

Besser verstehen  
Mieux comprendre

**#LifewithMS**



**MSL**  
Multiple Sclérose  
Lëtzebuerg



**Arbeitnehmer sein**

mit der Diagnose  
Multiple Sklerose

**Être salarié**

avec le diagnostic de  
Sclérose en plaques

# Arbeitnehmer sein

mit der Diagnose  
Multiple Sklerose



Werter Arbeitnehmer,

Sie haben von Ihrem Neurologen die Diagnose “Multiple Sklerose” oder “Verdacht auf Multiple Sklerose” erhalten.

Diese Diagnose ist sicherlich schwerwiegend und wird für Sie zunächst einmal einen Einschnitt in Ihr gewohntes Leben bedeuten. Ihre Lebenspläne müssen neu definiert werden und Zukunftsängste werden Sie plagen.

Eine große Sorge wird Ihnen sicherlich die Angst um den Erhalt Ihres Arbeitsplatzes sein. Viele Fragen werden sich Ihnen und Ihrem Arbeitgeber stellen.

Verschiedene Fragen, die uns in diesem Zusammenhang zugetragen wurden, haben uns dazu bewogen, unsere Antworten in dieser Broschüre zusammenfassend zu veröffentlichen.

Wir hoffen, dass wir Ihnen und Ihrem Arbeitgeber hiermit dienlich sein können. Wir möchten hervorheben, dass unsere Vereinigung Ihnen gerne zur Verfügung steht, falls Sie oder Ihr Arbeitgeber mehr Informationen zum Thema “Arbeit mit der Diagnose MS” benötigen.

Ihr Team der  
Multiple Sklerose Lëtzebuerg

# Être salarié

avec le diagnostic de  
Sclérose en plaques



*Cher(e) salarié(e),*

*Vous avez reçu de votre neurologue le diagnostic “sclérose en plaques” sinon “suspicion de sclérose en plaques”.*

*Ce diagnostic est certainement grave et il représente pour vous d’abord une nette coupure dans votre vie habituelle. Vous devrez redéfinir vos projets de vie. Des craintes pour votre avenir viendront s’y ajouter.*

*Un grand souci sera désormais la crainte au sujet de votre maintien dans l’emploi. Beaucoup de questions viendront se poser à vous et à votre employeur.*

*Diverses questions qui nous ont été posées dans ce contexte ont motivés à publier nos réponses de manière succincte dans cette brochure.*

*Nous espérons que nous pouvons ainsi rendre service tant à vous qu’à votre employeur et nous aimerions souligner que notre organisation se tient bien volontiers à votre disposition pour le cas où vous ou votre employeur nécessiteriez un surplus en information sur le thème “travail avec le diagnostic Sep”.*

Votre équipe de la  
Multiple Sclérose Lëtzebuerg

# INHALTSVERZEICHNIS

# SOMMAIRE

|   |    |
|---|----|
| Muss ich meinem Arbeitgeber die Diagnose MS mitteilen?  | 4  |
| Muss ich bei einem Bewerbungsgespräch offenbaren, dass ich an MS erkrankt bin?  | 6  |
| Kann mir trotz Krankmeldung gekündigt werden?   | 7  |
| Welche Leistungen erbringt die Krankenkasse?<br>Kann mein Arbeitsverhältnis automatisch bei längerer Krankmeldung enden?<br>Was ist der "mi-temps thérapeutique"? | 8  |
| Arbeitsunfähigkeit oder berufliche Wiedereingliederung?   | 10 |
| Was bedeutet der Status "behinderter Arbeitnehmer"?   | 12 |
| Gibt es sonstige Absicherungen?   | 13 |

|   |
|---|
| <i>Dois-je informer mon employeur sur le diagnostic Sep?</i>  |
| <i>Faut-il révéler lors d'un entretien d'embauche que je suis atteint(e) de la Sep?</i>   |
| <i>Peut-on me licencier pendant un congé de maladie?</i>  |
| <i>Quelles sont les prestations de la Caisse de Maladie?<br/>Est-ce que mon contrat de travail peut cesser de plein droit en cas d'absence prolongée pour cause de maladie ?<br/>Qu'est-ce que le mi-temps thérapeutique?</i> |
| <i>Invalidité ou reclassement professionnel?</i>  |
| <i>Que signifie le statut "travailleur handicapé"?</i>  |
| <i>Y a-t-il d'autres mesures de sécurité sociale?</i>   |

## Nota Bene

Diese Broschüre gibt lediglich Hinweise und Empfehlungen an Arbeitnehmer und Arbeitgeber des privaten Sektors. Sie beansprucht auch nicht, eine komplette juristische oder wissenschaftliche Dokumentation zu sein.

Auf Grund von Gesetzesänderungen oder anderen Begebenheiten kann es sein, dass folgende Aussagen bei Bedarf und Antrag einer Maßnahme nicht mehr zutreffen.

Deshalb sollten Sie sich vor jeder Entscheidung, die sie im Rahmen dieser Broschüre treffen, ausgiebig bei dem für die Maßnahme zuständigen Amt erkundigen.

*Cette brochure donne uniquement des informations et recommandations aux salariés et employeurs du secteur privé. Elle n'a pas non plus la prétention d'être une documentation juridique ou scientifique complète.*

*En raison de changements législatifs ou d'autres éléments modificateurs, il se pourrait qu'au moment de la consultation de la présente brochure ou en cas de recours à une mesure de maintien dans l'emploi, nos renseignements ne soient plus à jour.*

*Nous vous recommandons par conséquent de vous renseigner en détail auprès de l'administration concernée, préalablement à toute prise de décision dans le contexte de cette brochure.*

## Muss ich meinem Arbeitgeber die Diagnose "MS" mitteilen?

Es besteht rein rechtlich keine Verpflichtung, den Arbeitgeber über eine erhaltene Diagnose zu informieren.

Krankheiten gehören in der Regel zur Privatsphäre.

Eine Kündigung wegen Nicht-Offenbarung einer Krankheit ist rechtswidrig und ungültig.

Wenn es allerdings absehbar ist, dass Sie wegen ihrer Krankheit länger oder öfters fehlen werden, sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber oder Vorgesetzten über Ihre Erkrankung sprechen. Sie sollten bedenken, dass er die Arbeitsabläufe koordinieren und organisieren muss und, dass letztendlich er die Verantwortung des Arbeitsergebnisses trägt.

Sie sollten auch bedenken, dass verschiedene Ihrer Krankheitssymptome am Arbeitsplatz falsch interpretiert werden können.

Zu Beginn Ihres Krankheitsverlaufes könnte Ihre Fatigue als Faulheit abgetan werden, bei Gangbeschwerden und

## Dois-je informer mon employeur sur le diagnostic "Sep"?

*D'un point de vue purement juridique, il n'existe aucune obligation d'informer l'employeur sur un diagnostic médical reçu.*

*Les maladies font normalement partie du domaine privé.*

*Un licenciement pour cause de défaut d'avoir renseigné sur une maladie est illégal et nul.*

*S'il est pourtant prévisible que votre atteinte va engendrer des absences répétées ou prolongées, nous vous conseillons d'en parler à votre patron ou à votre supérieur hiérarchique. Vous devez considérer qu'il doit organiser et coordonner le travail et qu'il en a la responsabilité finale.*

*Vous devriez aussi considérer que beaucoup de vos symptômes Sep risquent d'être faussement interprétés par votre entourage professionnel.*

*Au début de votre atteinte, votre fatigue pourrait être considérée comme paresse, vos troubles de l'équilibre ou de la marche pourraient être erronément rattachés à des*





Gleichgewichtsstörungen könnten Sie fälschlicherweise als Alkoholiker abgestempelt werden, Konzentrations- und Aufmerksamkeitsdefizite können Fehlerquellen sein und Ihre Leistung und Verlässlichkeit beeinträchtigen und Ihnen Rügen und sogar eine Kündigung einbringen.

Um einer solchen Situation vorzubeugen, raten wir jedem MS-Erkrankten mit seinem Vorgesetzten oder Arbeitgeber über seine Erkrankung zu sprechen.

Wir raten Ihnen auch sofort Ihren Arbeitsarzt darüber zu informieren.

Wegen Krankheit darf niemandem gekündigt werden. Allerdings kann bei einer längeren Krankmeldung, und zwar nach 26 Wochen, auch während dem Krankenschein gekündigt werden.

Sie sollten auch in Betracht ziehen, dass, bei einer chronischen Erkrankung wie MS, Ihr Zustand sich im Laufe der Zeit kaum verbessern wird. Früher oder später werden Sie es begrüßen ein Anrecht auf eine verkürzte Arbeitszeit zu haben oder auf Unterstützung am Arbeitsplatz zurückgreifen zu können. Ihr Arbeitgeber wird eventuell deswegen die Arbeitsverteilung neu organisieren und auf Unterstützungsmaßnahmen zurückgreifen müssen.

*excès alcooliques. Vos éventuels déficits de concentration ou d'autres déficiences cognitives peuvent être des sources d'erreur et réduire vos capacités de travail et votre fiabilité. Vous en risquerez des sanctions et même le licenciement.*

*Dans le but de prévenir une telle issue, nous conseillons à toute personne atteinte de la Sep d'en parler à son employeur ou supérieur hiérarchique dès le diagnostic.*

*Il serait aussi indiqué d'en informer immédiatement votre médecin du travail.*

*Un licenciement pour cause de maladie est illégal. On peut toutefois vous licencier en cas de congé de maladie prolongé après la 26ème semaine d'absence pour cause de maladie.*

*Vous devriez aussi considérer que votre état ne va probablement pas évoluer en s'améliorant avec une maladie chronique et évolutive comme l'est la Sep. Tôt ou tard vous apprécierez de pouvoir bénéficier de mesures d'aide ou de pouvoir profiter d'un temps de travail réduit. Votre employeur sera éventuellement obligé pour cette raison de réorganiser l'équipe dans laquelle vous travaillez et de recourir à des mesures d'aide de maintien dans l'emploi.*

**Muss ich bei einem  
Bewerbungsgespräch  
offenbaren, dass ich  
an MS erkrankt bin?**

**Faut-il révéler lors d'un entretien  
d'embauche que je suis  
atteint(e) de la Sep?**

Auch bei einem Einstellungsgespräch muss ein bereits bestehender Krankheitsbefund nicht offenbart werden.

Da ein Arbeitgeber geneigt sein wird, die offene Stelle eher an einen gesunden Kandidaten zu vergeben als an einen chronisch Erkrankten, scheint es zunächst von Vorteil, keine Angaben zu Ihrem Gesundheitszustand zu machen.

Sie müssen sich allerdings bewusst sein, dass Sie zu Beginn ihres neuen Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsarzt vorstellig werden müssen. Dieser Arzt wird feststellen, ob Sie für den Posten geeignet sind oder nicht. Ein späteres etwaiges berufliches Wiedereingliederungsverfahren wird abhängig sein von der Erstfeststellung der Eignung durch ihren Arbeitsarzt.

Auch sollten Sie bedenken, dass ein neues Arbeitsverhältnis in der Regel eine Probezeit vorsieht während der Ihr Arbeitgeber sich ein Bild über Ihre Arbeitsfähigkeit macht. Bei längerem Fehlen oder bei Minderung Ihrer Fähigkeiten, riskieren Sie, am Ende oder schon während der Probezeit, als nicht geeignet befunden zu werden.

*Vous n'êtes pas obligé(e) de révéler votre diagnostic lors d'un entretien d'embauche.*

*Comme un employeur aura tendance à préférer un(e) candidat(e) en bonne santé à une personne atteinte d'une maladie chronique, il peut apparaître d'abord comme avantageux de ne pas donner d'informations sur votre état de santé.*

*Vous devez toutefois être conscient(e) du fait qu'au début de votre contrat de travail vous serez examiné(e) par le médecin du travail.*

*Ce médecin avisera sur votre aptitude pour le poste de travail. Un éventuel reclassement professionnel ultérieur ne sera possible que s'il y a eu une décision primaire d'aptitude à l'embauche.*

*Vous devriez également être conscient(e) qu'un nouveau contrat de travail va de pair avec une période d'essai, pendant laquelle votre employeur pourra se faire une idée sur vos capacités de travail réelles. Vous risquerez, à la suite d'une période d'absence prolongée ou d'une réduction de vos capacités de travail, d'être considéré(e) comme inapte pour le poste à l'issue ou déjà pendant votre période d'essai.*



Kann mir trotz Krankmeldung  
gekündigt werden?

Est-ce qu'on peut me licencier  
pendant un congé de maladie?



Sie müssen Ihren Arbeitgeber sofort darüber informieren, wenn Sie wegen einer Erkrankung dem Arbeitsplatz fernbleiben und, falls dies länger als 2 Tage sein wird, diesem fristgerecht eine ärztliche Krankmeldung vorlegen.

Nach Einreichen Ihrer ärztlichen Krankmeldung bei Ihrem Arbeitgeber sind Sie 26 Wochen am Stück vor einer Entlassung geschützt.

Nach dieser Zeitspanne kann ihr Arbeitgeber Ihnen, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Kündigungsfrist, die von der Dauer Ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses abhängt, das Arbeitsverhältnis kündigen.

Als triftiger Grund für eine solche Kündigung gilt, dass ein einwandfreies Funktionieren des Betriebes durch Ihr langes Fehlen nicht mehr gewährleistet ist. Auch öfteres Krankmelden könnte aus diesem Grund eine Kündigung herbeiführen.

*Vous devez immédiatement informer votre employeur si vous restez absent(e) de votre poste pour cause de maladie. Si votre congé de maladie se poursuit sur plus de 2 jours, vous devez produire un certificat médical dans le délai requis.*

*Après la remise de votre attestation médicale de maladie à votre employeur, vous êtes protégé(e) pendant 26 semaines d'affilée contre un licenciement.*

*Après cette période, votre employeur pourra, dans le respect des délais de préavis légaux, qui sont fonction de la durée écoulée de votre relation de travail, rompre la relation de travail.*

*Comme motif pour une telle résiliation du contrat de travail, votre employeur pourra invoquer, qu'en raison de votre absence prolongée le fonctionnement de son entreprise est perturbé. Des absences fréquentes pour cause de maladie peuvent également justifier un licenciement pour dysfonctionnement du service.*

## Welche Leistungen erbringt die Krankenkasse?

Kann mein Arbeitsverhältnis automatisch bei längerer Krankmeldung enden?  
Was ist der "mi-temps thérapeutique"?

Ihre ärztliche Krankmeldung müssen Sie fristgerecht bei Ihrer Krankenkasse einreichen.

Diese wird Ihnen dann das entsprechende Krankengeld auf Monatsbasis auszahlen.

**Achtung:** Die Krankenkasse ist nur verpflichtet, Krankengeld für insgesamt 52 Wochen zu zahlen, dies während einer Referenzperiode von 104 Wochen.

Das bedeutet, dass wenn Sie zwischen zwei Krankmeldungen die Arbeit wieder zeitweise aufgenommen hatten, alle Ihre Krankmeldungen, aus welchem



## Quelles sont les prestations de la Caisse de Maladie?

Est-ce que mon contrat de travail peut cesser de plein droit en cas d'absence prolongée pour cause de maladie ?  
Qu'est-ce que le mi-temps thérapeutique?

*Vous devez introduire votre attestation médicale de maladie auprès de votre Caisse de Maladie.*

*Celle-ci vous règlera alors mensuellement les indemnités pécuniaires correspondant à votre perte de revenu.*

**Attention:** *La caisse de maladie n'est obligée de payer l'indemnité pécuniaire que pendant 52 semaines de congé de maladie, sur une période de référence de 104 semaines.*

*Cela signifie que, si entre deux congés de maladie vous aviez temporairement repris le travail, tous vos congés de maladie, quelle*







Grund auch immer, innerhalb der Berechnungsperiode von 104 Wochen fortlaufend gerechnet werden.

Wird innerhalb dieser Referenzperiode die Summe von 52 Wochen überschritten, so erhalten Sie kein Krankengeld mehr und ihr Arbeitsverhältnis endet automatisch.

Es ist also wichtig, Ihre Krankmeldungsperioden eng zu überwachen!

Im Rahmen dieser Referenzperiode bietet der therapeutische Halbtagesurlaub eine Möglichkeit zur befristeten Teilzeitbeschäftigung bei vollem Lohnausgleich durch die Krankenkasse. Sie benötigen dazu eine ärztliche Bescheinigung, die Zustimmung Ihres Arbeitgebers und die Genehmigung vom kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung.

*qu'en ait été la cause, sont additionnés de façon continue sur la période de référence de 104 semaines.*

*Si la somme des absences pour cause de maladie pendant cette période de référence dépasse les 52 semaines, le paiement de votre indemnité pécuniaire sera arrêtée et votre contrat de travail cessera de plein droit le dernier jour des 52 semaines.*

*Il est donc important de surveiller étroitement vos périodes de congé de maladie!*

*Dans le cadre de cette période de référence, la pratique du mi-temps thérapeutique vous offre une possibilité de travailler à temps réduit pendant un délai déterminé avec compensation de votre perte de revenu par la Caisse de Maladie. Il vous faudra à cette fin une attestation médicale, l'autorisation de votre employeur et le visa du Contrôle médical de la Sécurité Sociale.*

Wenn es absehbar ist, dass Sie Ihren Beruf krankheitsbedingt nicht mehr ausüben können, werden Sie auf soziale Absicherungsmaßnahmen zurückgreifen können.

In der Regel wird Ihnen nach Ablauf der 52ten Krankenwoche bei Erwerbsminderung eine **Invalidenrente** zustehen, welche Ihnen auf Antrag von der Pensionskasse genehmigt und ausbezahlt wird. Die Höhe der Invalidenrente ist abhängig von Ihren an die Pensionskasse abgeführten Beitragszahlungen sowie von Prospektiven die eine fiktive Versicherungsperiode darstellen.

Die **berufliche Wiedereingliederung** richtet sich an Arbeitnehmer, welche aus gesundheitlichen Gründen unfähig sind, ihre letzte Beschäftigung auszuüben, ohne jedoch eine Rente für Erwerbsminderung aufgrund von Invalidität zu erhalten. Dem Arbeitnehmer kann entsprechend seinen verbliebenen Fähigkeiten ein anderer Arbeitsplatz oder eine andere Arbeitsregelung zugewiesen werden.

Falls für Sie eine Wiedereingliederung in Frage kommt, so soll das Verfahren möglichst früh und auf jeden Fall vor Ablauf der 52 Wochen beantragt werden.

Die gesetzliche Pflicht zur internen Wiedereingliederung hängt von der Größe des Unternehmens Ihres Arbeitgebers ab. Ab 25 Angestellten ist der Betrieb zur Anstellung eines behinderten Arbeitnehmers oder zum internen Wiedereingliederungsverfahren verpflichtet.

Der Antrag an die gemischte Kommission zur beruflichen Wiedereingliederung erfolgt mit Ihrem Einverständnis über

*S'il s'avère que vous ne pouvez plus travailler en raison de votre état de maladie, vous pourrez recourir à des mesures de sécurité sociale.*

*En général vous avez droit, à l'issue de la 52ème semaine de congé pour maladie à une **rente d'invalidité** qui vous sera reconnue et réglée sur base de votre demande par votre Caisse de Pension. Le montant de votre pension d'invalidité dépend des cotisations sociales réglées au cours de votre carrière professionnelle ainsi que de prospectives qui représentent fictivement votre carrière professionnelle.*

*Le **reclassement professionnel** s'adresse aux salariés qui, pour des raisons liées à leur état de santé, ne sont plus aptes à exercer leur dernière occupation, sans pour autant bénéficier du régime d'invalidité. Le salarié reclassé peut, selon ses capacités résiduelles, être affecté à un autre poste de travail ou bénéficier d'un réaménagement de son régime de travail.*

*Si un reclassement professionnel est une option pour vous, il est conseillé de faire des démarches en ce sens à un stade précoce, en tout cas avant l'échéance des 52 semaines.*

*L'obligation de reclasser dépend de la taille de l'entreprise de votre employeur: la loi lui impose l'occupation d'un salarié handicapé et le reclassement interne à partir de 25 salariés.*

*Pour une mise en route de la procédure de reclassement, le Contrôle médical de la Sécurité sociale (CMSS) saisit, avec votre accord, la Commission mixte de votre cas d'incapacité. Il vous dirige également vers le médecin du travail qui vous examine et elle en informe votre employeur. Sur base de l'avis du médecin du travail, et*



den kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung (CMSS). Dieser befasst ebenfalls den Arbeitsmediziner mit Ihrer Untersuchung und informiert Ihren Arbeitgeber. Aufgrund der Schlussfolgerung des Arbeitsarztes und der Verfügbarkeit des Arbeitgebers, beschließt die gemischte Kommission dann eine interne oder externe berufliche Wiedereingliederung.

Sofern Ihre interne Wiedereingliederung eine Lohnkürzung (eventuell bedingt durch eine Arbeitszeitverkürzung) mit sich bringt, haben Sie ein Anrecht auf eine Ausgleichsentschädigung, die vom Fonds pour l'Emploi ausbezahlt wird.

Wenn eine interne Wiedereingliederung nicht möglich ist, beschließt die gemischte Kommission eine externe Wiedereingliederung und Sie werden von Amts wegen bei der Abteilung für Arbeitnehmer mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit der ADEM als arbeitsuchend gemeldet.

Bis zur externen Wiedereingliederung gelangen Sie dann in den Genuss von Arbeitslosengeld, das vom Fonds pour l'Emploi bezahlt wird.

**Achtung:** Der Status der Wiedereingliederung kann bedingen, dass Ihre berufliche Laufbahn zum Zeitpunkt der Anerkennungsentscheidung gestoppt wird, da ab dann jede Lohnerhöhung eine entsprechend geringere Ausgleichsentschädigung mit sich bringen wird.

*selon les possibilités de votre employeur, la Commission mixte décide ensuite de votre reclassement professionnel interne ou externe.*

*Pour autant que votre reclassement interne impliquera une diminution de salaire (éventuellement liée à une réduction de votre temps de travail), vous avez droit à une indemnité compensatoire qui vous sera versée par le Fonds pour l'Emploi.*

*Si aucun reclassement interne ne peut se faire, la Commission mixte décidera un reclassement externe et vous serez dirigé(e) vers le service des salariés à capacités réduites de l'ADEM en tant que demandeur d'emploi.*

*Jusqu'au reclassement externe vous pouvez bénéficier d'une indemnité d'attente qui vous sera payée par le Fonds pour l'Emploi.*

**Attention:** *Le statut du reclassement implique que vous risquez fort de rester figé(e) dans votre carrière professionnelle à l'état de la décision de reclassement puisque chaque augmentation de salaire impliquera à partir de ce moment une diminution correspondante de l'indemnité compensatoire.*



## Was bedeutet der Status "behinderter Arbeitnehmer"?

Das Arbeitsgesetzbuch definiert als behinderte Arbeitnehmer "jene Personen denen eine Erwerbsminderung von mindestens 30% nachgewiesen werden kann".

Aufgrund der Diagnose "MS" wird in der Regel von der medizinischen Kommission (CM) des Arbeitsamtes (ADEM) eine solche Erwerbsminderung anerkannt und Ihnen der Status als behinderter Arbeitnehmer zuerkannt.

Eine Orientierungskommission kann der ADEM dann Arbeiterhaltungs- oder Zuweisungsmaßnahmen vorschlagen.

Der Status "behinderter Arbeitnehmer" gibt dem Arbeitnehmer 6 zusätzliche Urlaubstage, bedeutet allerdings hauptsächlich finanzielle und andere Zuerkennungen an den Arbeitgeber, die diesen dazu motivieren sollen, einen behinderten Mitarbeiter im Arbeitsverhältnis zu halten.

Das Gesetz sieht Quoten zur Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer vor, die von der Größe des Betriebes abhängig sind.

## Que signifie le statut "travailleur handicapé"?

*Le Code du Travail définit comme travailleur handicapé "toute personne qui présente une diminution de sa capacité de travail de 30% au moins".*

*Le salarié souffrant de la Sep est en général reconnu comme travailleur handicapé sur base du seul diagnostic de Sep par la commission médicale (CM) instituée auprès de l'Administration de l'Emploi (ADEM) et pourra ainsi bénéficier du statut de travailleur handicapé.*

*Une commission d'orientation et de reclassement professionnel peut proposer ensuite à l'ADEM des mesures de maintien ou de réinsertion dans l'emploi. Le statut de "travailleur handicapé" alloue au salarié 6 jours de congé supplémentaires, mais signifie aussi et surtout des aides financières et autres aides pour l'employeur qui ont pour but de le motiver à maintenir son salarié handicapé dans l'emploi.*

*La loi prévoit des quotas d'emploi de travailleurs handicapés, qui dépendent de la taille de l'entreprise.*



## Gibt es sonstige Absicherungen?

Personen, die auf Grund der Schwere ihrer Behinderungen nicht mehr arbeiten können und kein Anrecht auf eine Erwerbsminderungsrente oder eine Wiedereingliederung haben, erhalten vom Nationalen Solidaritätsfonds (FNS) ein Einkommen in der Höhe des garantierten Mindesteinkommens (RMG/REVIS).

Der Antrag wird beim Sekretariat der medizinischen Kommission des Arbeitsamtes eingereicht.

## Y a-t-il d'autres mesures de sécurité sociale?

*Les personnes qui, en raison de la gravité de leur handicap, ne peuvent plus travailler et qui n'ont pas droit à une rente d'invalidité ou un reclassement professionnel peuvent recevoir du Fonds National de Solidarité (FNS) un revenu minimum garanti (RMG/REVIS).*

*La demande est à faire au secrétariat de la commission médicale de l'ADEM.*

### nützliche Webseiten: Sites Internet utiles:

Salarié handicapé  
Incapacité de travail  
Certificat médical  
Reclassement professionnel

[www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

Service handicap  
Reclassement professionnel

[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)

Protection contre le licenciement  
en cas de maladie

[www.itm.lu](http://www.itm.lu)

Comment déclarer son  
incapacité de travail?

[www.cns.public.lu](http://www.cns.public.lu)

Brochure "Travail et Revenu"  
Broschüre "Arbeit und Einkommen"

[www.info-handicap.lu](http://www.info-handicap.lu)

Fonds National de Solidarité

[www.fns.lu](http://www.fns.lu)

