Un salarié reconnu handicapé doit-il signaler son statut à l'employeur ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un travailleur handicapé n'a **aucune obligation légale** de signaler spontanément son statut à l'employeur. La déclaration relève du **choix personnel** du salarié, sauf s'il souhaite bénéficier des droits spécifiques prévus par la législation : **aménagement du poste de travail**, **protection contre la discrimination**, accès aux mesures d'accompagnement de l'ADEM, ou encore les **six jours de congés supplémentaires** prévus à l'article L.233-4.

En l'absence de déclaration, le salarié ne peut pas exiger la mise en œuvre de ces droits. Pour en bénéficier, il doit informer l'employeur de sa **reconnaissance officielle par la Commission médicale** compétente, tout en respectant la **confidentialité** de ses données personnelles conformément au RGPD.

Définition

Au Luxembourg, la qualité de **travailleur handicapé** est reconnue par la Commission médicale compétente, conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées. Cette reconnaissance repose sur des critères médicaux précis définis à l'article L.561-1 du Code du travail : une diminution de la capacité de travail d'au moins 30% survenue par suite d'un accident de travail, d'événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique.

La reconnaissance n'est effective qu'après **décision formelle** de la Commission médicale et **notification** à l'intéressé. Cette qualité ouvre droit à des mesures spécifiques telles que l'aménagement du poste de travail, une participation de l'État au salaire, l'accès à des formations adaptées, et une protection contre toute discrimination fondée sur le handicap. Le statut doit être accompagné d'une **inscription auprès du Service des salariés handicapés de l'ADEM**.

Questions fréquentes

Comment un salarié handicapé doit-il procéder pour déclarer son statut à l'employeur ?

Le salarié peut déclarer son statut à tout moment, oralement ou par écrit, en fournissant la décision officielle de reconnaissance délivrée par la Commission médicale via l'ADEM. Il n'est pas tenu de divulguer la nature précise de son handicap, seule la reconnaissance officielle est nécessaire.

L'employeur peut-il demander à un salarié de révéler son statut de travailleur handicapé ?

Non, l'employeur ne peut en aucun cas demander la divulgation du statut lors du recrutement ou en cours d'emploi, sauf si le salarié sollicite l'application de mesures particulières nécessitant cette information. Toute utilisation discriminatoire de ces informations expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

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

Quels avantages un salarié handicapé peut-il obtenir en déclarant son statut à l'employeur ?

En déclarant son statut, le salarié handicapé peut bénéficier de l'aménagement raisonnable du poste de travail, de six jours de congés supplémentaires, d'une protection renforcée contre la discrimination, de l'accès aux mesures d'accompagnement de l'ADEM, et d'une participation possible de l'État au salaire.

Un salarié handicapé doit-il obligatoirement déclarer son statut à son employeur au Luxembourg ?

Non, au Luxembourg, un travailleur handicapé n'a aucune obligation légale de signaler spontanément son statut à l'employeur. La déclaration relève du choix personnel du salarié, sauf s'il souhaite bénéficier des droits spécifiques comme l'aménagement du poste de travail ou les six jours de congés supplémentaires.

Conditions d'exercice

Le salarié n'a **aucune obligation légale** de signaler spontanément son statut de travailleur handicapé à l'employeur. La déclaration relève du choix personnel, sauf s'il souhaite bénéficier des mesures spécifiques prévues par la législation luxembourgeoise. L'employeur ne peut **en aucun cas** demander la divulgation du statut lors du recrutement ou en cours d'emploi, sauf si le salarié sollicite l'application de mesures particulières nécessitant cette information.

Situation	Sans déclaration du statut	Avec déclaration du statut
Aménagement du poste	Aucun droit spécifique	Droit à l'aménagement raisonnable (Art. L.561-7)
Congés légaux	Congés légaux standards	6 jours de congés supplémentaires (Art. L.233-4)
Protection discrimination	Protection générale (Art. L.251-1)	Protection renforcée contre discrimination
Accompagnement ADEM	Non accessible	Accès aux mesures d'orientation et formation
Participation État au salaire	Non applicable	Participation possible selon perte de rendement

Le salarié peut déclarer son statut **à tout moment** pendant la relation de travail. En l'absence de déclaration, il ne peut pas exiger la mise en œuvre des droits spécifiques liés à son statut.

Modalités pratiques

Pour bénéficier des mesures prévues par la loi, le salarié doit informer l'employeur de son statut de travailleur handicapé **reconnu par la Commission médicale**. Cette information peut être transmise à tout moment, oralement ou par écrit, mais doit être **accompagnée de la décision officielle** de reconnaissance délivrée par la Commission médicale via l'ADEM.

La communication du statut doit respecter la **confidentialité des données médicales** et personnelles du salarié, conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD) et à la loi luxembourgeoise du 1er août 2018. L'employeur doit garantir la sécurité de ces informations et ne peut les utiliser qu'aux fins prévues par la loi : mise en œuvre des aménagements, accès aux aides de l'État, respect des quotas d'emploi.

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

Le salarié n'est **jamais tenu de divulguer la nature précise** de son handicap ni les détails médicaux de sa condition. Seule la **reconnaissance officielle** et les éventuelles **limitations fonctionnelles** nécessaires à l'aménagement du poste doivent être communiquées. L'employeur qui utiliserait ces informations à des fins discriminatoires s'exposerait à des sanctions civiles et pénales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **sensibiliser les salariés** à la possibilité de déclarer leur statut de travailleur handicapé afin de bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par la loi. Les employeurs doivent mettre en place une **procédure interne sécurisée** pour la déclaration du statut, désigner un **interlocuteur RH référent**, et garantir la stricte confidentialité des informations.

Il est essentiel de garantir l'**égalité de traitement** et de prévenir toute discrimination fondée sur le handicap, conformément aux articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail. Les employeurs doivent également veiller au respect de l'**obligation d'emploi** de personnes handicapées lorsque l'effectif atteint les seuils légaux définis à l'article L.562-3 (25 salariés minimum).

La mise en place d'**aménagements raisonnables** constitue une obligation légale dès lors que le salarié en fait la demande et que ces aménagements n'imposent pas une charge disproportionnée à l'employeur (article L.561-7). Les coûts peuvent être compensés par les aides de l'État, notamment la participation au salaire et la prise en charge des frais d'aménagement.

Il est conseillé de documenter toutes les étapes : demande du salarié, évaluation des besoins, consultation du médecin du travail, mise en œuvre des aménagements, et suivi régulier. Cette traçabilité protège à la fois le salarié et l'employeur en cas de contrôle ou de contentieux.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Loi relative aux personnes handicapées (cadre général)
Article L.561-1	Définition et critères de reconnaissance du statut de travailleur handicapé
Article L.561-2	Procédure de demande en reconnaissance auprès de la Commission médicale
Article L.561-3	Instruction des demandes et décision de la Commission médicale
Article L.561-4	Obligation d'inscription au service des salariés handicapés de l'ADEM
Article L.561-7	Mesures d'orientation, de formation et aménagements raisonnables
Article L.562-1	Mesures d'intégration, de formation et de rééducation professionnelles
Article L.562-3	Obligation d'emploi (quotas secteur public 5%, secteur privé 2-4% selon effectif)
Article L.233-4	Congés supplémentaires pour travailleurs handicapés (6 jours)
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement en matière d'emploi
Article L.251-1 et suivants	Principe de non-discrimination (incluant le handicap)
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel (transposition RGPD)

L'absence de signalement du statut prive le salarié des droits spécifiques (aménagements, congés supplémentaires, accompagnement ADEM). Il est dans l'intérêt du salarié de déclarer son statut dès qu'il souhaite bénéficier de ces mesures, tout en veillant à la confidentialité. L'employeur doit garantir la traçabilité et la sécurité du traitement de ces données sensibles.

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.