

Le salarié atteint d'une maladie chronique bénéficie-t-il d'un statut protégé ?

Réponse courte

Le salarié atteint d'une **maladie chronique** ne bénéficie pas automatiquement d'un statut protégé spécifique au Luxembourg. Il est toutefois protégé contre le licenciement pendant toute **incapacité de travail médicalement constatée** (jusqu'à 26 semaines), et peut obtenir une **protection renforcée** s'il est reconnu comme salarié handicapé par la Commission d'orientation.

L'employeur doit respecter l'**obligation d'aménagement raisonnable** du poste si la maladie entraîne une limitation fonctionnelle assimilable à un handicap. Toute **discrimination fondée sur l'état de santé** ou le handicap est interdite. En l'absence de reconnaissance officielle du handicap, la protection se limite à la période d'incapacité de travail justifiée par certificat médical.

Définition

Une **maladie chronique** est une affection de longue durée, évolutive, nécessitant une prise en charge médicale continue. Le Code du travail luxembourgeois ne donne pas de définition spécifique de la maladie chronique, mais distingue les **absences pour maladie**, les **incapacités de travail prolongées** et le **handicap reconnu**.

Selon la gravité et les conséquences de la maladie, le salarié peut être considéré comme temporairement ou définitivement inapte, ou obtenir le **statut de salarié handicapé** après évaluation par la Commission d'orientation. Cette reconnaissance ouvre droit à des **protections spécifiques** prévues par la législation luxembourgeoise, notamment en matière de licenciement, d'aménagement de poste et d'aides à l'emploi.

Questions fréquentes

Comment un salarié avec une maladie chronique peut-il obtenir le statut de salarié handicapé ?

Le salarié doit introduire une demande formelle auprès de la Commission d'orientation du ministère compétent (ADEM). Il n'y a pas de délai légal imposé pour cette démarche. Une fois reconnu, ce statut ouvre droit à des protections spécifiques contre le licenciement, à des aménagements de poste et à des mesures d'intégration professionnelle.

Que doit faire un salarié pour activer sa protection pendant une incapacité de travail liée à sa maladie chronique ?

Le salarié doit transmettre un certificat médical à son employeur dans un délai maximum de 3 jours à compter du début de son absence. Cette transmission active automatiquement la protection contre le licenciement pour une durée maximale de 26 semaines, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour des raisons étrangères à la maladie.

Quelles sont les obligations de l'employeur envers un salarié atteint d'une maladie chronique ?

L'employeur doit respecter l'obligation d'aménagement raisonnable du poste si la maladie entraîne une limitation fonctionnelle assimilable à un handicap. Il doit également s'abstenir de toute discrimination fondée sur l'état de santé et évaluer, en concertation avec le salarié et le médecin du travail, la nécessité d'adapter le poste ou l'organisation du travail.

Un salarié atteint d'une maladie chronique bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement au Luxembourg ?

Le salarié atteint d'une maladie chronique ne bénéficie pas automatiquement d'un statut protégé spécifique. Il est toutefois protégé contre le licenciement pendant toute incapacité de travail médicalement constatée (jusqu'à 26 semaines maximum) et peut obtenir une protection renforcée s'il est reconnu comme salarié handicapé par la Commission d'orientation.

Conditions d'exercice

Le salarié atteint d'une maladie chronique ne bénéficie pas automatiquement d'un statut protégé spécifique. Plusieurs protections légales s'appliquent selon la situation :

Type de protection	Condition	Durée	Base légale
Protection pendant incapacité	Certificat médical transmis	26 semaines max	Article L.121-6
Statut salarié handicapé	Reconnaissance par Commission d'orientation	Permanente	Articles L.561-1 à L.562-9
Aménagement raisonnable	Limitation fonctionnelle assimilable à handicap	Selon évaluation	Article L.562-1 et loi 12/09/2003
Protection anti-discrimination	État de santé ou handicap	Permanente	Article L.251-1

Pendant toute incapacité de travail médicalement constatée, le salarié est protégé contre le licenciement, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour des raisons étrangères à la maladie. Si la maladie conduit à la reconnaissance du statut de salarié handicapé, une **protection renforcée** s'applique, incluant des obligations d'emploi pour l'employeur et des aides financières potentielles.

Modalités pratiques

Pour bénéficier des protections, le salarié doit suivre certaines démarches :

Démarche	Délai	Destinataire	Effet
Transmission certificat médical	3e jour d'absence max	Employeur	Active protection 26 semaines
Demande reconnaissance handicap	Aucun délai légal	Commission d'orientation (ADEM)	Statut salarié handicapé + protections renforcées
Demande aménagement poste	À tout moment	Employeur + médecin du travail	Obligation d'examen par employeur

Le salarié doit transmettre un **certificat médical** à l'employeur dans les délais légaux pour activer la protection contre le licenciement. Pour obtenir le statut de salarié handicapé, une **demande formelle** doit être introduite auprès de la Commission d'orientation du ministère compétent.

L'employeur doit, en concertation avec le salarié et le **médecin du travail**, évaluer la nécessité d'adapter le poste ou l'organisation du travail, notamment lors de la reprise après une longue maladie. Ce statut permet d'accéder à une protection spécifique contre le licenciement, à des aménagements de poste et à des mesures d'intégration professionnelle.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de respecter strictement les **procédures de gestion des absences** pour maladie, en garantissant la confidentialité des données de santé du salarié. Anticiper et organiser, en lien avec le médecin du travail, les **aménagements nécessaires** pour les salariés souffrant de maladies chroniques susceptibles d'entraîner une limitation fonctionnelle.

Informers les salariés concernés de la possibilité de solliciter la **reconnaissance du statut de salarié handicapé** auprès de la Commission d'orientation. S'abstenir de toute mesure discriminatoire fondée sur l'état de santé ou le handicap, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail.

Documenter systématiquement toute démarche d'adaptation, d'aménagement ou de reclassement, afin d'assurer la **traçabilité et la conformité** en cas de contrôle ou de contentieux. Associer systématiquement un encadrement humain lors de l'évaluation des besoins d'aménagement, en impliquant le salarié, le médecin du travail et, le cas échéant, les représentants du personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-6</u>	Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail médicalement constatée (26 semaines maximum)
Articles <u>L.561-1</u> à <u>L.562-9</u>	Reconnaissance du statut de salarié handicapé, protection renforcée, obligation d'aménagement raisonnable, obligations d'emploi
Article <u>L.562-1</u>	Obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail pour salarié handicapé
Article <u>L.251-1</u>	Interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap
Loi du 12 septembre 2003	Relative aux personnes handicapées

L'absence de statut protégé spécifique pour la maladie chronique impose une vigilance accrue dans la gestion individuelle des situations. Il est essentiel de prévenir tout risque de discrimination ou de licenciement abusif, et de garantir la traçabilité des démarches d'adaptation et d'accompagnement.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.