinsertion-emploi (CRE)⁵¹ consiste en un plan de formations pratiques et théoriques que l'ADEM propose à des demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé inscrits à l'ADEM depuis au moins 1 mois ainsi que de demandeurs d'emploi en reclassement externe. Ce type de contrat vise lui aussi l'insertion réelle d'une personne en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire. Dans ce cas de figure, le tuteur désigné doit établir, en coordination avec l'employeur et le demandeur d'insertion, un plan de formation (qui est à renvoyer à l'ADEM). Le **contrat de réinsertion-emploi est conclu pour une durée de 12 mois**. L'ADEM procède chaque mois au paiement de l'indemnité au demandeur d'emploi, qui est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires, la part patronale étant prise en charge par le Fonds pour l'emploi moyennant un relevé de présence du demandeur d'emploi.

52 - Cette quote-part est ramenée à 35% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés en cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté.

Sur base d'une facture établie par l'ADEM, l'employeur versera chaque mois une quote-part correspondant à 50% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés à l'ADEM⁵². L'employeur peut par ailleurs verser au demandeur d'emploi une prime de mérite facultative.

À la fin des 12 mois de contrat, l'employeur doit informer l'ADEM sur les possibilités d'insertion du demandeur d'emploi à l'intérieur de son organisation. Si l'employeur ne procède pas à l'embauche, il doit fournir à l'ADEM un document renseignant les compétences acquises au cours du contrat de réinsertion-emploi, ainsi que les éventuelles déficiences constatées.

L'employeur qui, dans les 3 mois suivant la fin du contrat de réinsertion-emploi, souhaite recruter du personnel dans son entreprise, sera obligé d'embaucher en priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat de réinsertion-emploi, à condition qu'il réponde aux qualifications et au profil exigés.

LES PARTENARIATS AVEC LES ATELIERS PROTÉGÉS

Un salarié handicapé est orienté vers les ateliers protégés si, en raison de ses capacités de travail réduites, il ne répond pas ou pas encore aux exigences et contraintes du marché du travail ordinaire.

Grandes entreprises, institutions et PME ont la possibilité de sous-traiter certaines de leurs activités auprès des ateliers protégés qui sont des établissements adaptés aux habilités de personnes en situation de handicap. De tels partenariats permettent d'agir indirectement, mais concrètement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et d'agrandir l'impact des actions de responsabilité sociale de l'organisation.

Les 27 ateliers, disposant d'un agrément comme atelier protégé et répartis géographiquement sur le territoire luxembourgeois, permettent d'établir des partenariats locaux favorisant les circuits courts des prestations. Les relations d'affaires entre un atelier protégé et une entreprise participent au développement de l'économie locale, à des prix similaires à ceux d'autres prestataires de service pour une qualité équivalente.

53 - http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi_final_study_report_may_2011_final_en.pdf

Un atelier protégé est géré comme une unité économique de production en intégrant les spécificités du handicap permettant à terme l'accès à une insertion, après formation, à un poste de travail.

Les ateliers protégés offrent une variété de domaines d'activités: agriculture-élevage, jardinage, boucherie-charcuterie, menuiserie-serrurerie, restauration-catering, triage de déchets, céramique-bricolage, buanderie, service vente, service technique, métallurgie, restauration, service de nettoyage, artisanat traditionnel, multimédia, sérigraphie, etc.

Depuis 2004, les ateliers protégés ont engagé au Luxembourg plus de 1000 personnes.

L'EMPLOI ASSISTÉ « JOB COACHING » ET « JOB CARVING »

L'emploi assisté ou « Supported Employment » est défini comme un système qui prend en charge les personnes en situation de handicap ou d'autres groupes défavorisés en vue d'obtenir ou de maintenir un emploi rémunéré sur le marché du travail ordinaire. Les mesures de soutien incluent une aide à l'employé avant, pendant et après l'embauche, ainsi qu'une aide pour l'employeur. La personne clé de ce système est le « coach ». Le soutien à l'emploi est obtenu en se focalisant sur les aptitudes du candidat plutôt que sur son handicap⁵³.

LE JOB COACHING

Le Gouvernement luxembourgeois désire améliorer et diversifier, en collaboration avec les partenaires institutionnels et civils, les instruments visant une meilleure inclusion professionnelle des personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé, comme le Job Coaching.

Le « Job Coaching » est un accompagnement intensif et individualisé d'une personne vers l'emploi et dans l'emploi avec un accent sur l'autonomisation et la responsabilisation de la personne. Il est centré sur la mise en valeur et l'expression des ressources personnelles du travailleur en équilibre avec les besoins de l'entreprise.

Un programme de « Job Coaching » consiste en une série de démarches destinées à préparer un candidat à s'intégrer dans son milieu professionnel et à le suivre après son insertion. Le programme peut se composer, notamment d'un ensemble de tâches, comme l'évaluation des compétences socio-professionnelles, l'orientation professionnelle, le suivi sur le lieu de travail en milieu ordinaire et protégé, la mise en place de formations adaptées, l'organisation de stages d'insertion professionnelle, la mise en place d'un système de parrainage sur le lieu de travail, la collaboration avec les services et administrations compétents ou encore l'information et sensibilisation autour du handicap.

Divers ateliers protégés pratiquent l'accompagnement vers l'emploi pour leurs salariés handicapés. Le Fonds social européen a soutenu plusieurs projets spécifiques de « Job Coaching » au Luxembourg.

Des associations spécialisées offrent également un service d'accompagnement intensif et individualisé pour des personnes en situation de handicap (ou pas), qui se conclut avec la signature du contrat de travail. Les coaches de l'association guident les candidats dans la création de leurs projets personnels, la mise

en évidence de leurs objectifs et la préparation de leur candidature pour les postes de travail ciblés, ainsi que de l'entretien d'embauche.

LE JOB CARVING

Le « Job Carving » consiste à analyser les fonctions et les tâches d'un poste de travail spécifique pour identifier les tâches qui pourraient être attribuées à un employé ayant des capacités limitées. Le « Job Carving » peut ainsi être utilisé pour des personnes dans l'entreprise qui ont besoin d'un soutien spécifique pour une variété de raisons, mais aussi dans la détermination d'un poste de travail à pourvoir, notamment pour une personne nécessitant davantage d'adaptations.

Il ne s'agit pas de créer des emplois qui dévaluent les personnes en situation de handicap en les séparant physiquement des autres travailleurs ou en les faisant effectuer des tâches qui sont considérées comme gênantes, dangereuses ou désagréables par exemple, mais de permettre la réalisation de tâches qui correspondent aux compétences de la personne, tout en la déchargeant de tâches jugées inadaptées.

LA CHARTE COMMUNE DE L'OGBL, LE LCGB, L'UEL ET L'INDR

À l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées en 2015, l'OGBL, le LCGB, l'UEL et l'INDR ont signé la « Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi ». Par cette signature, les 4 partenaires sociaux ont réaffirmé leur engagement commun à renforcer l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde de l'entreprise en sensibilisant les organisations signataires.



8

CONFRONTÉS AU HANDICAP : QUELQUES CONSEILS

La grande majorité des personnes occupant un emploi aujourd'hui ont grandi, ont été formées et travaillent dans des environnements qui ont peu favorisé la diversité sociale et par conséquent peu de contacts directs avec des personnes en situation de handicap.

Cependant, 17% de la population aujourd'hui déclare avoir un proche en situation de handicap dans sa vie privée ou professionnelle. Ainsi, chacun de nous peut avoir une perception inconsciente stéréotypée du handicap, souvent liée à notre vécu. Ce sont donc des peurs entretenues qui inspirent nos comportements et des appréhensions de ne pas 'savoir comment faire', pour communiquer, travailler, être 'naturel' avec des personnes en situation de handicap.

La sensibilisation au sujet du handicap a pour objectif de casser ces barrières. Dans un premier temps, il peut toujours être utile de prendre connaissance de quelques conseils pratiques selon les typologies de handicap définies au préalable, que ce soit pour le lieu de travail ou dans toute autre situation quotidienne. Mais dans tous les cas, il s'agit avant tout de faire preuve de bon sens. Quelle que soit la situation, il convient d'être attentif et d'offrir son aide sans l'imposer. Seule la personne concernée saura vous dire quelles modalités d'aides lui seront utiles, n'hésitez donc pas à vous renseigner auprès de la personne si elle nécessite ou désire de l'aide.



En ce qui concerne **LE HANDICAP PHYSIQUE**⁵⁴

Pour franchir une marche ou un trottoir :

Demandez d'abord à la personne quelle manière de franchir une marche elle préfère et si le fauteuil est trop lourd, demandez de l'aide.

Pour franchir des escaliers :

S'il y a un système de franchisage mécanique pour monter et descendre, **laissez la personne l'utiliser indépendamment** (sauf si elle le demande expressément).

A l'occasion d'un entretien :

Avant l'entretien, clarifiez avec la personne quels sont ses besoins, l'accessibilité du site et des infrastructures, outils de communication spécifiques, etc. Si le site se révèle inadapté, offrez une alternative appropriée.

Lors de l'entretien :

Veillez à rester à la même hauteur que votre interlocuteur et si plusieurs personnes prennent part à la conversation, **veillez à ce que la personne ait un contact visuel avec tous les participants**.



En ce qui concerne **LE HANDICAP AUDITIF**

Avant de commencer toute discussion :

Identifiez la langue dans laquelle la personne souhaite communiquer (langue des signes, lecture labiale, etc.).

Proposez de communiquer par écrit si besoin.

Si la personne a la capacité de lire sur les lèvres :

Placez-vous dans un endroit bien éclairé pour faciliter la lecture labiale.

Quand vous parlez avec la personne ou vous lui donnez une tâche ou une instruction :

Gardez le contact visuel et parlez clairement et calmement, en vous exprimant en **phrases simples et courtes**.

Vérifiez que la personne vous a bien compris.

Si la personne malentendante semble avoir des difficultés à vous comprendre :

Ne vous impatientez pas, **ne haussez pas le ton**, reformulez la phrase autrement ou notez par écrit ce que vous voulez dire.

Afin de vous rendre le plus compréhensible possible :

Évitez les bruit environnants et privilégiez un endroit plus calme.

Dans une conversation à plusieurs :

Veillez à ce que la personne soit incluse.

Pour fixer un rendez-vous :

Demandez à la personne si elle souhaite la présence d'un interprète en langue des signes (service qui a souvent des délais d'attente et qui donc doit être demandé à l'avance).

Si vous souhaitez signaler votre volonté à parler avec la personne :

Prenez contact visuel avant de lui faire signe ou de lui toucher doucement le bras ou l'épaule.

Évitez d'utiliser le terme « sourd-muet », car il ne reflète pas toujours la réalité (les personnes malentendantes ne sont pas nécessairement muettes).



En ce qui concerne **LE HANDICAP VISUEL**

En vous adressant à la personne aveugle ou malvoyante :

Présentez-vous et annoncez-lui si vous voulez la saluer en lui tendant la main.

Privilégiez la parole aux gestes pour communiquer

Ne parlez pas plus fort

Si vous accompagnez une personne malvoyante :

Donnez-lui des indications sur le chemin à prendre (début ou fin d'un escalier, une porte ouverte ou fermée, etc.), en étant précis et factuel.

Pour guider la personne (si elle le souhaite) :

Offrez-lui votre bras (généralement le gauche) : avancez à votre rythme habituel, la personne suivra à un demi pas derrière vous.

Pour aider une personne à s'asseoir :

Placez sa main sur le dossier de la chaise.

Pendant ou après une conversation :

Prévenez les personnes si vous les quittez ou si d'autres personnes arrivent ou s'en vont.

Si vous voulez transmettre de l'information à une personne malvoyante :

Renseignez-vous sur le support qu'elle préfère (taille de la police d'écriture, compatibilité avec un transcripteur braille, ou bien des informations acoustiques sur un support audio, etc.)

Quand une personne malvoyante ou aveugle vient régulièrement à un rendez-vous :

Évitez de changer la position des meubles ou des objets dans la pièce, ou bien signalez-le.

En présence d'un chien guide, s'il porte son harnais, ceci signifie qu'il est au travail : il ne faut pas le distraire, ni le nourrir ou le caresser.



En ce qui concerne **LE HANDICAP COGNITIF ET MENTAL**

Pour communiquer avec une personne ayant des troubles intellectuels :

Exprimez-vous de façon claire et simple en utilisant la forme affirmative et dans un langage et une forme « appropriée à l'âge » (**sans utiliser des mots ou des façons de vous exprimer infantiles** quand vous vous adressez à un adulte).

Quand vous expliquez une tâche ou vous donnez une instruction :

Assurez-vous que la personne ait bien compris vos explications.

Lors d'une communication écrite :

Écrivez des textes qui peuvent être compris aisément par tout le monde et avec une bonne structure, sans mots ou de phrases inutilement compliqués.

Destiné à favoriser l'accès à l'information aux personnes présentant un handicap mental, le « langage facile » (autrement dit « facile à lire et à comprendre ») vise à fournir à des personnes présentant un handicap intellectuel un moyen de communication écrite plus accessible, par exemple, en simplifiant le lexique ou la syntaxe des phrases.



En ce qui concerne **LE HANDICAP PSYCHIQUE**

Pour parler et donner des instructions à la personne concernée :

Evitez les environnements stressants (bruit important, lumière gênante, interlocuteurs non identifiés, délais inadéquats, etc.).

Exprimez-vous de façon claire et simple, mais pas simpliste.

Si vous avez des doutes sur la compréhension de la personne

Assurez-vous que la personne a bien compris votre message.



En ce qui concerne **LE HANDICAP SUITE À UNE MALADIE INVALIDANTE**

Si un des collaborateurs est absent pendant une période prolongée pour des raisons de santé :

Gardez le lien avec le collaborateur absent pour maladie, mettez en place un véritable dialogue et apportez-lui le soutien nécessaire pour l'aider à reprendre son poste.

Afin de rendre votre organisation en un lieu plus accueillant capable de s'adapter aux nécessités de ses collaborateurs par rapport à leur état de santé :

Informez et sensibilisez le service RH des effets de la maladie et de ses traitements pour mieux comprendre la situation et mieux préparer le maintien/retour à l'emploi dans le respect des données privées de la personne.

Si vous souhaitez contribuer aux bien-être au travail de tous vos collègues et employés :

Démystifiez les maladies chroniques : connaissez leurs impacts principaux – physiques et psychologiques – les effets secondaires des traitements, les ressentis des personnes malades, etc.

Pour assurer une meilleure intégration du collaborateur concerné sur son lieu de travail :

Prendre en compte les contraintes et les attentes du salarié et les adapter aux contraintes de l'entreprise.



En ce qui concerne **LE HANDICAP DU LANGAGE ET DE LA COMMUNICATION**

Pour parler et donner des instructions à la personne concernée :

Choisissez un environnement calme et détendu pour discuter.

Ne haussez pas la voix

Si vous voyez que la communication se révèle plus difficile que prévue :

Si nécessaire, reformulez vos phrases en questions, pour que la personne puisse répondre simplement « oui » ou « non », et offrez-lui la possibilité de prendre des notes.

Donnez la possibilité à la personne de prendre le temps nécessaire pour qu'elle s'exprime.

Ne pas l'interrompre sans raison.

Adaptez-vous autant que possible à **ses modes de communication** (écrit, visuel, en groupe restreint, etc.) **et à ses limites** (prise de parole en public, enregistrement audio/vidéo, etc.)



9

POUR ALLER PLUS LOIN

DÉTAILS SUR LES DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAP



Handicap **PHYSIQUE / MOTEUR**

CARACTÉRISTIQUES

Le handicap physique regroupe l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs.

Les personnes affectées par ce handicap peuvent avoir des difficultés à se déplacer, conserver ou changer une position, prendre, manipuler ou effectuer certains gestes. Des difficultés au niveau de la gestuelle ou du langage peuvent accompagner le handicap physique.

CAUSES

Les personnes ayant un handicap physique sont limitées dans leur mobilité pour des causes très diverses: maladie acquise ou génétique, malformation congénitale, traumatisme dû à un accident, vieillissement, etc.

SUPPORTS UTILISÉS

Pour se déplacer ces personnes doivent se servir d'un déambulateur, de béquilles, d'un fauteuil roulant (manuel ou électrique) ou d'une autre aide technique. En cas de mobilité réduite au niveau des membres inférieurs, la personne peut se servir d'un joystick par exemple.



Handicap **AUDITIF**

CARACTÉRISTIQUES

La perte totale des capacités auditives est rare. La plupart des personnes ayant un handicap auditif possèdent des capacités à entendre (très) limitées. On distingue ainsi les personnes malentendantes et sourdes, selon le degré du handicap. Une difficulté à communiquer oralement peut accompagner le handicap auditif.

CAUSES

Les causes du handicap auditif peuvent être génétiques, virales ou parasitaires (pendant la grossesse), dues à des maladies comme la méningite, à la toxicité médicamenteuse, à un accident ou à un traumatisme sonore.

SUPPORTS UTILISÉS

Les personnes malentendantes disposent en général d'un **appareillage auditif** (prothèses auditives, implant cochléaire, etc.) et n'ont pas ou peu de problèmes avec la communication.

Les personnes gravement malentendantes ou sourdes utilisent la **langue des signes** et/ou la lecture labiale pour communiquer. Cette langue, produite par les mouvements

des mains, du visage et du corps dans son ensemble, assure toutes les fonctions remplies par les langues orales⁵⁵. Il n'existe pas une seule langue des signes internationale, mais plusieurs langues et codes : française, portugaise, anglaise et allemande, qui est utilisée au Luxembourg (DGS, Deutsche Gebärdensprache).

⁵⁵ - Cours de Langues des signes de la Ville de Luxembourg : la Ville de Luxembourg, en collaboration avec l'association Daaflux, propose des cours de langue des signes allemande :

<http://www.vdl.lu/Culture+et+Loisirs/Cours+organise%C3%A9s+par+la+Ville/Langue+des+signes.html>



Handicap **COGNITIF**

CARACTÉRISTIQUES

Le handicap peut aller d'une déficience très légère, presque non identifiable, à une déficience grave qui rend l'aide ou l'assistance d'une tierce personne indispensable. Cet handicap se produit lorsque les problèmes de processus de pensée se produisent. Il peut inclure la perte de raisonnement supérieur, l'oubli, des troubles d'apprentissage, des difficultés de concentration, une diminution de l'intelligence, et d'autres réductions des fonctions mentales.

Les **troubles de l'apprentissage**, ou autrement dit de troubles "**dys**" peuvent apparaître au cours du développement de l'enfant et persister à l'âge adulte, pouvant se traduire en une situation de handicap. Parmi les principaux troubles de l'apprentissage on trouve la dyslexie et la dysorthographe (troubles spécifiques de la lecture), la dyspraxie (trouble du développement moteur et de l'écriture), la dyscalculie (trouble des activités numériques), la dysphasie (trouble du langage oral), les troubles de l'attention ou encore, les troubles du développement des processus mnésiques.

CAUSES

Les causes varient entre les différents types de troubles mais la plupart de ces causes incluent des lésions cérébrales. Le handicap peut être dû à des anomalies chromosomiques ou des syndromes génétiques, à l'exposition prénatale à la drogue ou la malnutrition. Les troubles cognitifs peuvent également être provoqués par des maladies qui se produisent à l'âge adulte (comme l'abus d'alcool ou de drogue, la démence, etc.).



Handicap INTELLECTUEL / MENTAL

CARACTÉRISTIQUES

Une personne ayant un handicap mental présente une capacité plus limitée d'apprentissage et un développement intellectuel inférieur à la moyenne. Il se traduit par des difficultés plus ou moins importantes de réflexion, de conceptualisation, de communication, de décision, etc.

CAUSES

Cet handicap présente des **causes très diverses**, qui restent souvent inconnues. Pour un grand nombre de personnes, les causes du handicap sont **génétiques** (anomalies chromosomiques ou héréditaires). Le handicap peut résulter d'un accident pendant la grossesse ou au moment de la naissance, d'une malformation cérébrale ou d'un dysfonctionnement du métabolisme. Certaines maladies contagieuses (comme la coqueluche, la rougeole ou la méningite) peuvent causer de graves séquelles.



Handicap PSYCHIQUE

CARACTÉRISTIQUES

Le handicap psychique génère le plus souvent des troubles du comportement et des troubles affectifs, pouvant perturber l'adaptation sociale. Il s'agit d'un état durable ou épisodique avec périodes de rémission.

Le handicap psychique se traduit notamment par des maladies plutôt répandues et notamment à la hausse : les psychoses (comme la schizophrénie), le trouble bipolaire (trouble maniaco-dépressif), les troubles graves de la personnalité et certains troubles névrotiques graves comme les TOC (troubles obsessionnels compulsifs).

Il n'implique pas de déficience intellectuelle et se manifeste de manière variable dans le temps.

CAUSES

Les causes du handicap psychique restent inconnues à ce jour. Il apparaît souvent à l'âge adulte.

SUPPORTS UTILISÉS

Dans la plupart de ces cas, la prise de médicaments est souvent indispensable, associée à des techniques de soins visant à pallier, voire à réadapter, les capacités à penser et à décider.



Handicap VISUEL

CARACTÉRISTIQUES

On différencie les personnes affectées par la cécité (personnes « aveugles ») des personnes malvoyantes. Leurs besoins et la façon de les aider changent selon le degré de malvoyance. Les personnes aveugles perçoivent l'environnement par l'écoute et la sensation. Les personnes malvoyantes ne voient pas bien mais disposent encore d'une certaine capacité de vue, qui varie d'une personne à l'autre.

CAUSES

Les causes peuvent être des maladies comme la cataracte (opacification d'une lentille interne) ou le glaucome (touchant le nerf optique), voire héréditaires.

SUPPORTS UTILISÉS

Pour surmonter les difficultés de mobilité et de lecture liées à la déficience visuelle, les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent compter sur des chiens guides et sur l'alphabet Braille.

L'alphabet Braille est un système d'écriture tactile à points saillants, à l'usage des personnes aveugles ou fortement malvoyantes.

Le chien guide d'aveugle est un chien au service d'un déficient visuel pour faciliter sa vie quotidienne, et notamment ses déplacements. Ces chiens sont formés dans des écoles spécialisées, et remis à leur futur maître gratuitement.



Handicap dû à une MALADIE INVALIDANTE

CARACTÉRISTIQUES

Ce handicap est dû à des maladies, qui peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Souvent les personnes ayant un handicap suite à une maladie invalidante ne le montrent pas au grand jour. La gravité de la maladie peut changer au cours du temps et le statut d'une personne ayant ce handicap peut passer de l'état de non-handicap à celui de handicap et vice-versa.

CAUSES

Parmi ces maladies on trouve les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (comme diabète, hémophilie, SIDA, cancer, hyperthyroïdie, etc.) :

- Le cancer, ainsi que ses traitements, peuvent générer une perte d'autonomie non-négligeable, qui par conséquent peut être perçue comme une forme de handicap.
- Le diabète peut, lui aussi, être considéré comme un handicap lorsqu'il a entraîné des complications avec des atteintes physiques (cécité, amputation, accident neurologique, etc.), mais aussi quand il infirme la personne.
- Être atteint du SIDA (par infection par le VIH) n'empêche pas d'accomplir ses tâches professionnelles en soi, mais lorsque des premiers symptômes apparaissent, les incidences sur l'aptitude à occuper le poste de travail varient en fonction des personnes, de la nature et des phases de la maladie, ainsi que du poste de travail.



Handicap DU LANGAGE ET DE LA COMMUNICATION

CARACTÉRISTIQUES

Tout problème dans la communication et dans l'expression orale constitue un véritable handicap. Il peut s'agir d'un trouble de la voix (causé par une maladie), ou d'un trouble de la parole, quand la personne en situation de handicap n'est pas capable d'articuler correctement les sons de la parole.

CAUSES

Ce handicap a des causes et des effets très différents selon la personne.



Pluri HANDICAP

CARACTÉRISTIQUES

Le pluri handicap est l'association de déficiences motrices et/ou sensorielles de même degré, ce qui ne permet pas de déceler l'une plutôt que l'autre en déficience principale.

Contrairement au polyhandicap et du surhandicap, le pluri-handicap concerne les personnes cumulant deux ou plusieurs handicaps tout en conservant leurs facultés intellectuelles.

Les sourds-aveugles (affectés par une combinaison de surdité et cécité) représentent l'exemple le plus commun du pluri handicap.

LE CADRE LÉGAL EUROPÉEN

Au niveau européen, la non-discrimination face au handicap figure dans le **traité d'Amsterdam (1997)** ainsi que dans la **Charte des droits fondamentaux de l'UE (2000)**, qui interdit toute discrimination fondée sur le handicap (article 21) et reconnaît le droit des personnes en situation de handicap à l'autonomie, à l'intégration sociale et professionnelle et à la participation à la vie de la communauté (article 26). La Commission européenne a aussi mis en place la « **Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées** » : une stratégie sur 10 ans dont l'objectif principal est l'augmentation du taux d'emploi des personnes en situation de handicap.



10

CONTACTS UTILES

Comme déjà mentionné, une variété d'acteurs travaille au service des personnes en situation de handicap au Luxembourg.

Vous trouverez ci-après une liste non-exhaustive de contacts utiles qui pourront vous accompagner et guider dans votre démarche d'embauche d'une personne en situation de handicap ou en reclassement.

➤ ADEM, Agence pour le développement de l'emploi

L'ADEM est l'organisme public de référence au Luxembourg pour toute personne en situation de handicap qui souhaite trouver un travail ainsi que pour tout employeur qui souhaite recruter des salariés handicapés, notamment à travers le Service handicap et reclassement professionnel.

Service handicap et reclassement profession- nel

1, bd Porte de France
L-4360 Esch-sur-Alzette

Adresse Postale :
B.P. 289
L-4003 Esch-sur-Alzette

Tél. : (+352) 247-88 888
Fax : (+ 352) 26 19 08 22

info@adem.etat.lu

Service Employeurs

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg

Tél.: (+352) 247-88000

jil.voss@adem.etat.lu
sophie.grezault@adem.etat.lu

www.adem.lu

Le Contact Center de l'ADEM, opérationnel depuis septembre 2012 et composé exclusivement de salariés présentant un handicap ou une capacité de travail réduite, est une des 10 meilleures pratiques du prix «Emploi pour tous» décerné par l'Association européenne des prestataires de services pour les personnes en situation de handicap (EASPD).

➤ OGB-L et LCGB

Département des Travailleurs Handicapés de l'OGB-L – Joël Delvaux

31, rue du Fort Neipperg
L-2230 Luxembourg

Adresse Postale : B.P. 2026,
L-1020 Luxembourg

Permanences :
Lundi, mardi, jeudi et
vendredi : 8h00-12h00 ;
14h00-17h00

Tél.: (+352) 496005-345

joel.delvaux@ogbl.lu

www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes/

LCGB – Christophe Knebeler

31, rue du Fort Neipperg
11, rue du Commerce
BP 1208
L-1012 Luxembourg

Tél.: (+352) 49 94 24-1

Hotline au (+352) 49 94
24-222

Lundi- vendredi,
8h30-12h00 et 13h-17h, sauf
mercredi après-midi

Fax: (+352) 49 94 24-249

infocenter@lcgb.lu

cknebeler@lcgb.lu

www.lcgb.lu

Les syndicats peuvent être une référence pour les employeurs qui souhaitent intégrer un salarié handicapé ou un collaborateur en procédure de reclassement en interne.

L'OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) dispose d'un département « Travailleurs Handicapés » dédié à représenter les revendications syndicales, politiques et sociales des travailleurs handicapés.

Le LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond) s'engage, par sa structure associative et ses projets, à renforcer l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde des entreprises et à encourager ces dernières à accomplir une véritable intégration des salariés handicapés.

56 - Toute association souhaitant être référencée dans cette liste est priée de contacter Catia Fernandes (catia.fernandes@imslux.lu)

➤ CET, Centre pour l'égalité de traitement

87, route de Thionville
L-2611 Luxembourg
Adresse Postale : B.P. 2026,
L-1020 Luxembourg
Tél.: (+352) 26 48 30 33
Fax.: (+352) 26 48 38 73
info@cet.lu
www.cet.lu

Le Centre d'égalité de traitement (CET) a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l'âge et, notamment, le handicap.

LISTE D'ASSOCIATIONS NON-EXHAUSTIVE⁵⁶

➤ Info-Handicap

65, Avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg
Tél.: (+352) 366 466-1
(+352) 360 885
info@iha.lu
www.info-handicap.lu

L'association Info-Handicap - Centre National d'Information et de Rencontre du Handicap - fournit des informations générales dans le domaine du handicap et ce à tout demandeur.

➤ ADAPTH

36 route de Longwy
L-8080 Bertrange
Tél.: (+352) 43 95 58 - 1
Fax.: (+352) 43 95 58 - 99
Contactez l'équipe via un formulaire en ligne
www.adapth.lu

L'association ADAPTH offre une expertise unique au Grand-Duché pour assister toute personne souhaitant vérifier l'accessibilité de ses locaux.

➤ Fondation Autisme

68, route d'Arlon
L-8310 Capellen
Tél.: (+352) 26 91 11 1
Fax.: (+352) 26 91 09 57
autisme@fal.lu
www.fal.lu

Les buts de la Fondation Autisme Luxembourg sont de promouvoir et défendre les droits des personnes présentant de l'autisme quelle que soit la gravité de leur handicap et d'intervenir lorsque ces droits sont menacés. La Fondation veille également au respect des règles de l'éthique et des droits fondamentaux.

➤ Fondation Lëtzebuerger Blannevereenegung

47, rue de Luxembourg
L-7540 Rollingen
Tél.: (+352) 32 90 31-300
Fax: (+352) 32 91 81
www.flb.lu

La fondation est un point d'orientation et d'assistance matérielle pour toute personne aveugle. Elle promeut également l'enseignement aux personnes aveugles, l'accroissement de leurs choix de carrière ainsi que leur inclusion dans la société.

➤ Chiens guides d'aveugles au Luxembourg

B.P. 2420,
L-1024 Luxembourg
Tél.: (+352) 621 286 153
Contact via un formulaire
en ligne
www.chienguide.org

La mission de cette association est de faire connaître le chien guide d'aveugles par tous les médias et d'assister chaque demandeur dans ses démarches pour devenir « maître de chien guide d'aveugles », tout en veillant à la dignité et à l'intérêt de chaque personne aveugle ou malvoyante.

➤ Rahna

7, an den Leessen
L-5312 Contern
Tél.: (+352) 621 63 66 61
info@rahna.org
www.rahna.lu

Cette association met des chiens d'assistance gratuitement à disposition de personnes à mobilité réduite afin de les aider au quotidien.

➤ Hörgeschädigten Beratung

164, rue de la Libération
L-3512 Dudelange
Tél.: (+352) 26 52 14 60
Fax: (+352) 26 52 14 62
info@hoergeschaedigt.lu
www.hoergeschaedigt.lu

Cette association offre des informations par rapport à l'interprétation en langue des signes et plus en général à la communication avec les personnes ayant un handicap auditif. Elle fournit des aides techniques pour les personnes malentendantes ou sourdes, ainsi que des formations et un accompagnement dans la recherche d'emploi.

➤ Daaflux

Boîte Postale 68
L-5801 Hesperange
info@daaflux.lu

L'association Daaflux défend les intérêts des personnes malentendantes en vue d'une amélioration de leur situation. Elle offre notamment des cours de langues des signes en collaboration avec la Ville de Luxembourg.

➤ SERVICE KLARO (de la Fondation APEMH)

APEMH
 Domaine du Château
 10, rue de Château
 L-4976 Bettange-sur-Mess
 Service Klaro
 Tél.: (+352) 37 91 91-321
 Fax: (+352) 37 16 96
 info@klaro.lu
 www.klaro.lu

Le Service Klaro de l'APEMH est le bureau officiel pour le langage facile au Luxembourg. Il fournit des services de traduction de textes en langage facile allemand ou français ainsi qu'un service d'accompagnement dans la démarche de la traduction en langage simple (par exemple, en donnant des conseils pour la mise en page des informations).

➤ Ateliers protégés

Les « ateliers protégés » sont des établissements créés et gérés par tout organisme à vocation sociale et économique qui emploie des personnes en situation de handicap qui n'ont pas été orientées vers le marché du travail ordinaire.

Les contacts des 27 ateliers protégés reconnues par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région se trouvent sur le site internet du Ministère : <http://www.mfi.public.lu/ateliersproteges/index.html>.

Parmi les organisations conventionnées figurent :

- APEMH
- Ligue-HMC
- Fondation Kräizbiereg
- Autisme Luxembourg asbl
- Fondation Lëtzebuerger Blannevereeneegung
- Tricentenaire asbl
- Coopérations
- Lëlljer Gaart
- Mathëllef asbl
- Op der Schock asbl
- Yolande COOP

Au-delà des ateliers protégés, ces organisations fournissent également souvent des activités de formation et d'orientation de personnes en situation de handicap.

GLO
SSAI
RE



A

ACCESSIBILITÉ

L'accessibilité est une notion large, qui peut être appliquée à l'environnement, à la voirie, aux transports publics ou privés et aux bâtiments. Elle permet l'usage et l'accès libre, en sécurité et sans dépendance à tous les lieux, services, produits et activités à toute personne, qui, à un moment ou à un autre, éprouve une gêne du fait d'une incapacité permanente, temporaire ou bien encore due à des circonstances extérieures. L'accessibilité permet la participation autonome des personnes ayant un handicap, en réduisant, voire supprimant, d'un côté, les discordances entre leurs capacités, leurs besoins et leurs souhaits, et, d'autre part, les différentes composantes physiques et organisationnelles de leur environnement (ou de leur poste de travail).

AMÉNAGEMENT (du poste de travail)

L'aménagement peut être envisagé lors de l'embauche d'une personne en situation de handicap (s'il se démontre nécessaire) ou lorsqu'un salarié reprend son poste ou un autre poste sur son lieu de travail après un arrêt de travail. Il peut se

faire en améliorant la conception des postes aussi bien que sur le plan des habitudes de travail, par l'installation de nouveaux équipements, l'organisation du travail (notamment des horaires), par la répartition et la rotation sur les postes ou par des formations spécifiques.

La mise à disposition d'un siège ergonomique, l'installation d'un véhicule de fonction pour une personne ayant un handicap physique, l'achat de matériel spécifique pour les personnes ayant une déficience visuelle, ainsi que l'éclairage du poste de travail ne sont que quelques exemples d'aménagements possibles.

B

BONIFICATION D'IMPÔT

Aide financière de l'État octroyée à l'employeur qui embauche un salarié bénéficiaire d'une décision de reclassement interne ou externe, un demandeur d'emploi au cours ou suite à son affectation à une mesure pour l'emploi (contrat d'initiation à l'emploi, stage de réinsertion) ou un chômeur ayant des caractéristiques spécifiées par la loi. Cette aide, qui peut monter jusqu'à 15 % du montant de la rémunération mensuelle brute, est accordée pour une durée maximale de 36 mois.

C

COMMISSION D'ORIENTATION ET DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) de l'ADEM se prononce sur l'orientation du salarié handicapé sur le marché du travail ordinaire ou bien vers un atelier protégé.

COMMISSION MIXTE

La Commission mixte est composée de délégués des partenaires sociaux, du CMSS, de l'ADEM et de la Direction de la santé. C'est la Commission mixte qui décide si un salarié doit être guidé vers un reclassement interne ou externe.

D

DÉFICIENCE

Une déficience correspond à une insuffisance d'une fonction physique ou intellectuelle. Peuvent constituer une déficience des insuffisances motrices, auditives, visuelles, intellectuelles, psychiques, ou en conséquence d'une maladie mentale ou invalidante.

F

FONDS POUR L'EMPLOI

Le Fonds pour l'emploi géré par le Ministère du Travail a pour mission de soutenir financièrement employeurs et employés, par le biais de remboursements aux employeurs du secteur privé. Ces remboursements constituent une aide à l'emploi ou au réemploi pour certains salariés, comme les salariés handicapés, les salariés faisant l'objet d'un licenciement économique ou les salariés affectés par la faillite de leur employeur. Une partie du Fonds pour l'emploi est destinée à promouvoir la formation pratique en entreprise ainsi que l'insertion/réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

I

INCAPACITÉ (DANS LE DOMAINE MÉDICAL)

Dans le domaine médical l'incapacité est l'état d'une personne qui ne peut exercer une activité à la suite d'une maladie. Plus précisément il s'agit de l'altération de l'aptitude de façon générale, entraînant une déficience, une inaptitude, une incapacité de travail voir un handicap.

INCAPACITÉ AU TRAVAIL

État d'une personne qui, à la suite d'une maladie ou d'un accident, se trouve empêchée totalement ou partiellement de travailler, d'accomplir certains actes. Cette incapacité peut être totale, absolue ou partielle.

M

MAINTIEN AU TRAVAIL

Démarche mise en place par l'employeur avec le soutien et l'accompagnement des structures publiques dès lors qu'il existe une inadéquation durable et substantielle entre le poste de travail actuel ou futur et la santé d'un salarié. Cette démarche vise à identifier les possibilités de maintien du salarié dans son entreprise afin de prévenir le risque de licenciement du salarié pour inaptitude.

MÉDECIN DU TRAVAIL

Personne chargée d'effectuer des contrôles médicaux au moment de l'embauche, afin de savoir si le nouveau salarié est médicalement apte au poste, quel que soit le poste de travail envisagé (c'est-à-dire travail de bureau, en industrie, dans le domaine de la construction, etc.), mais aussi à la reprise du travail

après une maladie prolongée ou un accident et périodiquement au-delà de ces deux moments pour certains postes de travail.

Tous ces examens médicaux ont pour but de surveiller la bonne adaptation du salarié à son poste de travail. En aucun cas, il ne peut s'agir d'une médecine de contrôle. Le médecin du travail ne donne pas de soins, sauf en cas d'urgence. Le médecin du travail est consulté au sujet de tout changement envisagé concernant les conditions de travail, susceptibles d'avoir des répercussions sur la santé ou la sécurité des travailleurs. Le médecin du travail doit être averti par l'employeur dans le cas où un salarié serait absent de façon ininterrompue pendant une période supérieure à 6 semaines.

P

POLYHANDICAP

Le polyhandicap est un handicap grave à expressions multiples. Ainsi, une déficience mentale sévère et une déficience motrice peuvent entraîner une restriction extrême de l'autonomie, nécessitant l'assistance constante d'une tierce personne pour tous les actes de la vie quotidienne.

CONTACT

Comité pour la Charte de la
Diversité Lëtzebuerg

PO/IMS Luxembourg
BP 2085
L-1020 Luxembourg

N°ISBN : 978-99959-961-9-2

Maquette : Fanny Dolhain

Crédits photos : Schutterstock

**Tous droits réservés Comité pour la
Charte de la Diversité Lëtzebuerg**

"Encourageons les entreprises à s'engager dans une
démarche proactive de gestion de la diversité en
tenant également compte du handicap"

www.chartediversite.lu

