

Le salarié doit-il renouveler sa reconnaissance de handicap ?

Réponse courte

La **reconnaissance de la qualité de salarié handicapé** au Luxembourg n'est pas automatiquement permanente. La **Commission médicale de l'ADEM** examine périodiquement si les conditions initiales sont toujours remplies, conformément à l'article L.561-3 du Code du travail. Dans certains cas, une reconnaissance à durée indéterminée peut être accordée pour des handicaps définitifs et irréversibles.

Le salarié concerné doit anticiper toute démarche de renouvellement ou de révision dès qu'un changement intervient dans sa situation médicale. L'absence de suivi peut entraîner le retrait du statut par la Commission médicale lors de ses contrôles périodiques. Une demande de révision peut être introduite au moins 6 mois après la dernière décision définitive.

Les employeurs ne peuvent intervenir dans cette procédure strictement personnelle et médicale. Cependant, ils doivent être conscients que la perte du statut entraîne la suppression de la **protection spéciale contre le licenciement** et des droits aux mesures d'aménagement du poste. Il est donc dans l'intérêt mutuel d'informer discrètement les salariés concernés de l'importance du suivi.

La procédure est gérée exclusivement entre le salarié et la Commission médicale de l'ADEM. Tout changement fondamental des faits et circonstances liés à la capacité de travail peut justifier une demande de révision, que ce soit à l'initiative du salarié ou suite aux examens périodiques de la Commission.

Définition

La **reconnaissance de la qualité de salarié handicapé** est une décision administrative individuelle délivrée par la **Commission médicale de l'ADEM** (Agence pour le développement de l'emploi). Elle atteste officiellement qu'une personne présente une diminution de sa 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 ouvre droit à des mesures spécifiques : protection contre le licenciement, aménagement du poste de travail, participation de l'État au salaire, accès aux formations professionnelles adaptées, et 6 jours de congés légaux supplémentaires selon l'article L.233-4 du Code du travail.

Le statut s'inscrit dans le cadre de la politique d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, conformément à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées. La personne reconnue salarié handicapé doit être apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé.

Questions fréquentes

Comment se déroulent les contrôles périodiques de la reconnaissance de handicap ?

La Commission médicale de l'ADEM effectue des contrôles périodiques pour vérifier que les conditions initiales sont toujours remplies. Le salarié doit se présenter aux examens médicaux dans un délai de 15 jours après convocation. Ces examens peuvent entraîner le maintien, la modification ou le retrait du statut. S'il ne se présente pas, la Commission peut rejeter la demande ou procéder au retrait du statut.

Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé au Luxembourg et est-elle permanente ?

La reconnaissance de la qualité de salarié handicapé est une décision administrative délivrée par la Commission médicale de l'ADEM qui atteste qu'une personne présente une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30%. Cette reconnaissance n'est pas automatiquement permanente : la Commission médicale examine périodiquement si les conditions initiales sont toujours remplies, même si une reconnaissance à durée indéterminée peut être accordée pour des handicaps définitifs et irréversibles.

Quelles sont les conséquences pour l'employeur en cas de perte du statut de salarié handicapé ?

En cas de perte du statut (par retrait ou non-renouvellement), l'employeur perd automatiquement le bénéfice de la participation de l'État au salaire et des exemptions de charges sociales. Le salarié perd également la protection spéciale contre le licenciement et l'accès prioritaire aux mesures d'aménagement du poste. L'employeur doit donc anticiper ces conséquences tout en respectant la confidentialité absolue de la procédure.

Qui peut demander le renouvellement ou la révision de la reconnaissance de handicap ?

Seul le salarié concerné (ou son tuteur) peut introduire une demande de révision auprès de la Commission médicale de l'ADEM en cas de changement fondamental des faits et circonstances liés à sa capacité de travail. Cette demande peut être faite au minimum 6 mois après la dernière décision définitive. L'employeur ne peut pas intervenir dans cette procédure strictement personnelle et médicale.

Conditions d'exercice

La reconnaissance n'est accordée que sur **demande expresse** du salarié auprès de la Commission médicale de l'ADEM, accompagnée d'un dossier médical complet. La personne doit présenter un **état médical stabilisé** (pas de maladie prolongée en cours ni de procédure d'invalidité), sauf reconnaissance à titre provisoire dans certains cas exceptionnels.

La Commission médicale instruit la demande et notifie sa décision par lettre recommandée dans un **délai de 2 mois** à partir de la date de dépôt. En cas de refus, le demandeur peut introduire un recours devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale** (CASS) par lettre recommandée dans un délai de 40 jours.

Situation	Procédure	Délai
Reconnaissance initiale	Demande auprès Commission médicale <u>ADEM</u>	Décision sous 2 mois
Reconnaissance provisoire	Possible sans stabilisation médicale complète	Réévaluation ultérieure
Reconnaissance indéterminée	Pour handicaps définitifs irréversibles	Examens périodiques maintenus

La durée de validité n'est pas fixée de manière uniforme dans les textes légaux. La Commission médicale examine périodiquement si les conditions sont toujours remplies, sauf pour les décisions de refus.

Modalités pratiques

La Commission médicale effectue des **contrôles périodiques** pour vérifier que les conditions initiales de la reconnaissance sont toujours remplies, conformément à l'article L.561-3(4) du Code du travail. Ces examens peuvent entraîner le maintien, la modification ou le retrait du statut.

Une **demande de révision** peut être introduite par le salarié ou son tuteur en cas de changement fondamental des faits et circonstances liés à la capacité de travail. Cette demande doit être accompagnée des pièces justificatives requises déterminées par règlement grand-ducal.

Procédure	Délai	Autorité compétente
Notification décision Commission médicale	2 mois après dépôt demande	Commission médicale <u>ADEM</u>
Recours contre refus/retrait	40 jours après notification	Conseil arbitral sécurité sociale
Demande révision	Minimum 6 mois après décision définitive	Commission médicale <u>ADEM</u>
Convocation examen médical	Préavis 15 jours minimum	Commission médicale

Le salarié doit se présenter aux examens et investigations jugés utiles par la Commission dans un délai de **15 jours** à compter de la réception de la convocation. S'il ne se présente pas, la Commission peut rejeter la demande ou procéder au retrait du statut.

Il est fortement recommandé au salarié de **surveiller l'évolution de sa situation médicale** et de contacter proactivement la Commission médicale en cas de changement significatif, plutôt que d'attendre les contrôles périodiques. Une approche anticipative garantit la continuité des droits.

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent respecter la **confidentialité absolue** entourant le statut de salarié handicapé. La procédure de reconnaissance, de révision ou de contrôle périodique relève exclusivement de la relation entre le salarié et la Commission médicale de l'ADEM. Aucune intervention de l'employeur n'est permise dans le processus médical ou administratif.

Cependant, l'employeur peut, avec l'accord explicite du salarié, mettre en place un **système de rappel administratif** pour identifier les périodes de contrôle périodique lorsque le salarié a communiqué cette information. Cette démarche doit être volontaire et documentée par écrit pour garantir la conformité RGPD.

En cas de perte du statut (par retrait ou non-renouvellement), l'employeur perd automatiquement le bénéfice de la **participation de l'État au salaire** et des exemptions de charges sociales. Le salarié perd la protection spéciale contre le licenciement et l'accès prioritaire aux mesures d'aménagement. Il est crucial d'anticiper ces conséquences.

Il est recommandé d'informer les salariés concernés, lors de l'entretien annuel ou dans le cadre de la médecine du travail, de l'importance du suivi médical et administratif auprès de l'ADEM. Cette information doit être délivrée de manière neutre, sans pression, et dans le respect de la vie privée.

Toute discrimination fondée sur la reconnaissance ou la non-reconnaissance du handicap est strictement interdite conformément aux articles L.251-1 et suivants du Code du travail sur l'égalité de traitement. Le respect de la dignité et des droits du salarié handicapé doit être une priorité absolue de la politique RH.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Relative aux personnes handicapées (cadre général)
Article <u>L.561-1</u>	Définition de la qualité de salarié handicapé (diminution capacité travail 30% minimum)
Article <u>L.561-2</u>	Procédure de demande auprès de la Commission médicale
Article <u>L.561-3</u>	Instruction des demandes, décision, examen périodique des conditions, procédure de révision
Article <u>L.561-4</u>	Obligation d'inscription à l' <u>ADEM</u> après reconnaissance
Article <u>L.561-7</u>	Recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale (délai 40 jours)
Article <u>L.562-1</u>	Mesures d'orientation, formation, rééducation, intégration professionnelle
Article <u>L.233-4</u>	Congés légaux supplémentaires (6 jours) pour salariés handicapés
Article <u>L.251-1</u> et suivants	Égalité de traitement et interdiction des discriminations
Article <u>L.564-2</u>	Constitution et fonctionnement de la Commission médicale
Article <u>L.564-3</u>	Commission d'orientation et de reclassement professionnel
Règlement grand-ducal	Conditions et modalités de reconnaissance (pièces justificatives, procédures)
Règlement général sur la protection des données (RGPD)	Gestion des données médicales sensibles et confidentialité

La reconnaissance du statut de salarié handicapé n'est jamais définitivement acquise sans contrôle : la Commission médicale examine périodiquement si les conditions sont toujours remplies. Il appartient au salarié de maintenir le contact avec l'ADEM et d'anticiper toute révision nécessaire.

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.