Quelle est la procédure pour faire reconnaître un salarié comme travailleur handicapé ?

Réponse courte

La reconnaissance du **statut de salarié handicapé** au Luxembourg relève d'une démarche personnelle initiée par le salarié auprès de la **Commission médicale de l'ADEM**. Le salarié doit présenter une diminution d'au moins **30 % de sa capacité de travail** et un état médical stabilisé.

Le dossier comprend un formulaire spécifique, un rapport médical détaillé et les pièces justificatives. La Commission médicale instruit la demande et rend sa décision dans un délai de **2 mois**. En cas de reconnaissance, le dossier est transmis à la **Commission d'orientation et de reclassement professionnel** qui détermine les mesures d'accompagnement.

En cas de refus, un **recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale** peut être introduit dans un délai de **40 jours**. L'employeur ne peut pas déposer la demande à la place du salarié, mais peut l'accompagner dans ses démarches tout en respectant la confidentialité médicale.

Définition

La reconnaissance du **statut de salarié handicapé** (anciennement qualité de travailleur handicapé) est une procédure administrative permettant à une personne présentant une diminution durable de sa capacité de travail d'obtenir un statut spécifique ouvrant droit à des mesures de protection et d'accompagnement professionnel. Selon l'**article L.561-1 du Code du travail**, est considérée comme salarié handicapé toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30 % en raison d'un accident de travail, d'événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique.

Ce statut ouvre l'accès à des **aménagements raisonnables du poste de travail**, à des mesures d'orientation et de formation professionnelles, à une **protection renforcée contre le licenciement**, et éventuellement à une **participation de l'État au salaire**. La procédure s'inscrit dans le respect du principe de non-discrimination et garantit la dignité et la confidentialité des données médicales du salarié.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il obtenir la reconnaissance du statut de travailleur handicapé au Luxembourg ?

Le salarié doit déposer personnellement une demande auprès de la Commission médicale de l'ADEM avec un formulaire spécifique, un rapport médical détaillé et les pièces justificatives. Il doit présenter une diminution d'au moins 30% de sa capacité de travail et un état médical stabilisé. La Commission rend sa décision dans un délai de 2 mois.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'employeur peut-il déposer une demande de reconnaissance de handicap pour son salarié ?

Non, l'employeur ne peut pas déposer la demande à la place du salarié. Seul le salarié lui-même ou son représentant légal peut introduire la demande. L'employeur peut toutefois accompagner le salarié dans ses démarches tout en respectant la confidentialité médicale.

Que se passe-t-il en cas de refus de reconnaissance du statut de salarié handicapé ?

En cas de refus, le salarié peut introduire un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours suivant la notification de la décision. Ce recours permet de contester la décision de la Commission médicale.

Quelles sont les conditions pour être reconnu comme salarié handicapé ?

Le demandeur doit cumulativement présenter une réduction d'au moins 30% de sa capacité de travail, un état de santé suffisamment stabilisé, une aptitude à exercer un emploi salarié, et avoir un droit de séjour avec résidence effective au Luxembourg ou un emploi auprès d'une entreprise établie au Luxembourg.

Conditions d’exercice

Pour bénéficier de la reconnaissance du statut de salarié handicapé, le demandeur doit remplir cumulativement les conditions suivantes :

Condition	Critères	Base légale
Diminution de capacité	Réduction d'au moins 30 % de la capacité de travail par rapport à une personne valide de même âge	Art. L.561-1
Stabilisation médicale	État de santé suffisamment stabilisé (hors reconnaissance transitoire)	Art. L.561-3
Aptitude professionnelle	Reconnaissance d'aptitude à exercer un emploi salarié sur le marché ordinaire ou en atelier protégé	Art. L.561-1
Statut administratif	Droit de séjour, domiciliation et résidence effective au Luxembourg, ou emploi auprès d'entreprise établie au Luxembourg	Art. L.561-1

La **déficience** doit être durable et résulter soit d'un accident de travail au Luxembourg, soit d'événements de guerre, soit d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique. Les affections temporaires ou réversibles ne sont pas prises en compte.

À défaut de stabilisation suffisante de l'état médical, la Commission médicale peut suspendre sa décision jusqu'à stabilisation, ou exceptionnellement reconnaître le statut **à titre transitoire** si l'état du salarié permet la mise en œuvre immédiate de mesures de formation ou de réinsertion professionnelles.

Modalités pratiques

La demande de reconnaissance doit être introduite **exclusivement par le salarié** lui-même ou son représentant légal. L'employeur ne peut pas introduire la demande mais peut accompagner le salarié dans ses démarches.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étapes de la procédure :

1. **Contact préalable** : Le demandeur contacte le secrétariat de la Commission médicale (commissionmedicale@adem.etat.lu ou tél. 247-88888). Les personnes sans emploi ou demandeurs d'emploi doivent participer à un **atelier d'information obligatoire** avant de recevoir le formulaire.

2. **Constitution du dossier** : Le formulaire de demande (disponible uniquement auprès de la Commission médicale) doit être accompagné de :
    - Un rapport médical récent et détaillé du médecin traitant
    - Des rapports de médecins spécialistes si disponibles
    - Des documents attestant des qualifications professionnelles
    - Un certificat d'affiliation du Centre commun de la sécurité sociale
    - Un certificat de résidence de moins de 3 mois
    - Le cas échéant, copie du contrat de travail et titre de séjour valable

3. **Instruction par la Commission médicale** : La Commission médicale instruit le dossier. Elle peut convoquer le demandeur à un examen complémentaire, interroger des experts, et se faire communiquer tout document utile.

4. **Décision** : La Commission médicale notifie sa décision par lettre recommandée dans un délai de **2 mois** à partir de la date de dépôt du dossier complet.

5. **Suite en cas de reconnaissance** : Le dossier est transmis à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel qui décide de l'orientation vers le marché ordinaire ou vers un atelier protégé, et détermine les mesures d'accompagnement nécessaires.

Étape	Délai	Acteur responsable
Dépôt de la demande complète	-	Salarié auprès Commission médicale
Instruction et décision	2 mois	Commission médicale
Transmission dossier (si reconnaissance)	Immédiat	Vers Commission d'orientation
Recours (si refus)	40 jours	Conseil arbitral sécurité sociale

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**informer le salarié** de l'existence de cette procédure dès lors qu'une limitation durable de ses capacités de travail est constatée, tout en respectant sa liberté de décision. L'employeur ne peut initier la démarche à la place du salarié mais peut jouer un rôle d'**orientation vers les services compétents** (ADEM, médecine du travail, services sociaux).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La **confidentialité des données médicales** doit être strictement respectée à toutes les étapes. L'employeur n'a accès qu'à la notification officielle du statut sans détail sur la nature du handicap. Seule l'information nécessaire à l'aménagement raisonnable du poste peut être partagée, en concertation avec la médecine du travail.

Une fois la reconnaissance obtenue, l'employeur doit engager un **dialogue constructif** avec le salarié et, le cas échéant, la médecine du travail, pour identifier les adaptations nécessaires. Ces aménagements ne constituent une charge disproportionnée que s'ils ne sont pas compensés par les aides de l'État (participation au salaire, prise en charge de l'aménagement du poste).

Il est conseillé de **documenter par écrit** les échanges et démarches entreprises, dans le respect du RGPD et du secret médical. L'égalité de traitement doit être garantie : le statut de salarié handicapé ne doit pas être un motif de discrimination dans l'évolution professionnelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.561-1	Définition de la qualité de salarié handicapé (diminution capacité 30 % minimum)
Article L.561-2	Demandes adressées à la Commission médicale
Article L.561-3	Instruction des demandes, délai de 2 mois, stabilisation médicale
Article L.562-1	Mesures d'intégration et de réintégration professionnelles
Article L.562-3	Obligations d'emploi des employeurs (quotas selon effectifs)
Article L.562-8	Participation de l'État au salaire (30 % à 100 %)
Article L.564-2	Commission médicale (composition, fonctionnement)
Article L.564-3	Commission d'orientation et de reclassement professionnel
Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004	Exécution de la loi relative aux personnes handicapées (modalités pratiques)
Code de la sécurité sociale, Livre VI	Voies de recours devant Conseil arbitral (délai 40 jours)
Loi du 1er août 2018 (RGPD national)	Protection des données à caractère personnel

L'absence de reconnaissance officielle prive le salarié des mesures de protection et d'accompagnement. Il est essentiel d'anticiper la démarche dès l'apparition d'une limitation durable. L'employeur doit respecter la confidentialité médicale absolue et garantir l'égalité de traitement.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois