

# Dans quelles conditions l'employeur peut-il demander un justificatif officiel du statut de travailleur handicapé ?

## Réponse courte

L'employeur ne peut demander une preuve du statut de travailleur handicapé que si le salarié souhaite bénéficier de droits ou mesures spécifiques liés à ce statut. La preuve doit être apportée uniquement par la présentation de la **décision officielle de reconnaissance** délivrée par la **Commission médicale de l'ADEM**, sans que l'employeur puisse exiger de détails médicaux ou d'autres documents complémentaires.

La gestion de cette information doit respecter une stricte **confidentialité**, être limitée aux personnes habilitées et utilisée exclusivement aux fins prévues par la loi. Toute demande injustifiée ou traitement inapproprié des données expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales en matière de discrimination et de protection des données.

## Définition

Le **statut de travailleur handicapé** au Luxembourg est une reconnaissance administrative attribuée par la Commission médicale instituée auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées. Ce statut repose sur 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.

Cette reconnaissance permet au salarié de bénéficier de mesures spécifiques d'accompagnement, d'aménagement du poste de travail, de formation adaptée et d'une protection particulière contre le licenciement. Il s'agit d'une reconnaissance fondée sur des critères médicaux et sociaux, distincte d'un simple arrêt maladie, et encadrée par des procédures strictes garantissant les droits de la personne handicapée.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il traiter les informations sur le statut de travailleur handicapé ?

L'employeur doit respecter une stricte confidentialité, limiter l'accès aux seules personnes habilitées (service RH, médecin du travail), sécuriser la conservation des documents et utiliser ces informations uniquement aux fins prévues par la loi, conformément au RGPD.

### Quand l'employeur peut-il demander une preuve du statut de travailleur handicapé au Luxembourg ?

L'employeur ne peut demander une preuve du statut de travailleur handicapé que si le salarié souhaite bénéficier de droits ou mesures spécifiques liés à ce statut (aménagement de poste, protection contre le licenciement, mesures d'accompagnement). Il ne peut jamais exiger ces informations lors du recrutement ou dans la gestion courante.

### Quel document l'employeur peut-il accepter comme preuve du statut de travailleur handicapé ?

L'employeur ne peut accepter que la décision officielle de reconnaissance délivrée par la Commission médicale de l'ADEM. Il ne peut exiger aucun détail médical, certificat complémentaire ou information sur la nature du handicap.

## Quels sont les risques pour l'employeur en cas de demande injustifiée du statut de handicap ?

Toute demande injustifiée ou traitement inapproprié des informations sur le handicap expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales pour discrimination et violation de la protection des données personnelles, conformément au Code du travail et au RGPD.

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut pas demander à un salarié de fournir spontanément des informations sur son état de santé ou son éventuel handicap, conformément au **principe de non-discrimination** fondée sur le handicap prévu à l'article L.251-1 du Code du travail. Cette interdiction s'applique dès le recrutement et tout au long de la relation de travail.

Toutefois, si le salarié souhaite bénéficier de droits ou de mesures spécifiques liés à son statut de travailleur handicapé, il doit justifier de ce statut auprès de l'employeur. La preuve doit être apportée exclusivement par la présentation de la **décision officielle de reconnaissance** délivrée par la Commission médicale de l'ADEM.

Situation	Droit de l'employeur	Document accepté
<b>Recrutement / Gestion courante</b>	Aucun droit de demander des informations sur le handicap	Aucun document ne peut être exigé
<b>Demande d'aménagement de poste</b>	Droit de demander une justification	Décision de reconnaissance <u>ADEM</u> uniquement
<b>Demande de protection contre licenciement</b>	Droit de demander une justification	Décision de reconnaissance <u>ADEM</u> uniquement
<b>Demande de mesures d'accompagnement</b>	Droit de demander une justification	Décision de reconnaissance <u>ADEM</u> uniquement

L'employeur ne peut exiger ni détails médicaux, ni certificats complémentaires, ni informations sur la nature du handicap. Toute demande dépassant la simple présentation de la décision administrative constitue une violation du droit à la vie privée et du principe de non-discrimination.

## Modalités pratiques

La présentation de la preuve du statut de travailleur handicapé doit se limiter à la communication de la décision administrative de l'ADEM, qui atteste uniquement de la reconnaissance du statut sans mentionner la pathologie. L'employeur est tenu de traiter cette information avec une stricte **confidentialité**, conformément au règlement général sur la protection des données (RGPD) et à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des données à caractère personnel.

Toute conservation ou transmission de ce document doit être justifiée, sécurisée et limitée aux seules personnes habilitées, telles que le **service RH** ou le **médecin du travail**, dans le respect du secret professionnel et de la traçabilité des accès.

Obligation	Contenu	Base légale
<b>Finalité limitée</b>	Utilisation uniquement pour aménagement de poste, protection licenciement, mesures d'accompagnement	RGPD, art. 5
<b>Confidentialité stricte</b>	Accès restreint au service RH et médecin du travail	Loi 1er août 2018
<b>Durée de conservation</b>	Conservation limitée à la durée nécessaire (durée du contrat + archivage légal)	RGPD, art. 5
<b>Droit d'accès</b>	Le salarié peut accéder à toutes ses données personnelles	RGPD, art. 15
<b>Sécurisation</b>	Mesures techniques et organisationnelles de protection des données	RGPD, art. 32

L'employeur doit mettre en place un registre des traitements de données personnelles documentant la finalité, la durée de conservation et les mesures de sécurité appliquées aux informations relatives au statut de travailleur handicapé.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de mettre en place une **procédure interne formalisée** pour la réception, la conservation et la destruction des documents relatifs au statut de travailleur handicapé. L'accès à ces informations doit être restreint, documenté et régulièrement audité.

L'employeur ne peut utiliser la preuve du statut de travailleur handicapé qu'aux seules fins prévues par la loi, notamment pour l'octroi d'avantages, l'aménagement du poste ou la protection contre le licenciement. Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap est strictement interdite.

En cas de doute sur la légitimité de la demande ou sur le traitement des données, il est conseillé de consulter le **délégué à la protection des données** ou le service juridique interne. La collaboration avec le service des salariés handicapés de l'ADEM et le médecin du travail permet d'identifier les aménagements appropriés tout en respectant la vie privée du salarié.

L'employeur doit veiller à sensibiliser les équipes RH et les managers aux obligations légales en matière de non-discrimination et de protection des données personnelles. La formation des responsables sur ces sujets réduit les risques de violations involontaires et renforce la conformité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi modifiée du 12 septembre 2003</b>	Reconnaissance du statut de travailleur handicapé et mesures d'intégration professionnelle
<b>Articles <u>L.561-1</u> à <u>L.561-3</u> du Code du travail</b>	Conditions de reconnaissance de la qualité de salarié handicapé par la Commission médicale de l' <u>ADEM</u>
<b>Article <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap
<b>Article <u>L.562-1</u> du Code du travail</b>	Mesures d'aménagement raisonnable et d'accompagnement des salariés handicapés
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (transposition RGPD)
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données à caractère personnel, notamment les données de santé (art. 9)
<b>Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004</b>	Modalités d'application de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

L'employeur ne peut exiger la preuve du statut de travailleur handicapé que si le salarié sollicite l'application de droits spécifiques liés à ce statut. Toute demande injustifiée ou traitement inapproprié de cette information expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

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.