

Guide du Handicap

3

Arbeit und Einkommen
Travail et revenus



Damit Menschen mit Behinderung weiterhin Arbeitsplätze gesichert bekommen, sieht das Arbeitsgesetzbuch eine Reihe von Förderungsmaßnahmen vor. Sie wirken sich aus zugunsten von behinderten Arbeitnehmern, die auf dem regulären Arbeitsmarkt beschäftigt sind, die in beschützten Werkstätten arbeiten oder die arbeitsunfähig sind. Personen, die nicht arbeiten können aus nicht von ihnen zu verantwortenden Gründen, können über das Einführen eines Einkommens für schwerstbehinderte Menschen und die Bewilligung der Rente wegen Erwerbsminderung (Invalidenrente) trotzdem über persönliche Geldmittel verfügen. Leider bleiben die Formalitäten, die der behinderte Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber erledigen muss, schwerfällig, manchmal entmutigend und nehmen viel Zeit in Anspruch.

Das folgende Kapitel besteht zu großen Teilen aus abgeänderten Auszügen oder Zusammenfassungen von Texten der Internetseite www.guichet.lu.

Afin de promouvoir le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, le Code du Travail prévoit toute une série de mesures en faveur de salariés handicapés travaillant sur le marché du travail ordinaire, en atelier protégé ou incapables d'exercer leur dernier poste de travail. La création d'un revenu pour personnes gravement handicapées et l'octroi de la pension d'invalidité permettent également aux personnes qui ne peuvent pas travailler, et ce indépendamment de leur volonté, de bénéficier de ressources financières personnelles. Il faut quand même se rendre à l'évidence que les formalités à suivre aussi bien par le salarié handicapé que par l'employeur sont lourdes et parfois même décourageantes et prennent beaucoup de temps.

Le chapitre qui suit se base en grande partie sur des extraits adaptés ou résumés de textes du site Internet www.guichet.lu.

Anmerkung / Remarque:

In diesem Dokument bezieht sich die maskuline grammatikalische Terminologie sowohl auf Personen männlichen als auch weiblichen Geschlechts.

Dans le présent document, la terminologie ayant une forme grammaticale masculine désigne à la fois les personnes de sexe masculin et celles de sexe féminin.

INHALT

- 3.1** Status als behinderter Arbeitnehmer
- 3.2** Vorgehensweise zur Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer
- 3.3** Berufliche Wiedereingliederung
- 3.4** Teilzeitarbeit aus gesundheitlichen Gründen im öffentlichen Dienst („Berufliche Wiedereingliederung“)
- 3.5** Arbeit in Behindertenwerkstätten
- 3.6** Einkommen für schwerstbehinderte Personen
- 3.7** Antragsverfahren Einkommen für schwerstbehinderte Personen
- 3.8** Garantiertes Mindesteinkommen - Zuschuss
- 3.9** Antrag auf Zuschuss zum Garantierten Mindesteinkommen
- 3.10** Rente wegen Erwerbsminderung (Invalidenrente)
- 3.11** Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung (Invalidenrente)
- 3.12** Abänderung oder Überprüfung der Entscheidungen
- 3.13** Job Coaching
- 3.14** Einen Menschen mit Behinderung einstellen

CONTENU

- 3.1** Statut de Salarié handicapé
- 3.2** Démarches en vue de la reconnaissance du Statut de Salarié handicapé
- 3.3** Reclassement professionnel
- 3.4** Service à temps partiel pour raisons de santé dans la fonction publique (procédure de « reclassement »)
- 3.5** Travail en atelier protégé
- 3.6** Revenu pour personnes gravement handicapées
- 3.7** Procédure de demande du Revenu pour personnes gravement handicapées
- 3.8** Revenu minimum garanti – Allocation complémentaire
- 3.9** Demande d'Allocation complémentaire au RMG
- 3.10** Pension d'invalidité
- 3.11** Demande en obtention de la Pension d'invalidité
- 3.12** Réexamen ou Révision des décisions
- 3.13** Job coaching
- 3.14** Engager une personne en situation de handicap

3.1

STATUS ALS BEHINDERTER ARBEITNEHMER

Unter bestimmten Bedingungen kann ein Antrag auf Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer gestellt werden. Er ermöglicht den Einsatz einiger begünstigender Integrations- und Wiedereingliederungsmaßnahmen. Kontaktstelle ist die medizinische Kommission bei der ADEM.

Definition eines behinderten Arbeitnehmers

Das Arbeitsgesetzbuch definiert jene Personen als behinderte Arbeitnehmer denen eine **Erwerbsminderung von mindestens 30%** nachgewiesen werden kann, durch:

- einen Arbeitsunfall bei einem rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen,
- eine Verletzung infolge von Krieg oder Besatzung,
- eine körperliche, geistige, sensorische oder psychische Behinderung und/oder auf Grund psychosozialer Begleiterscheinungen, die die Grundbehinderung verschlimmern.

Antrag auf Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer

Die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer können Personen beantragen, die:

- eine um mindestens 30 % verminderte Erwerbsfähigkeit aufweisen, aufgrund medizinischer Gutachten ;
- bei der Agentur für Arbeit (ADEM) als arbeitsuchend gemeldet und demnach mindestens 16 Jahre alt sind (ganz gleich ob sie Arbeitslosengeld beziehen oder nicht) oder in einem in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen beschäftigt sind ;
- eine körperliche, geistige, sensorische oder psychische Behinderung haben ;
- einen stabilen Gesundheitszustand aufweisen (keine Langzeiterkrankung, kein laufendes Verfahren zur Feststellung von Invalidität) ;
- die luxemburgische Staatsangehörigkeit haben oder Staatsangehöriger eines Mitgliedsstaates der EU oder eines Staates des europäischen Wirtschaftsraumes oder Staatenloser oder Flüchtling im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention sind. Der Antragsteller, welcher Staatsbürger eines Landes außerhalb der EU ist, muss den Beweis erbringen, dass er bei einem rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen arbeitet oder dass er das Recht auf Aufenthalt hat und die Bedingungen erfüllt, um in Luxemburg zu arbeiten ;

- in Luxemburg wohnhaft sein (eine gültige Aufenthaltsgenehmigung besitzen). Grenzgänger müssen eine berufliche Tätigkeit in Luxemburg ausüben.

Der Antrag als behinderter Arbeitnehmer wird anhand eines **Spezialformulars** beim Sekretariat der **medizinischen Kommission bei der ADEM** eingereicht.

Begünstigende Maßnahmen für berufliche Integration und Wiedereingliederung

Falls die **medizinische Kommission (CM)** den Status behinderter Arbeitnehmer zuerkennt, hält der Direktor der Agentur für Arbeit (ADEM), auf Vorschlag der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung (COR), Maßnahmen fest, die eine berufliche Integration und Wiedereingliederung begünstigen können:

- die Zuerkennung eines Lohnkostenzuschusses, der einen möglichen Arbeitgeber motivieren kann, einen behinderten Arbeitnehmer einzustellen ;
- einen Unkostenbeitrag für Fortbildung ;
- eine Förderungs- oder Rehabilitationsbeihilfe ;
- die Übernahme der Unkosten für die Anpassung des Arbeitsplatzes oder des Zugangs zum Arbeitsplatz ;
- ein Unkostenbeitrag für Transport oder die Bereitstellung angepasster Arbeitsmittel.
- für den Freiberufler: die Rückerstattung der Sozialversicherungsbeiträge.

Der Lohnkostenzuschuss kann **zeitlich begrenzt oder verlängert** werden und beträgt laut dem Grad der Leistungsminderung zwischen 40% und 100% des Gehalts, das an den behinderten Arbeitnehmer ausbezahlt wird. Der Prozentsatz des Zuschusses kann verringert oder erhöht werden unter Berücksichtigung der Entwicklung der Behinderung und/oder der Anpassung des behinderten Arbeitnehmers an das Arbeitsumfeld.

Andere Arbeitsbedingungen: Arbeitszeiten, Urlaub und Kündigungsschutz

Sofern es keine Verordnung vom Arbeitsarzt gibt, sieht das Gesetz **keine besonderen Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitszeiten** vor. Vom Tag der Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer an, hat dieser Anspruch auf einen **zusätzlichen Urlaub von 6 Tagen**, die zu Lasten des Staates sind.

Die Gesetzgebung in Sachen behinderter Arbeitnehmer sieht **keinen spezifischen Kündigungsschutz** vor.



Juristische Referenzen

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Loi du 16 décembre 2011 portant modification
 1. de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
 2. du Code du travail;
 3. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.



An wen kann ich mich wenden?

Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) - Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)

19, rue de Bitbourg B.P.2208
 L – 1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 88 888 pour les demandeurs
 d'emploi ou 247 - 88 000 pour les employeurs
<http://www.adem.public.lu/>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

1, bd Porte de France B.P. 289
 L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
 ☎ (+352) 247 - 8 88 88
 Fax (+352) 26 19 08 22
<http://www.adem.public.lu>

ADEM - Commission médicale

1, bd Porte de France B.P. 289
 L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
 ☎ (+352) 247 - 8 88 88
<http://www.adem.public.lu>

Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés

B.P. 289
 L-4003 Esch-sur-Alzette
 Fax (+352) 40 59 88

Info-Handicap

65, Avenue de la Gare
 L-1611 Luxembourg
 ☎ (+352) 366 466 - 1
<http://www.info-handicap.lu>

Département des travailleurs handicapés DTH / OGB-L

31, rue du Fort Neipperg
 L-2230 Luxembourg
 ☎ (+352) 540545 - 345 (Delvaux Joël)
<http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes/>



Dokumente und Formulare

Broschüre über die Abteilung der behinderten Arbeitnehmer des DTH/OGB-L (nur in französischer Sprache):
http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2011/08/dept_handicapes_Des_droits_a_conquerir.pdf.pdf

3.1

STATUT DE SALARIÉ HANDICAPÉ

Sous certaines conditions, une demande en reconnaissance de la qualité de salarié handicapé peut être introduite. Le statut permet la mise en action de mesures favorisant une intégration ou réintégration professionnelle. Le point de contact est la Commission médicale de l'ADEM.

Définition d'un salarié handicapé

Le Code du Travail qualifie de salarié handicapé toute personne qui présente **une diminution de sa capacité de travail de 30% au moins**, survenue à la suite :

- d'un accident de travail auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg ;
- d'événements de guerre ou liés à l'occupation ;
- d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience.

Demande de reconnaissance du statut

Pour pouvoir faire la demande de reconnaissance en tant que salarié handicapé, la personne doit :

- présenter une incapacité de travail de 30% au moins (sur base de rapports médicaux) ;
- être inscrite à l'ADEM (Agence pour le Développement de l'Emploi) comme demandeur d'emploi et avoir donc au moins 16 ans accomplis (qu'elle bénéficie ou non d'une indemnité de chômage) ou être employée par une entreprise établie au Luxembourg ;
- avoir un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial ;
- présenter un état médical stable (pas de maladie prolongée ni de demande en cours pour la pension d'invalidité) ;
- être de nationalité luxembourgeoise ou bien être ressortissant d'un État membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen ou de la Confédération Suisse ou bien être apatride ou réfugié ou être un non-ressortissant d'un Etat membre de l'U.E. qui travaille auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg ou qui bénéficie d'un droit de séjour et qui remplit les conditions pour exercer une activité professionnelle au Luxembourg ;
- Être résident (permis de séjour valable). Pour les frontaliers, il faut exercer une activité professionnelle au Luxembourg.

La demande en reconnaissance de la qualité de salarié handicapé est introduite, moyennant **un formulaire spécial, auprès du secrétariat de la Commission médicale**.

Mesures favorisant une intégration ou réintégration professionnelle

Si la Commission médicale décide de l'octroi de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé, **le directeur de l'ADEM décide, sur proposition de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)**, les mesures qui pourront favoriser une intégration ou réintégration professionnelle:

- l'attribution d'une participation aux frais de salaire, ce qui pourra motiver un employeur éventuel à engager un salarié handicapé ;
- une participation aux frais de formation, de rééducation et de réadaptation professionnelle ;
- la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement du poste de travail ou de l'accès au travail ;
- la prise en charge d'équipements professionnels adaptés ;
- la participation aux frais de transport ;
- Pour le « salarié indépendant » : la prise en charge des cotisations de sécurité sociale.

La participation au salaire peut être limitée dans le temps ou prolongée. Elle est fixée, suivant le degré de perte de rendement, entre 40 % et 100 % du salaire brut versé au salarié handicapé. Le taux de la participation peut être réduit ou augmenté périodiquement, compte tenu de l'évolution du handicap et/ou de l'adaptation du salarié handicapé au milieu du travail.

Autres conditions de travail: heures de travail, congé et protection contre le licenciement

Sauf avis contraire par la médecine du travail, la législation ne prévoit **pas de mesures particulières quant aux plages horaires de travail**.

Le salarié handicapé reconnu a droit à **6 jours de congé supplémentaires**, dont les frais sont à charge de l'État.

La législation en matière de salarié handicapé ne prévoit **pas de protection spécifique contre le licenciement**.



Références juridiques

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Loi du 16 décembre 2011 portant modification
 1. de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
 2. du Code du travail;
 3. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.



À qui puis-je m'adresser?

Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) - Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)

19, rue de Bitbourg B.P.2208
 L – 1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 88 888 pour les demandeurs
 d'emploi ou 247 - 88 000 pour les employeurs
<http://www.adem.public.lu/>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

1, bd Porte de France B.P. 289
 L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
 ☎ (+352) 247 - 8 88 88
 Fax (+352) 26 19 08 22
<http://www.adem.public.lu>

ADEM - Commission médicale

1, bd Porte de France B.P. 289
 L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
 ☎ (+352) 247 - 8 88 88
<http://www.adem.public.lu>

Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés

B.P. 289
 L-4003 Esch-sur-Alzette
 Fax (+352) 40 59 88

Info-Handicap

65, Avenue de la Gare
 L-1611 Luxembourg
 ☎ (+352) 366 466 - 1
<http://www.info-handicap.lu>

Département des travailleurs handicapés DTH / OGB-L

31, rue du Fort Neipperg
 L-2230 Luxembourg
 ☎ (+352) 540545 - 345 (Delvaux Joël)
<http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes>



Documents et formulaires

Brochure sur le Département des Salariés Handicapés de l'OGB-L (DTH/OGB-L):
http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2011/08/dept_handicapes_Des_droits_a_conquerir.pdf

VORGEHENSWEISE ZUR ANERKENNUNG ALS BEHINDERTER ARBEITNEHMER

Der Antragsteller muss dem Sekretariat der medizinischen Kommission des Service für Arbeitnehmer mit Behinderung der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit (SHRP) der Agentur für Arbeit (ADEM) ein schriftliches Antragsformular mit mehreren Belegen schicken, um die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer zu bekommen. Entscheidet sich die Kommission für eine Anerkennung, wird die Akte an die COR weitergeleitet, welche Orientierungs- und Ausbildungsmaßnahmen vorschlägt.

1. Falls der Betroffene bei einem Arbeitgeber in Luxemburg arbeitet, müssen folgende Dokumente beigefügt werden:

- ein kürzlich vom behandelnden Arzt erstellter medizinischer Bericht (mit Ursachen der Minderung der Erwerbsfähigkeit, Erklärungen zum Gesundheitszustand und dessen voraussichtlicher Entwicklung) ;
- ein rezenter und genauer medizinischer Befund des Arbeitsmediziner der ADEM ;
- ein Staatsangehörigkeitsnachweis oder eine gleichwertige Bescheinigung ;
- ein vom Sozialversicherungszentrum ausgestellter Sozialversicherungsnachweis ;
- eine gültige Arbeitserlaubnis ;
- Belege über die berufliche Situation und die beruflichen Qualifikationen des Antragstellers : Kopie des Arbeitsvertrages, vom Kontrollarzt erstellte Bescheinigung der Erwerbsfähigkeit, von der ADEM erstellte Meldebescheinigung, Diplome, usw.

2. Falls der Betroffene nicht bei einem Arbeitgeber in Luxemburg arbeitet, müssen zusätzlich noch folgende Dokumente beigefügt werden:

- Eine gültige Wohnsitzbescheinigung, die nicht älter als 3 Monate sein darf ;
- Eine gültige Aufenthaltserlaubnis für eine Dauer, die länger als 3 Monate ist. Für Personen, die aus Drittstaaten stammen, eine Aufenthaltsbescheinigung, die ihnen erlaubt einer bezahlten oder unabhängigen Arbeit in Luxemburg nachzugehen ;
- Eine schriftliche Verpflichtung, dass der Betroffene gewillt ist einer Arbeit nachzugehen.

Entscheidung der medizinischen Kommission über Anerkennung des Antrages

Um zu entscheiden, ob der Antragsteller als behinderter Arbeitnehmer anerkannt wird oder nicht, legt die medizinische Kommission den **Grad der Minderung seiner Erwerbsfähigkeit** fest, welche im Vergleich zu derjenigen einer voll erwerbsfähigen Person gleichen Alters beurteilt wird.

Die medizinische Kommission teilt dem Antragsteller per Einschreiben ihre Entscheidung **innen 2 Monaten** nach Vervollständigung der Akte mit.

Bei negativem Bescheid und wenn kein Rekursverfahren angestrebt wurde, kann der behinderte Arbeitnehmer frühestens 6 Monate nach der Mitteilung der Entscheidung einen **Überprüfungsantrag** stellen, falls sein Gesundheitszustand sich grundlegend verändert hat.

Nach Anerkennung des Antrages: Einleitung von Orientierungs- und Ausbildungsmaßnahmen durch die COR

Wird der Status des behinderten Arbeitnehmers von der medizinischen Kommission zuerkannt, muss der Betroffene sich als solcher **beim SHRP der ADEM melden**, um an den beruflichen Orientierungs- und Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können.

Infolge dieser Meldung erstellt der SHRP eine **Meldebescheinigung** für den Antragsteller, welche zusammen mit dessen Akte von der medizinischen Kommission an die **COR (Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung)** weitergeleitet wird, damit diese die angemessenen Maßnahmen festhält.

Die COR entscheidet, ob der Antragsteller auf den **ersten Arbeitsmarkt** oder in eine **Werkstatt für behinderte Menschen** orientiert wird. Sie kann den Antragsteller oder Drittpersonen anhören, bevor sie eine Entscheidung trifft. Die Orientierungsentscheidung kann von der **Spezialkommission für Überprüfung (Commission spéciale de réexamen)** kontrolliert werden.

Seit Ende 2015 ist eine obligatorische Informationsversammlung für Antragsteller, die sich nicht in einem Arbeitsverhältnis befinden, vorgesehen. Als **arbeitsuchend** gemeldete Personen müssen sich an das Sekretariat der medizinischen Kommission der Agentur für Arbeit (ADEM) wenden, wo sie einen

Termin für einen **Informationsworkshop** erhalten. Die Teilnahme an diesem Workshop ist **Pflicht**. In dem Workshop erhalten arbeitslose Antragsteller Informationen zum Verfahren für die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer sowie zu den sich daraus

ergebenden Rechten und Pflichten. Die Informationsworkshops finden auf Französisch, Deutsch und/oder Luxemburgisch statt. Die Antragsteller können in Begleitung einer Drittperson ihrer Wahl daran teilnehmen.



Juristische Referenzen

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifié du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- § Texte coordonnée du 27 décembre 2011 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



An wen kann ich mich wenden?

Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) - Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)

19, rue de Bitbourg B.P.2208
L – 1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
☎ (+352) 247 - 88 888 pour les demandeurs d'emploi ou 247 - 88 000 pour les employeurs
<http://www.adem.public.lu/>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

1, bd Porte de France B.P. 289
L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 247 - 8 88 88
Fax (+352) 26 19 08 22
<http://www.adem.public.lu>

ADEM - Commission médicale

1, bd Porte de France B.P. 289
L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 247 - 8 88 88
<http://www.adem.public.lu>

Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés

B.P. 289
L-4003 Esch-sur-Alzette
Fax (+352) 40 59 88

Info-Handicap

65, Avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg
☎ (+352) 366 466 - 1
<http://www.info-handicap.lu>

Département des travailleurs handicapés DTH / OGB-L

31, rue du Fort Neipperg
L-2230 Luxembourg
☎ (+352) 540545 - 345 (Delvaux Joël)
<http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes>



Dokumente und Formulare

Keine entsprechenden Dokumente oder Formulare bekannt.

DÉMARCHES EN VUE DE LA RECONNAISSANCE DU STATUT DE SALARIÉ HANDICAPÉ

Le requérant doit rendre au secrétariat de la Commission médicale du Service handicap et reclassement professionnel (SHRP) de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) le formulaire de demande de reconnaissance du statut de salarié handicapé et plusieurs pièces justificatives afin que le statut de salarié handicapé soit accordé. Si la Commission décide en sa faveur, le dossier est transmis à la COR qui décide sur les mesures d'orientation et de formations professionnelles.

1. Si la personne travaille auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg, les pièces justificatives suivantes sont à joindre :

- un rapport médical récent du médecin traitant (avec les causes de la diminution de la capacité de travail, l'état de santé et l'évolution prévisible) ;
- un bilan médical récent et détaillé établi par le médecin de travail de l'ADEM ;
- une autorisation de travail valable ;
- un certificat d'affiliation établi par le Centre Commun de la Sécurité Sociale ;
- un certificat de nationalité.
- des documents attestant la situation professionnelle et les qualifications professionnelles de l'intéressé : copie du contrat de travail, fiche d'aptitude au travail du médecin du travail, certificat d'inscription émis par l'ADEM, diplômes, etc.

2. Si la personne ne travaille pas auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg, les documents suivants doivent être inclus à la demande :

- un certificat de résidence datant de moins de 3 mois ;
- un droit de séjour valable pour plus de 3 mois / un titre de séjour en cours de validité autorisant les ressortissants de pays tiers à exercer une activité salariale et / ou indépendante au Luxembourg ;
- un engagement écrit du requérant expliquant qu'il est disponible pour un emploi.

Décision de la Commission médicale sur l'accord du statut

Afin de décider si le demandeur a droit ou non à la qualité de salarié handicapé, la Commission médicale fixe le **pourcentage de la diminution de sa capacité de travail**, évaluée par rapport à celle d'une personne valide du même âge.

La Commission médicale notifie par lettre recommandée sa décision au demandeur **dans un délai de 2 mois** à partir du moment où le dossier de demande est complet.

Dans le cas d'une décision négative sans qu'une procédure de recours ait été entamée, le salarié handicapé peut introduire une **demande de révision** si son état de santé a subi un changement fondamental, cela au plus tôt six mois après la notification de la décision.

Après reconnaissance du statut: Introduction des procédures d'orientation et de formation par la COR

Si le statut de salarié handicapé est reconnu par la Commission médicale, l'intéressé est tenu de **s'inscrire en tant que tel auprès du SHRP de l'ADEM** afin de pouvoir bénéficier des mesures d'orientation et de formations professionnelles.

Suite à cette inscription, le SHRP établit un **certificat d'inscription** à l'intéressé, lequel sera transmis avec son dossier par la Commission médicale à la **COR (Commission d'orientation et de reclassement professionnel)** qui déterminera les mesures à préconiser.

La COR décide si le requérant doit être guidé **vers le marché du travail ordinaire ou bien vers un atelier protégé**. Elle peut entendre le demandeur ou des tierces personnes avant de prendre une décision définitive. La décision d'orientation de la Commission d'orientation peut faire l'objet d'un **réexamen devant la Commission spéciale de réexamen (CSR)**.

Depuis fin 2015, une séance d'information sur le statut de salarié handicapé est obligatoire pour tout requérant s'il ne se trouve pas dans une relation de travail. À noter que les personnes inscrites comme **demandeur d'emploi** doivent prendre contact avec le secrétariat

de la Commission médicale de l'ADEM, qui leur fixera une date pour un **atelier d'information obligatoire**. Durant cet atelier, les requérants sans emploi pourront obtenir des informations sur la procédure d'obtention du statut de salarié handicapé, ainsi que les droits et

obligations qui en découlent. Les ateliers d'information auront lieu en langue française, allemande et/ou luxembourgeoise. Les requérants peuvent se faire accompagner par une tierce personne de leur choix.



Références juridiques

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- § Texte coordonnée du 27 décembre 2011 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



À qui puis-je m'adresser?

Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) - Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)

19, rue de Bitbourg B.P.2208
L – 1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
☎ (+352) 247 - 88 888 pour les demandeurs d'emploi ou 247 - 88 000 pour les employeurs
<http://www.adem.public.lu/>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

1, bd Porte de France B.P. 289
L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 247 - 8 88 88
Fax (+352) 26 19 08 22
<http://www.adem.public.lu>

ADEM - Commission médicale

1, bd Porte de France B.P. 289
L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 247 - 8 88 88
<http://www.adem.public.lu>

Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés

B.P. 289
L-4003 Esch-sur-Alzette
Fax (+352) 40 59 88

Info-Handicap

65, Avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg
☎ (+352) 366 466 - 1
<http://www.info-handicap.lu>

Département des travailleurs handicapés DTH / OGB-L

31, rue du Fort Neipperg
L-2230 Luxembourg
☎ (+352) 540545 - 345 (Delvaux Joël)
<http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes>



Documents et formulaires

Aucun document ou formulaire correspondant n'est connu.

BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG

Die Wiedereingliederung richtet sich an Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen, aufgrund einer langanhaltenden Krankheit, Behinderung oder von Verschleiß unfähig sind, die Aufgaben ihrer letzten Beschäftigung auszuüben. Es kann sich um eine (1) interne oder (2) externe Wiedereingliederung handeln. Die „gemischte Kommission“ entscheidet, ob die interne oder externe Wiedereingliederung bewilligt wird.

Interne Wiedereingliederung (1)

Bedingungen, die der Arbeitnehmer erfüllen muss :

- A. ein Dienstalter von mindestens 3 Jahren auf dem letzten Arbeitsposten nachweisen. Ist dies nicht der Fall, muss der Arbeitnehmer über eine vom Arbeitsarzt erstellte Eignungsuntersuchung bei der Einstellung verfügen.

→ In diesem Fall ist es der kontrollärztliche Dienst der Sozialversicherung, der die „gemischte Kommission“ mit dem Fall befasst.

Wichtig : Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet eine medizinische Untersuchung zu organisieren; entweder vor der Einstellung, im Fall einer risikobehafteten Beschäftigung, oder innerhalb 2 Monaten nach der Einstellung.

Oder

- B. eine risikobehaftete Beschäftigung ausüben und vom Arbeitsarzt als unfähig für seine Arbeitsstelle erklärt werden, unter der Bedingung eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren zu haben.

→ In diesem Fall ist es der Arbeitsarzt, der die „gemischte Kommission“ mit dem Fall befasst.

Bedingungen, die der Betrieb erfüllen muss :

- mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigen.
Wichtig : Beschäftigt der Betrieb weniger als 25 Arbeitnehmer, ist das Einverständnis des Arbeitgebers und des betroffenen Arbeitnehmers notwendig, um die „gemischte Kommission“ zu befragen ! (nur gültig für den Fall B.)

Gemischte Kommission

Die „gemischte Kommission“ kann vom kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung (CMSS) und/oder vom Arbeitsarzt befasst werden. Danach verfügt sie über 40 Tage um die Akten zu prüfen und eine Entscheidung zu treffen. In ihrer Entscheidungsfindung wird sie vom **Service für Arbeitnehmer mit Behinderung der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit (SHRP)** der Agentur für Arbeit (ADEM) unterstützt.

Die SHRP ist verantwortlich für die später erwähnte Ausgleichsentschädigung.

Die spezialisierten Berater der ADEM unterstützen und beraten den Arbeitnehmer bei seiner Arbeitssuche, zum Beispiel im Rahmen von Bildungsmaßnahmen oder bei der beruflichen Umorientierung.

Entscheidet sich die „gemischte Kommission“ für eine interne Wiedereingliederung, setzt der Arbeitnehmer seine Arbeit beim selben Arbeitgeber fort, auf einer an seinen Gesundheitszustand angepassten Arbeitsstelle und entsprechend der medizinischen Einschränkungen.

- Der Kontrollarzt muss die angepasste Arbeitsstelle oder die Verringerung der Arbeitszeit feststellen. Die Arbeitsverringerung kann bis zu maximal 75% der ursprünglichen Arbeitszeit betragen.
- Im Fall einer internen Wiedereingliederung, ist der Arbeitgeber im Prinzip dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer im Betrieb zu behalten, außer er kann beweisen, dass dies unmöglich ist und für ihn einen „gravierenden Schaden“ verursachen wird. In diesem Fall muss er einen Einspruch beim Schiedsgericht der Sozialversicherung (CASS) einreichen.
- Jeder Arbeitgeber mit einem Personalbestand von mindestens 25 Arbeitnehmern ist dazu verpflichtet, jeden Arbeitnehmer, welcher 10 Jahre eine risikobehaftete Beschäftigung ausübte, intern wieder einzugliedern.

Kündigungsschutz und Ausgleichsentschädigung

Der betroffene Arbeitnehmer genießt, ausgenommen bei Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung, ab Anrufung der gemischten Kommission einen speziellen Kündigungsschutz.

Sofern die interne Wiedereingliederung eine Lohnkürzung mit sich bringt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ausgleichsentschädigung in Höhe der Differenz zwischen seiner alten und seiner neuen Entlohnung.

Wichtig : Im Fall einer Lohnerhöhung, zum Beispiel infolge einer Beförderung, wird die Ausgleichsentschädigung entsprechend gekürzt.

Verliert der wiedereingegliederte Arbeitnehmer seine Arbeitsstelle infolge einer Einstellung der Geschäftstätigkeit seines Arbeitgebers oder infolge einer Massenentlassung, kann er die „gemischte Kommission“ innerhalb 20 Tage nachdem er entlassen worden ist, befragen, anrufen um eine externe Wiedereingliederung anzufragen.

Externe Wiedereingliederung (2)

Ist eine interne Wiedereingliederung unmöglich, beziehungsweise erfüllt der Arbeitnehmer nicht die Bedingungen für eine interne Wiedereingliederung, veranlasst die „gemischte Kommission“ eine externe Wiedereingliederung. Durch diese Art von Wiedereingliederung bekommt der Arbeitnehmer den Status einer Person für die externe Wiedereingliederung: somit garantiert die „gemischte Kommission“ dem Arbeitnehmer die Aufrechterhaltung der aus ihrer Entscheidung resultierenden Rechte.

Der Betroffene wird automatisch als Arbeitssuchender eingetragen und erhält **Arbeitslosengeld**. Wenn das Arbeitslosengeld nicht mehr ausgezahlt wird, kann der Arbeitnehmer eine berufliche Übergangsvergütung beziehen. Dieser Betrag entspricht 80 % seines durchschnittlichen Einkommens des der Wiedereingliederungsentscheidung vorhergehenden Jahres (maximum 150% des sozialen Mindestlohns), vorausgesetzt er :

- kann eine mindestens zehnjährige Eignung für den letzten Arbeitsplatz (Arbeitsjahre im Ausland werden angerechnet) oder eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren nachweisen ;
- bleibt als Arbeitssuchender bei der ADEM gemeldet und bleibt für den Arbeitsmarkt verfügbar

Der durch den Status Begünstigte kann zu gemeinnützigen Arbeiten beim Staat, den Gemeinden, öffentlich-rechtlichen Anstalten und Stiftungen herangezogen werden.

Falls die Person in externer beruflicher Wiedereingliederung einen neuen Arbeitsplatz mit einer Vergütung antritt, die geringer ist als bei ihrem letzten Arbeitgeber, hat sie Anspruch auf eine Ausgleichsschädigung in Höhe des Differenzbetrags zwischen diesen beiden Vergütungen.

Bleibt zu erwähnen, dass die betroffene Person ihre Rechte als Person in einer externen Wiedereingliederung behält, solange sich ihre medizinische Situation nicht verbessert hat.

Periodische Neubeurteilung

Der Arbeitsarzt des Betriebes führt eine obligatorische periodische Neubeurteilung des intern wiedereingegliederten Arbeitnehmers durch. Falls sich die medizinische Situation des Arbeitnehmers positiv weiterentwickelt, kann die „gemischte Kommission“ entscheiden, dass die Verkürzung der Arbeitszeit nicht mehr gerechtfertigt ist. Dies kann zu einer Verringerung oder dem Einstellen der Ausgleichsschädigung führen.

Der Arbeitnehmer, der eine berufliche Übergangsvergütung bezieht, kann vom zuständigen Arbeitsarzt neu beurteilt werden. Falls sich die medizinische Situation des Arbeitnehmers positiv weiterentwickelt, kann die „gemischte Kommission“ entscheiden, die Bezahlung der beruflichen Übergangsvergütung einzustellen. Der Begünstigte kann somit auch seinen Status „einer Person für die externe Wiedereingliederung“ verlieren.

Wichtig :

- Die berufliche Wiedereingliederung gilt nicht für Selbständige.
- Grenzgänger genießen die gleichen Vorteile wie Personen, die in Luxemburg wohnhaft sind.
- Gegen die Entscheidungen der „gemischten Kommission“ kann Einspruch erhoben werden beim Schiedsgericht der Sozialversicherung (CASS) innerhalb von 40 Tagen ab der Zustellung des Beschlusses.
- Der Arbeitnehmer, der eine berufliche Übergangsvergütung bezieht, kann vom Arbeitsarzt der ADEM neu beurteilt werden.
- Ein Arbeitnehmer in einer externen beruflichen Wiedereingliederung, der seine neue Arbeitsstelle aus von ihm nicht zu verantwortenden Gründen verliert, behält seinen Status, sofern er sich innerhalb von 20 Tagen nach Ende seines Arbeitsvertrages bei der ADEM als arbeitssuchend meldet.



Juristische Referenzen

- § Loi du 23 juillet 2015, entrée en vigueur le 1er janvier 2016, qui modifie les dispositions prévues en matière de reclassement professionnel et favorise le reclassement professionnel au sein de l'entreprise.
- § Code du travail : Livre V, Titre V – Chapitre I.
- § Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.
- § Règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.
- § Loi du 1er juillet 2005 modifiant 1. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité et la réinsertion professionnelle.



An wen kann ich mich wenden?

Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) - Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)

19, rue de Bitbourg B.P.2208
 L – 1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 88 888 pour les demandeurs
 d'emploi ou 247 - 88 000 pour les employeurs
<http://www.adem.public.lu/>



Dokumente und Formulare

- Informationen über interne/externe Wiedereingliederung auf guichet.lu
<http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-interne/index.html>
<http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-externe/index.html>
- Informationen über interne/externe Wiedereingliederung auf der Seite der ADEM
<http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/salaries-capacite-travail-reduite/index.html>
- Informationen über finanzielle Hilfen auf der Seite der ADEM
<http://www.adem.public.lu/fr/employeurs/demander-aides-financieres/embaucher-salarie-handicape-ou-reclasse/index.html>
- Broschüre zur Wiedereingliederung der Arbeitnehmerkammer (Chambre des Salariés) Luxemburg
<http://www.csl.lu/component/rubberdoc/doc/3152/raw>

3.3

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Le reclassement professionnel s'adresse au salarié qui est incapable d'exercer **les tâches correspondant à son dernier poste de travail**, suite à une maladie prolongée, une infirmité ou l'usure. On distingue entre le reclassement professionnel interne (1) et le reclassement professionnel externe (2). C'est la « Commission mixte » qui décide si le reclassement professionnel interne ou externe est accordé.

Reclassement professionnel interne (1)

Conditions à remplir par le salarié :

- A. justifier d'une ancienneté d'au moins 3 ans à son dernier poste de travail. Si cela n'est pas le cas, le salarié doit disposer d'un certificat d'aptitude à l'embauche, délivré par la médecine du travail.
 → Dans ce cas de figure, c'est le contrôle médical de la sécurité sociale qui saisit la commission mixte.
Important : L'employeur a l'obligation légale d'organiser un examen médical, soit avant l'embauche s'il s'agit d'un poste à risque, soit dans les 2 mois suivant l'embauche !

Ou bien

- B. occuper un poste à risque et être déclaré inapte pour son poste de travail par le médecin du travail et, à condition de bénéficier d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans.
 → Dans ce cas de figure, c'est le médecin du travail compétent qui saisit la commission mixte.

Conditions à remplir par l'entreprise :

- compter au moins 25 salariés.
Important : Si l'entreprise compte moins de 25 salariés, il faut l'accord du patron et du salarié concerné pour saisir la Commission mixte ! (seulement valable pour le cas décrit sous B)

Commission mixte

La Commission mixte peut être saisie par le contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) et/ou par le médecin du travail. Une fois saisie, elle dispose d'un délai de 40 jours pour examiner les dossiers qui leur sont soumis et prendre une décision. Dans sa prise de décision, elle est assistée par le **Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)** de l'Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM). Le SHRP est responsable pour l'indemnité compensatoire mentionnée plus loin.

Les conseillers spécialisés de l'ADEM, prêtent leur soutien lors de la recherche d'un emploi et ils accompagnent et conseillent le salarié, p.ex. dans le cadre de mesures de formation ou de réadaptation professionnelle.

Si la Commission mixte décide un reclassement interne, le salarié continue à travailler chez le même patron, sur un poste adapté à son état de santé et dans le respect des restrictions médicales.

- L'aptitude à un nouveau poste ou à un autre régime de travail (réduction du temps de travail) doit être constatée par le médecin du travail compétent sur base des capacités résiduelles du salarié. La réduction du temps de travail est de maximum 75%.
- En cas de reclassement interne, le patron est en principe obligé de garder le salarié concerné au sein de son entreprise, sauf s'il peut prouver que cela est impossible et que cela va lui causer un « préjudice grave ». Pour ce faire, il devra introduire un recours auprès du conseil arbitral de la sécurité sociale.
- Tout employeur avec un effectif égal ou supérieur à 25 salariés, est obligé de reclasser en interne tout salarié ayant occupé un poste à risque pendant au moins 10 ans.

Protection contre le licenciement et Indemnité compensatoire

Le salarié concerné profite d'une protection contre le licenciement pendant une année, sauf en cas de faute grave.

Si son salaire est inférieur à celui qu'il a touché avant le reclassement, le salarié a droit à une indemnité compensatoire qui équivaut à la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

Important : Dans le cas d'une augmentation de la rémunération, p.ex. suite à une promotion, l'indemnité compensatoire est diminuée du montant respectif.

Si le salarié reclassé en interne perd son emploi suite à la cessation des activités de son employeur ou suite à un licenciement collectif, il peut saisir la Commission mixte endéans 20 jours de la cessation du contrat afin de demander un reclassement professionnel externe.

Reclassement professionnel externe (2)

Si un reclassement interne s'avère impossible, respectivement si le salarié ne remplit pas les conditions pour un reclassement interne, la commission mixte procède à un reclassement professionnel externe. Avec ce reclassement, la personne obtient le statut de personne en reclassement professionnel externe qui lui garantit le maintien des droits résultant de la décision de la Commission mixte.

Le concerné est inscrit d'office comme demandeur d'emploi et bénéficie des **indemnités de chômage**. Après échéance du paiement de l'indemnité de chômage, le travailleur peut bénéficier d'une **indemnité professionnelle d'attente** dont le montant correspond à 80 % du revenu mensuel moyen réalisé dans l'année précédant le reclassement (maximum 150% du SSM), à condition qu'il:

- dispose d'une aptitude d'au moins 10 ans au dernier poste de travail (périodes travaillées à l'étranger sont prises en compte) ou d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans.
- reste inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et soit disponible pour le marché du travail tout au long du paiement de l'indemnité professionnelle d'attente.

Le bénéficiaire du statut de personne en reclassement professionnelle, peut être affecté à des travaux d'utilité publique auprès de l'Etat, des communes et des syndicats communaux, des établissements publics et des fondations.

Si le travailleur trouve un nouveau poste dont la rémunération est inférieure à celle du poste initial, il a droit à une **indemnité compensatoire** égale à la différence entre ces deux revenus.

Reste à préciser que le salarié garde ses droits de personne en reclassement professionnel externe tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail antérieures à son reclassement.

Réévaluation périodique

Une réévaluation périodique obligatoire du salarié reclassé en interne se fait par le médecin du travail compétent de l'entreprise. Si la situation médicale du salarié évolue positivement, la Commission mixte peut décider que la diminution du temps de travail n'est plus justifiée. Cela entraînera une diminution voire cessation du paiement de l'indemnité compensatoire.

Le bénéficiaire d'une indemnité professionnelle d'attente peut être réévalué par le médecin du travail compétent. Si sa situation médicale évolue positivement, la commission mixte peut décider d'arrêter le versement de ladite indemnité. Le bénéficiaire peut ainsi aussi perdre son statut de personne en reclassement externe.

Important à savoir :

- Le reclassement professionnel n'est pas applicable aux indépendants.
- Les frontaliers profitent des mêmes avantages que les résidents du Luxembourg.
- Les décisions de la Commission mixte peuvent être contestées (recours) devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale endéans 40 jours à partir de la notification de la décision.
- Les personnes bénéficiaires d'une indemnité d'attente peuvent être réévaluées par le médecin du travail de l'ADEM.
- Le salarié en reclassement professionnel externe qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut à condition de s'inscrire, endéans les 20 jours à partir de la fin de son contrat de travail, comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM.



Références juridiques

- § Loi du 23 juillet 2015, entrée en vigueur le 1er janvier 2016, qui modifie les dispositions prévues en matière de reclassement professionnel et favorise le reclassement professionnel au sein de l'entreprise.
- § Code du travail : Livre V, Titre V – Chapitre I.
- § Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.
- § Règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.
- § Loi du 1er juillet 2005 modifiant 1. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité et la réinsertion professionnelle.



À qui puis-je m'adresser?

Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) - Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)

19, rue de Bitbourg B.P.2208
 L – 1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 88 888 pour les demandeurs d'emploi
 ou 247 - 88 000 pour les employeurs
<http://www.adem.public.lu/>



Documents et formulaires

- Info reclassement interne/externe sur guichet.lu
<http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-interne/index.html>
<http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-externe/index.html>
- Info sur reclassement interne/externe sur le site de l'ADEM
<http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demplacement/salaries-capacite-travail-reduite/index.html>
- Info sur aides financières sur le site de l'ADEM
<http://www.adem.public.lu/fr/employeurs/demander-aides-financieres/embaucher-salarie-handicape-ou-reclasse/index.html>
- Brochure sur le reclassement de la Chambre des Salariés Luxembourg
<http://www.csl.lu/component/rubberdoc/doc/3152/raw>

3.4

TEILZEITARBEIT AUS GESUNDHEITLICHEN GRÜNDEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST („BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG“ IM ÖFFENTLICHEN DIENST)

(Gesetz vom 25. März 2015, am 1. Oktober 2015 in Kraft getreten)

Der Angestellte (Staat und Gemeinde) und der verbeamtete Angestellte (älter als 55 Jahre oder höheres Dienstalter als 25) können, im Falle schwerwiegender Gesundheitsprobleme und unter gewissen Umständen, kürzere Arbeitszeiten beantragen. Eine eingeschränkte Arbeitszeit von 75%, 50% oder 25% einer normalen Vollzeitarbeit kann gewährt werden. Eine Teilzeitarbeit von 25% ist auf 1 Jahr beschränkt.

Prozedur

1. Die Rentenkommission kann vom Kontrollarzt, der betroffenen Person (mittels eines einfachen Briefes, adressiert an das Sekretariat der Rentenkommission) oder der zuständigen Verwaltung befasst werden.
2. Ist das Sekretariat der Rentenkommission befasst worden, informiert es die betroffene Person und die zuständige Verwaltung.
3. Die Akte wird anschließend an den Kontrollarzt weitergeleitet, damit er einen medizinischen Bericht erstellt.
4. Die betroffene Person wird vorgeladen und kann von einer Person ihrer Wahl begleitet werden.

Die Rentenkommission trifft die Entscheidung einstimmig.

Vier verschiedene Situationen können nun auftreten:

- Der Angestellte wird für fähig erklärt, seine Arbeit ohne Einschränkung und ohne einen Verwaltungswechsel wieder aufzunehmen.
- Der Angestellte bekommt eine Invalidenrente.
- Der Angestellte wird für fähig erklärt, seine letzte Arbeit wieder aufzunehmen. Ihm wird eine Teilzeitarbeit aus Gesundheitsgründen zuerkannt.
- Der Angestellte wird einem anderen Posten zugewiesen.

Je nach Komplexität der Akte kann die Prozedur bis zu drei Monate dauern.

Achtung:

- Die Teilzeitarbeit aus Gesundheitsgründen muss **täglich** geleistet werden, es sei denn ein gegenteiliges medizinisches Gutachten liegt vor. Die Dauer dieser Maßnahme ist **auf 10 Jahre beschränkt!**
- Sobald die betroffene Person Anspruch auf Rente hat, wird die Maßnahme beendet.
- Während der Maßnahme muss sich der Angestellte **regelmäßigen ärztlichen Kontrollen** unterziehen.
- Der Verlust des Gehalts während der Maßnahme wird durch die Auszahlung einer kompensatorischen Entschädigungssumme ergänzt. Dabei handelt es sich um die **Differenz**, ausgedrückt in Indexpunkten, **zwischen dem Gehalt der Teilzeitarbeit und dem vorigen Gehalt**, welches im Monat vor der Maßnahme ausgezahlt wurde.
- Beträgt die Teilzeitarbeit nur **25% einer Vollzeitarbeit**, beschränkt sich die **Maßnahme auf 1 Jahr**. Nach diesem Zeitraum bekommt die betroffene Person die Invalidenrente.

Ende der Teilzeitarbeit aus gesundheitlichen Gründen

Verbessert sich die gesundheitliche Situation des Angestellten, welchem die Maßnahme gewährleistet wurde, kann er seine Wiedereingliederung beantragen.

Die Rentenkommission wird beauftragt und trifft eine Entscheidung. Dieses kann erfolgen

- auf Anfrage des Beamten / Angestellten;
- nachdem der Arbeitsarzt ein Gutachten erstellt hat. Er kann eine Wiedereingliederung oder eine Änderung der Teilzeitarbeit aus gesundheitlichen Gründen empfehlen.



Juristische Referenzen

- § Loi du 25 mars 2015 modifiant 1) la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois (art. 15 – 31)
<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2015/0059/index.html>




An wen kann ich mich wenden?

Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative - Secrétariat de la Commission des pensions

BP 1807

L-1018 Luxembourg

 (+352) 247 - 73 112 (Lullingen Pascal)



Dokumente und Formulare

- <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/remunerations-et-pensions/temps-partiel-sante/index.html>
- http://www.fonction-publique.public.lu/fr/parcours/parcours/temps-partiel-sante/Lettre-circulaire---nouvelle-Commission-des-pensions_1.pdf
- <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/parcours/parcours/temps-partiel-sante/Questions-reponses-service-a-temps-partiel-pour-raisons-de-sante.pdf>

3.4

SERVICE À TEMPS PARTIEL POUR RAISONS DE SANTÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE (PROCÉDURE DE « RECLASSEMENT » DANS LA FONCTION PUBLIQUE)

(Loi du 25 mars 2015 entrée en vigueur le 1 octobre 2015)

L'agent (état et commune) ainsi que l'employé d'état fonctionnarisé (âge supérieur à 55 ou plus de 25 ans d'ancienneté) pourra, en cas de problèmes graves de santé et sous certaines conditions, bénéficier d'un service à temps partiel pour raisons de santé. La réduction du temps de travail pourra être accordée à raison de 75%, 50% ou 25% d'une tâche normale et complète (dans le cas d'une tâche de 25%, l'accord sera pour une durée maximale d'un an).

Procédure

1. La commission des pensions peut être saisie par le médecin de contrôle, la personne concernée elle-même (par simple lettre écrite adressée au secrétariat de la commission des pensions) ou l'administration compétente.
2. Une fois saisie, le secrétariat de la commission en informe la personne concernée ainsi que l'administration compétente.
3. Le dossier est par la suite transmis au médecin de contrôle afin qu'il établisse un rapport médical.
4. La personne concernée est convoquée et peut se faire assister par une personne de son choix.

La commission prend sa décision à l'unanimité des voix.

Quatre situations peuvent se présenter :

- L'agent est déclaré apte à reprendre son travail sans réduction de tâche et sans changement d'administration.
- L'agent est mis à la retraite pour inaptitude physique (pension d'invalidité).
- L'agent est déclaré apte à reprendre son dernier travail mais bénéficie d'une réduction de sa tâche sous forme de service à temps partiel pour raisons de santé.
- L'agent sera affecté à un autre poste.

En fonction de la complexité du dossier, la procédure peut durer jusqu'à trois mois.

Attention:

- Le service à temps partiel pour raisons de santé est à prester **quotidiennement**, sauf avis médical contraire. La durée maximale du service à temps partiel pour raisons de santé est de **10 ans** !
- Dès que la personne concernée peut prétendre à la retraite, le service à temps partiel pour raisons de santé prend fin.
- Durant la période de service à temps partiel, l'agent devra se soumettre à des **contrôles médicaux réguliers**.
- La perte de revenu de l'agent en service à temps partiel pour raisons de santé est compensée par le paiement d'une indemnité compensatoire. Celle-ci représente la différence, exprimée en points indiciaires, entre le **traitement résultant de l'exercice de son service à temps partiel et son traitement antérieur** touché pour le mois précédant son admission au service à temps partiel.
- Si le taux d'occupation est de l'ordre de **25% d'une tâche complète**, elle sera **limitée à une durée maximale d'un an** ; après cette période, la personne concernée touchera une pension d'invalidité.

Fin du service à temps partiel pour raisons de santé

Si la situation de santé de l'agent admis au service à temps partiel pour raisons de santé s'est améliorée, il peut demander sa réintégration.

La commission des pensions est saisie et prendra une décision. Cela peut se faire :

- À la demande du fonctionnaire
- Sur avis du médecin du travail qui, suite aux contrôles périodiques, préconise une réintégration ou une modification du service à temps partiel pour raisons de santé.



Références juridiques

- § Loi du 25 mars 2015 modifiant 1) la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois (art. 15 – 31)
<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2015/0059/index.html>




À qui puis-je m'adresser?

Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative - Secrétariat de la Commission des pensions

BP 1807

L-1018 Luxembourg

 (+352) 247 - 73 112 (Lullingen Pascal)



Documents et formulaires

- <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/remunerations-et-pensions/temps-partiel-sante/index.html>
- http://www.fonction-publique.public.lu/fr/parcours/parcours/temps-partiel-sante/Lettre-circulaire---nouvelle-Commission-des-pensions_1.pdf
- <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/parcours/parcours/temps-partiel-sante/Questions-reponses-service-a-temps-partiel-pour-raisons-de-sante.pdf>

ARBEIT IN BEHINDERTENWERKSTÄTTEN TRAVAIL EN ATELIER PROTÉGÉ

Wenn die Eingliederung auf den regulären Arbeitsmarkt nicht möglich ist, kann eine Person, die als behinderter Arbeitnehmer anerkannt ist, in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten.

Träger dieser Werkstätten sind Organisationen mit sozialer und wirtschaftlicher Zielsetzung. Die Werkstätten wurden geschaffen, da es nicht möglich ist, alle Personen mit einer Behinderung auf dem regulären Arbeitsmarkt einzugliedern.

Die interne Organisation der Behindertenwerkstätten hat sich von Anfang an **nach dem Modell der Privatunternehmen ausgerichtet, allerdings an die besondere Situation der Arbeitnehmer mit einer Behinderung angepasst.** Die Anpassungen betreffen hauptsächlich den Arbeitsrhythmus und die therapeutische Betreuung.

Die Werkstätten werden als wirtschaftliche Produktionsstätten anerkannt. Sie haben eine **Vereinbarung mit dem Familienministerium und dem Arbeitsministerium**, die sich an den Kosten beteiligen. Die Werkstätten schließen Arbeitsverträge mit den bei ihnen beschäftigten Personen ab und verpflichten sich, den **Zugang der behinderten Arbeitnehmer zu Arbeitsstellen auf dem regulären Arbeitsmarkt zu fördern** und dort die nötige Betreuung sicher zu stellen. Falls die Vermittlung auf den regulären Arbeitsmarkt nicht zufriedenstellend verläuft, müssen die Werkstätten den behinderten Arbeitnehmer wieder einstellen.

Der Lohn entspricht dem Stundensatz des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeiter, multipliziert mit den im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitsstunden. Die Werkstatt kann zusätzlich Prämien oder sonstige Geldleistungen zahlen.

Weitere Regelungen betreffen **die Arbeitszeit in der Werkstatt**: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt **40 Stunden**, es sei denn, eine gesetzliche oder vertragliche Bestimmung legt eine andere Arbeitszeit fest.

Laut Arbeitsgesetzbuch können folgende Elemente in die Arbeitszeit fallen:

- die Dauer des täglichen Transports ;
- die Dauer der soziopädagogischen und therapeutischen Aktivitäten, die während der Arbeitszeit und in der Werkstatt stattfinden ;

Si l'insertion sur le marché du travail ordinaire n'est pas possible, la personne qui a la reconnaissance de salarié handicapé peut travailler dans un atelier protégé.

Les gestionnaires des ateliers protégés sont des organisations à vocation sociale et économique. Les ateliers protégés ont été créés parce qu'il est impossible d'intégrer toutes les personnes en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire.

Historiquement, l'organisation interne des ateliers protégés s'est orientée vers le **modèle de l'entreprise privée, tout en étant adaptée à la situation particulière des salariés en situation de handicap.** Ces adaptations concernent surtout le rythme de travail et l'encadrement thérapeutique.

Les ateliers protégés sont reconnus comme des unités économiques de production. Ils ont une **convention avec le Ministère de la Famille et de l'Intégration et le Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Économie Sociale et Solidaire** qui participent aux frais. Les ateliers concluent des contrats de travail avec les personnes employées au sein de l'atelier. Ils s'engagent à **promouvoir l'accès des salariés en situation de handicap aux emplois sur le marché du travail ordinaire** et à y assurer leur suivi. Si le placement sur le marché du travail ordinaire se déroule de façon insatisfaisante, les ateliers protégés doivent réemployer le salarié handicapé.

Le montant du salaire est au moins égal au taux horaire du salaire social minimum non-qualifié et multiplié par le nombre d'heures de travail fixées dans le contrat de travail. L'atelier protégé peut payer une prime ou un autre avantage en espèces.

D'autres réglementations concernent **le temps de travail dans l'atelier** : Le temps de travail hebdomadaire s'élève à **40 heures**, à moins qu'une disposition légale, réglementaire ou une convention définisse un temps de travail différent.

Selon le Code de Travail, les éléments suivants peuvent être inclus dans le temps de travail :

- la durée de transport journalier ;
- les activités socio-pédagogiques et thérapeutiques qui ont lieu durant le temps de travail et dans l'atelier ;

- die Zeit, während derer der Arbeitnehmer an unentgeltlichen, von der Werkstatt organisierten, Betriebspraktika teilnimmt.

In der Werkstatt hat der anerkannte behinderte Arbeitnehmer Anspruch auf **6 zusätzliche Urlaubstage**.

- ainsi que le temps durant lequel le salarié handicapé participe à des stages non rémunérés en entreprise organisés par l'atelier protégé.

Dans l'atelier protégé, le salarié handicapé reconnu a droit à **6 journées de congé supplémentaires**.



Juristische Referenzen / Références juridiques

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifié du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonnée du 27 décembre 2011 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



An wen kann ich mich wenden? / À qui puis-je m'adresser?

ADEM - Commission médicale

1, bd Porte de France B.P. 289
L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 247 - 8 88 88
<http://www.adem.public.lu>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

1, bd Porte de France B.P. 289
L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 247 - 8 88 88
Fax (+352) 26 19 08 22
<http://www.adem.public.lu>



Dokumente und Formulare / Documents et formulaires

- Relevé des services conventionnés pour personnes handicapées (Liste der konventionierten Einrichtungen für Personen mit Behinderung):
http://www.mfi.public.lu/monde_associatif/organismes_agrees/ReleveHandicap.pdf

EINKOMMEN FÜR SCHWERSTBEHINDERTE PERSONEN REVENU POUR PERSONNE GRAVEMENT HANDICAPÉE

Personen, die wegen der Schwere ihrer Behinderung weder auf dem regulären noch auf dem „geschützten Arbeitsmarkt“ arbeiten können, erhalten ein Einkommen für Personen mit schwerer Behinderung (RPGH). Der Nationale Solidaritätsfonds (FNS) zahlt es aus. Das Einkommen entspricht der Höhe des garantierten Mindesteinkommens (RMG).

Bedingungen um das RPGH beanspruchen zu können

- mindestens 18 Jahre alt sein ;
- eine Erwerbsminderung von mindestens 30 % nachweisen, bedingt durch eine körperliche, geistige, sensorische oder psychische Behinderung (vor Erreichen des 65. Lebensjahres) und/oder durch psychosoziale Schwierigkeiten, die die Grundbehinderung verstärken ;
- nachweisen, dass der Gesundheitszustand jegliche Arbeitsanstrengung untersagt oder dass die Arbeitsfähigkeit so gering ist, dass kein Arbeitsplatz auf seine Bedürfnisse angepasst werden kann, sei es auf dem regulären Arbeitsmarkt oder in der Behindertenwerkstatt ;
- einen festen und rechtmäßigen Wohnsitz in Luxemburg haben und auch tatsächlich dort wohnen.

Oder aber:

- als behinderter Arbeitnehmer anerkannt sein und aus nicht von ihm zu verantwortenden Gründen keinen Zugang zu einer bezahlten Arbeit haben und lediglich über Einkünfte verfügen, die unter dem RPGH liegen.

Antrag einreichen

Der Antrag für das RPGH wird beim **Sekretariat der Medizinischen Kommission des Arbeitsamtes** eingereicht.

Wird positiv über den Antrag entschieden, so wird die Akte an den Nationalen Solidaritätsfonds weitergeleitet.

RPGH und Pensionskasse

Wichtig: Bezieht man das RPGH, zahlt man keine Beiträge in die Pensionskasse.

Toute personne qui, en raison de ses capacités de travail réduites, ne peut ni travailler sur le marché du travail ordinaire ni en atelier protégé, bénéficie d'un revenu pour personne gravement handicapée (RPGH). Le revenu est payé par le Fonds National de Solidarité (FNS). Le montant correspond au revenu minimum garanti (RMG).

Conditions pour pouvoir bénéficier du RPGH

- être âgé de 18 ans au moins ;
- présenter une diminution de capacité de travail de 30 % au moins par suite d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique (acquise avant 65 ans) et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience ;
- présenter un état de santé incompatible avec tout effort de travail ou des compétences de travail si réduites qu'il s'avère impossible d'adapter un poste de travail dans le milieu ordinaire ou protégé aux besoins de la personne ;
- remplir la condition de résidence légale: avoir l'autorisation de résider sur le territoire luxembourgeois, y être domicilié et y résider effectivement.

Ou bien :

- avoir la reconnaissance comme salarié handicapé et ne pas avoir accès à un emploi salarié pour des raisons indépendantes de sa volonté et disposer de ressources d'un montant inférieur à celui du RPGH.

Demande en obtention

La demande en obtention du RPGH est adressée au **Secrétariat de la Commission Médicale, auprès de l'Administration de l'Emploi**.

Si le revenu est accordé, le dossier est transmis au Fonds National de Solidarité.

RPGH et caisse de pension

Important: En touchant le RPGH, on ne cotise pas dans la caisse de pension.



Juristische Referenzen / Références juridiques

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonné du 22 juin 2004 de la Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un Revenu minimum garanti, telle qu'elle a été modifiée.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifié du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonnée du 27 décembre 2011 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



An wen kann ich mich wenden? / À qui puis-je m'adresser?

ADEM - Commission médicale

1, bd Porte de France B.P. 289
 L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
 ☎ (+352) 247 - 88 888
 Fax (+352) 26 19 08 22

Fonds National de Solidarité

8-10, rue de la Fonderie B.P. 2411
 L-1024 Luxembourg L-1024 Luxembourg
 ☎ (+352) 49 10 81 - 1
 Fax (+352) 26 12 34 64
<http://www.fns.lu>



Dokumente und Formulare / Documents et formulaires

- Liste der konventionierten Einrichtungen für Personen mit Behinderung :
 Relevé des services conventionnés pour personnes handicapées:
http://www.mfi.public.lu/monde_associatif/organismes_agrees/ReleveHandicap.pdf

ANTRAGSVERFAHREN EINKOMMEN FÜR SCHWERSTBEHINDERTE PERSONEN

Antrag an die medizinische Kommission

Der Betroffene muss sich an das Sekretariat der medizinischen Kommission der Agentur für Arbeit (ADEM) wenden, um das entsprechende **Formular** zu bekommen und es ausgefüllt zusammen mit den **folgenden Belegen** zurückzuschicken:

- eine Geburtsurkunde oder gleichwertige Bescheinigung zwecks Altersnachweis des Antragstellers ;
- kürzlich vom behandelnden Arzt erstellter medizinischer Bericht sowie detaillierte medizinische Bilanz des Arbeitsmediziners der ADEM (mit Angabe der Gründe und des Schweregrads der Erwerbsminderung) ;
- Staatsangehörigkeitsnachweis oder gleichwertige Bescheinigung ;
- Belege für die Eigenschaft als gesetzlicher Vertreter, wenn der Antragsteller sich vertreten lässt.

Um über den Antrag zu entscheiden, berücksichtigt die medizinische Kommission die Erwerbsminderung und den Gesundheitszustand des Antragstellers.

Sofern die medizinischen Bedingungen erfüllt sind, informiert die medizinische Kommission den Betroffenen per Einschreiben und übermittelt seine **Akte an den nationalen Solidaritätsfonds (FNS), welcher als letzte Instanz über die Bewilligung oder Ablehnung des Einkommens für Schwerstbehinderte Personen (RPGH) entscheidet.**

Entscheidung des Nationalen Solidaritätsfonds

Der Nationale Solidaritätsfond (FNS)

- überprüft, ob der Antragsteller die Alters- und Wohnsitzbedingungen erfüllt ;
- informiert den Antragsteller innerhalb eines Monats per Einschreiben über die endgültige Entscheidung ;
- verwaltet die Ausführungsbestimmungen bezüglich des RPGH.

Ist der Antrag angenommen, wird das RPGH dem Empfänger ab dem Zeitpunkt der Unterzeichnung des Antrags, der alle erforderlichen Belege enthält, gezahlt. Das Sekretariat des FNS bestätigt den Eingang des Antrags.

Einkommen für schwerstbehinderte Personen (RPGH)

Der Bruttobetrag des vom FNS gezahlten RPGH entspricht dem **Betrag des garantierten Mindesteinkommens (RMG)**. Von diesem Betrag werden monatlich die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge abgezogen. Außerdem gelten bestimmte Vorschriften zur Nichtvereinbarkeit mit beruflichen Einkünften oder Ersatzleistungen der Sozialversicherung:

- sind die Einkünfte des Betroffenen geringer als das RPGH, wird ihm die Differenz vom FNS in Form einer Ausgleichsentschädigung gezahlt (Freibetrag in Höhe von 30 %) ;
- Einkünfte aus beruflicher Tätigkeit oder Ersatzleistungen (wie z.B. Arbeitslosenentschädigung, Renten, usw.) werden bei der Berechnung des RPGH berücksichtigt (Freibetrag in Höhe von 30 %).

Überprüfung und Anpassung des Anspruches

Empfänger des RPGH sind verpflichtet, dem FNS **unverzüglich jegliche Änderung** bezüglich ihrer Situation, welche eine Auswirkung auf ihren Anspruch auf diese Leistung haben könnte, zu melden.

Der FNS überprüft seinerseits regelmäßig, ob die Bedingungen für die Bewilligung immer noch gegeben sind. Ist dies nicht mehr der Fall, erlischt der Anspruch auf dieses Einkommen.

Wurden die Berechnungselemente geändert oder das Einkommen fälschlicherweise bewilligt, kann es entweder **erhöht, verringert oder entzogen** werden.

Rückzahlung des RPGH

⇒ Im **Todesfall** des Empfängers:

Der FNS kann in bestimmten Fällen von seiner Hinterlassenschaft die Rückzahlung des RPGH verlangen, bis hin zur gesamten Erbschaft.

⇒ Im Falle eines **Irrtums zu Gunsten des Empfängers**:

Hatte ein Empfänger zusätzlich zu dem, was er normalerweise beziehen müsste, weitere Einkommenseingänge, können die zu viel gezahlten Beträge zurückgefordert werden.

⇒ Im Falle eines **auf den Empfänger zurückzuführenden Irrtums**:

Das RPGH muss zurückgezahlt werden, wenn der Empfänger bei seinem Antrag falsche Angaben gemacht hat. Diese Beträge sind zurückzuzahlen, auch ohne ein Gerichtsverfahren.

Der FNS kann die Entscheidung bezüglich der Rückzahlung erst nach einer **mündlichen oder schriftlichen Stellungnahme des Betroffenen oder seiner Rechtsnachfolger** treffen. Diese Entscheidung muss in jedem Fall ordnungsgemäß begründet sein.

Die Rückerstattung des RPGH wird über eine **Hypothek auf den Immobilien des Empfängers** gewährleistet.

Wichtig: Die Person, die als behinderter Arbeitnehmer anerkannt wurde und entweder auf den ersten Arbeitsmarkt oder in eine Werkstatt für behinderte Menschen orientiert wurde und die **unabhängig von ihrem Willen keine bezahlte Arbeit findet, kann auch Anspruch auf RPGH erheben**. Dazu muss sie ein Aufenthaltsrecht auf luxemburgischem Territorium haben, dort wohnhaft sein und dort wirklich wohnen und ein Einkommen haben, das unter dem RPGH liegt.



Juristische Referenzen

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonné du 22 juin 2004 de la Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un Revenu minimum garanti, telle qu'elle a été modifiée.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifié du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonnée du 27 décembre 2011 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



An wen kann ich mich wenden?

ADEM - Commission médicale

1, bd Porte de France B.P. 289
L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 247 - 88 888
Fax (+352) 26 19 08 22

Fonds National de Solidarité

8-10, rue de la Fonderie B.P. 2411
L-1024 Luxembourg L-1024 Luxembourg
☎ (+352) 49 10 81 - 1
Fax (+352) 26 12 34 64
<http://www.fns.lu>



Dokumente und Formulare

- Liste der konventionierten Einrichtungen für behinderte Menschen:
http://www.mfi.public.lu/monde_associatif/organismes_agrees/ReleveHandicap.pdf

PROCÉDURE DE DEMANDE DU REVENU POUR PERSONNE GRAVEMENT HANDICAPÉE

Demande à la commission médicale

Le requérant doit contacter le secrétariat de la Commission médicale (CM) de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) pour recevoir le **formulaire** correspondant. Il doit y être renvoyé avec les **pièces justificatives suivantes** :

- un certificat de naissance ou une attestation équivalente établissant l'âge du demandeur (minimum 18 ans !);
- un rapport médical récent du médecin traitant ainsi qu'un bilan médical détaillé du médecin du travail de l'ADEM (indiquant les causes et le taux de la diminution de capacité de travail) ;
- un certificat de nationalité ou une attestation équivalente ;
- des documents attestant de la qualité du représentant légal si le demandeur a besoin d'être représenté dans ses actes ;

La CM prend une décision en tenant compte de la diminution de la capacité de travail et de l'état de santé du demandeur.

Dans le cas où les conditions médicales sont remplies, la CM informe l'intéressé par lettre recommandée. Elle transmet son **dossier au Fonds National de Solidarité (FNS) qui décidera en dernier lieu si le demandeur a droit ou non au revenu pour personne gravement handicapée (RPGH).**

Décision du Fonds national de solidarité (FNS)

Le Fonds national de solidarité

- vérifie si les critères d'âge et de résidence du demandeur sont respectés ;
- informe le demandeur de la décision finale dans un délai d'un mois par lettre recommandée ;
- gère les modalités d'exécution du RPGH.

Lorsque le dossier est accepté, le RPGH est versé au bénéficiaire à partir du moment où la demande est signée et accompagnée des pièces justificatives requises. Le secrétariat du FNS en accuse réception.

Revenu pour personne gravement handicapée (RPGH)

Le montant brut du RPGH, versé par le FNS, **correspond au montant du revenu minimum garanti (RMG)**. Les cotisations pour l'assurance maladie et l'assurance dépendance sont déduites de ce montant. Des dispositions anti-cumul avec des revenus professionnels ou des prestations de remplacement de la sécurité sociale sont également applicables :

- si les revenus de l'intéressé sont inférieurs au RPGH, la différence lui sera versée par le FNS sous forme d'une indemnité compensatoire (immunité de 30%);
- les revenus provenant des activités professionnelles ou de compensation (comme l'indemnisation du chômage, pensions, etc.) sont pris en compte lors du calcul du RPGH (immunité de 30%).

Révision et adaptation de la décision d'attribution

Les bénéficiaires du RPGH doivent **déclarer immédiatement au FNS tous changements** dans leur situation pouvant modifier leur droit à cette prestation.

De son côté, **le FNS examine régulièrement** si les conditions d'octroi sont toujours remplies. Si ce n'est plus le cas, le droit au revenu est supprimé.

Si les éléments de calcul du revenu ont été modifiés ou s'il a été accordé par erreur, le revenu peut être soit **augmenté, réduit ou supprimé**.

Remboursement du RPGH

⇒ En cas de **décès** du bénéficiaire :

Le FNS peut, dans certains cas, réclamer le remboursement du RPGH sur la succession du bénéficiaire. Cette demande en restitution ne peut être supérieure à l'actif de la succession.

⇒ En cas d'**erreur en faveur du bénéficiaire** :

Lorsqu'un bénéficiaire a reçu des sommes trop élevées, les sommes payées en trop peuvent être récupérées par le FNS.

⇒ En cas d'**erreur de la part du bénéficiaire** :

Le remboursement du revenu est obligatoire si le bénéficiaire a fourni des informations inexactes pour en bénéficier. Les sommes reçues sont à restituer, même sans poursuites judiciaires éventuelles.

Le FNS ne peut prendre de décision concernant la restitution qu'**après avoir reçu une prise de position de l'intéressé ou ses héritiers soit verbalement, soit par écrit**. Dans tous les cas, cette décision doit être dûment motivée.

La restitution du RPGH est garantie par l'inscription d'une **hypothèque légale contre les immeubles** appartenant au bénéficiaire du RPGH.

Important : La personne reconnue salarié handicapé, orientée vers le marché ordinaire ou dans un atelier protégé et **sans accès à un emploi salarié pour des raisons indépendante de sa volonté, peut également prétendre au RPGH**. Pour cela, il faut qu'elle bénéficie d'un droit de séjour sur le territoire luxembourgeois, y soit domiciliée et y réside effectivement et dispose d'un revenu inférieur à celui du RPGH.



Références juridiques

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonné du 22 juin 2004 de la Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un Revenu minimum garanti, telle qu'elle a été modifiée.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifié du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonnée du 27 décembre 2011 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



À qui puis-je m'adresser?

ADEM - Commission médicale

1, bd Porte de France B.P. 289
L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 247 - 88 888
Fax (+352) 26 19 08 22

Fonds National de Solidarité

8-10, rue de la Fonderie B.P. 2411
L-1024 Luxembourg L-1024 Luxembourg
☎ (+352) 49 10 81 - 1
Fax (+352) 26 12 34 64
<http://www.fns.lu>



Documents et formulaires

- Relevé des services conventionnés pour personnes handicapées : http://www.mfi.public.lu/monde_associatif/organismes_agrees/ReleveHandicap.pdf

GARANTIERTES MINDESTEINKOMMEN: ZUSCHUSS REVENU MINIMUM GARANTI: ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE

Gewisse Menschen mit einer Behinderung oder Erwachsene, die eine Person pflegen, die auf ständige Hilfe einer Drittperson angewiesen ist, können einen Antrag auf eine Leistung im Rahmen des RMG-Gesetzes stellen.

Das garantierte Mindesteinkommen (RMG) ist eine öffentliche finanzielle Unterstützung für Haushalte, deren Einkommen unter einem bestimmten Existenzminimum liegt. Das RMG kann aus einer Eingliederungsentschädigung und/oder einem Zuschuss bestehen.

Die Antragsteller können einen Zuschuss beziehen, falls sie nicht an den Eingliederungsaktivitäten teilnehmen können oder vom „Service national d'action sociale“ vorübergehend davon freigestellt sind. Der Zuschuss besteht aus der Differenz zwischen den etwaigen Einkünften des Haushalts und dem Betrag des RMG. Der Betrag des RMG ist hinsichtlich der Zusammensetzung des Haushalts gestaffelt.

Die Antragsteller müssen unter anderem folgende Bedingungen erfüllen:

- mindestens 18 Jahre alt sein ;
- ein Aufenthaltsrecht auf dem Hoheitsgebiet des Großherzogtums Luxemburg besitzen, seinen Wohnsitz dort haben und sich tatsächlich dort aufhalten. Wichtig: Nicht EU-Bürger müssen während der letzten 20 Jahre mindestens 5 Jahre in Luxemburg gelebt haben ;
- über ein monatliches Einkommen unterhalb der festgelegten Obergrenze des RMG verfügen ;
- bereit sein, sämtliche noch nicht genutzten Möglichkeiten der luxemburgischen oder ausländischen Gesetzgebung auszuschöpfen um seine finanzielle Situation zu verbessern.

Nationaler Solidaritätsfonds (FNS)

Die Verwaltung und Bewilligung des Zuschusses fallen in den Zuständigkeitsbereich des nationalen Solidaritätsfonds (FNS). Um den entsprechenden Betrag des Zuschusses für den Antragsteller festzulegen, muss der FNS dessen Einkünfte bestimmen. Dabei werden die gesamten Bruttoeinkünfte und das Vermögen berücksichtigt:

Certaines personnes en situation de handicap ou des adultes qui soignent une personne ayant besoin de l'aide constante d'une tierce personne, peuvent faire une demande en vue de l'obtention d'une prestation dans le cadre du RMG.

Le Revenu minimum garanti (RMG) est une assistance financière publique en faveur des ménages dont les revenus sont inférieurs à un certain seuil. Le RMG consiste en une indemnité d'insertion et/ou une allocation complémentaire.

Les demandeurs, s'ils sont inaptes aux mesures d'insertion professionnelle ou s'ils en sont temporairement dispensés par le Service national d'action sociale, peuvent bénéficier de l'allocation complémentaire. L'allocation complémentaire correspond à la différence entre les éventuels revenus de leur ménage et le montant du RMG, qui varie en fonction de la composition de leur ménage.

Le demandeur doit remplir les conditions suivantes, entre autres:

- être âgé de 18 ans minimum ;
- bénéficier d'un droit de séjour sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, y être domicilié et y résider effectivement. Important : les non ressortissants de l'Union Européenne doivent avoir résidé au Luxembourg pendant au moins 5 ans au cours des 20 dernières années ;
- disposer de revenus mensuels inférieurs au seuil du RMG ;
- être prêt à épuiser toutes les possibilités non encore utilisées dans la législation luxembourgeoise ou étrangère afin d'améliorer sa situation financière.

Fonds national de solidarité (FNS)

La gestion et l'octroi de l'allocation complémentaire sont de la compétence du Fonds national de solidarité (FNS). Afin de pouvoir fixer le montant de l'allocation complémentaire correspondant au demandeur, le FNS procède à une détermination des ressources. Pour cela, le revenu brut intégral et la fortune sont pris en compte:

- sont considérés comme revenus : tous les montants que le demandeur ou les membres de sa communauté domestique touchent sous forme de salaires, prestations sociales, revenus de remplacement (luxembourgeois ou étranger), etc. Selon la nature du revenu, ces montants seront pris en compte totalement, en partie ou pas du tout pour le calcul de l'allocation complémentaire ;

- als Einkünfte gelten: sämtliche Beträge, die der Antragsteller oder die Mitglieder seiner häuslichen Gemeinschaft in Form von Löhnen, Sozialleistungen, geschuldeten Entgeldersatzleistungen (durch Luxemburg oder aus dem Ausland), usw. beziehen. Je nach Art der Einkünfte werden diese Beträge ganz, teilweise oder gar nicht in die Berechnung des Zuschusses einbezogen ;
- als Vermögen gelten: Sparguthaben, Wertpapiere, Darlehen, Wertgegenstände, bebaute oder unbebaute Grundstücke in Luxemburg oder im Ausland ;
- nicht berücksichtigte Einkommen sind unter anderem: das Kindergeld, die Sonderzulage für behinderte Kinder und die Geldleistungen der Pflegeversicherung.

Der Zuschuss ist mittels eines Formulars beim FNS zu beantragen.

- sont considérés comme éléments de fortune : l'argent d'un livret d'épargne, les titres, prêts, objets de valeur, les terrains bâtis et non bâtis situés au Luxembourg ou à l'étranger ;
- les revenus non pris en compte sont entre autres : les allocations familiales, l'allocation spéciale supplémentaire (pour enfant handicapé), les prestations en espèces de l'assurance dépendance.

La demande doit être introduite moyennant un formulaire disponible auprès du FNS.



Juristische Referenzen / Références juridiques

- § Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti, telle qu'elle a été modifiée.
- § Règlement grand-ducal du 16 janvier 2001 fixant les modalités d'application de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.
- § Règlement grand-ducal du 30 décembre 2010 portant nouvelle fixation des montants du revenu minimum garanti et du revenu pour personnes gravement handicapées.



An wen kann ich mich wenden? / À qui puis-je m'adresser?

Fonds National de Solidarité

8-10, rue de la Fonderie B.P. 2411
L-1024 Luxembourg L-1024 Luxembourg
☎ (+352) 49 10 81 - 1
Fax (+352) 26 12 34 64
<http://www.fns.lu>

Service national d'action sociale (SNAS)

12-14, avenue Émile Reuter
L - 2420 Luxembourg
☎ (+352) 247 - 83 636
Fax (+352) 40 47 06
<http://www.gouvernement.lu/snas>



Dokumente und Formulare / Documents et formulaires

- Antragsformular Mindesteinkommen / Formulaire de demande RMG :

http://www.fns.lu/fileadmin/file/fns/formulaires/RMG_D.pdf#pageMode=bookmarks

http://www.fns.lu/fileadmin/file/fns/formulaires/RMG_FR1.pdf#pageMode=bookmarks

ANTRAG AUF ZUSCHUSS ZUM GARANTierten MINDESTeINKOMMEN

Leistungen im Rahmen des garantierten Mindesteinkommens (RMG) werden anhand eines Formulars beantragt, das vom nationalen Solidaritätsfonds bearbeitet wird (FNS).

Antragsmappe und beizufügende Belege

Die **Antragsmappe** kann von der Internetseite des FNS heruntergeladen werden und enthält:

- Das Antragsformular für den Hauptantragsteller (Fragen zur Person, zum Anspruch der Leistung, zu Einkünften und Vermögenslage, Wohn- und Arbeitssituation, usw.) ;
- Je nach Fall, das Formular für jedes zusätzliche volljährige Mitglied des Haushalts (gleiche Auskünfte wie oben) (Anhang A) ;
- Das Formular für den Antrag auf Mietzuschuss (Anhang B).

Folgende **Belege**, anhand derer der Beginn der Leistung festgelegt wird, sind dem Antrag **beizufügen**:

- Wohnsitzbescheinigung für jeden Erwachsenen, der Teil des Haushalts ist und eine Leistung beantragt ;
- Bescheinigung der Gemeindeverwaltung über die Haushaltszusammensetzung ;
- Antragsteller unter 60 Jahre benötigen eventuell ein ärztliches Attest bezüglich der Eignung zur Teilnahme an den Eingliederungsaktivitäten ;
- Antragsteller unter 25 Jahre benötigen eventuell ein ärztliches Attest bezüglich einer krankheits- oder invaliditätsbedingten Unfähigkeit den Lebensunterhalt zu bestreiten, oder eine Bescheinigung der Gesundheitskasse (CNS) oder des Arztes über Pflege einer schwerkranken oder pflegebedürftigen Person.
- EU-Bürger müssen überdies eine gültige Aufenthaltsgenehmigung beifügen. Andere Bürger müssen nachweisen, dass sie während der letzten 20 Jahre mindestens 5 Jahre lang in Luxemburg gelebt haben.

Zuständige Stellen

Antragsteller können sich an den FNS oder an das Sozialamt ihrer Wohngemeinde wenden. In der Praxis können sich sämtliche im Sozialbereich tätigen Einrichtungen um die Einreichung der Anträge kümmern.

Der FNS übermittelt dem Antragsteller innerhalb von einer 3-monatigen Frist (nach Einreichen des Antrags) einen Bescheid, der von seinem Direktionsausschuss genehmigt wurde. Er teilt ihm auch die Widerspruchsmöglichkeiten mit. Die schriftliche Mitteilung enthält die genaue Berechnung des Zuschusses und mögliche Nachzahlungen.

Wendet der Antragsteller sich direkt an **das Sozialamt seiner Wohngemeinde**, ist diese verpflichtet ihm mindestens 30 Tage nach Einreichung des Antrags und sämtlicher Belege schriftlich Bescheid zu geben. Danach übermittelt das Sozialamt den Antrag an den FNS, der die Entscheidung mitteilt. Gegen diese Entscheidung kann vor den Sozialgerichten Einspruch eingelegt werden.

Einspruch einlegen

Der Widerspruch ist beim Schiedsgericht der Sozialversicherung (Conseil arbitral de la Sécurité sociale) **innerhalb von 40 Kalendertagen ab dem Datum der Mitteilung** einzulegen. Er kann mittels eines einfachen Briefes in doppelter Ausfertigung eingereicht werden. Er muss folgende Angaben enthalten: Namen, Vornamen, Nummer des Ausweises oder Passnummer, Beruf, Wohnsitz, Gegenstand des Widerspruchs und eine Übersicht der Mittel und die Unterschrift. Die Entscheidung des Schiedsgerichts wird innerhalb von 2 Wochen nach dem Urteil schriftlich mitgeteilt.

Bestätigt das Schiedsgericht die Entscheidung, besteht die Möglichkeit, innerhalb von 40 Kalendertagen Berufung beim **Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung** (Conseil supérieur de la Sécurité sociale) einzulegen. Die Form der Berufung ist dieselbe wie beim Widerspruch.

Überprüfung und Anpassung des Zuschusses

Die Empfänger des Zuschusses müssen unverzüglich alle Sachverhalte, welche ihren Anspruch möglicherweise beeinflussen können, dem FNS melden.

Der FNS überprüft seinerseits regelmäßig die Bedingungen für die Gewährung. Mitarbeiter des FNS können den Antragsteller zwecks Überprüfung zu Hause besuchen (zwischen 6:30 und 20:00 Uhr).

Der Zuschuss wird gestrichen, wenn die Bedingungen nicht mehr erfüllt sein sollten. Unrechtmäßig bezogene Beträge sind vom Empfänger oder anderen Leistungsbeziehern zurückzuzahlen.



Juristische Referenzen

- § Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti, telle qu'elle a été modifiée.
- § Règlement grand-ducal du 16 janvier 2001 fixant les modalités d'application de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.
- § Règlement grand-ducal du 30 décembre 2010 portant nouvelle fixation des montants du revenu minimum garanti et du revenu pour personnes gravement handicapées.
- § Règlement grand-ducal du 12 février 2009 modifiant le règlement grand-ducal du 24 décembre 1993 déterminant en application de l'article 294 du code des assurances sociales la procédure à suivre devant le conseil arbitral et le conseil supérieur des assurances sociales, ainsi que les délais et frais de justice.
- § Règlement grand-ducal du 24 décembre 1993 déterminant en application de l'article 294 du code des assurances sociales la procédure à suivre devant le conseil arbitral et le conseil supérieur des assurances sociales, ainsi que les délais et frais de justice.



An wen kann ich mich wenden?

Fonds National de Solidarité

8-10, rue de la Fonderie B.P. 2411
 L-1024 Luxembourg L-1024 Luxembourg
 ☎ (+352) 49 10 81 - 1
 Fax (+352) 26 12 34 64
<http://www.fns.lu>

Service national d'action sociale (SNAS)

12-14, avenue Émile Reuter
 L - 2420 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 83 636
 Fax (+352) 40 47 06
<http://www.gouvernement.lu/snas>

Conseil arbitral de la Sécurité sociale

16, Boulevard de la Foire
 L-1528 Luxembourg
 ☎ (+352) 45 32 86
 Fax (+352) 44 32 66

Conseil supérieur de la Sécurité sociale

14, avenue de la Gare
 L-1610 Luxembourg
 ☎ (+352) 26 26 05 – 1
 Fax (+352) 26 26 05 38



Dokumente und Formulare

- Formular für Hauptantragsteller : http://www.fns.lu/fileadmin/file/fns/formulaires/RMG_D.pdf
- Formular für weitere erwachsene Antragsteller :
http://www.fns.lu/fileadmin/file/fns/formulaires/RMG_BeilageA_D.pdf
- Formular Mietzuschuss : http://www.fns.lu/fileadmin/file/fns/formulaires/RMG_BeilageB_D.pdf
- Broschüre RMG : <http://www.csl.lu/component/rubberdoc/doc/79/raw>

DEMANDE D'ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE AU RMG

Les prestations du Revenu minimum garanti (RMG) sont demandées à travers un formulaire traité par le Fonds National de Solidarité (FNS).

Dossier de demande et documents à joindre

Le **dossier de demande** peut être téléchargé du site Internet du FNS, et comprend:

- le formulaire pour le demandeur principal (questions relatives à la personne, au droit à la prestation, aux revenus et à la situation de fortune, à la situation de logement et de travail, etc.) ;
- le cas échéant, le formulaire pour tout autre membre majeur du ménage (mêmes renseignements que ci-dessus) (Annexe A) ;
- le formulaire pour l'obtention de la bonification du loyer (Annexe B).

Les **documents** suivants, déterminant le début de la prestation, sont à **joindre**:

- certificat de résidence pour chaque personne adulte faisant partie de la communauté domestique et faisant une demande ;
- certificat de composition de ménage de l'administration communale ;
- les demandeurs en dessous de 60 ans nécessitent éventuellement un certificat médical relatif à leur aptitude de participer aux mesures d'insertion professionnelle ;
- les demandeurs en dessous de 25 ans ont besoin éventuellement d'un certificat médical relatif à l'impossibilité de gagner leur vie pour cause de maladie ou d'invalidité ou un certificat de la Caisse nationale de Santé ou d'un médecin attestant des soins à dispenser à une personne dépendante ou gravement malade.
- Tout ressortissant de l'Union Européenne doit joindre une autorisation de séjour valide. Les ressortissants d'autres pays doivent justifier d'une période de résidence au Luxembourg de 5 années au moins au cours des 20 dernières années.

Organismes de contact

Les demandeurs peuvent s'adresser au FNS ou à l'office social de leur commune de résidence. En pratique, tous les autres organismes travaillant dans le domaine social peuvent soumettre les demandes pour un intéressé.

Le **FNS** transmet une décision approuvée par son comité-directeur avec indication des voies de recours au demandeur, ceci dans les 3 mois suivant le mois de l'introduction de la demande. La décision écrite informe du calcul de l'allocation complémentaire et d'éventuels arriérés.

Si le demandeur s'adresse directement à l'**office social de sa commune de résidence**, cette dernière doit l'informer, dans un délai de 30 jours après l'introduction de la demande et de toutes les pièces justificatives, des suites réservées à sa demande. Ensuite, l'office social transmet la demande au FNS qui notifie la décision susceptible de recours devant les juridictions sociales.

Recours

Le recours est à adresser au Conseil arbitral de la Sécurité sociale (CASS) **dans un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision**. Il peut être introduit par une simple lettre en double exemplaire indiquant: noms, prénoms, numéro de carte d'identité ou de passeport, profession, domicile, objet de la demande et exposé sommaire des moyens et signature. La décision du CASS est communiquée par écrit dans les 15 jours du prononcé.

Si le CASS confirme la décision, il est possible de faire appel dans un délai de 40 jours devant le **Conseil supérieur de la Sécurité sociale**. L'appel doit prendre la même forme que le recours.

Révision et adaptation de l'allocation

Les bénéficiaires de l'allocation complémentaire doivent déclarer immédiatement au FNS tous les faits de nature à modifier leur droit à l'allocation complémentaire.

Le FNS procède régulièrement à un réexamen des conditions d'octrois. Les agents du FNS peuvent se rendre au domicile du demandeur afin d'effectuer des contrôles (entre 6.30 et 20.00 heures).

L'allocation complémentaire est supprimée si les conditions d'octroi ne sont plus remplies. Les sommes indûment touchées sont à restituer par le bénéficiaire ou ses ayants droit.



Références juridiques

- § Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti, telle qu'elle a été modifiée.
- § Règlement grand-ducal du 16 janvier 2001 fixant les modalités d'application de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minium garanti.
- § Règlement grand-ducal du 30 décembre 2010 portant nouvelle fixation des montants du revenu minimum garanti et du revenu pour personnes gravement handicapées.
- § Règlement grand-ducal du 12 février 2009 modifiant le règlement grand-ducal du 24 décembre 1993 déterminant en application de l'article 294 du code des assurances sociales la procédure à suivre devant le conseil arbitral et le conseil supérieur des assurances sociales, ainsi que les délais et frais de justice.
- § Règlement grand-ducal du 24 décembre 1993 déterminant en application de l'article 294 du code des assurances sociales la procédure à suivre devant le conseil arbitral et le conseil supérieur des assurances sociales, ainsi que les délais et frais de justice.



À qui puis-je m'adresser?

Fonds National de Solidarité

8-10, rue de la Fonderie B.P. 2411
 L-1024 Luxembourg L-1024 Luxembourg
 ☎ (+352) 49 10 81 - 1
 Fax (+352) 26 12 34 64
<http://www.fns.lu>

Service national d'action sociale (SNAS)

12-14, avenue Émile Reuter
 L - 2420 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 83 636
 Fax (+352) 40 47 06
<http://www.gouvernement.lu/snas>

Conseil arbitral de la Sécurité sociale

16, Boulevard de la Foire
 L-1528 Luxembourg
 ☎ (+352) 45 32 86
 Fax (+352) 44 32 66

Conseil supérieur de la Sécurité sociale

14, avenue de la Gare
 L-1610 Luxembourg
 ☎ (+352) 26 26 05 – 1
 Fax (+352) 26 26 05 38



Documents et formulaires

- Formulaire demandeur principal: http://www.fns.lu/fileadmin/file/fns/formulaires/RMG_FR1.pdf
- Formulaire tout autre membre majeur du ménage :
http://www.fns.lu/fileadmin/file/fns/formulaires/RMG_AnnexeA_FR.pdf
- Formulaire bonification loyer: http://www.fns.lu/fileadmin/file/fns/formulaires/RMG_AnnexeB_FR.pdf
- Brochure RMG : <http://www.csl.lu/component/rubberdoc/doc/79/raw>

RENTE WEGEN ERWERBSMINDERUNG (INVALIDENRENTE)

PENSION D'INVALIDITÉ

Jeder Versicherte unter 65 Jahren, der unfähig ist seine letzte Beschäftigung oder jede sonstige seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung auszuüben, kann einen formellen Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung stellen. Die Rente wegen Erwerbsminderung kann für einen bestimmten Zeitraum (Rente wegen vorübergehender Erwerbsminderung) oder ohne zeitliche Beschränkung (Rente wegen dauerhafter Erwerbsminderung) ausbezahlt werden.

Zulassungsvoraussetzungen zur Rente wegen Erwerbsminderung

- jünger als 65 Jahre alt sein ;
- invalide sein aufgrund von lang anhaltender Krankheit oder eines Gebrechens und eine allgemeine Erwerbsunfähigkeit aufweisen (auf den Kriterien des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung (CMSS) basierend) ;
- während der 3 Jahre vor Eintritt der festgestellten Erwerbsminderung oder vor dem Ablauf der Krankengeldentschädigung eine mindestens 12-monatige Mitgliedschaft bei der Sozialversicherung nachweisen. Bei Unfällen während der Versicherungszeit, ganz gleich welcher Art, oder einer anerkannten Berufskrankheit ist keine Mindestmitgliedschaftsdauer erforderlich ;
- auf jegliche versicherungspflichtige selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit verzichten, bei der das berufliche Einkommen, bezogen auf ein Jahreseinkommen, ein Drittel des sozialen Mindestlohns übersteigt. Wird eine selbstständige berufliche Tätigkeit von Dritten stellvertretend für den Empfänger einer Invalidenrente ausgeführt, wird die Rente eingestellt.

Grenzgänger können ebenfalls die Rente wegen Erwerbsminderung beantragen, wenn sie die Zulassungskriterien erfüllen.

Entzug und Ablauf der Invalidenrente

Jede **Wiederaufnahme einer beruflichen Aktivität** wird eine Untersuchung herbeiführen, die den Entzug der Rente mit sich bringen kann.

Bis zum Alter von 50 Jahren muss der Versicherte sich **Rehabilitierungs- oder Umschulungsmaßnahmen** unterziehen, die durch den Contrôle Médical de la Sécurité Sociale (CMSS) und der Pensionskasse vorgeschlagen werden. Tut der Versicherte dies nicht, kann die Pension eingestellt werden.

Tout assuré âgé de moins de 65 ans, incapable d'exercer sa dernière occupation professionnelle ou toute occupation correspondant à ses forces ou aptitudes, peut introduire une demande formelle pour la pension d'invalidité. La pension d'invalidité peut être versée durant une période déterminée (invalidité temporaire) ou sans limitation de temps (invalidité permanente).

Conditions d'attribution de la pension d'invalidité

- ne pas avoir atteint 65 ans ;
- être invalide par suite de maladie prolongée ou d'infirmité et avoir subi une perte de sa capacité d'exercer un quelconque travail (critères basés sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) ;
- justifier d'une affiliation de 12 mois d'assurance au moins pendant les 3 années précédant la date de l'invalidité constatée ou de l'expiration de l'indemnité pécuniaire de maladie. Aucune période minimum d'affiliation n'est exigée en cas d'accident de quelque nature que ce soit ou de maladie professionnelle reconnue, survenus pendant l'affiliation ;
- ne pas exercer d'activité salariée ou non salariée soumise à l'assurance et dont le revenu, réparti sur une année, dépasse un tiers du salaire social minimum. Si l'activité professionnelle est exercée par autrui pour le compte du bénéficiaire de la pension d'invalidité, la pension d'invalidité est suspendue.

Les **frontaliers** peuvent également bénéficier d'une pension d'invalidité s'ils remplissent les conditions d'attribution.

Retrait et expiration de la pension d'invalidité

Toute **reprise d'une occupation professionnelle** provoque un réexamen du dossier et peut entraîner le retrait de la pension.

L'assuré doit suivre jusqu'à l'âge de 50 ans les **mesures de réhabilitation ou de reconversion** proposées par le CMSS et prescrites par la caisse de pension. S'il ne le fait pas, la pension peut être suspendue.

Lorsque les bénéficiaires atteignent 65 ans, toutes les pensions d'invalidité sont automatiquement transformées en **pension vieillesse**.

Sobald die Rentenempfänger das 65. Lebensjahr vollendet haben, werden ihre Invalidenrenten automatisch in **Altersrenten** umgewandelt.

Vom Text angesprochene Versicherte

Dieser Text gilt für **die Versicherten des allgemeinen Systems** (Arbeitnehmer und Selbstständige). Für sie ist die nationale Rentenversicherungskasse (CNAP) zuständig.

Beamte im Staatsdienst, Kommunalbeamte, kommunale Angestellte, sowie Mitarbeiter der CFL sollen sich direkt an die unten stehenden Adressen (*) wenden bei Fragen der sie betreffenden Gesetzgebung.

Destinataires du texte présent

Ce texte est applicable pour tous **les assurés du régime général** (salariés et non-salariés p.ex. indépendants). La Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP) est leur interlocuteur en matière de pensions.

Les fonctionnaires, employés communaux et le personnel des CFL doivent s'adresser directement aux adresses mentionnées ci-dessous (*) pour tout renseignement relatif à la législation les concernant.



Juristische Referenzen / Références juridiques

§ Code de la sécurité sociale – Livre III, Chapitres II et IV.



An wen kann ich mich wenden? / À qui puis-je m'adresser?

Caisse Nationale d'Assurance Pension

1a, Bd Prince Henri
L-1724 Luxembourg
☎ (+352) 22 41 41 - 1
<http://www.cnap.lu>

Administration du personnel de l'Etat – Service des pensions (*)

63, avenue de la Liberté B.P. 1204
L-1012 Luxembourg L-1012 Luxembourg
☎ (+352) 247 - 83 200
Fax (+352) 26 48 36 12
<http://www.ape.public.lu>

Caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux (*)

20, avenue Emile Reuter B.P. 328
L-2420 Luxembourg L - 2013 Luxembourg
☎ (+352) 450 201 - 1
Fax (+352) 450 201 - 202
<http://www.cpfec.lu>

SNCFL - Division du personnel retraité (*)

9, place de la Gare B.P. 1803
L-1616 Luxembourg L -1018 Luxembourg
☎ (+352) 4990 - 33 43



Dokumente und Formulare / Documents et formulaires

- Antragsformular Invalidenrente / Formulaire de demande pension d'invalidité : <http://www.cnap.lu/les-pensions/pension-dinvalidite/la-pension-dinvalidite/>
- Informationsbroschüren zur Invalidenpension in Luxemburg/
Brochures d'information sur la pension d'invalidité au Luxembourg:
<http://www.cnap.lu/prestations/en-cas-dinvalidite/en-cas-dinvalidite/>

ANTRAG AUF RENTE WEGEN ERWERBSMINDERUNG (INVALIDENRENTE)

Die Rente wegen Erwerbsminderung wird **monatlich im Voraus** gezahlt, dies zuletzt am Ende des Monats, in dem der Rentenempfänger verstirbt. Sie wird nur auf formellen Antrag der Betroffenen, in der Regel auf Empfehlung des zuständigen Arztes des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung (CMSS) bewilligt.

Je nach Situation des Antragstellers ändert das Verfahren

1. Bei Einstellung der Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen, wird der **Antrag durch die zuständige Krankenkasse** eingereicht. Nachdem der Antragsteller mehrere aufeinanderfolgende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen an die Krankenkasse geschickt hat, kann diese eine Erwerbsminderung feststellen, die den Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung öffnen könnte. Nach 6 Wochen gemeldeter Arbeitsunfähigkeit über einen Bezugszeitraum von 16 Wochen wird vom behandelnden Arzt des Antragstellers ein ausführlicher medizinischer Bericht (Formular R4) verlangt. Daraufhin wird der Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung mit Hilfe der Krankenkasse ausgefüllt und an die Pensionskasse weitergeleitet.

2. Bei längerer Einstellung der beruflichen Tätigkeit wird der **Antrag direkt durch den Betroffenen** eingereicht. Er beschafft sich das Antragsformular bei der Pensionskasse, der Krankenkasse, der Gemeindeverwaltung seines Wohnsitzes oder den Berufsverbänden der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber. Das Formular, das so genau wie möglich ausgefüllt sein sollte, wird mit dem Attest des behandelnden Arztes über den Gesundheitszustand an die Pensionskasse geschickt. Die Krankenkasse beauftragt den Arzt einen ausführlichen medizinischen Bericht zu erstellen dessen Kosten, zu Lasten der Krankenkasse sind.

3. Im Falle einer Erwerbsminderung infolge eines Arbeitsunfalls muss der **Versicherte** einen Antrag beim Unfallversicherungsverband (AAA) und bei der zuständigen Pensionskasse einreichen. Er muss eine Unfallrente und eine Rente wegen Erwerbsminderung beantragen. Das Verfahren verläuft wie oben beschrieben. Falls die Erwerbsminderung auf einen Arbeitsunfall zurückzuführen ist, ist es nicht erforderlich ein ärztliches Attest beizufügen.

4. Falls Sie in Belgien, Deutschland oder Frankreich leben, von der luxemburgischen Krankenkasse Krankengeld beziehen und zuletzt in Luxemburg beschäftigt waren, können Sie in Luxemburg einen Antrag auf Rente wegen

Erwerbsminderung stellen. Falls der **Grenzgänger** ebenfalls in seinem Wohnsitzland versichert ist, wird die luxemburgische Pensionskasse sich mit dem Rentenversicherungsträger in dessen Wohnsitzland in Verbindung setzen.

5. Für Versicherte, die die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaates besitzen, werden Versicherungszeiten eines anderen Mitgliedstaates ebenfalls berücksichtigt. Der Versicherte stellt seinen Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung überall dort wo er gearbeitet hat und bekommt eine Rente im Verhältnis zu der im Antragsland ausgeübten Laufbahn.

Vorschriften zur Nichtvereinbarkeit

Im Falle einer nicht selbstständigen Tätigkeit des Versicherten darf diese Tätigkeit nicht mehr als ein Drittel des sozialen Mindestlohns einbringen. Um eine solche Tätigkeit auszuüben, muss der Versicherte eine Freistellung von der Mitgliedschaft beim Sozialversicherungszentrum (Centre commun de la sécurité sociale - CCSS) beantragen.

Der Versicherte darf einer **nicht selbstständigen Teilzeitbeschäftigung** nachgehen unter der Bedingung, dass er die Pensionskasse unverzüglich darüber informiert. Falls der Betroffene die Arbeit wieder aufnimmt, wird der Betrag des Lohns, den er für diese Tätigkeit bezieht, dem Betrag der Rente wegen Erwerbsminderung hinzugerechnet. Die Einkünfte aus dieser Tätigkeit und die Rente können bis zu einer bestimmten Höchstgrenze kumuliert werden. Diese Höchstgrenze wird auf Grundlage des Durchschnitts der 5 höchsten beitragspflichtigen Löhne, Gehälter oder Jahreseinkommen seiner Mitgliedschaft bei der Sozialversicherung berechnet. Sollte diese Grenze überschritten werden, wird die Rente um den Betrag der die Grenze überschreitenden Einkünfte verringert.

Achtung: Die Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit kann eine medizinische Kontrolluntersuchung mit sich bringen, aufgrund derer die Rente eingestellt werden kann.

Vom Text angesprochene Versicherte

Dieser Text gilt für die Versicherten des allgemeinen Systems (Arbeitnehmer und Selbstständige). Für sie ist die nationale Rentenversicherungskasse (CNAP) zuständig.

Beamte im Staatsdienst, Kommunalbeamte, kommunale Angestellte, sowie Mitarbeiter der CFL sollen sich direkt an die anderen unten stehenden Einrichtungen (*) wenden bei Fragen zu der sie betreffenden Gesetzgebung.



Juristische Referenzen

§ Code de la sécurité sociale – Livre III, Chapitres II et IV



An wen kann ich mich wenden?

Caisse Nationale d'Assurance Pension

1a, Bd Prince Henri
L-1724 Luxembourg
☎ (+352) 22 41 41 - 1
<http://www.cnap.lu>

Administration du personnel de l'Etat – Service des pensions (*)

63, avenue de la Liberté B.P. 1204
L-1012 Luxembourg L-1012 Luxembourg
☎ (+352) 247 - 83 200
Fax (+352) 26 48 36 12
<http://www.ape.public.lu>

Caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux (*)

20, avenue Emile Reuter B.P. 328
L-2420 Luxembourg L - 2013 Luxembourg
☎ (+352) 450 201 - 1
Fax (+352) 450 201 - 202
<http://www.cpfec.lu>

SNCF - Division du personnel retraité (*)

9, place de la Gare B.P. 1803
L-1616 Luxembourg L -1018 Luxembourg
☎ (+352) 4990 - 33 43



Dokumente und Formulare

- Antragsformular Invalidenrente: <http://www.cnap.lu/les-pensions/pension-dinvalidite/la-pension-dinvalidite/>
- Informationsbroschüren zur Invalidenpension in Luxemburg:
<http://www.cnap.lu/prestations/en-cas-dinvalidite/en-cas-dinvalidite/>

DEMANDE EN OBTENTION DE LA PENSION D'INVALIDITÉ

La pension d'invalidité est payée **mensuellement par anticipation** et cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire décède. Elle est accordée uniquement sur demande formelle de l'intéressé, en règle générale sur avis favorable du médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS).

Selon la situation du demandeur, la procédure change

1. En cas de cessation de l'activité professionnelle pour raisons de santé, la demande se fait par l'intermédiaire de la **caisse de maladie compétente**. Après que le demandeur ait envoyé ses certificats d'incapacité de travail successifs à la caisse de maladie, celle-ci peut constater une invalidité pouvant entraîner l'allocation d'une pension d'invalidité. Après 6 semaines d'incapacité de travail au cours d'une période de référence de 16 semaines, un rapport médical circonstancié (formulaire R4) est demandé au médecin traitant de l'assuré. Par la suite, la demande en obtention de la pension d'invalidité est remplie avec l'aide de la caisse de maladie et transmise à la caisse de pension.

2. En cas de cessation de l'activité professionnelle prolongée, la demande se fait directement par **l'assuré**. Il se procure le formulaire auprès de la caisse de pension, de la caisse de maladie, de l'administration communale de sa résidence ou des associations professionnelles des salariés ou des employeurs. Le formulaire, rempli aussi exactement que possible, est envoyé à la caisse de pension. La caisse de pension demande au médecin traitant un rapport médical détaillé dont les frais sont à charge de la caisse de maladie.

3. En cas d'invalidité suite à un accident de travail, l'assuré, s'il souhaite obtenir une rente d'accident et une pension d'invalidité, doit introduire une demande auprès de l'Association d'assurance contre les accidents (AAA) et de la caisse de pension compétente.

4. Au cas où vous habitez en Allemagne, en Belgique ou en France, que vous bénéficiez des indemnités pécuniaires luxembourgeoises et que vous avez été occupé en dernier lieu au Luxembourg, vous pouvez y introduire votre demande de pension d'invalidité. Si **le frontalier** a également été affilié dans d'autres pays de l'Union européenne, la caisse de pension luxembourgeoise se mettra en contact avec les organismes d'assurance pension de ces pays.

5. Pour les assurés qui ont résidé légalement et étaient, à ce moment, affiliés dans un ou plusieurs États membres de l'Union Européenne, les périodes d'assurance accomplies dans ces différents États membres peuvent en principe également être prises en compte. L'assuré fait sa demande de pension soit dans son pays de résidence (s'il y a travaillé) soit dans le dernier pays où il a travaillé. La caisse de pension de ce pays se mettra en contact avec les différents organismes d'assurance pension. L'assuré reçoit une pension proportionnelle à la carrière effectuée dans chaque pays de demande dès lors qu'il y remplit les conditions pour obtenir une telle pension.

Dispositions anti-cumul

En cas d'activité non salariée de l'assuré, cette activité ne peut rapporter un revenu supérieur à un tiers du salaire social minimum. En cas d'exercice d'une activité non salariée, l'assuré doit demander une dispense d'affiliation auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

L'assuré est autorisé à reprendre une activité salariée à temps partiel, sous réserve d'en informer immédiatement la caisse de pension. Dans le cas où l'intéressé reprend le travail, le montant du salaire qu'il reçoit pour cette activité est ajouté au montant de la pension d'invalidité. Les revenus de cette activité et la pension peuvent être cumulés jusqu'à concurrence d'un certain plafond. Le plafond est calculé sur base de la moyenne des 5 salaires, traitements ou revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance. Au cas où ce plafond est dépassé, la pension est réduite du montant des revenus dépassant ce plafond.

Attention : La reprise d'une activité professionnelle peut entraîner un réexamen médical qui peut avoir comme conséquence le retrait de la pension d'invalidité.

Destinataires du texte présent

Ce texte est applicable pour tous les assurés du régime général (salariés et non-salariés p.ex. indépendants). La Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP) est leur interlocuteur en matière de pensions.

Les fonctionnaires, employés communaux et le personnel des CFL doivent s'adresser directement aux autres adresses (*) mentionnées ci-dessous pour tout renseignement relatif à la législation les concernant.



Références juridiques

§ Code de la sécurité sociale – Livre III, Chapitres II et IV



À qui puis-je m'adresser?

Caisse Nationale d'Assurance Pension

1a, Bd Prince Henri
L-1724 Luxembourg
☎ (+352) 22 41 41 - 1
<http://www.cnap.lu>

Administration du personnel de l'Etat – Service des pensions (*)

63, avenue de la Liberté B.P. 1204
L-1012 Luxembourg L-1012 Luxembourg
☎ (+352) 247 - 83 200
Fax (+352) 26 48 36 12
<http://www.ape.public.lu>

Caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux (*)

20, avenue Emile Reuter B.P. 328
L-2420 Luxembourg L - 2013 Luxembourg
☎ (+352) 450 201 - 1
Fax (+352) 450 201 - 202
<http://www.cpfec.lu>

SNCF - Division du personnel retraité (*)

9, place de la Gare B.P. 1803
L-1616 Luxembourg L -1018 Luxembourg
☎ (+352) 4990 - 33 43



Documents et formulaires

- Formulaire de demande pension d'invalidité :
<http://www.cnap.lu/les-pensions/pension-dinvalidite/la-pension-dinvalidite/>
- Brochures d'information sur la pension d'invalidité au Luxembourg:
<http://www.cnap.lu/prestations/en-cas-dinvalidite/en-cas-dinvalidite/>

3.12

ABÄNDERUNG ODER ÜBERPRÜFUNG DER ENTSCHEIDUNGEN RÉEXAMEN OU RÉVISION DES DÉCISIONS

Uneinigkeit mit verschiedenen Instanzen und Antrag auf Überprüfung

Falls ein behinderter Arbeitnehmer mit einer **Entscheidung der medizinischen Kommission** nicht einverstanden ist, kann er einen Antrag auf Überprüfung einreichen. Den schickt er dem Schiedsgericht der Sozialversicherungen (CASS) per Einschreiben und innerhalb von 40 Tagen ab der Zustellung des Beschlusses.

Falls ein behinderter Arbeitnehmer mit der **Entscheidung der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung (COR)** nicht einverstanden ist, kann er einen Antrag auf Überprüfung einreichen. Den schickt er der speziellen Überprüfungscommission (CSR) per Einschreiben und innerhalb von 40 Tagen ab der Zustellung des Beschlusses. Die CSR fällt ihre Entscheidung innerhalb von 3 Monaten.

Falls der Antragsteller mit der **Entscheidung der speziellen Überprüfungscommission (CSR)** nicht einverstanden ist, kann er durch einen formlosen Antrag Widerspruch beim Schiedsgericht der Sozialversicherungen (CASS) einlegen, dies innerhalb von 40 Tagen ab Zustellung des Beschlusses. Wird diese **Entscheidung des CASS** ebenfalls beanstandet, kann innerhalb von 40 Tagen ab Zustellung des Beschlusses des CASS beim Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherungen (CSSS) Berufung eingelegt werden. Deren Beschluss ist unanfechtbar.

Achtung: Während des gesamten Berufungsverfahrens gelten die Entscheidungen der verschiedenen Rekursinstanzen.

Falls eine Uneinigkeit mit einer **Entscheidung des nationalen Solidaritätsfonds** besteht was das Einkommen für schwerstbehinderte Menschen angeht, so gelten die Widerspruchsprozeden beim CASS und CSSS wie oben beschrieben.

Antrag auf Abänderung des Status

Im Falle einer **wesentlichen Änderung seiner Erwerbsfähigkeit oder seines Gesundheitszustandes**, kann der behinderte Arbeitnehmer einen Antrag auf Abänderung seines Status einreichen. Der Antrag wird direkt bei der Kommission eingereicht, die die Entscheidung getroffen hat. Dies ist frühestens 6 Monate nach Zustellung eines ersten rechtskräftigen Beschlusses möglich. Dem Antrag müssen **Belege** beigefügt werden, welche die Änderung der Erwerbsfähigkeit beweisen. Es kann kein Antrag auf Abänderung gestellt werden, wenn bereits ein Antrag auf Überprüfung eingereicht wurde.

Désaccord avec différentes instances et demande de réexamen

En cas de désaccord avec **une décision de la Commission médicale (CM)**, le salarié peut introduire une demande de réexamen devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale (CASS). Il l'envoie par lettre recommandée et dans un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision.

En cas de désaccord avec **une décision de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)**, le salarié peut introduire une demande de réexamen devant la Commission spéciale de réexamen (CSR). Il l'envoie par lettre recommandée et dans un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision. La CSR rendra sa décision dans un délai de 3 mois à partir du jour où elle a été saisie de l'affaire.

En cas de désaccord avec **la décision de la Commission spéciale de réexamen (CSR)**, le demandeur peut introduire un recours par simple requête sur papier libre devant le Conseil arbitral de la Sécurité sociale (CASS). Ceci dans un délai de 40 jours et à partir de la notification de la décision. Si cette décision est également contestée, l'appel pourra être porté devant le Conseil supérieur de la Sécurité sociale (CSSS) dans les 40 jours de la date de notification de la décision du CASS. Leur décision est définitive.

Attention : Les décisions des différentes instances de recours continuent à s'appliquer pendant toute la procédure d'appel.

En cas de désaccord avec **la décision du Fonds National de Solidarité** en matière de revenu pour personnes gravement handicapées, les recours devant le CASS et le CSSS sont les mêmes que ceux décrits ci-dessus.

Demande en révision du statut

Suite à un **changement fondamental de sa capacité de travail ou de son état de santé**, le salarié handicapé peut introduire une demande en révision de son statut. Elle peut être introduite directement auprès de la commission qui a pris la décision et ceci au plus tôt 6 mois après la notification d'une première décision devenue définitive. La demande de révision doit être accompagnée de **pièces justificatives** démontrant le changement fondamental de la capacité de travail. Il n'est pas possible d'introduire un recours en révision si un recours en réexamen est déjà en cours.



Juristische Referenzen / Références juridiques

- § Code du Travail : Livre V, Titre VI (placement).
- § Loi du 16 décembre 2011 portant modification 1. de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées; 2. du Code du travail; 3. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- § Règlement grand-ducal du 12 février 2009 modifiant le règlement grand-ducal du 24 décembre 1993 déterminant en application de l'article 294 du code des assurances sociales la procédure à suivre devant le conseil arbitral et le conseil supérieur des assurances sociales, ainsi que les délais et frais de justice.
- § Règlement grand-ducal du 24 décembre 1993 déterminant en application de l'article 294 du code des assurances sociales la procédure à suivre devant le conseil arbitral et le conseil supérieur des assurances sociales, ainsi que les délais et frais de justice.
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifié du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonnée du 27 décembre 2011 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



An wen kann ich mich wenden? / À qui puis-je m'adresser?

ADEM - Commission médicale

1, bd Porte de France B.P. 289
L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 247 - 88 888
<http://www.adem.public.lu>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)

1, bd Porte de France B.P. 289
L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 247 - 88 888
Fax (+352) 26 19 08 22
<http://www.adem.public.lu>

ADEM - Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés

19, rue de Bitburg B.P. 2208
L-1022 Luxembourg
☎ (+352) 247 - 88 888

Conseil arbitral de la Sécurité sociale

16, Boulevard de la Foire
L-1528 Luxembourg
☎ (+352) 45 32 86
Fax (+352) 44 32 66

Conseil supérieur de la Sécurité sociale

14, avenue de la Gare
L-1610 Luxembourg
☎ (+352) 26 26 05 - 1
Fax (+352) 26 26 05 - 38



Dokumente und Formulare / Documents et formulaires

- Modèle de demande de réexamen : <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/salarie-handicape/statut-salarie-handicape/revision-statut-salarie-handicape/> (« exercer un recours »)
- Modèle de requête devant le CASS : <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/salarie-handicape/statut-salarie-handicape/revision-statut-salarie-handicape/> (« exercer un recours »)

Das Konzept des „Job Coaching“ ist eine begleitende Maßnahme für die gelungene Integration der Arbeitnehmer mit einer Behinderung auf den regulären Arbeitsmarkt. Diese Dienstleistung breitet sich in Luxemburg immer mehr aus.

Das Job Coaching oder „unterstütztes Arbeitsverhältnis“ ist eine intensive und individuelle Begleitung eines Menschen mit einer Behinderung in der Arbeitswelt. Ziel ist es, dem Arbeitssuchenden, der eine Behinderung aufweist und als behinderter Arbeitnehmer anerkannt ist oder nicht, sich (wieder) in der Arbeitswelt zu integrieren. Der Hauptakzent liegt auf dem Fördern der Selbständigkeit und des Verantwortungsbewusstseins der Person.

Vorteile dieser individualisierten und intensiven Betreuung

⇒ für die Kandidaten:

- Hilfe bei der Suche nach einem Arbeitgeber,
- Vorbereitung des Treffens mit dem Arbeitgeber,
- Eingrenzung der Vorurteile und der Diskriminierung,
- vertrauenswürdige Ansprechperson,
- Unterstützung beim Lösen von eventuellen Problemen am Arbeitsplatz,
- Hilfe beim Erhalt des Arbeitsverhältnisses,
- Fördern von Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein,
- Steigerung der Chancen auf berufliche Wiedereingliederung.

⇒ für die Unternehmen:

- Analyse des Antrags,
- Klärung der Bedürfnisse,
- präzise Informationen über die Fähigkeiten und Einschränkungen des Kandidaten,
- Vorhandensein einer Ansprechperson,
- transparente Kommunikation, die auf Vertrauen basiert,
- Rückerstattung durch den Staat eines Teils des Gehalts des angestellten Kandidaten.

Aufgaben des Job Coaching

- Einschätzung der sozioprofessionellen Kompetenzen,
- berufliche Orientierung,
- Betreuung auf dem regulären und geschützten Arbeitsmarkt,
- Organisieren angepasster Ausbildungen,
- Organisieren von Beschäftigungsmaßnahmen und Erhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse,
- Organisieren von Berufseingliederungspraktika,
- Aufbau eines Patenschaftssystems am Arbeitsplatz,
- Zusammenarbeit mit zuständigen Dienststellen und Verwaltungen,
- Information und Sensibilisierung zum Thema Behinderung.

Anbietende Dienststellen

- Das Projekt O.P.E.C.E. (« Orientation Professionnelle et Empowerment des Compétences d'Employabilité ») des **Vereins Autisme Luxembourg asbl** richtet sich an Menschen mit Autismus.
- Die Dienststelle Jobcoaching der **Vereinigung Hörgeschädigtenberatung** richtet sich an gehörlose und schwerhörige Menschen.
- Die **Vereinigung RTPH** bietet eine Betreuung und Hilfestellung bei der Arbeitssuche für Personen mit einer Behinderung an.
- Die **Vereinigung ZARABINA** mit ihrem Projekt GesoL „Gesundheitsorientierte Laufbahnberatung“.



Juristische Referenzen

Keine entsprechenden juristischen Referenzen bekannt.



An wen kann ich mich wenden?

Autisme Luxembourg asbl - Projet O.P.E.C.E.

Centre Roger Thelen
1, rue Jos Seyler
L-8521 Beckerich
☎ (+352) 621 683 357
<http://www.autisme.lu>

Hörgeschädigten Beratung SmH

164, rue de la Libération
L-3512 Dudelange
☎ (+352) 26 52 14 60
Fax (+352) 26 52 14 62
<http://www.hoergeschaedigt.lu>

Réseau pour le travail et la promotion humaine – RTPH Centre

16, rue Robert Stümper
L-2557 Luxembourg
☎ (+352) 26 18 76 10
Fax (+352) 26 18 76 10 - 92
<http://www.rtph.lu>

Réseau pour le travail et la promotion humaine – RTPH Mamer

2, rue de la Gare
L-8216 Mamer
☎ (+352) 26 18 76 10
Fax (+352) 26 18 76 10 - 92
<http://www.rtph.lu>

Réseau pour le travail et la promotion humaine – RTPH Nord

4, rue du Brabant
L-9213 Diekirch
☎ (+352) 26 18 76 10
Fax (+352) 26 18 76 10 - 93
<http://www.rtph.lu>

Réseau pour le travail et la promotion humaine – RTPH Sud

8, rue Victor Hugo
L-4140 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 26 18 76 10
Fax (+352) 26 18 76 10 - 94
<http://www.rtph.lu>

Zarabina asbl

27, rue Emile Mayrisch
L-4240 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 26 55 12 13 - 1
Fax (+352) 26 55 12 14
<http://www.zarabina.lu>



Dokumente und Formulare

- <http://www.fonds-europeens.public.lu/fr/projets-cofinances/fse/2014-2020/1033/index.html>
(vorher: <http://www.autisme.lu/jobcoach.html>)
- http://www.hoergeschaedigt.lu/online/www/vertical/about_us/200/DEU/index.html
- <http://www.zarabina.lu/angebot/kurse-und-seminare/gesol-gesundheitsorientierte-laufbahnberatung/>

Le concept du « job coaching » est une mesure d'accompagnement pour l'intégration réussie des salariés en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire. Ce service est en train de se développer au Luxembourg.

Le job coaching ou « supported employment » est un accompagnement intensif et individualisé d'une personne en situation de handicap vers l'emploi et dans l'emploi. Le but est d'**aider le demandeur d'emploi**, reconnu ou non salarié handicapé et vivant une situation de handicap, à s'insérer ou se réinsérer en milieu de travail ordinaire (aide au retour à l'emploi, accès et maintien dans l'emploi). L'accent est mis sur **l'autonomisation et la responsabilisation de la personne**.

Les avantages de cette approche

⇒ pour les candidats :

- aide à la recherche d'employeurs,
- préparation de la rencontre avec l'employeur,
- limitation des préjugés et de la discrimination,
- relation de confiance avec une personne de ressource,
- soutien dans la résolution des éventuels problèmes dans l'emploi,
- aide au maintien dans l'emploi,
- responsabilisation et autonomisation pour le futur,
- augmentation de ses chances d'insertion professionnelles.

⇒ pour les entreprises :

- analyse de la demande,
- écoute des besoins,
- informations précises sur les capacités et restrictions d'aptitudes du candidat,
- personne de ressource disponible,
- communication transparente basée sur la confiance,
- remboursement par l'Etat d'une partie du salaire du candidat engagé.

Les tâches du job coaching

- évaluation des compétences socio-professionnelles,
- orientation professionnelle,
- suivi sur le marché du travail en milieu ordinaire et protégé,
- mise en place de formations adaptées,
- mise au travail et maintien dans l'emploi,
- organisation de stages d'insertion professionnelle,
- mise en place d'un système de parrainage sur le lieu de travail,
- collaboration avec les services et administrations compétents,
- accompagnement de la personne concernée dans sa démarche pour demander le statut de salarié handicapé,
- information et sensibilisation autour du handicap.

Les fournisseurs de ce service

- Le projet O.P.E.C.E. (« Orientation Professionnelle et Empowerment des Compétences d'Employabilité ») d'**Autisme Luxembourg asbl** s'adresse à des personnes présentant des troubles envahissant du développement.
- Le service d'accompagnement de l'**asbl Hörgeschädigtenberatung** s'adresse à des personnes sourdes et malentendantes.
- L'**asbl RTPH** (Réseau pour le Travail et la Promotion Humaine) et son service d'accompagnement à la recherche d'un emploi pour personnes avec un handicap
- L'**asbl ZARABINA** avec son projet GesoL « Orientation professionnelle axée sur la santé ».



Références juridiques

Aucune référence juridique correspondante n'est connue.



À qui puis-je m'adresser?

Autisme Luxembourg asbl - Projet O.P.E.C.E.

Centre Roger Thelen
1, rue Jos Seyler
L-8521 Beckerich
☎ (+352) 621 683 357
<http://www.autisme.lu>

Hörgeschädigten Beratung SmH

164, rue de la Libération
L-3512 Dudelange
☎ (+352) 26 52 14 60
Fax (+352) 26 52 14 62
<http://www.hoergeschaedigt.lu>

Réseau pour le travail et la promotion humaine – RTPH Centre

16, rue Robert Stümper
L-2557 Luxembourg
☎ (+352) 26 18 76 10
Fax (+352) 26 18 76 10 - 92
<http://www.rtph.lu>

Réseau pour le travail et la promotion humaine – RTPH Mamer

2, rue de la Gare
L-8216 Mamer
☎ (+352) 26 18 76 10
Fax (+352) 26 18 76 10 - 92
<http://www.rtph.lu>

Réseau pour le travail et la promotion humaine – RTPH Nord

4, rue du Brabant
L-9213 Diekirch
☎ (+352) 26 18 76 10
Fax (+352) 26 18 76 10 - 93
<http://www.rtph.lu>

Réseau pour le travail et la promotion humaine – RTPH Sud

8, rue Victor Hugo
L-4140 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 26 18 76 10
Fax (+352) 26 18 76 10 - 94
<http://www.rtph.lu>

Zarabina asbl

27, rue Emile Mayrisch
L-4240 Esch-sur-Alzette
☎ (+352) 26 55 12 13 - 1
Fax (+352) 26 55 12 14
<http://www.zarabina.lu>



Documents et formulaires

- <http://www.fonds-europeens.public.lu/fr/projets-cofinances/fse/2014-2020/1033/index.html>
(vorher: <http://www.autisme.lu/jobcoach.html>)
- http://www.hoergeschaedigt.lu/online/www/vertical/about_us/200/DEU/index.html
- <http://www.zarabina.lu/angebot/kurse-und-seminare/gesol-gesundheitsorientierte-laufbahnberatung/>

EINEN MENSCHEN MIT BEHINDERUNG EINSTELLEN

Einstellungsquoten für behinderte Arbeitnehmer

Laut Gesetz müssen 5% des Personalbestands **des Staates, der Gemeinden, der öffentlichen Einrichtungen und der nationalen Eisenbahngesellschaft** anerkannte, ganztagsbeschäftigte behinderte Arbeitnehmer sein. Seit 1999 hat der Staat jedes Jahr fünfzig Vollzeitposten für behinderte Arbeitnehmer geschaffen.

Bei **privaten Arbeitgebern** ist die Zahl der ganztagsbeschäftigten behinderten Arbeitnehmern proportional zum Personalbestand:

- ab 25 Arbeitnehmer: wenigstens 1 behinderter Arbeitnehmer ;
- ab 50 Arbeitnehmer: 2 % behinderte Arbeitnehmer ;
- ab 300 Arbeitnehmer: 4 % behinderte Arbeitnehmer.

Um die **Zahl der Posten** auszurechnen, die für behinderte Arbeitnehmer reserviert sind, werden die Arbeitnehmer mit dem Status als behinderter Arbeitnehmer mitgezählt sowie die Arbeitnehmer mit begrenzter Arbeitsfähigkeit, die von der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung als solche gleichgestellt worden sind.

Stellt der Arbeitgeber mehr behinderte Arbeitnehmer ein als die Einstellungsquoten es vorschreiben, übernimmt der Staat den Anteil der **Sozialabgaben** für die behinderten Arbeitnehmer, die zu Lasten des Arbeitgebers sind.

Meldung einer Stelle per Spezialformular

Jede Stelle, die in öffentlichen Einrichtungen oder in der Privatwirtschaft durch einen behinderten Arbeitnehmer besetzt werden kann, muss spätestens **3 Arbeitstage vor deren Veröffentlichung** in der Presse beim Arbeitsamt gemeldet werden.

Es gibt ein Spezialformular, um eine freie Stelle für behinderte Arbeitnehmer zu melden. Die Zuweisung einer Stelle für behinderte Arbeitnehmer muss in Zusammenarbeit mit dem **Service für Arbeitnehmer mit Behinderung der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit (SHRP) der Agentur für Arbeit (ADEM)** erfolgen.

Falls das Arbeitsamt einen Arbeitnehmer ausfindig macht, der dem gewünschten Profil des Arbeitgebers entspricht, schickt er Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine **Zuweisungskarte**. Der Arbeitnehmer wird aufgefordert mit dem Arbeitgeber in Verbindung zu treten.

Ganz gleich wie er sich entscheidet (Einstellung oder nicht), muss der Arbeitgeber die ausgefüllte Zuweisungskarte an das Arbeitsamt zurückschicken und seine Entscheidung begründen.

Achtung: Falls ein privater Arbeitgeber sich weigert die Anzahl der im Gesetz vorgesehenen behinderten Arbeitnehmer einzustellen, muss er damit rechnen, eine **Ausgleichsgebühr in Höhe der Hälfte des sozialen Mindestlohns** zahlen zu müssen. Falls das Arbeitsamt keinen geeigneten Kandidaten vermitteln kann, muss der Arbeitgeber keine Ausgleichsgebühr zahlen.

Gehalt des behinderten Arbeitnehmers

Das Gehalt des behinderten Arbeitnehmers entspricht mindestens dem **Stundensatz des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer**. Die Arbeitsgesetzgebung und die Kollektivverträge sind anzuwenden.

Der Direktor des Arbeitsamtes kann, aufgrund eines Bescheids der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung, einen **staatlichen Lohnkostenzuschuss zum Gehalt** des behinderten Arbeitnehmers an Arbeitgeber der Privatwirtschaft, an die Gemeinden, die öffentlichen Einrichtungen und die Nationale Eisenbahngesellschaft vergeben.

Der Lohnkostenzuschuss wird zum Teil gemessen am **Verlust der Arbeitsleistung** des behinderten Arbeitnehmers bedingt durch die Verringerung des Arbeitsvermögens. Er kann zeitlich begrenzt sein. Der Zuschuss liegt **zwischen 40% und 100% des Gehalts**, das an den behinderten Arbeitnehmer ausgezahlt wird, samt Sozialabgaben, die der Arbeitgeber zu leisten hat. Der Direktor des Arbeitsamtes kann den Prozentsatz des Zuschusses anpassen. Dies geschieht auf Vorschlag der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung, unter Berücksichtigung der Entwicklung der Behinderung und/oder der Anpassung des behinderten Arbeitnehmers an das Arbeitsumfeld.

Anrecht auf Urlaub des behinderten Arbeitnehmers

Der behinderte Arbeitnehmer hat Anrecht auf **6 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr**, deren Kosten zu Lasten des Staates sind.



Juristische Referenzen

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement)
- § Loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (Article iV)
- § Loi du 16 décembre 2011 portant modification
 1. de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
 2. du Code du travail;
 3. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonné du 27 décembre 2011 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



An wen kann ich mich wenden?

Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) - Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)

19, rue de Bitbourg B.P.2208
 L – 1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 88 888 pour les demandeurs d'emploi
 ou 247 - 88 000 pour les employeurs
<http://www.adem.public.lu/>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

1, bd Porte de France B.P. 289
 L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
 ☎ (+352) 247 - 88 888
 Fax (+352) 26 19 08 22



Dokumente und Formulare

- Déclaration de place vacante pour salarié handicapé :
<http://www.adem.public.lu/fr/formulaires/employeurs/places-vacantes/Declaration-emploi-handicape.pdf>
 (Formular nur in französischer Sprache)
- Déclaration de place vacante pour travailleur bénéficiaire d'une décision de reclassement externe:
<http://www.adem.public.lu/fr/formulaires/employeurs/places-vacantes/Declaration-emploi-travacaptravred.pdf>
 (Formular nur in französischer Sprache)
- Simplification administrative en matière de déclaration de salariés handicapés ou à capacité réduite :
<http://www.fonction-publique.public.lu/fr/modernisation-etat/simplification-administrative/index.html>
- Formulaire profil de compétences anonymisé :
<http://www.uel.lu/images/DE-profil-demandeur-emploi-handicap-3.pdf>

ENGAGER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Les quotas d'embauche pour salariés handicapés

Selon la loi, **l'État, les communes, les établissements publics et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois** doivent employer à temps plein 5% de l'effectif de leur personnel des salariés reconnus comme salariés handicapés. Depuis 1999, l'État a créé chaque année 50 postes à temps plein pour salariés handicapés.

Pour les **employeurs privés**, les salariés reconnus comme salariés handicapés sont à engager à temps plein, proportionnellement à l'effectif total :

- à partir de 25 salariés: au moins 1 salarié handicapé ;
- à partir de 50 salariés: 2 % de salariés handicapés ;
- à partir de 300 salariés: 4 % de salariés handicapés.

Pour le **calcul du nombre de postes** réservés aux salariés handicapés, il est tenu compte des personnes qui ont le statut de salariés handicapés et des salariés assimilés.

Au cas où l'employeur occupe un nombre supérieur aux taux obligatoires, la **part patronale des charges de la sécurité sociale** des salariés handicapés est payée par l'État pour les postes au-delà du nombre obligatoire.

Déclaration d'un poste par formulaire spécial

Chaque poste pouvant être occupé par un salarié handicapé dans les secteurs public et privé doit être déclaré à l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) **au moins 3 jours ouvrables avant toute publication** dans la presse.

Il existe un formulaire spécial pour la déclaration de place vacante pour salarié handicapé. L'assignation d'un poste de salarié handicapé doit se faire **en collaboration avec le Service handicap et reclassement professionnel (SHRP) de l'ADEM**.

Lorsque l'ADEM identifie un demandeur d'emploi inscrit qui correspond au profil recherché par l'employeur, elle adresse à l'employeur ainsi qu'au demandeur **une carte d'assignation** invitant le demandeur à contacter l'employeur.

Quelle que soit sa décision (recrutement ou non), l'employeur doit renvoyer la carte d'assignation complétée à l'ADEM en expliquant les raisons de sa décision.

Attention : Si un employeur du secteur privé refuse d'embaucher le nombre de salariés handicapés comme prévu dans la loi, il devrait payer **une taxe de compensation de 50% du salaire social minimum** au Trésor public aussi longtemps que dure le refus. Si l'ADEM n'est pas en mesure de trouver un candidat qui correspond au profil recherché, l'employeur n'a pas besoin de payer une taxe de compensation.

Salaire du salarié handicapé

Le salaire du salarié handicapé correspond **au moins au taux horaire du salaire social minimum pour un travailleur non qualifié**. Le droit du travail et les conventions collectives sont applicables.

Le directeur de l'ADEM peut, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, accorder **une participation de l'État au salaire du salarié handicapé** aux employeurs du secteur privé, secteur communal, aux établissements publics ainsi qu'à la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois.

La participation au salaire est fixée en partie en fonction de la **perte de rendement du salarié handicapé** due à la diminution de sa capacité de travail et elle peut être limitée dans le temps. Elle varie **entre 40% et 100% du salaire** versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de la sécurité sociale. Le taux de la participation au salaire peut être adapté périodiquement par le directeur de l'ADEM, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, compte tenu notamment de l'évolution du handicap et/ou de l'adaptation du salarié handicapé à son lieu de travail.

Droit à un congé supplémentaire du salarié handicapé

Le salarié handicapé a droit à 6 jours de congé supplémentaires par an, dont les frais sont à charge de l'État.



Références juridiques

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement)
- § Loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (Article iV)
- § Loi du 16 décembre 2011 portant modification
 1. de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
 2. du Code du travail;
 3. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonnée du 27 décembre 2011 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



À qui puis-je m'adresser?

Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) - Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)

19, rue de Bitbourg B.P.2208
 L – 1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 88 888 pour les demandeurs d'emploi
 ou 247 - 88 000 pour les employeurs
<http://www.adem.public.lu/>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

1, bd Porte de France B.P. 289
 L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
 ☎ (+352) 247 - 88 888
 Fax (+352) 26 19 08 22




Documents et formulaires

- Déclaration de place vacante pour salarié handicapé :
<http://www.adem.public.lu/fr/formulaires/employeurs/places-vacantes/Declaration-emploi-handicape.pdf>
- Déclaration de place vacante pour travailleur bénéficiaire d'une décision de reclassement externe:
<http://www.adem.public.lu/fr/formulaires/employeurs/places-vacantes/Declaration-emploi-travacaptravred.pdf>
- Simplification administrative en matière de déclaration de salariés handicapés ou à capacité réduite :
<http://www.fonction-publique.public.lu/fr/modernisation-etat/simplification-administrative/index.html>
- Formulaire profil de compétences anonymisé :
<http://www.uel.lu/images/FR-profil-demandeur-emploi-handicap-3.pdf>

Info-Handicap

65, Avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg

 **(+352) 366 466 - 1**
www.info-handicap.lu
info@iha.lu

Öffnungszeiten :
von 9:00 – 12:00 und 14:00 – 17:00 Uhr
(Beratungsgespräch nach Vereinbarung)

Heures d'ouverture:
de 9.00 – 12.00 et 14.00 – 17.00 heures
(consultation sur rendez-vous)