



---

CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Dossier consolidé

Projet de loi 7269

Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe

Date de dépôt : 23-03-2018

Date de l'avis du Conseil d'État : 14-11-2018

Auteur(s) : Madame Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

## Liste des documents

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
30-08-2019	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
23-03-2018	Déposé	7269/00	<u>6</u>
29-05-2018	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (17.5.2018)	7269/01	<u>26</u>
03-07-2018	Avis de la Chambre des Salariés (19.6.2018)	7269/02	<u>29</u>
25-07-2018	Avis de la Commission nationale pour la protection des données (16.7.2018)	7269/03	<u>34</u>
14-11-2018	Avis du Conseil d'État (13.11.2018)	7269/04	<u>39</u>
19-11-2018	Avis de la Chambre de Commerce (30.10.2018)	7269/05	<u>46</u>
04-01-2019	Avis du Conseil supérieur des personnes handicapées	7269/06	<u>55</u>
16-05-2019	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission de la Famille et de l'Intégration; Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	7269/07	<u>60</u>
26-06-2019	Avis complémentaire du Conseil d'État (25.6.2019)	7269/08	<u>75</u>
04-07-2019	Rapport de commission(s) : Commission de la Famille et de l'Intégration Rapporteur(s) : Monsieur Max Hahn	7269/09	<u>78</u>
10-07-2019	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°33 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7269	<u>95</u>
17-07-2019	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (17-07-2019) Evacué par dispense du second vote (17-07-2019)	7269/10	<u>97</u>
03-07-2019	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal ( 08 ) de la reunion du 3 juillet 2019	08	<u>100</u>
29-04-2019	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal ( 05 ) de la reunion du 29 avril 2019	05	<u>106</u>
29-04-2019	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 12 ) de la reunion du 29 avril 2019	12	<u>114</u>
14-08-2019	Publié au Mémorial A n°545 en page 1	7269	<u>122</u>

# Résumé

## **PL 7269 (Synthèse)**

Le projet de loi n° 7269 (PL 7398) a pour objet de créer une nouvelle « *activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi* », dénommée ci-après « *activité d'assistance* » au profit des personnes ayant le statut de salarié handicapé ou étant en reclassement externe.

L'introduction de ce nouveau dispositif dans le Code du travail traduit la détermination du Gouvernement de vouloir honorer ses obligations et engagements qu'il a pris en signant la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH), et particulièrement son article 27 relatif au travail et à l'emploi. Cet article dispose, entre autres, que les Etats parties s'engagent à prendre les mesures appropriées pour promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi.

Selon les auteurs, la future loi contribuera notamment à :

- aboutir à une plus grande égalité de traitement des salariés handicapés et en reclassement externe vis-à-vis des autres salariés ;
- faciliter l'intégration des salariés handicapés et des salariés en reclassement externe sur le marché de travail ordinaire ;
- inciter les patrons à engager plus de salariés handicapés et en reclassement externe ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des salariés en reclassement externe en créant un dispositif sur mesure, permettant aux employeurs, salariés handicapés, salariés en reclassement externe et, le cas échéant, au personnel de l'entreprise, de s'échanger avec des spécialistes et de s'accorder sur les moyens, les formations et mesures adéquates à mettre en place afin d'aboutir à des solutions et à une situation de travail qui satisfassent l'ensemble des acteurs ;
- réglementer l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi afin de s'assurer que les salariés handicapés et en reclassement externe puissent bénéficier d'un encadrement et d'une assistance professionnelle adaptés à leurs besoins.

Afin de pouvoir bénéficier de l'assistance, le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe doit, soit être engagé par un employeur du secteur privé dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi, soit être engagé sous contrat de travail par un employeur. La demande d'assistance est adressée au directeur de l'ADEM. Son accord donne droit à la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance pour le nombre d'heures et la durée prévues dans le projet individualisé.

En raison de la grande responsabilité incombant aux futurs assistants et vu que le financement de l'assistance est assuré par le Fonds pour l'emploi, le nouveau dispositif met en place un agrément à la fois pour « l'assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé » et pour le « service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

Aux termes du projet de loi, la délivrance de l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistance est subordonnée à quelques conditions cumulatives, dont notamment

- une qualification professionnelle adéquate,
- la formation continue,
- la compréhension et la faculté de s'exprimer dans au moins une des trois langues prévues par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, et
- le respect des conditions d'honorabilité.

Il est à noter encore que dans le secteur public, l'assistance est assurée par le service psychosocial relevant de la compétence du ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

7269/00

## N° 7269

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

**PROJET DE LOI**

**complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

\* \* \*

*(Dépôt: le 23.3.2018)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (18.3.2018).....	1
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi .....	4
4) Commentaire des articles .....	8
5) Fiche financière .....	11
6) Annexe.....	13
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	15

\*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre de la Famille et de l'Intégration et après délibération du Gouvernement en Conseil ;

Arrêtons:

*Article unique.*– Notre Ministre de la Famille et de l'Intégration est autorisée à déposer, en Notre nom, à la Chambre des Députés, le projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe.

Château de Berg, le 18.03.2018

*Le Ministre de la Famille  
et de l'Intégration,*

Corinne CAHEN

HENRI

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

Ce projet de loi vise à faciliter l'intégration, et surtout le maintien dans l'emploi des personnes ayant le statut de salarié handicapé ou étant en reclassement externe, par la création d'une activité appelée « assistance à l'inclusion dans l'emploi » (ci-après « activité d'assistance »). Dans ce cadre, le texte prévoit en outre les conditions de la prise en charge de l'assistance par le Fonds pour l'Emploi, ainsi que les conditions de l'obtention de l'agrément en tant que service ou assistant à l'inclusion dans l'emploi (ci-après « service d'assistance » et « assistant »).

De par son objet, la loi contribue à mettre en œuvre la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH) et plus particulièrement son article 27 relatif au travail et à l'emploi. Cet article dispose, entre autres, que les Etats Parties s'engagent à prendre les mesures appropriées pour promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi.

Pour les salariés en reclassement externe la présente loi s'inscrit dans la volonté du Gouvernement de mettre à disposition de ces personnes incapables d'exercer leur dernier poste de travail des instruments adéquats permettant de les réintégrer, le plus rapidement possible et de façon durable, dans le marché de l'emploi.

De manière générale il faut souligner que le but recherché par l'introduction de cette nouvelle forme d'assistance est double. D'une part, il s'agit plus particulièrement de promouvoir l'inclusion professionnelle de personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ou en reclassement externe sur le marché ordinaire de travail, et de les aider à conserver leur emploi notamment en formant les membres de leur entourage professionnel aux spécificités de leur handicap ou de leur capacité de travail réduite. D'autre part, cette assistance vise à donner aux entreprises la possibilité de recourir à un expert externe agréé pour accompagner le processus d'intégration professionnelle dans l'entreprise d'une ou de plusieurs personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ou en reclassement externe.

Le projet de loi prévoit la possibilité d'une prise en charge de cette assistance par le Fonds pour l'emploi. A cet effet, il est introduit un nouveau point 50 au premier paragraphe de l'article L.631-2 du Code du travail. Il est dès lors indispensable d'assortir la mesure de certaines conditions pour éviter des abus et pour pouvoir garantir une assistance de qualité. C'est pour cette raison qu'il a été décidé de réglementer l'accès à l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi.

En outre, le Plan d'action national de mise en œuvre de la CRDPH, approuvé en mars 2012 par le Gouvernement luxembourgeois, prévoit, entre autres, que : « *l'objectif est d'augmenter le nombre de places disponibles pour les personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire, où il est indispensable qu'elles puissent collaborer avec des personnes qui ne sont pas dans une situation de handicap. Les personnes handicapées doivent pouvoir s'assurer un revenu stable, (...)* »

Parmi les mesures retenues dans le Plan d'action national, les mesures deux et trois concernent l'emploi. La mesure trois évoque de nouveaux modèles fonctionnels qui devront être adoptés pour favoriser l'insertion : « *(1) le jobcoaching/emploi assisté : accompagnement intensif des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs, depuis l'embauche jusqu'à l'intégration dans l'entreprise, en passant par le suivi à long terme des relations professionnelles ; (2) les équipes encadrées : dans l'entreprise, tout comme dans un atelier protégé, le travail en groupe permet un meilleur encadrement et un accompagnement plus ciblé par une équipe d'éducateurs et par du personnel qualifié et spécialisé.* »

Au cours des dernières années, l'accompagnement vers et dans l'emploi (jobcoaching) de personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé a fait ses preuves, entre autres, grâce à des projets du Fonds Social Européen gérés par des associations nationales.

Par ailleurs, certains ateliers protégés pratiquent l'accompagnement vers et dans l'emploi depuis plusieurs années en ayant recours au personnel de l'atelier et en faisant usage de pratiques diverses dont l'accompagnement individuel de personnes sous contrat à durée déterminée ou l'accompagnement d'équipes de salariés handicapés sur mission externe. Ces activités d'accompagnement trouvent leur fondement dans une mission confiée par la loi aux ateliers protégés. Les contrats de travail des ateliers protégés conclus avec les salariés handicapés reprennent d'ailleurs explicitement que l'atelier protégé promeut l'accès des salariés handicapés à des emplois sur le marché de travail ordinaire et assure, le cas échéant, leur suivi en milieu ordinaire.

Nonobstant ces initiatives, il faut constater que l'inclusion de salariés handicapés sur le marché de travail ordinaire est aujourd'hui toujours insatisfaisante et le taux d'inclusion se situe largement en-dessous des minima indiqués dans la loi.

Vu qu'il en est de même pour les salariés qui, en application des dispositions relatives à l'emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail prévues au Titre V du Livre V du Code du travail, sont en reclassement externe, il a été décidé de les faire profiter également du nouveau dispositif relatif à l'assistance pour augmenter ainsi leurs chances à réintégrer durablement le marché de l'emploi.

L'assistance telle que prévue par le présent projet de loi est une nouvelle activité, complémentaire par rapport à d'autres mesures d'insertion existantes et notamment, en ce qui concerne le domaine du handicap, par rapport à la mission revenant aux ateliers protégés.

Cette nouvelle activité ne se substitue pas aux différentes missions et initiatives émanant des ateliers protégés, elle est destinée à les renforcer et à les compléter. Le cercle des bénéficiaires potentiels de l'assistance ne se limite d'ailleurs pas au cercle des bénéficiaires des mesures proposées par les ateliers protégés mais à tout salarié handicapé orienté vers le marché de travail ordinaire et à tout salarié en reclassement externe travaillant dans le secteur privé ou bénéficiant d'une mesure de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après ADEM) en faveur de l'emploi auprès d'un employeur du secteur privé.

L'inclusion se heurte souvent au fait que les entreprises ne sont pas outillées pour accompagner le processus long et délicat de l'inclusion de la personne ayant la qualité de salarié handicapé ou présentant des problèmes de santé significatifs. En effet, l'inclusion professionnelle exige non seulement une bonne connaissance du handicap ou de l'état de santé et de leurs répercussions sur le déroulement du travail, mais aussi une préparation adéquate des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise pour leur permettre de bien gérer la situation.

Des entreprises contactées par l'ADEM et d'autres acteurs hésitent à engager une personne ayant la qualité de salarié handicapé ou se trouvant en reclassement externe car ils craignent ne pas avoir les moyens nécessaires pour offrir un accompagnement qui réponde aux défis posés.

L'assistance est donc proposée comme solution aux problèmes évoqués ci-dessus.

Elle est demandée conjointement par l'employeur et le salarié handicapé ou en reclassement externe. Elle est accordée suivant une procédure en deux étapes pour une période maximale de deux ans en cas de contrat à durée indéterminé et pour une durée maximale équivalente à la durée du contrat à durée déterminée ou de la mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi. La prise en charge par le Fonds pour l'Emploi de l'assistance est accordée sur présentation des pièces justifiant le recours à une assistance. Le Fonds pour l'Emploi verse le montant directement à l'assistant ou au service d'assistance. L'activité d'assistance requiert une grande expertise dans le domaine du handicap, de la santé au travail, une connaissance du monde du travail et un savoir-faire dans la gestion de projets individuels et de groupe.

L'assistant développera son activité dans un contexte dans lequel il est déterminant de savoir concilier les attentes et les contraintes du monde du travail et ceux du salarié handicapé ou en reclassement externe. Une haute éthique déontologique étant de rigueur, l'assistance financée par le Fonds pour l'Emploi ne pourra être assurée que par des personnes disposant d'un agrément ministériel.

Les principales conditions pour pouvoir obtenir un agrément ministériel afin d'exercer en tant qu'assistant sont (1) la qualification professionnelle adéquate, (2) la formation continue, (3) la compréhension et la faculté de s'exprimer dans au moins une des trois langues usuelles du Luxembourg et (4) le respect des conditions d'honorabilité.

Les futurs assistants seront choisis parmi les professionnels agréés de santé ainsi que les professionnels actifs dans les domaines pédagogique, psychologique, social et médical avec un diplôme de niveau bachelors. Les détenteurs d'un diplôme d'aptitude professionnelle sont également visés, s'ils peuvent se prévaloir, entre autres, d'une expérience professionnelle de trois ans dans le domaine du handicap, et de formations continues dans le domaine socio-éducatif.

A noter que l'activité d'assistance est susceptible de bénéficier à l'ensemble de la société en favorisant l'insertion sociale des personnes handicapées ou en reclassement externe par l'activité économique

En guise de conclusion, il convient de préciser que le projet de loi vise uniquement les personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé et les personnes en reclassement externe qui sont engagés

par un employeur du secteur privé ainsi que celles bénéficiant d'une mesure de l'ADEM auprès d'un employeur du secteur privé.

Dans le secteur public, l'assistance est assurée par le service psychosocial, relevant de la compétence du Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, mis en place en 2016. Ce service interne au secteur public a pour vocation de prévenir les risques psychosociaux dans la Fonction publique et d'intervenir afin de (r)établir une bonne qualité de vie au travail. Il s'adresse aux fonctionnaires, employés et salariés de l'Etat et des communes. Afin de pouvoir encadrer au mieux les nombreux salariés handicapés et en reclassement engagés auprès de l'Etat et des communes, il est prévu que, pour la fonction publique et le secteur communal, un projet similaire à celui de l'assistance à l'inclusion dans l'emploi prévu dans ce projet de loi soit déployé à partir du service psychosocial. Le Service psycho-social entend lui-même accomplir les missions exercées dans le secteur privé par les assistants à l'inclusion dans l'emploi ou, le cas échéant, recourir à des assistants agréés.

\*

## TEXTE DU PROJET DE LOI

**Article 1er.** Le Code du travail est modifié comme suit :

Il est introduit au Livre V, Titre V un nouveau Chapitre III intitulé « Création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe » comprenant les articles L.553-1 à L.553-6.

« **Art. L.553-1** Le présent Chapitre a pour objet la création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi (ci-après « activité d'assistance ») qui vise l'inclusion des salariés handicapés et des salariés en reclassement externe sur le marché du travail ordinaire par un accompagnement adapté aux besoins de la personne handicapée qui bénéficie du statut de salarié handicapé au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et du salarié en reclassement externe au sens de l'article L. 551-5 du Code du travail.

Le Chapitre s'applique à tous les salariés handicapés ou en reclassement externe engagés par un employeur du secteur privé dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte du Livre Premier, Titre II du Code du travail ainsi qu'aux bénéficiaires d'une mesure de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci- après « ADEM ») auprès d'un employeur privé.

**Art L.553-2** (1) Est créée l'activité d'assistance qui est exercée par l'assistant à l'inclusion dans l'emploi (ci-après « l'assistant ») à titre d'indépendant ou de salarié. L'activité d'assistance comporte :

1. l'évaluation de la situation de travail et la description des problèmes et des besoins spécifiques du salarié handicapé ou du salarié en reclassement externe sur son lieu de travail ;
2. l'identification des besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise notamment en ce qui concerne la préparation, l'information et la sensibilisation relatives à la situation de handicap ou de l'état de santé et, le cas échéant, des besoins particuliers du salarié handicapé ou en reclassement externe en vue d'une inclusion durable ;
3. l'établissement d'un projet individualisé d'inclusion contenant un programme de travail détaillé avec un échéancier des actions à réaliser précisant le nombre d'heures, la durée et la périodicité de l'assistance ;
4. la rédaction de déclarations trimestrielles et de rapports annuels détaillant l'évolution de la situation du salarié handicapé ou en reclassement externe sur son lieu de travail et reprenant les actions réalisées selon l'échéancier prévu au point 3 ;
5. la rédaction d'un rapport final contenant les conclusions de l'assistant ou du service d'assistance ainsi que les actions recommandées après la fin de l'assistance.

(2) Pour pouvoir exercer, l'assistant et, le cas échéant, le service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi (ci-après « service d'assistance ») doivent disposer d'un agrément conformément aux dispositions prévues à l'article L.553-3.

Les personnes physiques agréées se voient conférer le titre d'« assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

Les personnes morales agréées se voient conférer le titre de « service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

**Art. L.553-3** (1) Pour obtenir l'agrément en tant qu'assistant, qui est délivré par le ministre ayant le handicap dans ses attributions (ci-après le Ministre), les personnes physiques doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

1. disposer d'une expérience professionnelle de trois ans minimum dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;
2. détenir :
  - a) soit un diplôme ou certificat luxembourgeois ou étranger de niveau bachelor reconnu équivalent par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions dans les domaines pédagogique, psychologique, social, médical et des professions de santé ;
  - b) soit un diplôme d'aptitude professionnelle et certifier avoir participé à au moins cent heures de formation continue dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial reconnue par le ministre ayant le handicap dans ses attributions, dont 20 heures au moins dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et 20 heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A, du présent Code.
3. suivre régulièrement et pendant au moins 20 heures par an des formations continues, tenues par un établissement de formation autorisé à dispenser des formations au Luxembourg ou par un établissement de formation reconnu comme tel dans un autre Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse. Le contenu de la formation continue est fixé à l'annexe 7, point B, du présent Code;
4. comprendre et s'exprimer dans au moins une des trois langues prévues par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues ;
5. remplir les conditions d'honorabilité qui s'apprécient sur base des antécédents judiciaires ;
6. attester de son affiliation à la sécurité sociale.

(2) Pour obtenir l'agrément en tant que service d'assistance qui est délivré par le Ministre, les personnes morales doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1. les personnes physiques qui exercent, en tant que salariés du service d'assistance, l'activité visée à l'article L.553-2 au nom de la personne morale, doivent être des assistants agréés conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1 du présent article ;
2. remplir les conditions d'honorabilité qui s'apprécient sur base des antécédents judiciaires des membres de l'organe d'administration ou de direction de l'entité.

(3) Tout assistant ou service d'assistance qui obtient ou reçoit communication de données personnelles est tenu au secret professionnel aux conditions et sous les peines visées à l'article 458 du Code pénal.

(4) Les agréments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 du présent article sont valables pour cinq ans. Ils peuvent être renouvelés, à la demande du détenteur de l'agrément, aux conditions fixées au paragraphe 1<sup>er</sup> et 2 de cet article.

(5) Le Ministre est chargé du contrôle de l'agrément.

Le Ministre peut refuser la délivrance et le renouvellement de l'agrément si les conditions fixées au paragraphe 1 ou 2 du présent article ne sont pas ou ne sont plus remplies.

Lorsqu'il existe des doutes sérieux quant au respect des exigences relatives à la délivrance et à la validité de l'agrément, le Ministre peut procéder ou faire procéder à tout moment à la vérification du respect de ces exigences. Si une des conditions de délivrance ou de validité de l'agrément n'est plus remplie, il peut procéder au retrait de l'agrément.

**Art. L.553-4** (1) Pour pouvoir bénéficier de l'assistance, le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe doit remplir une des conditions suivantes :

1. être engagé par un employeur du secteur privé dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi ;

2. être engagé par un employeur sous contrat de travail.

(2) La demande de l'assistance doit être adressée au directeur de l'ADEM. Elle est introduite par écrit conjointement par le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe, son employeur et l'assistant ou le service d'assistance sur un formulaire établi par l'ADEM. Elle renseigne sur les données ci-après :

1. nom, forme, siège, secteur d'activité et effectif du personnel de l'entreprise ;
2. nom, prénom, âge, domicile, missions et type de handicap du salarié handicapé, respectivement incapacités du salarié en reclassement externe ;
3. identification et description des problèmes qui se posent dans la relation de travail ;
4. identification de l'assistant agréé ou du service d'assistance agréé choisi conjointement par le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur sur une liste publiée au Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg sur laquelle les assistants agréés et les services d'assistance agréés sont répertoriés suivant leur domaine d'expertise.

(3) La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

1. une description de poste avec le taux d'occupation ;
2. une copie de la mesure en faveur de l'emploi ou du contrat de travail.

(4) Le directeur de l'ADEM évalue le caractère complet de la demande ainsi que l'adéquation entre la description des problèmes à résoudre et le champ de compétence de l'assistant et notifie son accord ou son refus, dans le délai d'un mois, par écrit au salarié handicapé ou au salarié en reclassement externe, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance.

En cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance peut procéder à :

1. l'évaluation de la situation de travail ;
2. la description des problèmes et des besoins spécifiques du salarié concerné sur son lieu de travail ;
3. l'identification des besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise ;
4. la fixation de la durée et la périodicité de l'assistance ;
5. l'établissement du projet individualisé d'inclusion conformément aux dispositions de l'article L.553-2 (1), point 3, et comportant les éléments prévus aux points 1 à 4 du présent paragraphe.

Le projet individualisé d'inclusion est à remettre au directeur de l'ADEM dans le mois suivant réception de la notification de l'accord par l'ADEM.

Les frais de l'assistant ou du service d'assistance relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion, y inclus les frais relatifs à une éventuelle révision du projet individualisé d'inclusion visée à l'alinéa 3 du paragraphe 5, sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi à hauteur d'un montant forfaitaire de 2.000 euros. Le paiement de ce forfait se fait après validation du caractère complet du projet individualisé d'inclusion par l'ADEM.

(5) Si le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur sont d'accord avec le contenu du projet individualisé d'inclusion et s'ils désirent réaliser le projet tel que proposé par l'assistant ou le service d'assistance, ils envoient une demande de prise en charge des prestations de l'assistant ou du service d'assistance au directeur de l'ADEM.

L'ADEM procède à l'évaluation de la demande sur base des critères suivants :

1. caractère complet du projet individualisé d'inclusion ;
2. adéquation entre les actions prévues et les problèmes à résoudre ;
3. caractère réaliste des heures prévues, de la durée et de la périodicité.

Le directeur de l'ADEM dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande, pour notifier son accord ou son refus au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. En cas de refus, les trois parties peuvent soumettre un projet individualisé d'inclusion révisé et signé par les trois parties endéans un délai d'un mois à partir de la notification du refus, sinon la décision de refus devient définitive. En cas d'accord, l'assistant ou le service

d'assistance, le salarié concerné et son employeur concluent un contrat d'assistance conformément aux dispositions de l'article L.553-5.

**Art.L.553-5** (1) Un contrat de service, reprenant le contenu du projet individualisé d'inclusion, est conclu, pour la durée du projet, entre l'assistant ou le service d'assistance, le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur.

(2) Chacune des parties peut résilier le contrat de service à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois, pour tout fait ou faute qui rend impossible le maintien des relations d'assistance. La résiliation peut être effectuée sans préavis en cas de fait ou de faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations d'assistance.

(3) La notification de la résiliation du contrat doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés à l'autre partie et, le cas échéant, les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

(4) Une copie du contrat ainsi que, le cas échéant, une copie de la modification ou de la résiliation du contrat sont à adresser sans délai au directeur de l'ADEM. La prise en charge financière prévue à l'article L.553-6 prend fin à la date de la résiliation du contrat.

**Art.L.553-6** (1) L'accord du directeur de l'ADEM visé au paragraphe 5 de l'article L.553-4 donne droit à la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance pour le nombre d'heures et la durée prévues dans le projet individualisé d'inclusion. Le nombre d'heures ne peut pas dépasser 300 heures. La durée ne peut pas dépasser 2 ans si le salarié handicapé ou le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel bénéficie d'un contrat à durée indéterminée et elle ne peut pas dépasser la durée du contrat à durée déterminée ou la mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi.

La durée et la périodicité de l'assistance prévue dans le projet individualisé d'inclusion peuvent être adaptées, sur demande conjointe motivée du salarié concerné, de son employeur et de l'assistant par le directeur de l'ADEM, compte tenu de l'évolution du handicap du salarié handicapé ou de l'état de santé du salarié en reclassement externe ou de l'adaptation du salarié concerné au milieu du travail.

(2) La prise en charge par le Fonds pour l'Emploi se fait sur base d'un tarif horaire forfaitaire de 50 euros, à l'indice 794,54 toutes taxes comprises et est adapté périodiquement aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.

(3) Le paiement de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance est effectué sur base de déclarations trimestrielles détaillées fondées sur l'échéancier du projet individualisé d'inclusion prévu à l'article L.553-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4. Ces déclarations trimestrielles sont contresignées par le salarié concerné et son employeur et elles sont envoyées par l'assistant ou le service d'assistance à l'ADEM.

(4) L'assistant ou le service d'assistance envoient un rapport détaillant les actions menées ainsi que l'atteinte des résultats prévus au moins une fois par an à l'ADEM. Ce rapport doit être contresigné par le salarié concerné et son employeur. Au cas où ce rapport montre une insuffisance de résultats, le directeur de l'ADEM peut interrompre la prise en charge de la prestation d'assistance. »

**Art. 2.** L'article L.631-2, paragraphe 1<sup>er</sup> du même Code est complété par le point suivant:

«50° de la prise en charge des dépenses en relation avec l'assistance à l'inclusion dans l'emploi en vertu des articles L.553-4 et L.553-6 »

**Art. 3.** Il est inséré dans le même Code une annexe 7 libellé comme suit :

« ANNEXE 7

**Contenu des formations (article L. 553-3)**

**A. Contenu des formations au sens de l'article L.553-3, paragraphe 1, point 2**

La formation comprend les deux unités suivantes :

*Unité 1 : Législations nationale et internationale*

1. Introduction au droit du travail
2. Introduction à la législation sur l'assurance dépendance
3. Législations luxembourgeoises sur les droits des personnes handicapées
4. Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées
5. Législation sur l'emploi de salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail

*Unité 2 : Connaissances générales sur le handicap*

1. Les différents types de handicap selon la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé de l'OMS
2. Les différents services et organismes œuvrant dans le domaine du handicap
3. Les principes de la bienveillance des personnes handicapées

**B. Contenu de la formation continue requise au sens de l'article L.553-3, paragraphe 1, point 3 :**

1. Actualités nationales et internationales en matière de droit du travail
2. Modalités pratiques d'application des textes
3. Principes de bienveillance
4. Echanges de bonnes pratiques »

**Art. 4.** Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le premier jour du sixième mois après leur publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

\*

**COMMENTAIRES DES ARTICLES**

*Ad Article 1.*

Comme le Livre V contient déjà neuf titres et ne peut donc pas être complété par un Titre X alors que la numérotation du Code du travail se caractérise par un système à trois chiffres suivi d'un trait d'union et d'un chiffre distinguant les différents articles d'un même chapitre, il est proposé d'introduire les nouvelles dispositions en tant que chapitre supplémentaire au Titre V relatif au reclassement.

Préférence a été accordée à l'introduire dans ce titre plutôt que dans le Titre VI sur les salariés handicapés, alors que pour ces dispositions le Code du travail est uniquement code suiveur par rapport à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relatif aux personnes handicapées.

*L'article L.553-1* précise que l'assistance vise aussi bien le salarié handicapé que le salarié en reclassement externe que l'employeur et les collaborateurs de l'entreprise. L'objectif est l'inclusion dans l'emploi des personnes ayant le statut de salarié handicapé et des salariés en reclassement externe, qui sont engagés par un employeur du secteur privé ou qui bénéficient d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi auprès d'un employeur du secteur privé. Cette inclusion présuppose une prise en

compte et une réconciliation tant des contraintes de l'entreprise que de celles engendrées par la situation de handicap ou de l'état de santé du salarié concerné.

A noter que la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées prévoit pour les employeurs une obligation d'emploi de salariés handicapés et dans ce cadre, il a été constaté qu'un accompagnement, sur une période plus ou moins longue, est dans la plupart des cas indispensable à une inclusion professionnelle réussie sur le premier marché du travail ordinaire.

Cet accompagnement se fera dorénavant par une personne experte externe sur le lieu du travail du salarié concerné. Cette assistance n'est pas à confondre avec d'autres mesures telles que notamment l'aménagement du poste de travail.

A noter que dans le secteur public, un projet d'assistance à l'inclusion dans emploi similaire est en cours d'élaboration.

*L'article L.553-2* crée et définit l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi. Il s'agit d'un service qui peut être presté, soit, par un indépendant, soit par un salarié au sein d'un service d'assistance d'inclusion dans l'emploi.

Parmi les missions de l'assistant ou du service d'assistance figure la rédaction d'un projet individualisé d'inclusion qui vise l'évaluation des compétences et besoins spécifiques du salarié concerné. A cette fin, l'assistant ou le service d'assistance détermine, ensemble avec le salarié concerné et l'employeur, notamment les tâches concrètes à réaliser par le salarié, les mesures de formation, les comportements à favoriser et à éviter pour mettre le salarié à l'aise ou encore les moyens de communication et les logiciels adaptés pour maximiser les chances pour aboutir à une relation de travail durable. La mission de l'assistant ou du service d'assistance est clôturée par un rapport final qui contient, entre autres, des recommandations supplémentaires pour le futur et une première évaluation de la mesure.

Cet article prévoit également l'obligation de détenir un agrément pour pouvoir exercer l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi. L'objectif est de s'assurer que les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe puissent bénéficier d'un encadrement et d'une assistance professionnelle adaptés à leur handicap respectivement à leurs besoins spécifiques.

*L'article L.553-3* dispose que pour pouvoir exercer l'activité d'assistance, l'assistant ou le service d'assistance doivent obligatoirement disposer de l'agrément correspondant à cette activité. L'agrément constitue une garantie quant aux qualifications, à la formation et à l'honorabilité des personnes qui effectuent ce travail très important et sensible.

Il est prévu que l'assistant puisse exercer sa mission d'assistance en tant qu'indépendant ou en tant que salarié d'un service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi. A noter qu'il existe à l'heure actuelle un modèle comparable pour les réviseurs d'entreprise et les cabinets de révision. Moyennant la création de services d'assistance, il sera possible d'avoir recours à l'expérience accumulée au fil des années, entre autre, par les gestionnaires de structures pour personnes handicapées. Ceci en vue d'en faire profiter les personnes en situation de handicap ou en reclassement qui peinent trop souvent à s'insérer durablement dans une entreprise. Un tel modèle permettra aussi de pouvoir disposer plus vite d'un pool d'assistants agréés plus grand avec des compétences plus variées sachant que le nombre de personnes qui peuvent se prévaloir des études et de l'expérience nécessaire pour pouvoir faire un bon travail d'assistance est limité et que ces personnes préfèrent souvent travailler en tant que salarié.

Les modalités de l'agrément ministériel en ce qui concerne sa validité et son renouvellement ainsi que les conditions pour son retrait sont également définies par cet article.

*L'article L.553-4* définit les modalités et la procédure en vue de l'obtention de l'assistance à l'inclusion dans l'emploi. L'aide est accordée suivant une procédure en deux étapes.

(1) L'assistance est non seulement accordée au salarié engagé sous contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) dans le secteur privé mais aussi au salarié handicapé ou en reclassement externe qui bénéficie d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi auprès d'un employeur du secteur privé (contrat d'appui-emploi, contrat d'initiation à l'emploi ou contrat de réinsertion emploi). Il s'agit de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences de la personne (le cas échéant, dès la période de stage), de s'informer sur les éventuels aménagements à mettre en place, sur les formations dont pourrait avoir besoin la personne concernée ou le reste du personnel, et sur d'autres mesures qui pourront aider

la personne handicapée ou reclassée à déployer tout son potentiel. Ces mesures ont dans le passé fait leur preuve quand il s'agissait, par exemple, de relativiser les craintes, réticences et préjugés des employeurs ainsi que des membres du personnel face à l'engagement d'un salarié handicapé ou reclassé. Cette mesure a, en fin de compte, pour objet d'optimiser les chances du salarié concerné occupé dans le cadre d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'être par la suite engagé par l'employeur.

(2) et (3) La demande écrite se fait moyennant un formulaire préétabli par l'ADEM et doit être accompagnée des pièces justificatives requises. La pratique a montré qu'une telle mesure augmente le nombre des demandes complètes, ce qui évite des échanges de courriers superflus. Il s'agit d'une mesure dans le contexte de la simplification administrative qui permet de raccourcir les délais administratifs.

La demande doit comprendre notamment le nom de l'assistant ou du service d'assistance qui a été choisi sur une liste d'assistants ou de services d'assistance publiée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. Ceci permet au salarié handicapé ou reclassé et à l'employeur de choisir l'assistant ou le service d'assistance avec lequel ils ont peut-être plus d'affinités et qui leur convient le mieux, en ce qui concerne la formation et/ou le domaine d'expertise de ce dernier.

Si le choix se porte sur un service d'assistance, ce dernier sera chargé de choisir l'assistant qui est le plus compétent pour accompagner l'employeur et le salarié concernés.

(4) L'assistance peut être accordée par le directeur de l'ADEM sur demande écrite conjointe de l'employeur, du salarié handicapé, du salarié en reclassement externe et de l'assistant/du service d'assistance.

L'accompagnement est adressé non seulement au salarié concerné, mais également à l'employeur et aux autres salariés de l'entreprise lors du processus d'intégration dans l'emploi d'une personne ayant la qualité de salarié handicapé ou de personne en reclassement externe.

En cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance choisi peut dorénavant agir en élaborant notamment un projet individualisé. A noter que le forfait de 2.000 euros couvre la réalisation du projet et sa révision éventuelle.

(5) Si ce projet trouve l'accord de l'ADEM, du salarié concerné et de son employeur, un contrat d'assistance est conclu entre l'assistant ou le service d'assistance (d'un côté) et le salarié et son employeur (de l'autre côté).

*L'article L.553-5* règle les conditions de conclusion d'un contrat d'assistance et son contenu.

Il prévoit également les conditions de la rupture, avec préavis, d'un contrat d'assistance en cas d'impossibilité du maintien des relations d'assistance. Une rupture sans préavis du contrat d'assistance est aussi permise si le maintien des relations d'assistance est immédiatement et définitivement impossible. L'idée est de ne pas forcer les parties contractantes qui ne sont pas ou plus compatibles à rester liées par le contrat, étant donné que le succès de l'assistance dépend essentiellement d'une bonne relation de confiance entre les parties.

*L'article L.553-6* précise que les coûts de l'assistance accordée par l'ADEM sont pris en charge par le Fonds pour l'Emploi. Le projet de loi prévoit la possibilité d'adapter la périodicité et la durée de l'assistance sans que la durée ne puisse dépasser le nombre total de 300 heures et la durée totale de deux ans en cas de CDI. En cas de CDD ou de participation à une mesure, la durée totale ne peut pas dépasser la durée du contrat à durée déterminée ou de la mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi.

Cette flexibilité en ce qui concerne la durée et la périodicité de l'assistance est nécessaire pour pouvoir répondre aux besoins réels des personnes en situation de handicap ou ayant fait l'objet d'un reclassement externe qui peuvent varier dans le temps. Une personne en situation de handicap mental ou psychique peut, par exemple, avoir un grand besoin d'accompagnement pendant les quatre premières semaines chez son nouvel employeur. Une fois que les bons comportements ont été adoptés, aussi bien par le salarié handicapé que par le reste du personnel, un simple suivi de deux heures par semaine pendant quelques mois peut suffire.

La prise en charge par le Fonds pour l'Emploi se fait sur base d'un tarif horaire forfaitaire de 50 euros tous frais et taxes compris.

Si l'assistant agréé travaille à titre d'indépendant, le Fonds pour l'Emploi lui verse directement ses honoraires. Néanmoins, si un assistant agréé travaille pour le compte d'un service d'assistance agréé, le Fonds pour l'Emploi verse l'argent au service d'assistance. Il est indispensable qu'un service d'assistance ait un agrément de l'Etat. En effet, en l'absence d'un tel agrément, le service d'assistance n'a pas le droit de toucher les montants pour les activités prestées par les assistants.

*Ad Article 2.*

Cet article ajoute l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi aux mesures qui sont financées par le Fonds pour l'Emploi.

*Ad Article 3.*

Cet article prévoit l'insertion dans le Code du travail d'une nouvelle annexe 7 comportant des précisions sur le contenu des formations visées à l'article L. 553-3.

*Ad Article 4.*

Afin d'assurer l'existence d'un pool assez grand d'assistants à l'inclusion dans l'emploi dès l'entrée en vigueur des dispositions y relatives pour pouvoir répondre adéquatement aux besoins des employeurs et des salariés concernés, une entrée en vigueur des prédites dispositions six mois après la publication de la loi au Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg y est prévue.

\*

## FICHE FINANCIERE

Par l'introduction d'une nouvelle activité dite d'« assistance à l'inclusion dans l'emploi » (ci-après « assistance »), ce projet de loi a, d'une part, pour objet (1) de promouvoir l'inclusion professionnelle de personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé sur le marché ordinaire de travail ainsi que des salariés en reclassement externe et de les aider à conserver leur emploi notamment en formant les membres de leur entourage professionnel aux spécificités de leur handicap et de leur état de santé. D'autre part (2), ce projet de loi vise à donner aux entreprises la possibilité de recourir à un expert externe agréé pour accompagner le processus d'intégration professionnelle dans l'entreprise d'une ou de plusieurs personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé et des salariés en reclassement externe.

Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut accorder la prise en charge de la rémunération de l'assistant à l'inclusion dans l'emploi ou du service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi (ci-après « assistant » et « service d'assistance »). La durée ne peut pas dépasser le nombre total de 300 heures et elle ne peut pas être supérieure à deux ans en cas de contrat de travail à durée indéterminée. En cas de contrat de travail à durée déterminée ou de participation à une mesure, la durée totale ne peut pas dépasser la durée du contrat à durée déterminée ou la durée de la mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi. La prise en charge par le Fonds pour l'Emploi se fait sur base d'un **tarif horaire forfaitaire toutes taxes et frais de déplacement compris de 50 euros**.

Sur base d'un forfait horaire de 50 euros par heure et d'une assistance à l'inclusion dans l'emploi de maximum 300 heures (sur deux ans), **le coût maximal par personne s'élève à 15.000 euros** réparti sur une durée de deux ans.

La pratique a cependant montré que les personnes qui ont le plus de problèmes à conserver leur emploi sont celles qui forment le principal public cible de cette nouvelle mesure. Il s'agit en effet de personnes orientées vers le premier marché de travail qui ont des problèmes d'interactions sociales et qui se voient, faute de mesures d'aides adaptées, dans l'impossibilité de trouver un emploi ou de garder un emploi. Ce sont souvent des personnes présentant des troubles du spectre autistique et des personnes présentant un handicap psychique. Actuellement, ces personnes bénéficient dans la plupart des cas du revenu pour personnes gravement handicapées tel que prévu au dernier alinéa du paragraphe 2 de l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

### Personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé

En 2016, la Commission d'orientation et de reclassement (COR) a orienté 354 salariés handicapés dont 226 (soit 64 %) vers le marché du travail ordinaire et 128 vers les ateliers protégés (Source : Rapport d'activité 2016 de l'ADEM).

Parmi les personnes à qui la Commission médicale reconnaît chaque année la qualité de salarié handicapé, un pourcentage de  $\pm 35$  % (soit environ 124 personnes en 2016) ont en premier lieu un handicap mental ou psychique, le cas échéant combiné à une deuxième ou une troisième pathologie (Source : pour la répartition suivant les différentes catégories de handicap : Statistiques de l'ADEM de 2012).

Au vu des explications fournies ci-dessus, environ 79 personnes qui ont en premier lieu un handicap psychique et / ou mental ont été orientées en 2016 vers le marché de travail ordinaire. Afin de tenir compte du fait que les personnes avec un handicap physique peuvent aussi avoir recours à un assistant à l'inclusion dans l'emploi, bien qu'elles soient moins susceptibles de le faire, il est proposé d'augmenter le chiffre des 79 personnes à 100 personnes. Sachant que l'employeur et le salarié doivent s'accorder pour demander une assistance à l'inclusion dans l'emploi, environ 50 % de ces 100 personnes sont susceptibles de demander une assistance à l'inclusion dans l'emploi, à savoir 50 personnes.

Etant donné qu'il est peu probable que l'ensemble de ces 50 personnes aient besoin d'un accompagnement pendant 300 heures (sur une période de deux ans), l'exemple de calcul ci-dessous a été élaboré sur base d'un coût moyen pour 150 heures d'assistance par personne réparties sur une période de deux ans. A noter que la demande spécifiant le nombre d'heures en assistance est à introduire sous forme d'un formulaire qui est annexé à la présente.

En conclusion, si 50 personnes recourent à cette assistance à raison de 150 heures réparties sur 2 ans pour 50 euros par heure, le coût moyen sur deux ans s'élèvera à **375.000 euros** (=50 personnes X 150 heures X 50 euros).

#### **Personnes en reclassement externe**

En ce qui concerne les personnes en reclassement externe et au vu des chiffres les plus récents de l'ADEM : 3796 (dont 1949 non-résidents) personnes en reclassement externe sont actuellement sans emploi, 140 (dont 0 non-résident) bénéficient d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi et 429 personnes en reclassement (dont 187 non-résidents) sont actuellement employées et bénéficient d'une indemnité compensatoire.

Par exemple, si 200 personnes reclassées font une demande d'assistance et qu'elles sollicitent une assistance de 100 heures sur deux ans, le coût sur deux ans de cette assistance d'inclusion dans l'emploi s'élèvera à **1.000.000 €**.

#### **Etablissement de projets individualisés d'inclusion**

Conformément à l'article L.553-4, l'assistant ou le service d'assistance doit rédiger pour chaque salarié un projet individualisé d'inclusion. Les frais de l'assistant ou du service d'assistance relatifs à l'établissement de ce projet, y inclus les frais relatifs à une éventuelle révision du projet visée sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi à hauteur d'un montant forfaitaire de 2.000 euros.

Au vu de l'exemple de calcul qui précède, c.-à-d. si 50 salariés handicapés et 200 salariés en reclassement externe recourent à l'assistance, cela revient à un coût sur deux ans de **500.000 €**.

#### **Besoins en renforcement de personnel à l'ADEM**

Pour faire face à la charge administrative supplémentaire substantielle qui résulte de la gestion des dossiers d'« assistance à l'inclusion dans l'emploi » par les services de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, charge supplémentaire qui est toutefois justifiée par l'objet d'insertion durable de salariés handicapés et des personnes en reclassement externe sur le premier marché de travail, **l'ADEM devra être renforcée par les deux ETP** ci-après :

##### ***1 agent A1 (120.000 € par an) dont les missions seront les suivantes :***

- Mise en place et monitoring continu des procédures
- Mise en place d'actions de communication et d'information envers les trois populations cibles (employeurs, salariés et assistants à l'inclusion) afin de faire connaître cette nouvelle mesure
- Evaluation des demandes (1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> étape) et proposition de prise de décision motivée
- Monitoring des résultats

**1 agent B1 (90.000 € par an) dont les missions seront les suivantes :**

Gestion administrative de la nouvelle mesure  
Réception et traitement administratif des demandes  
Traitement des paiements

→ **Coût du projet d'assistance (sur deux ans) :**

Assistance au profit de 50 salariés handicapés	375.000 €
Assistance au profit de 200 personnes en reclassement externe	1.000.000 €
Etablissement d'un projet individualisé d'inclusion pour 250 salariés	500.000 €
1 agent A1 pour l'ADEM (coûts sur deux ans)	240.000 €
1 agent B1 pour l'ADEM (coûts sur deux ans)	180.000 €
<b>TOTAL/2 ans</b>	<b>2.295.000 €</b>

\*

## ANNEXE

**Demande d'une assistance à l'inclusion dans l'emploi**  
**(Formulaire à remplir conjointement par l'employeur et le salarié)**

**Par la présente, les soussignés sollicitent l'assistance à l'inclusion dans l'emploi**

### 1. Identification de l'entreprise :

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

Matricule de l'employeur :

Secteur d'activité : \_\_\_\_\_

Effectif du personnel : \_\_\_\_\_ Nombre de salariés handicapés : \_\_\_\_\_

Nombre de salariés en reclassement externe: \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Personne de contact responsable du dossier: \_\_\_\_\_

Fonction de la personne de contact : \_\_\_\_\_

Tél. : \_\_\_\_\_

E-mail : \_\_\_\_\_

### 2. Identification du salarié :

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Matricule :

Adresse : \_\_\_\_\_

Engagé en qualité de : \_\_\_\_\_

Date d'engagement : \_\_\_\_\_

Taux d'occupation : \_\_\_\_\_

Salaire brut actuel : \_\_\_\_\_

Nature du contrat :

Contrat de travail :  CDI  CDD  autre: \_\_\_\_\_

Mesure en faveur de l'emploi : \_\_\_\_\_

Bénéficiez-vous d'autres aides pour le même salarié ou avez-vous fait des demandes pour d'autres aides ? oui  non

Si oui, précisez : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Le salarié a obtenu la reconnaissance du statut de salarié handicapé** avant  ou après  son engagement auprès de votre entreprise.

**Le salarié travaille principalement : (conditions de travail)**

seul

en équipe de ... personnes

en alternance entre le travail seul (... %) et le travail en équipe (... %)

de manière autonome sur base d'instructions orales/écrites

sous les ordres de \_\_\_\_\_ (fonction : \_\_\_\_\_)

**3. Identification et description des problèmes qui se posent dans la relation de travail :**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**4. Identification de l'assistant ou du service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi:**

– Nom et prénom de l'assistant: \_\_\_\_\_ fonction : \_\_\_\_\_

ou

– Nom du service d'assistance : \_\_\_\_\_

à choisir sur la liste publiée au Mémorial B du Journal Officiel et sur le site Internet du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

Renvoyé à l'Agence pour le développement de l'emploi en date du : \_\_\_\_\_

Signature et cachet de l'employeur

Signature du salarié

Signature de l'assistant  
ou du service d'assistance

**Joindre à la présente :**

– une copie du contrat de travail

– une description de poste avec le taux d'occupation

L'assistance à l'inclusion dans l'emploi prestée par un assistant à l'inclusion dans l'emploi sur le lieu de travail du salarié handicapé ou du salarié en reclassement externe consiste dans un accompagnement adapté aux besoins du salarié et aux exigences du poste de travail.

L'assistance à l'inclusion dans l'emploi peut exclusivement être prestée par une personne disposant d'un agrément en tant qu'assistant à l'inclusion dans l'emploi délivré par le ministre ayant le handicap dans ses attributions.

\*

## FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

### Coordonnées du projet

<b>Intitulé du projet :</b>	<b>Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe</b>
<b>Ministère initiateur :</b>	<b>1) Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région 2) Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire</b>
<b>Auteur(s) :</b>	<b>1) Sandy ZOLLER 2) Nadine WELTER</b>
<b>Téléphone :</b>	<b>1) 247-86529 – 2) 247-86315</b>
<b>Courriel :</b>	<b>1) sandy.zoller@fm.etat.lu – 2) nadine.welter@mt.etat.lu</b>
<b>Objectif(s) du projet :</b>	<b>Le projet de loi a pour objet:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. d'aboutir à une plus grande égalité de traitement des salariés handicapés et en reclassement externe vis-à-vis des autres salariés ;</b></li> <li><b>2. de faciliter l'intégration des salariés handicapés et des salariés en reclassement externe sur le marché de travail ordinaire ;</b></li> <li><b>3. d'inciter les patrons à engager plus de salariés handicapés et en reclassement externe ;</b></li> <li><b>4. de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des salariés en reclassement externe en créant un dispositif sur mesure qui permette aux employeurs, salariés handicapés, salariés en reclassement externe et, le cas échéant, au personnel de l'entreprise, de s'échanger avec des spécialistes et de s'accorder sur les moyens, les formations et mesures adéquates à mettre en place afin d'aboutir à des solutions et à une situation de travail qui satisfont l'ensemble des acteurs ;</b></li> <li><b>5. de réglementer l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi afin de s'assurer que les salariés handicapés et en reclassement externes puissent bénéficier d'un encadrement et d'une assistance professionnelle adaptés à leurs besoins.</b></li> </ol>
<b>Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s) impliqué(e)(s) :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>• Agence pour le développement de l'emploi</b></li> <li><b>• Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative en ce qui concerne les mesures mises en place et à mettre en place afin de pouvoir encadrer au mieux les nombreux salariés handicapés et en reclassement externe engagés auprès de l'Etat et des communes</b></li> </ul>
<b>Date :</b>	<b>23/02/2018</b>

### Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui  Non

Si oui, laquelle/lesquelles : La société civile, à savoir, entre autres, le Steering Group "Plan d'action Handicap" ainsi que le groupe de travail "Plan d'action Handicap – Emploi" composé de personnes directement concernés par la thématique

Remarques/Observations : Pour la rédaction du projet de loi sous rubrique, le Ministère de la Famille, le Ministère du Travail et l'ADEM ont collaboré étroitement. Des représentants du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative ont été associés de manière indirecte à l'élaboration de la nouvelle aide afin de garantir que les nombreux salariés handicapés et en reclassement engagés auprès de l'Etat et des communes puissent bénéficier de mesures similaires à celles prévues pour les salariés engagés par un employeur du secteur privé.

2. Destinataires du projet :

- Entreprises/Professions libérales : Oui  Non
- Citoyens : Oui  Non
- Administrations : Oui  Non

3. Le principe « Think small first » est-il respecté ?

Oui  Non  N.a.<sup>1</sup>

(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

Remarques/Observations :

4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ?

Oui  Non

Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ?

Oui  Non

Remarques/Observations : Il est prévu qu'un guide pratique sera élaboré et publié sur les sites Internet de l'ADEM, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, d'Info-Handicap et sur Guichet.lu.

5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ?

Oui  Non

Remarques/Observations : Recours à des formulaires préétablis.

6. Le projet contient-il une charge administrative<sup>2</sup> pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?)

Oui  Non

Si oui, quel est le coût administratif<sup>3</sup> approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)  
Formulaires à reproduire, à remplir et à renvoyer à l'ADEM (besoin supplémentaire en ressources humaines). Gestion des

<sup>1</sup> N.a. : non applicable.

<sup>2</sup> Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

<sup>3</sup> Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

demandes d'agrément par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données interadministratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel<sup>4</sup> ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?  
Tout assistant ou service d'assistance qui obtient ou reçoit communication de données personnelles est tenu au secret professionnel aux conditions et sous les peines visées à l'article 458 du Code pénal.
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui  Non  N.a.
  - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui  Non  N.a.
  - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui  Non  N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui  Non  N.a.   
Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui  Non
  - b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui  Non
- Remarques/Observations : La demande écrite se fait moyennant un formulaire préétabli par l'ADEM et doit être accompagnée des pièces justificatives requises. La pratique a montré qu'une telle mesure augmente le nombre des demandes complètes, ce qui évite des échanges de courriers superflus. Il s'agit d'une mesure dans le contexte de la simplification administrative qui permet de raccourcir les délais administratifs.
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui  Non  N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui  Non   
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui  Non  N.a.

<sup>4</sup> Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

Si oui, lequel ? Formation ayant pour objet l'explication de l'activité d'assistant à l'inclusion dans l'emploi, des nouvelles procédures et formulaires à utiliser et à analyser.

Remarques/Observations :

### Egalité des chances

15. Le projet est-il :
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non
  - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non
- Si oui, expliquez de quelle manière :
- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non
- Si oui, expliquez pourquoi : La loi s'applique aux personnes qui bénéficient du statut de salarié handicapé et aux salariés en reclassement externe. Ce statut est accordé respectivement en fonction de la situation de handicap et de santé de l'individu.
- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non
- Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, expliquez de quelle manière :

### Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation<sup>5</sup> ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : [www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers<sup>6</sup> ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : [www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

<sup>5</sup> Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

<sup>6</sup> Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7269/01

N° 7269<sup>1</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

**PROJET DE LOI****complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES  
ET EMPLOYES PUBLICS**

(17.5.2018)

Par dépêche du 21 mars 2018, Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Aux termes de l'exposé des motifs qui l'accompagne, le projet en question vise à créer une nouvelle activité dénommée „assistance à l'inclusion dans l'emploi“. Cette activité d'assistance, qui est prise en charge par le Fonds pour l'emploi et pour l'exercice de laquelle il faudra disposer d'un agrément spécial, a pour but de „faciliter l'intégration, et surtout le maintien dans l'emploi des personnes avant le statut de salarié handicapé ou étant en reclassement externe“.

Selon l'exposé des motifs, le projet de loi poursuit deux objectifs. D'une part, il s'agit de „promouvoir l'inclusion professionnelle de personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ou en reclassement externe sur le marché ordinaire de travail“, et, d'autre part, le but est de „donner aux entreprises la possibilité de recourir à un expert externe agréé pour accompagner le processus d'intégration professionnelle dans l'entreprise d'une ou de plusieurs personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ou en reclassement externe“.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics fait remarquer qu'elle a depuis toujours soutenu tout effort et toute mesure en faveur de l'emploi et visant à combattre le chômage. Étant donné que le projet de loi favorise l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou en reclassement externe, elle se rallie donc aux mesures prévues par le texte lui soumis pour avis, avec lequel elle se déclare en conséquence d'accord.

Concernant le champ d'application dudit texte, la Chambre constate toutefois que ce dernier vise uniquement les personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé et celles en reclassement externe qui sont engagées par un employeur du secteur privé.

Il est précisé à l'exposé des motifs que, dans le secteur public, l'assistance à l'inclusion dans l'emploi est assurée par le service psychosocial auprès du Ministère de la Fonction publique. Ce service ne s'adresse pourtant qu'aux fonctionnaires, employés et salariés de l'État et des communes. La Chambre relève que le nouveau dispositif ne sera dès lors a priori pas applicable aux établissements des secteurs parapublic et social, ce qui est regrettable.

Sous la réserve de cette observation, la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque donc son accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 17 mai 2018.

Le Directeur,  
G. MULLER

Le Président,  
R. WOLFF

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7269/02

**N° 7269<sup>2</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2017-2018

**PROJET DE LOI****complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(19.6.2018)

Par lettre en date du 21 mars 2018, Madame Corinne CAHEN, ministre de la Famille et de l'Intégration, a saisi pour avis notre chambre du projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe.

1. Ce projet de loi vise à faciliter l'intégration, et surtout le maintien dans l'emploi des personnes ayant le statut de salarié handicapé ou étant en reclassement externe, par la création d'une activité appelée « assistance à l'inclusion dans l'emploi » (ci-après « activité d'assistance »). Dans ce cadre, le texte prévoit en outre les conditions de la prise en charge de l'assistance par le Fonds pour l'Emploi, ainsi que les conditions de l'obtention de l'agrément en tant que service ou assistant à l'inclusion dans l'emploi (ci-après « service d'assistance » et « assistant »).

2. De par son objet, la loi contribue à mettre en oeuvre la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH) et plus particulièrement son article 27 relatif au travail et à l'emploi. Cet article dispose, entre autres, que les Etats Parties s'engagent à prendre les mesures appropriées pour promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi.

3. Pour les salariés en reclassement externe la présente loi s'inscrit dans la volonté du Gouvernement de mettre à disposition de ces personnes incapables d'exercer leur dernier poste de travail des instruments adéquats permettant de les réintégrer, le plus rapidement possible et de façon durable, dans le marché de l'emploi.

4. De manière générale il faut souligner que le but recherché par l'introduction de cette nouvelle forme d'assistance est double. D'une part, il s'agit plus particulièrement de promouvoir l'inclusion professionnelle de personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ou en reclassement externe sur le marché ordinaire de travail, et de les aider à conserver leur emploi notamment en formant les membres de leur entourage professionnel aux spécificités de leur handicap ou de leur capacité de travail réduite. D'autre part, cette assistance vise à donner aux entreprises la possibilité de recourir à un expert externe agréé pour accompagner le processus d'intégration professionnelle dans l'entreprise d'une ou de plusieurs personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ou en reclassement externe.

5. Le projet de loi prévoit la possibilité d'une prise en charge de cette assistance par le Fonds pour l'emploi. A cet effet, il est introduit un nouveau point 50 au premier paragraphe de l'article L.631-2 du Code du travail. Il est dès lors indispensable d'assortir la mesure de certaines conditions pour éviter des abus et pour pouvoir garantir une assistance de qualité. C'est pour cette raison qu'il a été décidé de réglementer l'accès à l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi.

6. En outre, le Plan d'action national de mise en oeuvre de la CRDPH, approuvé en mars 2012 par le Gouvernement luxembourgeois, prévoit, entre autres, que : « *l'objectif est d'augmenter le nombre de places disponibles pour les personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire, où il est indispensable qu'elles puissent collaborer avec des personnes qui ne sont pas dans une situation de handicap. Les personnes handicapées doivent pouvoir s'assurer un revenu stable, (...)* »

Parmi les mesures retenues dans le Plan d'action national, les mesures deux et trois concernent l'emploi. La mesure trois évoque de nouveaux modèles fonctionnels qui devront être adoptés pour favoriser l'insertion : « *(1) le jobcoaching/emploi assisté : accompagnement intensif des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs, depuis l'embauche jusqu'à l'intégration dans l'entreprise, en passant par le suivi à long terme des relations professionnelles ; (2) les équipes encadrées : dans l'entreprise, tout comme dans un atelier protégé, le travail en groupe permet un meilleur encadrement et un accompagnement plus ciblé par une équipe d'éducateurs et par du personnel qualifié et spécialisé.* »

7. Au cours des dernières années, l'accompagnement vers et dans l'emploi (jobcoaching) de personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé a fait ses preuves, entre autres, grâce à des projets du Fonds Social Européen gérés par des associations nationales.

8. Par ailleurs, certains ateliers protégés pratiquent l'accompagnement vers et dans l'emploi depuis plusieurs années en ayant recours au personnel de l'atelier et en faisant usage de pratiques diverses dont l'accompagnement individuel de personnes sous contrat à durée déterminée ou l'accompagnement d'équipes de salariés handicapés sur mission externe. Ces activités d'accompagnement trouvent leur fondement dans une mission confiée par la loi aux ateliers protégés. Les contrats de travail des ateliers protégés conclus avec les salariés handicapés reprennent d'ailleurs explicitement que l'atelier protégé promeut l'accès des salariés handicapés à des emplois sur le marché de travail ordinaire et assure, le cas échéant, leur suivi en milieu ordinaire.

9. Nonobstant ces initiatives, il faut constater que l'inclusion de salariés handicapés sur le marché de travail ordinaire est aujourd'hui toujours insatisfaisante et le taux d'inclusion se situe largement en-dessous des minima indiqués dans la loi.

10. Vu qu'il en est de même pour les salariés qui, en application des dispositions relatives à l'emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail prévues au Titre V du Livre V du Code du travail, sont en reclassement externe, il a été décidé de les faire profiter également du nouveau dispositif relatif à l'assistance pour augmenter ainsi leurs chances à réintégrer durablement le marché de l'emploi.

11. L'assistance telle que prévue par le présent projet de loi est une nouvelle activité, complémentaire par rapport à d'autres mesures d'insertion existantes et notamment, en ce qui concerne le domaine du handicap, par rapport à la mission revenant aux ateliers protégés.

12. Cette nouvelle activité ne se substitue pas aux différentes missions et initiatives émanant des ateliers protégés, elle est destinée à les renforcer et à les compléter. Le cercle des bénéficiaires potentiels de l'assistance ne se limite d'ailleurs pas au cercle des bénéficiaires des mesures proposées par les ateliers protégés mais à tout salarié handicapé orienté vers le marché de travail ordinaire et à tout salarié en reclassement externe travaillant dans le secteur privé ou bénéficiant d'une mesure de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après ADEM) en faveur de l'emploi auprès d'un employeur du secteur privé.

13. L'inclusion se heurte souvent au fait que les entreprises ne sont pas outillées pour accompagner le processus long et délicat de l'inclusion de la personne ayant la qualité de salarié handicapé ou présentant des problèmes de santé significatifs. En effet, l'inclusion professionnelle exige non seulement une bonne connaissance du handicap ou de l'état de santé et de leurs répercussions sur le déroulement du travail, mais aussi une préparation adéquate des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise pour leur permettre de bien gérer la situation.

14. Des entreprises contactées par l'ADEM et d'autres acteurs hésitent à engager une personne ayant la qualité de salarié handicapé ou se trouvant en reclassement externe car ils craignent ne pas avoir les moyens nécessaires pour offrir un accompagnement qui réponde aux défis posés.

15. L'assistance est donc proposée comme solution aux problèmes évoqués ci-dessus.

16. Elle est demandée conjointement par l'employeur et le salarié handicapé ou en reclassement externe. Elle est accordée suivant une procédure en deux étapes pour une période maximale de deux ans en cas de contrat à durée indéterminé et pour une durée maximale équivalente à la durée du contrat à durée déterminée ou de la mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi. La prise en charge par le Fonds pour l'Emploi de l'assistance est accordée sur présentation des pièces justifiant le recours à une assistance. Le Fonds pour l'Emploi verse le montant directement à l'assistant ou au service d'assistance. L'activité d'assistance requiert une grande expertise dans le domaine du handicap, de la santé au travail, une connaissance du monde du travail et un savoir-faire dans la gestion de projets individuels et de groupe.

17. L'assistant développera son activité dans un contexte dans lequel il est déterminant de savoir concilier les attentes et les contraintes du monde du travail et ceux du salarié handicapé ou en reclassement externe. Une haute éthique déontologique étant de rigueur, l'assistance financée par le Fonds pour l'Emploi ne pourra être assurée que par des personnes disposant d'un agrément ministériel.

18. Les principales conditions pour pouvoir obtenir un agrément ministériel afin d'exercer en tant qu'assistant sont (1) la qualification professionnelle adéquate, (2) la formation continue, (3) la compréhension et la faculté de s'exprimer dans au moins une des trois langues usuelles du Luxembourg et (4) le respect des conditions d'honorabilité.

19. Les futurs assistants seront choisis parmi les professionnels agréés de santé ainsi que les professionnels actifs dans les domaines pédagogique, psychologique, social et médical avec un diplôme de niveau bachelier. Les détenteurs d'un diplôme d'aptitude professionnelle sont également visés, s'ils peuvent se prévaloir, entre autres, d'une expérience professionnelle de trois ans dans le domaine du handicap, et de formations continues dans le domaine socio-éducatif.

20. A noter que l'activité d'assistance est susceptible de bénéficier à l'ensemble de la société en favorisant l'insertion sociale des personnes handicapées ou en reclassement externe par l'activité économique.

21. En guise de conclusion, il convient de préciser que le projet de loi vise uniquement les personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé et les personnes en reclassement externe qui sont engagés par un employeur du secteur privé ainsi que celles bénéficiant d'une mesure de l'ADEM auprès d'un employeur du secteur privé.

22. Dans le secteur public, l'assistance est assurée par le service psychosocial, relevant de la compétence du Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, mis en place en 2016. Ce service interne au secteur public a pour vocation de prévenir les risques psychosociaux dans la Fonction publique et d'intervenir afin de (r)établir une bonne qualité de vie au travail. Il s'adresse aux fonctionnaires, employés et salariés de l'Etat et des communes. Afin de pouvoir encadrer au mieux les nombreux salariés handicapés et en reclassement engagés auprès de l'Etat et des communes, il est prévu que, pour la fonction publique et le secteur communal, un projet similaire à celui de l'assistance à l'inclusion dans l'emploi prévu dans ce projet de loi soit déployé à partir du service psychosocial. Le Service psycho-social entend lui-même accomplir les missions exercées dans le secteur privé par les assistants à l'inclusion dans l'emploi ou, le cas échéant, recourir à des assistants agréés.

**23. Si la CSL accueille favorablement toute mesure ayant pour objet de faciliter l'accès au marché du travail de personnes difficilement employables comme, en l'espèce, les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe, elle se doit toutefois de constater que l'auteur du projet de loi reste en défaut de dresser un bilan général de toutes les mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration et aides financières déjà existantes ainsi que de leurs tenants et aboutissants. La CSL se doit de constater qu'au lieu d'analyser régulièrement les mesures et aides introduites par le législateur en vue de les maintenir, modifier ou de les retirer, la pratique de légiférer consiste malheureusement à ajouter de façon récurrente de nouvelles mesures et aides susceptibles d'embrouiller encore davantage la compréhension et la lisibilité des textes de loi. Aussi la CSL regrette-t-elle que les mesures et aides existantes en**

matière d'employabilité et d'accès au marché du travail de salariés difficilement à placer ne fassent pas l'objet d'un contrôle régulier et permanent.

23bis. A titre d'exemple, l'article L.562-3 du Code du travail fixe des quotas d'emploi de salariés handicapés par rapport à l'effectif total du personnel occupé des entreprises, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. L'opinion publique ignore cependant combien d'entreprises ont respecté jusqu'à présent ces quotas et combien d'entreprises n'ayant pas respecté ces quotas ou ayant refusé d'embaucher le nombre prescrit de salariés handicapés ont été enjointes à payer une taxe de compensation équivalant à cinquante pour cent du salaire social minimum à verser mensuellement au Trésor public.

23ter. Il en va de même en ce qui concerne le suivi et l'efficacité de toutes les mesures d'insertion d'emploi prises en charge par le Fonds pour l'emploi prévues à l'article L.631-2 du Code du travail. A défaut de suivi du parcours professionnel des personnes bénéficiant de telles mesures d'insertion d'emploi – et notamment de la question de savoir combien parmi les personnes vont décrocher à la fin de leur contrat de travail à durée déterminée ou de leur mesure d'emploi un CDI ou continuent à être embauchées une fois que la prise en charge des cotisations sociales ou d'une partie du salaire par le Fonds pour l'emploi prend fin – la CSL craint que de telles mesures ne soient détournées de leur finalité initiale pour permettre aux employeurs d'engager des demandeurs d'emploi à bon marché.

24. De façon générale, et abstraction faite de l'absence de bilan global et abstraction faite de l'efficacité et de l'utilisation des mesures et aides déjà existantes et financées par le Fonds pour l'emploi, la CSL doute fortement que la majorité des employeurs en connaisse leur éventail.

25. Voilà pourquoi la CSL exprime de sérieux doutes que par le biais du présent projet de loi, le législateur arrive à augmenter sérieusement le taux d'emploi des salariés handicapés et en reclassement externe.

26. A côté des remarques d'ordre général exprimées ci-avant, la CSL se doit encore de formuler quelques observations concernant le texte proprement dit.

27. Concernant l'article L.553-3, paragraphe 1, point 5) et paragraphe 2, point 1) disposant que les assistants et services d'assistance à l'inclusion dans l'emploi agréé doivent remplir les conditions d'honorabilité qui s'apprécient sur base des antécédents judiciaires, la CSL tient à réitérer que de tels antécédents judiciaires ne devraient être pris en considération que s'ils peuvent être requis conformément à la loi modifiée du 29 mars 2013 relative à l'organisation du casier judiciaire et s'ils ont un lien direct avec l'exercice de l'activité en question.

28. Concernant l'article L.553-4 prévoyant que la demande de l'assistance qui doit être adressée au directeur de l'ADEM doit être introduite conjointement par le salarié handicapé ou en reclassement externe, l'assistant et l'employeur, la CSL craint une fois de plus que lorsque l'accord de l'employeur est une condition sine qua non pour déclencher le recours à l'assistance, la mesure en question ne risque d'être vouée à l'échec.

29. Concernant l'article L.533-6, paragraphe 1 selon lequel la durée de l'assistance ne peut dépasser la durée du contrat à durée déterminée ou la mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi, la CSL redoute que la prise en charge financière de l'assistance par le Fonds pour l'emploi risque d'apporter une plus-value pour le salarié concerné si celui-ci ne dispose d'aucune promesse d'embauche à l'expiration du contrat ou de la mesure d'emploi.

Sous réserve des remarques formulées ci-avant, la CSL a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au projet de loi cité sous rubrique.

Luxembourg, le 19 juin 2018

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING

7269/03

N° 7269<sup>3</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

**PROJET DE LOI**

**complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

\* \* \*

**AVIS DE LA COMMISSION NATIONALE POUR  
LA PROTECTION DES DONNEES**

(16.7.2018)

Conformément à l'article 32 paragraphe (3) lettre (e) de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (ci-après désignée « la loi modifiée du 2 août 2002 » ou « la loi »), la Commission nationale pour la protection des données (ci-après désignée « la Commission nationale » ou « la CNPD ») a notamment pour mission d'« être demandée en son avis sur tous les projets ou propositions de loi portant création d'un traitement de même que sur toutes les mesures réglementaires ou administratives émises sur base de la présente loi ».

Par courrier en date du 21 mars 2018, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration a invité la Commission nationale à se prononcer sur le projet de loi n°7269 complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe (ci-après « le projet de loi »).

D'après l'exposé des motifs, ce projet de loi vise « à faciliter l'intégration, et surtout le maintien dans l'emploi des personnes ayant le statut de salarié handicapée ou étant en reclassement externe, par la création d'une activité appelée « assistance à l'inclusion dans l'emploi » (ci-après « activité d'assistance »).

La Commission nationale entend limiter ses observations aux dispositions du projet de loi ayant une répercussion sur le respect de la vie privée et la protection des données à caractère personnel.

Elle salue le degré de détail avec lequel les auteurs du projet de loi précisent dans l'article L.553-4 nouveau, paragraphe (2) du Code du travail les données à caractère personnel que le formulaire de demande d'assistance à l'inclusion dans l'emploi établi par l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « l'ADEM ») doit contenir. La Commission nationale peut admettre que les catégories de données traitées sont adéquates, pertinentes et non excessives par rapport aux finalités recherchées. En effet, l'article 6, paragraphe (3) du RGPD précise que le droit de l'Etat membre auquel le responsable du traitement est soumis peut « contenir des dispositions spécifiques pour adapter l'application des règles du règlement, entre autres: les conditions générales régissant la licéité du traitement par le responsable du traitement; **les types de données** qui font l'objet du traitement; les personnes concernées; les entités auxquelles les données à caractère personnel peuvent être communiquées et les finalités pour lesquelles elles peuvent l'être; la limitation des finalités; les durées de conservation; et les opérations et procédures de traitement, y compris les mesures visant à garantir un traitement licite et loyal, telles que celles prévues dans d'autres situations particulières de traitement comme le prévoit le chapitre IX ».

Le considérant (41) précise dans ce contexte qu'une base juridique ou une mesure législative « devrait être claire et précise et son application devrait être prévisible pour les justiciables, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après dénommée « Cour de justice ») et de la Cour européenne des droits de l'homme. »

Par ailleurs, la Commission nationale tient à remarquer que l'article L.553-4 nouveau, paragraphe (2) du Code du travail prévoit des traitements portant sur des catégories particulières de données à caractère personnel (données dites « sensibles »), notamment des données concernant la santé des personnes concernées telles que le type de handicap du salarié, respectivement les incapacités du salarié en reclassement externe. Outre l'hypothèse d'un consentement explicite de la personne (article 9 paragraphe (2) lettre a) du RGPD), plusieurs situations peuvent légitimer un traitement portant sur de telles catégories particulières de données à caractère personnel, en particulier des données de santé. C'est notamment le cas lorsque « *le traitement est nécessaire pour des motifs d'intérêt public important, sur la base du droit de l'Union ou du droit d'un 'État membre qui doit être proportionné à l'objectif poursuivi, respecter l'essence du droit à la protection des données et prévoir des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée* » (article 9 paragraphe (2) lettre g) du RGPD).

Ainsi, la Commission nationale se doit de souligner l'importance fondamentale du principe de licéité d'un traitement de données à caractère personnel qui doit être lu à la lumière de l'article 8 paragraphe (2) de la Convention européenne des droits de l'homme concernant le droit au respect de la vie privée, ainsi que de l'article 52 paragraphes (1) et (2) de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En substance, ces deux articles, ensemble avec la jurisprudence constante de la Cour européenne des droits de l'Homme, retiennent qu'un traitement de données effectué par une autorité publique peut constituer une ingérence dans le droit au respect de la vie privée ou limiter l'exercice du droit à la protection des données. Cette ingérence ou limitation peut être justifiée à condition qu'elle:

- soit prévue par une loi accessible aux personnes concernées et prévisible quant à ses répercussions, c'est-à-dire formulée avec une précision suffisante ;
- soit nécessaire dans une société démocratique, sous réserve du principe de proportionnalité ;
- respecte le contenu essentiel du droit à la protection des données ;
- réponde effectivement à des objectifs d'intérêt général ou au besoin de protection des droits et libertés d'autrui.

En ce qui concerne la première condition, selon la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme, une ingérence au droit au respect de la vie privée n'est « *prévue par la loi* », au sens de l'article 8 paragraphe (2) de la Convention, que si elle repose sur un article du droit national qui présente certaines caractéristiques. La loi doit être « *accessible aux personnes concernées et prévisible quant à ses répercussions* »<sup>1</sup>. Une règle est prévisible « *si elle est formulée avec une précision suffisante pour permettre à toute personne – bénéficiant éventuellement d'une assistance appropriée – d'adapter son comportement* »<sup>2</sup>, « *Le degré de précision requis de la „loi“ à cet égard dépendra du sujet en question.* »<sup>3</sup>

Le principe de sécurité juridique, qui constitue un des principes généraux du droit de l'Union européenne, exige notamment dans ce contexte « *qu'une réglementation entraînant des conséquences défavorables à l'égard de particuliers soit claire et précise et son application prévisible pour les justiciables.* »<sup>4</sup>

1 CouEDH, Amann c. Suisse [GC], n° 27798/95, 16 février 2000, para. 50 ; voir également CouEDH, Kopp c. Suisse, n° 23224/94, 25 mars 1998, para. 55 et CouEDH, Iordachi et autres c. Moldavie, n° 25198/02, 10 février 2009, para. 50.

2 CouEDH, Amann c. Suisse [GC], n° 27798/95, 16 février 2000, para. 56 ; voir également CouEDH, Malone c. Royaume-Uni, n° 8691/79, 26 avril 1985, para. 66 ; CouEDH, Silver et autres c. Royaume-Uni, n° 5947/72, 6205/73, 7052/75, 7061/75, 7107/75, 7113/75, 25 mars 1983, para. 88.

3 CouEDH, The Sunday Times c. Royaume-Uni, n° 6538/74, 26 avril 1979, para. 49 ; voir également CouEDH, Silver et autres c. Royaume-Uni, n° 5947/72, 6205/73, 7052/75, 7061/75, 7107/75, 7113/75, 25 mars 1983, para. 88.

4 Tribunal de l'Union européenne, arrêt du 16 juin 2011, Heineken Nederland BV et Heineken NV c/ Commission, T-240/07, ECLI:EU:T:2011.284, point 383.

Ainsi, en prenant en compte les principes susmentionnés de licéité et de sécurité juridique, la CNPD suggère aux auteurs du projet de loi sous avis de préciser dans le corps du texte la durée de conservation des données contenues dans le fichier d'assistance. En effet, l'article 5, paragraphe (1), lettre (e) du RGPD impose au responsable de traitement de veiller à ce que les données qu'il traite ne soient pas conservées pendant une durée excédant celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont collectées et traitées.

Ainsi décidé à Esch-sur-Alzette en date du 16 juillet 2018.

*La Commission nationale pour la protection des données*

Tine A. LARSEN  
*Présidente*

Thierry LALLEMANG  
*Membre effectif*

Christophe BUSCHMANN  
*Membre effectif*

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7269/04

**N° 7269<sup>4</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2018-2019

**PROJET DE LOI****complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

\* \* \*

**AVIS DU CONSEIL D'ETAT**

(13.11.2018)

Par dépêche du 23 mars 2018, le Premier ministre, ministre d'État, a fait parvenir au Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre de la Famille et de l'Intégration.

Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche d'évaluation d'impact et une fiche financière.

Les avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, de la Chambre des salariés et de la Commission nationale pour la protection des données ont été communiqués au Conseil d'État par dépêches respectivement des 25 mai, 3 juillet et 24 juillet 2018.

\*

**CONSIDERATIONS GENERALES**

L'objet du projet de loi sous avis est de créer l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi dans l'intérêt des salariés présentant un handicap ou des salariés qui sont en procédure de reclassement externe, ceci notamment aux fins de respecter les obligations et engagements que le Luxembourg a pris en signant la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH), et plus particulièrement son article 27 relatif au travail et à l'emploi. Cet article dispose, entre autres, que les États parties s'engagent à prendre les mesures appropriées pour promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi. La loi en projet sous avis devrait offrir aux salariés en reclassement externe les instruments adéquats afin de se réintégrer, le plus rapidement possible et de façon durable, dans le marché de l'emploi.

Le projet de loi sous examen met en place une procédure d'agrément pour « l'assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé » et pour « le service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi agréé ». Tout assistant ou service d'assistance ainsi agréé est habilité à mettre en place, en collaboration avec les salariés visés et leur employeur et après demande préalable à adresser à l'Agence pour le développement de l'emploi, ci-après dénommée l'« ADEM », un projet individualisé d'inclusion. Ce projet est analysé par l'ADEM qui décide de l'accorder ou non. En cas de refus, le projet peut être révisé. En cas d'accord du projet, les parties procèdent à la conclusion d'un « contrat d'assistance » dont les frais sont pris en charge par l'ADEM.

En ce qui concerne les données personnelles enregistrées dans le cadre de la procédure de demande et du suivi de la mise en place du projet individualisé, le Conseil d'État tient à relever que ces données tombent sous le champ d'application du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) qui est entré en vigueur le 25 mai 2018. Le Conseil d'État renvoie, dans ce contexte, à l'avis de la Commission nationale pour la protection des données en ce

qui concerne la nécessité de prévoir des dispositions encadrant la durée de conservation des données personnelles recueillies.

Par ailleurs, le Conseil d'État constate qu'est introduite par le biais du projet de loi sous examen, une nouvelle mesure pour favoriser l'intégration de travailleurs handicapés ou de salariés en procédure de reclassement externe sur le marché de l'emploi, sans que les auteurs démontrent à l'aide d'un inventaire et d'une analyse des mesures existantes que l'activité d'assistance à l'inclusion s'inscrit dans une démarche d'amélioration des dispositifs existants. Le Conseil d'État rejoint ainsi les observations faites par la Chambre des salariés dans son avis du 3 juillet 2018 qui relève que les auteurs restent « en défaut de dresser un bilan général de toutes les mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration et aides financières déjà existantes ainsi que leurs tenants et aboutissants ».

\*

## EXAMEN DES ARTICLES

### *Article 1<sup>er</sup>*

Cet article introduit un nouveau chapitre III au livre V, titre V du Code du travail auquel les auteurs confèrent l'intitulé suivant : « Création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe ».

Or, étant donné que la notion de « création [d'une activité d'assistance] » se fait par l'introduction même du nouveau chapitre III, et que la notion d'« activité d'assistance » proprement dite est introduite juste après, c'est-à-dire à l'article L.553-2, le Conseil d'État suggère de supprimer les termes « Création d'une » et de libeller le titre du nouveau chapitre III comme suit :

« Activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi [...] ».

Par ailleurs, le champ d'application est suffisamment explicité par les dispositions de l'article L.553-1 et n'a pas besoin d'être repris à l'endroit de l'intitulé.

### *Article L.553-1*

Dans la logique de la suggestion du Conseil d'État d'omettre le terme « Création » à l'intitulé du chapitre, il y a lieu de reformuler la première phrase de l'article L.553-1 à insérer dans le Code du travail, en retenant le libellé suivant :

« L'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi, dénommée ci-après « activité d'assistance », a pour but d'encadrer et de promouvoir l'inclusion des salariés [...] ».

### *Article L.553-2*

Dans cette même logique, le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.553-2 est à libeller comme suit :

« (1) L'activité d'assistance est exercée [...] ».

### *Article L.553-3*

Cet article dispose que, pour pouvoir exercer l'activité d'assistance, il faut disposer d'un agrément qui est délivré par le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées dans ses attributions. D'un point de vue rédactionnel, le Conseil d'État suggère de remplacer la phrase introductive du paragraphe 1<sup>er</sup> par le texte suivant :

« L'agrément visé à l'article L.553-2 est délivré par le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées dans ses attributions (ci-après « le ministre »).

(1) Pour obtenir cet agrément en tant qu'assistant, les personnes physiques doivent remplir les conditions suivantes : [...] ».

Au point 5, le Conseil d'État suggère de remplacer les termes « sur base des antécédents judiciaires », par la disposition suivante :

« sur présentation du bulletin n° 3 du casier judiciaire datant de moins de trois mois à partir de son établissement ».

Si les auteurs suivent le Conseil d'État dans sa proposition de modification de la phrase introductive de l'article L.553-3, il y a lieu de remplacer la première phrase du paragraphe 2 par le libellé suivant :

« (2) Pour obtenir cet agrément en tant que service d'assistance, les conditions suivantes doivent être remplies : [...] ».

Le point 2 doit ensuite être reformulé comme suit :

« 2. les conditions d'honorabilité doivent être remplies par chacun des membres de l'organe d'administration ou de direction de l'entité demandant l'agrément. Ceux-ci produisent à cet effet chacun un bulletin n° 3 du casier judiciaire datant de moins de trois mois à partir de son établissement. »

Le paragraphe 5 concerne le contrôle des conditions au fil du temps ainsi que le retrait de l'agrément. Sous peine d'opposition formelle pour insécurité juridique, le terme « peut » est à supprimer, sauf pour les auteurs à encadrer de façon stricte et par des critères objectifs le pouvoir d'appréciation ainsi conféré au ministre. Par ailleurs, le Conseil d'État estime que la première phrase du paragraphe 5 est superflue, et propose d'agencer le libellé comme suit :

« (5) Le ministre peut à tout moment procéder à la vérification du respect de ces exigences. Si une des conditions fixées aux paragraphes 1<sup>er</sup> ou 2 de l'agrément n'est plus remplie, il procède au retrait de l'agrément. »

#### *Articles L.553-4 et L.553-5*

À l'article L.553-4 il est fait état de la conclusion d'un « contrat d'assistance » entre l'assistant ou le service d'assistance, le salarié concerné et son employeur, tandis que le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.553-5 emploie l'expression « contrat de service » pour désigner, selon la lecture du Conseil d'État, le même document. Il y a lieu d'uniformiser la terminologie employée et de ne recourir qu'à une seule et unique expression pour désigner un même document. Si les deux expressions désignent effectivement le même document, il y a lieu de supprimer le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article sous avis. Dans la suite, le Conseil d'État emploie l'expression « contrat d'assistance ».

Le Conseil d'État a du mal à comprendre la nature de ce « contrat d'assistance ». En effet, les trois parties concernées se sont mises d'accord pour procéder à la mise en place du projet individualisé, alors que les frais qui en résultent sont entièrement et directement pris en charge par l'ADEM, sans être avancés ni par le salarié ni par l'employeur. Ainsi, l'engagement des trois parties résulte exclusivement d'un engagement moral sans réelle contrepartie contractuelle. Le paragraphe 2 a pour objet de prévoir les situations dans lesquelles ce contrat peut être résilié. Que signifie, dans ce contexte, la disposition qui prévoit que chacune de ces parties peut résilier le contrat d'assistance ? En fait, il s'agit de mettre fin à un engagement moral sans contrepartie. Que peut-on considérer comme « faute », voire « faute grave » qui rendrait impossible le maintien des relations d'assistance ? Que signifie l'expression « faute grave » dans une relation de confiance nécessaire au respect de l'engagement moral ? Le Conseil d'État estime que la nature d'un éventuel litige n'est pas clairement définie et suggère, en tout état de cause, de ne pas recourir aux termes « faute » et « faute grave » ou encore « motif grave » dans le cadre d'un engagement moral entre parties. Le paragraphe 2 pourrait donc se lire comme suit :

« Chacune des parties peut résilier le contrat d'assistance à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour tout fait rendant impossible le maintien des relations d'assistance. »

Dans la même logique, le paragraphe 3 est à adapter en supprimant la fin de phrase à partir des termes « et, le cas échéant, [...] ».

Au vu des considérations qui précèdent, le Conseil d'État ne perçoit pas la plus-value normative de ce contrat d'assistance et demande, dès lors, la suppression de l'article L.553-5.

La dernière phrase de l'article L.553-4 est également à supprimer, ou du moins à reformuler en faisant abstraction des termes « contrat d'assistance ».

#### *Article L.553-6*

Sans observation.

#### *Articles 2 à 4*

Sans observation.

\*

## OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

### *Observations générales*

Pour l'indication du numéro d'article, il convient d'insérer une espace entre la forme abrégée « L. » et le numéro d'article, qui est à faire suivre d'un point, pour lire par exemple « Art. L. 553-1. » ou « Art. L. 553-2. ».

Les références aux dispositions figurant dans le dispositif se font en principe sans rappeler qu'il s'agit du « présent Code », du « présent article », ou du « présent paragraphe ».

Les compétences ministérielles devant être désignées avec autant de précision que possible en utilisant la nomenclature employée dans l'arrêté grand-ducal du 28 janvier 2015 portant constitution des Ministères, il convient de faire référence au « ministre ayant la Politique pour personnes handicapées dans ses attributions ». La forme abrégée pour désigner le ministre est à introduire par des guillemets et requiert une lettre initiale minuscule. Il convient d'employer cette forme abrégée de manière uniforme tout au long du dispositif.

### *Article 1<sup>er</sup>*

L'article est indiqué en introduction du texte sous la forme abrégée « **Art.** » et les lettres « er » sont à insérer en exposant derrière le numéro d'article. Par ailleurs, il n'est pas indiqué de prévoir, dans un premier liminaire, l'acte à modifier et d'en préciser, dans un deuxième, la disposition visée. Mieux vaut regrouper dans un seul liminaire la disposition de l'acte à modifier et l'intitulé de celui-ci. De plus, il convient de répéter l'indication et le numéro de chapitre à l'intitulé du chapitre qu'il s'agit d'introduire. Partant, la phrase liminaire est à reformuler comme suit :

« **Art. 1<sup>er</sup>.** Au livre V, titre V, du Code du travail, il est introduit un nouveau chapitre III intitulé « Chapitre III. – Activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe », comprenant les articles L. 553-1 à L. 553-6, et qui prend la teneur suivante :

« [...] ».

À l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 553-1 nouveau qu'il s'agit d'ajouter, la forme abrégée « Art. » est à souligner, pour lire « Art. L. 553-1. ». Par ailleurs, il convient d'écrire « chapitre » avec une lettre initiale minuscule. Toujours à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « de la personne handicapée qui bénéficie du statut de » ainsi que la conjonction « et » sont à remplacer respectivement par les termes « du » et « ou aux besoins », pour lire :

« [...] par un accompagnement adapté aux besoins du salarié handicapé au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ou aux besoins du salarié en reclassement externe au sens de l'article L. 551-5 du Code du travail. »

À l'alinéa 2 du même article, il convient d'écrire les termes « chapitre » et « livre premier, titre II » avec des lettres initiales minuscules. En outre, les termes « , du Code du travail » sont à omettre, car superfétatoires.

Au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 553-3 nouveau qu'il s'agit d'ajouter, il conviendrait de revoir la construction grammaticale de la première phrase, pour la rédiger comme suit :

« Art. L. 553-3. (1) Le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées dans ses attributions, ci-après « le ministre » délivre l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistant aux personnes physiques qui remplissent les conditions cumulatives suivantes : [...] ».

Au même paragraphe, point 2, lettre a), il faut insérer une virgule après les termes « dans ses attributions, ».

Au même paragraphe, point 2, lettre b), il convient d'écrire « et un certificat attestant la participation » en lieu et place des termes « et certifier avoir participé ». Il convient de désigner le ministre compétent en ayant recours à la formule abrégée introduite au paragraphe 1<sup>er</sup>, première phrase, ci-avant. Par ailleurs, l'indication du nombre d'heures est à écrire en toutes lettres, pour lire « vingt heures ». Cette observation vaut également pour le même paragraphe, point 3.

Au paragraphe 2 de l'article L. 553-3 nouveau qu'il s'agit d'ajouter, la construction grammaticale de la première phrase est à modifier, pour lire :

« (2) Le ministre délivre l'agrément pour l'exercice de l'activité de service d'assistance aux personnes morales qui remplissent les conditions suivantes : [...] ».

Au paragraphe 2, point 1, de l'article L. 553-3 nouveau qu'il s'agit d'ajouter, les lettres « er » sont à ajouter en exposant derrière les termes « paragraphe 1 ».

Au paragraphe 4 de l'article L. 553-3 nouveau qu'il s'agit d'ajouter, il convient d'écrire « fixées aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 » en omettant les termes « de cet article ».

Au paragraphe 5, alinéa 2, de l'article L. 553-3 nouveau qu'il s'agit d'ajouter, les lettres « er » sont à ajouter en exposant derrière les termes « paragraphe 1 ».

Au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 2, de l'article L. 553-4 nouveau qu'il s'agit d'ajouter, les termes « sous contrat de travail » sont à placer directement après les termes « être engagé ».

Au paragraphe 2 de l'article L. 553-4 nouveau qu'il s'agit d'ajouter, il convient d'écrire « La demande d'assistance » et non pas « La demande de l'assistance ». En outre, il suffit d'écrire que la demande « est adressée », sans que le verbe « devoir » soit nécessaire pour marquer l'obligation. De plus, la demande étant établie sur un formulaire établi par l'ADEM, les termes « par écrit » sont à omettre pour être superfétatoires. Par ailleurs, il convient d'écrire « Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg » avec une lettre initiale minuscule au terme « officiel ».

Au paragraphe 4, dernier alinéa, de l'article L. 553-4 nouveau qu'il s'agit d'ajouter, il convient de renvoyer à la disposition visée en citant d'abord le paragraphe, puis l'alinéa, pour lire « visée au paragraphe 5, alinéa 3, ». Pour l'indication du montant d'argent, la tranche de mille est à séparer par une espace insécable, pour lire « 2 000 ».

Au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'article L. 553-6 nouveau qu'il s'agit d'ajouter, il convient de renvoyer à la disposition visée en faisant référence d'abord à l'article, puis au paragraphe, pour lire « visé à l'article L. 553-4, paragraphe 5, ». Par ailleurs, il convient d'écrire « trois cents heures » et « deux ans » en toutes lettres.

Au même paragraphe, alinéa 2, il y a lieu d'insérer une virgule après les termes « de son employeur et de l'assistant, ».

#### *Article 2*

À la phrase liminaire, il convient d'ajouter une virgule après les termes « paragraphe 1<sup>er</sup> » et le terme « code » est à écrire en minuscule.

#### *Article 3*

À la phrase liminaire, il convient d'écrire le terme « code » en minuscule et d'accorder l'adjectif « libellée » au féminin singulier.

À l'annexe qu'il s'agit d'ajouter, il convient de faire référence au paragraphe 1<sup>er</sup>, en ajoutant les lettres « er » en exposant.

#### *Article 4*

Il est indiqué d'écrire : « La présente loi entre en vigueur le premier jour [...] ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 18 votants, 13 novembre 2018.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Georges WIVENES

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7269/05

N° 7269<sup>5</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

**PROJET DE LOI**

**complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE**

(30.10.2018)

Le projet de loi sous avis a pour objet de créer une nouvelle mesure d'insertion dénommée « *activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe* ». Il modifie le Code du travail principalement en introduisant, sous le Livre V, Titre V, un nouveau chapitre III intitulé « *Création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe* » (futurs articles L. 553-1 à L. 553-6).

\*

**CONSIDERATIONS GENERALES****I. Considérations juridiques**

Le projet de loi sous avis a pour objet de créer une activité appelée « *assistance à l'inclusion dans l'emploi* » au profit de deux catégories de bénéficiaires :

- **les personnes ayant le statut de salarié handicapé;**
- **les personnes en reclassement externe;**
- pour autant que ces personnes sont **engagées par un employeur du secteur privé<sup>1</sup>, soit sous contrat de travail, soit dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi<sup>2</sup>** accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après ADEM).

Selon l'exposé des motifs, il s'agit d'une nouvelle activité, complémentaire par rapport à d'autres mesures d'insertion existantes et notamment, en ce qui concerne le domaine du handicap, par rapport à la mission revenant aux ateliers protégés. Cette nouvelle activité ne se substitue pas aux différentes missions et initiatives émanant des ateliers protégés, elle est destinée à les renforcer et à les compléter.

L'objectif de l'activité d'assistance est, d'une part, de promouvoir l'inclusion professionnelle des salariés concernés (handicapés et en reclassement externe) et de les aider à conserver leur emploi notamment en formant les membres de leur entourage professionnel aux spécificités de leur handicap ou de leur capacité de travail réduite et, d'autre part, de donner aux entreprises la possibilité de recourir à un expert externe agréé pour accompagner le processus d'intégration professionnelle dans l'entreprise des personnes bénéficiaires.

1 Il est prévu que, pour la fonction publique et le secteur communal, un projet similaire à celui de l'assistance à l'inclusion dans l'emploi prévu dans le projet de loi sous avis soit déployé à partir du service psychosocial, mis en place en 2016 dans la fonction publique, qui relève de la compétence du Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

2 Contrat d'appui-emploi, contrat d'initiation à l'emploi ou contrat de réinsertion emploi

### A. Quant à l'opportunité d'une nouvelle mesure d'insertion

Selon l'exposé des motifs, le projet de loi sous avis vise pour rappel à introduire une nouvelle activité, complémentaire par rapport à d'autres mesures d'insertion existantes et notamment, en ce qui concerne le domaine du handicap, par rapport à la mission revenant aux ateliers protégés. Cette nouvelle activité ne se substitue pas aux différentes missions et initiatives émanant des ateliers protégés, elle est destinée à les renforcer et à les compléter.

Ayant fait le constat que l'inclusion des salariés handicapés dans le marché du travail ordinaire est toujours insatisfaisante et se situe en-dessous des *minima* indiqués dans la loi, en dépit de certaines initiatives comme le *jobcoaching* ou les équipes encadrées<sup>3</sup>, les auteurs du projet de loi sous avis ont décidé de mettre en place une nouvelle mesure d'insertion et, pour les mêmes raisons, ont souhaité étendre le bénéfice du nouveau dispositif aux salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail.

Ces deux points suscitent deux remarques de la Chambre de Commerce:

- alors que les auteurs entendent mettre en place une nouvelle mesure d'insertion, la Chambre de Commerce déplore l'absence de lisibilité de la législation par les entreprises confrontées à un éventail de mesures et d'aides toujours plus large et dont l'efficacité n'est pas démontrée. A titre d'exemple, puisque les salariés en reclassement sont visés par le projet de loi sous avis, la Chambre de Commerce rappelle que le dispositif du reclassement (qui a été introduit par la loi du 25 juillet 2002 sur l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle) a fait l'objet de deux réformes en à peine plus de dix ans : d'abord par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 2005<sup>4</sup> puis par la loi du 23 juillet 2015<sup>5</sup> et qu'une nouvelle réforme est en cours ;
- étant donné que la future mesure d'insertion introduite par le projet de loi sous avis est étendue aux salariés en reclassement externe, la Chambre de Commerce juge utile de rappeler qu'un projet de loi spécifique au reclassement (interne et externe) a été déposé par le ministre du travail concomitamment au projet de loi sous avis, dont l'objet est notamment de rétablir les quotas tels qu'ils existaient avant la réforme de 2015<sup>6</sup> et dont la finalité est justement de pallier le faible niveau d'insertion dans l'emploi de cette catégorie de salariés.

Pour toutes ces raisons, **la Chambre de Commerce s'interroge quant à l'opportunité de la nouvelle mesure d'insertion projetée.**

### B. Quant aux conditions à remplir par les prestataires (futur article L.553-3, paragraphes 1 et 2, introduit par le projet de loi sous avis)

L'activité d'assistance peut être prestée par une personne physique (qualifié d'« *assistant* ») ou une personne morale (qualifiée alors de « *service d'assistance* »), qui peut exercer soit à titre indépendant, soit en tant que salarié. L'activité d'assistance est toutefois soumise à un agrément, à délivrer par le ministère ayant le handicap dans ses attributions, pour cinq ans, qui exige de l'assistant ou du service d'assistance<sup>7</sup> qu'il remplisse les conditions cumulatives suivantes (futur article L.553-3, paragraphe 1) :

3 Certains ateliers protégés pratiquent l'accompagnement vers et dans l'emploi depuis plusieurs années en ayant recours au personnel de l'atelier et en faisant usage de pratiques diverses dont l'accompagnement individuel de personnes sous contrat à durée déterminée ou l'accompagnement d'équipes de salariés handicapés sur mission externe.

4 Il s'agit de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 2005 modifiant 1) la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle ; 2) le Code des assurances sociales ; 3) la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ; 4) la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi ; 5) la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet ; 6) la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs.

5 Il s'agit de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe.

6 Il s'agit du projet de loi n°7309 portant modification 1) du Code du travail ; 2) du Code de la sécurité sociale ; 3) de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe, que la chambre de Commerce a avisé en date du 12 juillet 2018.

7 Les conditions requises pour l'agrément des services d'assistance sont identiques à celles l'assistant. S'y ajoute une condition d'honorabilité dans le chef des membres de l'organe d'administration ou de direction de l'entité.

- 1) disposer d'une expérience professionnelle de trois ans minimum dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;
- 2) détenir l'un des diplômes suivants :
  - soit un diplôme de niveau *bachelor*<sup>8</sup> dans les domaines pédagogique, psychologique, social, médical et des professions de santé ;
  - soit un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) complété par un minimum de 100 heures de formation continue dans les domaines psychosocial pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial dont 40 heures au moins de formations continues dont le contenu est fixé en annexe au projet de loi sous avis ;
- 3) suivre régulièrement, pendant 20 heures au moins par an, des formations continues dont le contenu est fixé en annexe au projet de loi sous avis ;
- 4) comprendre et s'exprimer dans au moins une des trois langues usuelles du Luxembourg ;
- 5) remplir les conditions d'honorabilité qui s'apprécient sur base des antécédents judiciaires ;
- 6) attester de son affiliation à la sécurité sociale.

Après examen des conditions 1) et 2) ci-dessus, la Chambre de Commerce relève que seules les personnes ayant une expérience et qualification spécifiques relevant du domaine social (tels que des assistants sociaux) et de la santé, seront éligibles à la profession d'assistant et déplore que d'autres expériences professionnelles dans un autre domaine ne puissent pas être prises en compte. Les auteurs excluent donc d'emblée le profil de personnes ayant une autre expérience et ou un autre diplôme qui seraient désireuses de se recycler, tel que par exemple, un ancien responsable des ressources humaines qui aurait suivi des formations en matière de handicap ou qui aurait, au fil des années, accumulé une réelle expertise en tant que bénévole dans une association du secteur social.

Alors que la nouvelle mesure d'insertion est présentée comme « *une opportunité pour les entreprises de recourir à un expert externe agréé pour accompagner le processus d'intégration professionnelle dans l'entreprise* »<sup>9</sup> des personnes bénéficiaires, cet objectif risque de rester lettre morte si l'assistant n'a aucune connaissance du fonctionnement et des contraintes des entreprises.

**Aussi, la Chambre de Commerce s'interroge sur les chances de succès de la mesure si les assistants ont à la fois un diplôme et une expérience qui se limitent au secteur social et de la santé et souhaiterait voir l'une au moins de ces deux conditions 1) et 2) assouplie.**

### **C. Quant à la recevabilité et aux modalités de l'assistance (futurs articles L.553-4 à L.553-6 introduits par le projet de loi sous avis)**

La Chambre de Commerce juge utile, pour la bonne compréhension des commentaires qu'elle formule de rappeler de manière synthétique les différentes étapes à suivre en vue de mettre en oeuvre l'assistance à l'inclusion dans l'emploi.

#### *1. Synthèse des différentes étapes à suivre*

##### a. Recevabilité de la demande d'assistance

Une fois le prestataire choisi conjointement par le salarié et son employeur<sup>10</sup>, la demande d'assistance devra être adressée au directeur de l'ADEM conjointement par l'employeur, le salarié (handicapé ou en reclassement externe) et l'assistant ou le service d'assistance et comporter :

- divers renseignements sur l'entreprise de l'employeur, sur le salarié et sur l'assistant ou le service d'assistance ;
- une description des problèmes qui se posent dans la relation de travail ;

<sup>8</sup> Diplôme ou certificat Luxembourgeois ou étranger de niveau *bachelor* reconnu équivalent

<sup>9</sup> Exposé des motifs du projet de loi, spécialement page 1

<sup>10</sup> Le prestataire devra être choisi conjointement par le salarié concerné (handicapé ou en reclassement externe) et son employeur sur une liste de prestataires agréés, répertoriés selon leurs domaines d'expertise, qui sera publiée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

- deux pièces justificatives : d'une part, la description de poste avec le taux d'occupation et, d'autre part, une copie de la mesure en faveur de l'emploi ou du contrat de travail.

Il appartiendra ensuite au directeur de l'ADEM d'évaluer le caractère complet de la demande d'assistance ainsi que l'adéquation entre la description des problèmes à résoudre et le champ de compétence de l'assistant et de notifier son accord ou son refus, dans le délai d'un mois.

En cas d'accord, l'assistance se déroulera en deux étapes successivement contrôlées par l'ADEM.

#### b. Etablissement du projet individualisé d'inclusion (première étape de l'assistance)<sup>11</sup>

L'assistant ou le service d'assistance procédera à l'évaluation de la situation de travail, la description des problèmes et des besoins spécifiques du salarié concerné sur son lieu de travail, l'identification des besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise<sup>12</sup>, la fixation de la durée et la périodicité de l'assistance et enfin, l'établissement d'un projet individualisé d'inclusion contenant un programme de travail détaillé avec un échéancier des actions à réaliser.

Ce projet individualisé d'inclusion sera à remettre au directeur de l'ADEM dans le mois suivant la réception de la notification de la décision de l'ADEM d'accorder l'assistance. Les frais relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion (et sa révision éventuelle) sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi à hauteur d'un montant forfaitaire de 2.000 euros, qui sera réglé après validation du caractère complet du projet individualisé d'inclusion par l'ADEM.

#### c. Réalisation du projet individualisé d'inclusion (seconde étape de l'assistance)

Si le salarié et son employeur sont d'accord avec le contenu du projet individualisé d'inclusion et s'ils désirent réaliser le projet individualisé d'inclusion tel que proposé, ils devront envoyer une demande de prise en charge des prestations de l'assistant (ou du service d'assistance) à l'ADEM, qui procédera à l'évaluation de la demande sur base des critères suivants :

- caractère complet du projet individualisé d'inclusion ;
- adéquation entre les actions prévues et les problèmes à résoudre ;
- caractère réaliste des heures prévues, de la durée et de la périodicité.

Le directeur de l'ADEM disposera d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa décision au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance :

- en cas de refus, les trois parties pourront soumettre un projet individualisé d'inclusion révisé et signé par les trois parties endéans un délai d'un mois à partir de la notification du refus, à défaut de quoi la décision de refus deviendra définitive.
- en cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance, le salarié concerné et son employeur concluront un contrat d'assistance, pour la durée du projet, reprendra le contenu du projet individualisé d'inclusion.

## 2. Analyse critique

Si le projet de loi sous avis prévoit que l'assistance se déroulera en deux étapes, il ressort du futur article L. 553-4, paragraphe 5 que le passage à la seconde étape (demande de mise en oeuvre du projet individualisé d'inclusion) ne sera pas automatique et ne se fera que si le salarié et son employeur sont d'accord avec le contenu du projet individualisé d'inclusion (première étape) et s'ils désirent réaliser le projet individualisé d'inclusion tel que proposé. La Chambre de Commerce relève dès lors une incohérence avec le futur article L.553-4, paragraphe 4 qui prévoit que le paiement des frais liés à l'établissement du projet individualisé d'inclusion (forfait de 2.000 euros) se fera après « *validation du caractère complet dudit projet par l'ADEM* », qui semble être prévue seulement au cours de la

<sup>11</sup> Cf. futur article L.553-4

<sup>12</sup> Cela concerne la préparation, l'information et la sensibilisation relatives à la situation de handicap ou de l'état de santé du salarié concerné.

seconde étape de l'assistance. La Chambre de Commerce est d'avis que cette incohérence entre les paragraphes 4 et 5 du futur article L.553-4 devrait être corrigée et que l'ADEM devrait apprécier le caractère complet du projet individualisé d'inclusion à l'issue de la première étape.

Concernant ensuite la demande de prise en charge par l'ADEM des services d'assistance, en cas de volonté du salarié et de l'employeur de mettre en oeuvre le projet individualisé d'inclusion, la Chambre de Commerce relève encore que le directeur de l'ADEM disposera d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa décision au salarié, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance (futur article L.553-4, paragraphe 5, alinéa 3). S'il est par ailleurs prévu qu'en cas de refus de l'ADEM, les trois parties pourront soumettre un projet individualisé d'inclusion révisé et signé endéans un délai d'un mois à partir de la notification du refus, le projet de loi sous avis ne précise pas dans quel nouveau délai l'ADEM devra, le cas échéant, rendre sa décision. Le projet d'article devrait donc être complété sur ce point.

Enfin, concernant le contrat d'assistance qui sera conclu entre l'assistant (ou le service d'assistance), le salarié et son employeur afin de formaliser les prestations de services, le projet de loi sous avis prévoit qu'« *une copie du contrat ainsi que, le cas échéant, une copie de la modification<sup>13</sup> ou de la résiliation du contrat sont à adresser sans délai au directeur de l'ADEM* » (futur article L. 553-5, paragraphe 4).

A la lecture de l'intégralité du futur article L. 553-5, l'on peut comprendre que les parties ont non seulement la possibilité de résilier le contrat d'assistance – avec ou sans préavis – en notifiant le cas échéant une copie de cette résiliation à l'ADEM, mais aussi le droit de procéder à une modification dudit contrat. Dès lors, la Chambre de Commerce se demande si et dans quelle mesure le projet de loi sous avis doit accorder aux parties au contrat d'assistance le droit d'en modifier les termes étant donné que ce contrat a vocation à reprendre le contenu du projet individualisé d'inclusion, lequel aura été lui-même validé par l'ADEM. Aux yeux de la Chambre de Commerce, l'envoi d'une copie de la modification du contrat à l'ADEM (valant simple notification) ne paraît pas suffisant. Il serait plus cohérent d'exiger que l'ADEM reçoive tout projet de modification du contrat, pour validation préalable.

Cette approche paraît plus en adéquation avec un autre article du projet de loi sous avis qui prévoit que « *la durée et la périodicité de l'assistance prévue dans le projet individualisé d'inclusion peuvent être adaptées, sur demande conjointe motivée<sup>14</sup> du salarié concerné, de son employeur et de l'assistant par le directeur de l'ADEM, compte tenu de l'évolution du handicap du salarié handicapé ou de l'état de santé du salarié en reclassement externe ou de l'adaptation du salarié concerné au milieu du travail* » (futur article L. 553-6, paragraphe 1).

## II. Considérations économiques

L'assistance (couvrant les deux étapes préalablement décrites sous les Considérations juridiques) sera accordée pour une **durée maximale de deux ans** si le salarié est sous contrat à durée indéterminée, sinon pour une durée maximale équivalente à la durée du contrat à durée déterminée ou de la mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi.

Concernant le financement des deux étapes de l'assistance:

- les frais relatifs à *l'établissement du projet individualisé d'inclusion* (et sa révision éventuelle) seront pris en charge par le Fonds pour l'emploi à hauteur d'un montant forfaitaire de 2.000 euros, qui sera réglé après validation du caractère complet du projet individualisé d'inclusion par l'ADEM (futur article L.553-4, paragraphe 4) ;
- les frais relatifs à *la mise en oeuvre du projet individualisé d'inclusion* via un contrat d'assistance seront également pris en charge par le Fonds pour l'emploi, sur présentation des pièces justifiant le recours à une assistance, sur base d'un tarif horaire de 50 euros (indice 794.54 toutes taxes comprises), sans pouvoir dépasser un nombre de 300 heures (futur article L.553-6) ;

Le Fonds pour l'Emploi versera le montant directement à l'assistant ou au service d'assistance. Le paiement sera effectué sur base des déclarations trimestrielles détaillées (contresignées par le salarié

<sup>13</sup> Texte souligné par la Chambre de Commerce

<sup>14</sup> Texte souligné par la Chambre de Commerce

concerné et l'employeur) fondées sur l'échéancier du projet individualisé d'inclusion, et seront envoyées par l'assistant ou le service d'assistance à l'ADEM.

Une fiche financière a été intégrée au projet de loi sous avis, ce dont se félicite la Chambre de Commerce. Elle indique le coût total des deux étapes préalablement décrites (à savoir, l'établissement du projet individualisé d'inclusion et la réalisation du projet individualisé d'inclusion), qui a été estimé à 2.295.000 euros sur un horizon de deux années, en fonction d'une batterie d'hypothèses.

La Chambre de Commerce tient à formuler deux remarques sur cette estimation :

- effectuée sur un horizon de deux années (année 1 et année 2 par la suite, par convention), cette estimation donne l'impression que le coût annuel de la nouvelle activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi se monterait à 2.295.000 euros divisés par 2, soit à 1.147.500 euros par an en vitesse de croisière. Or, au cours de l'année 2 et pour reprendre les hypothèses mentionnées dans la fiche financière, 50 bénéficiaires supplémentaires devraient encore bénéficier de l'assistance au titre de salariés handicapés et 200 personnes dans le cadre du reclassement externe (également pour une durée de 2 ans – année 2 et année 3 –), le tout avec les besoins en renforcement de personnel ADEM associés. En d'autres termes, le coût total au cours de l'année 1 correspondrait (sous les hypothèses de la fiche financière) à 1.147.500 euros (soit 2.295.000 sur une période de deux ans comme indiqué dans cette dernière). Cependant, ce même coût d'ensemble passerait à 2.295.000 euros l'année 2 (correspondant à 1.147.500 euros pour les nouveaux bénéficiaires acceptés l'année 1 et à 1.147.500 euros pour ceux admis dans le système l'année 2 – la fiche financière ne tenant pas compte de ce deuxième contingent –). Il en serait de même *mutatis mutandis* les années suivantes, de sorte qu'à partir de la deuxième année, le coût de la mesure serait de 2.295.000 euros *par an*, et non par période de deux ans ;
- Le coût annuel total est par ailleurs conditionnel à un nombre d'heures paraissant assez réduit à un non initié, par exemple 150 heures d'accompagnement sur deux ans pour les bénéficiaires au titre du statut de salarié handicapé. Or 150 heures correspondent à 18,75 journées de 8 heures sur deux ans, soit à environ 9 journées de travail par an ou encore de l'ordre de 4% du temps de travail des bénéficiaires. La prise en compte d'un nombre d'heures plus élevé augmenterait mécaniquement le coût estimé de la mesure.

Il conviendrait par ailleurs de s'assurer de l'absence de risques de « *double subsidiation* » en veillant à éviter ou du moins à limiter le chevauchement du nouveau dispositif avec des mesures existantes (nationales ou via le Fonds social européen). Il est, par exemple, essentiel de s'assurer que les institutions et associations abritant les nouveaux postes créés dans le cadre de l'activité d'assistance ne soient pas dans le même temps financées, directement ou indirectement, par le truchement d'autres interventions publiques.

Enfin, les auteurs du projet de loi sous avis devraient, afin de permettre de mieux évaluer l'apport potentiel de la nouvelle mesure d'insertion, fournir des éléments chiffrés sur le degré d'intégration au marché du travail actuellement observé pour les personnes potentiellement concernées, de même que sur l'évaluation, en termes d'intégration durable au marché du travail, des personnes similaires ayant bénéficié de mesures existantes (mesures pour l'emploi et ateliers protégés, notamment). Le tout dans une optique de résultat, à rebours d'une focalisation trop exclusive sur les coûts budgétaires prévisibles des nouvelles dispositions.

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Concernant l'article 1<sup>er</sup>*

L'article 1<sup>er</sup> introduit un nouveau chapitre III intitulé « *Création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe* » (nouveaux articles L. 553-1 à L. 553-6).

Sous le futur article L.553-4, paragraphe 1, qui fixe les conditions alternatives à remplir par le salarié (handicapé ou en reclassement externe) pour bénéficier de l'assistance, les mots du « secteur privé » devrait être ajouté au point 2 de manière à lire « être engagé par un employeur du secteur privé sous contrat de travail. »<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Cf. note de page n°1

Sous le futur article L.553-4, paragraphe 4, qui dispose que « [l]e directeur de l'ADEM évalue le caractère complet de la demande d'assistance (...) et notifie son accord ou son refus, dans le délai d'un mois », il y a lieu de préciser, pour des raisons de sécurité juridique, le point de départ de ce délai comme suit : « (...) un mois **à compter de la réception de la demande** ».

\*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis sous réserve de la prise en compte de ses commentaires.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7269/06

N° 7269<sup>6</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

**PROJET DE LOI**

**complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

\* \* \*

**AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR DES PERSONNES HANDICAPEES****REMARQUE PRELIMINAIRE**

Conformément à l'article 34 de la «loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH) qui est placé sous la tutelle de Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration a les missions suivantes:

- a) assister et conseiller le ministre ayant dans ses attributions la politique pour personnes handicapées dans son travail de coordination de la politique gouvernementale en faveur des personnes handicapées;
- b) réunir à cette fin les partenaires impliqués, à savoir des personnes à besoins spéciaux, des professionnels du secteur et des membres du Gouvernement;
- c) aviser tout projet de loi ou de règlement touchant le domaine du handicap qui lui est soumis par le Gouvernement;
- d) étudier toutes les questions qui lui sont soumises par le ministre ainsi que tous les sujets qu'il juge utiles.

C'est dans le cadre de ses attributions que le Conseil supérieur des personnes handicapées avise le présent projet de loi.

\*

**PREAMBULE**

Le CSPH rappelle que la finalité de tout projet de loi devrait être une société inclusive et non « juste » intégrative, permettant uniquement aux personnes à besoins spécifiques à s'adapter à une société et à être tolérées au sein de celle-ci. En effet, c'est la société qui doit – dans son ensemble et dans tous les domaines – être adaptable et flexible aux besoins des personnes c.à.d. créer les conditions pour permettre à toute personne de mener une vie « normale », c.à.d. sans restrictions dues à son handicap – et non l'inverse ! Donc, toute loi devrait inclure ce changement de paradigme essentiel en vue d'une réelle inclusion et de respecter ainsi la Convention de l'ONU.

Le CSPH tient à souligner l'importance de toute initiative permettant de faciliter (réellement et de façon pérenne) l'intégration, et surtout le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Avant d'analyser successivement les articles, le CSPH tient à formuler en premier lieu des remarques générales par rapport à ce projet de loi.

1. Le CSPH rejoint les observations faites par la Chambre des salariés ainsi que du Conseil d'Etat dans leurs avis respectifs, qui relèvent que les auteurs restent « en défaut de dresser un bilan général de toutes les mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration et aides financières déjà existantes ainsi que de leurs tenants et aboutissants » afin de démontrer l'utilité et la nécessité d'une nouvelle mesure pour favoriser l'intégration de travailleurs en situation de handicap ou de salariés en reclassement externe sur le marché de l'emploi.

2. Dans le texte, il ne ressort pas clairement si un projet individualisé d'inclusion est possible pour le bénéficiaire seulement une fois sur une durée de 2 ans ou bien s'il est possible pour chaque (nouveau) poste/contrat de travail.
3. La durée de 2 ans nous semble courte si on tient compte des spécificités de certains handicaps comme l'autisme qui, selon l'expérience des différentes associations oeuvrant dans ce domaine, demande un suivi régulier, intensif et continu.
4. La mise en place prévue du projet (maximum 2 mois) est trop longue si on tient compte des spécificités de certains types de handicaps, comme l'autisme ou le handicap psychique.
5. Pourquoi réserver cette assistance seulement aux personnes en reclassement externe ? Les personnes se trouvant en reclassement interne auraient également besoin d'un tel soutien/d'une telle assistance.
6. Pourquoi limiter cette assistance qu'au secteur privé ? Le service public aurait également besoin d'un tel « outil » sachant que bon nombre de salariés handicapés travaillent dans des services publics. Pourquoi ne pas donner le choix aux personnes avec un handicap de pouvoir choisir le service le plus compétent en matière de handicap ?
7. Le forfait horaire de 50 Euros/l'heure (incluant salaire + frais administratifs + frais de déplacement etc.) nous paraît trop bas et irréaliste. Sur quelle base a-t-il été déterminé ?
8. Le niveau de qualification requis est ou bien un niveau DAP ou bien un niveau bachelor. Selon nous, le législateur devrait se décider sur un niveau de formation plus précis/définitif ! Quant est-il de l'éducateur diplômé de niveau BAC ?
9. Est-ce que 50 heures suffisent pour finaliser un projet indépendamment du handicap pour chaque cas particulier ?
10. Si le bénéficiaire potentiel se trouve déjà dans une relation de travail, il nous semble important de prévoir, pour des raisons pratiques et afin d'éviter un échec durant la procédure de validation prévue dans le projet de loi, une procédure accélérée. En effet, il ne sera pas toujours possible d'attendre deux mois avant de « lancer » le projet !
11. Le niveau de formation continue requis et prévu dans le projet de loi (20h / an) nous semble insuffisant. Tous les aspects des unités 1 et 2 nous semblent importants. Nous préconisons au moins 60 h/an dans un premier temps avec dispenses possibles selon qualification.
12. Dans le projet de loi il n'est pas précisé de durée minimum d'un contrat à durée déterminée. Selon nous une durée minimum de 6 mois est cependant nécessaire car en dessous de cette période, la mise en place ainsi que la validation et l'évaluation d'un projet semble irréaliste.
13. Il faudrait prévoir une évaluation après une période de 2 ans de la mise en oeuvre de l'activité de l'assistance à l'inclusion afin de pouvoir « améliorer » le dispositif en fonction des constats effectués.

\*

### **REMARQUES PAR RAPPORT AUX DIFFERENTS ARTICLES :**

*Article 1.553-1 :*

Nous sommes d'avis qu'il serait plus opportun de créer une seule activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour le secteur public (communal + paraétatique) et privé au lieu de créer deux activités d'assistance différentes ; nous n'en voyons pas la plus-value.

*Article 1.553-2 :*

Au vu des activités que comporte l'assistance, nous nous posons la question si une personne ayant une formation de niveau DAP puisse y répondre.

*Article 1.553-3 :*

Certaines interventions peuvent nécessiter un niveau d'études et de formation supérieure de niveau master (p.ex. l'intervention d'un psychologue, d'un psychologue pédagogue curatif ou bien d'un pédagogue).

En ce qui concerne le point b), le contenu des 100 heures de formation continue nous semble trop général et devrait être plus centré sur le sujet du handicap.

*Article 1.553-4 :*

Selon nous, il faudrait aussi prévoir que les stages en entreprise organisés par les ateliers d'inclusion professionnelle puissent bénéficier de l'assistance afin d'éviter que les personnes concernées soient obligées de résilier leur contrat de travail avec l'atelier d'inclusion professionnelle et de conclure un nouveau contrat (CDI ou CDD) avec le nouvel employeur afin de pouvoir bénéficier de ladite assistance. L'expérience montre que ces stages en entreprise sont bénéfiques et permettent une transition « douce/souple » entre ateliers d'inclusion professionnelle et premier marché de l'emploi.

*Point (4).*

En attendant la réponse de l'ADEM, le salarié handicapé /en reclassement externe ainsi que l'employeur, ne bénéficient d'aucune « assistance », ce qui n'est pas bénéfique pour aucune partie et peut dans certains cas mettre en péril le processus/le but visé.

*Article 1.553-6 :*

Nous sommes d'avis que dans certains cas et en fonction du handicap, le contingent de 300 heures peut s'avérer insuffisant. Nous préconisons la possibilité de prévoir une possibilité de demander une augmentation des heures avec argumentaire.

Selon nous, il n'est pas assez précisé que les heures d'assistance prévues sont liées à un type de contrat bien déterminé ; si le type de contrat change, le compteur devrait être remis à zéro et une nouvelle demande devrait pouvoir être introduite.

En ce qui concerne les dispositions prévues concernant le contenu des formations continues requises, il devrait être possible de faire une demande de reconnaissance de formations qui ne sont pas reprises dans le projet de loi. Une commission pourrait p.ex. décider de l'éligibilité de ces formations.

Le CSPH décide d'approuver le projet de loi sous réserve de la prise en considération de ses remarques.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7269/07

N° 7269<sup>7</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

**PROJET DE LOI**

**complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

\* \* \*

## SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission de la Famille et de l'Intégration et par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (16.5.2019).....	1
2) Texte coordonné.....	8

\*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES  
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(16.5.2019)

Madame le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre ci-après une série d'amendements au projet de loi sous rubrique, amendements adoptés par la Commission de la Famille et de l'Intégration et par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale lors de leur réunion jointe du 29 avril 2019.

Je vous joins, à titre indicatif, un texte coordonné tenant compte de ces propositions d'amendement, ainsi que des propositions du Conseil d'Etat que les commissions ont faites leurs.

\*

*Remarque liminaire :*

La Commission de la Famille et de l'Intégration et la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale tiennent à préciser qu'elles se sont ralliées à toutes les observations d'ordre légistique émises par la Haute Corporation dans son avis du 13 novembre 2018, sauf pour les termes « l'activité d'assistant » qu'elle a suggérés à l'endroit de l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>. Dans un souci de cohérence, il s'impose, aux yeux des deux commissions parlementaires, de parler de « l'activité d'assistance ».

\*

Les amendements se présentent comme suit :

suppressions proposées respectivement par les Commissions et le Conseil d'Etat :	<u>biffé</u>
ajouts proposés par les Commissions :	<u>souligné</u>
propositions du Conseil d'Etat :	<i>italique</i>

*Amendement 1*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 5, du Code du travail est modifié comme suit :

« 5° la rédaction d'un rapport final contenant les conclusions de l'assistant ou du service d'assistance ainsi que les actions recommandées après la fin de l'assistance, à remettre par l'assistant ou le service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi, dénommé ci-après « service d'assistance » au directeur de l'ADEM endéans un délai de deux mois après la fin de l'assistance. »

*Commentaire*

Cet amendement vise à préciser à qui et dans quel délai l'assistant doit envoyer le rapport final, afin d'éviter toute insécurité juridique lors de l'application de ces dispositions.

*Amendement 2*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-2, paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail est modifié comme suit :

« (2) Pour pouvoir exercer, l'assistant et, le cas échéant, le service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi (ci-après « service d'assistance ») doivent disposer d'un agrément conformément aux dispositions prévues à l'article L. 553-3. »

*Commentaire*

Sans commentaire.

*Amendement 3*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, points 1 et 2, du Code du travail est remplacé comme suit :

« 1° ~~disposer d'une expérience professionnelle de trois ans minimum dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;~~

2° détenir :

- a) ~~soit un diplôme ou certificat luxembourgeois ou étranger de niveau bachelor reconnu équivalent par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions dans les domaines pédagogique, psychologique, social, médical et des professions de santé ;~~
- b) ~~soit un diplôme d'aptitude professionnelle et certifier avoir participé à au moins cent heures de formation continue dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial reconnue par le ministre ayant le handicap dans ses attributions, dont 20 heures au moins dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et 20 heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A, du présent Code.~~

1° justifier des expériences et formations suivantes :

- a) soit justifier d'une formation professionnelle dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial sanctionnée par au moins un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Education nationale ou l'Enseignement supérieur dans ses attributions, sous condition de disposer d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;
- b) soit justifier d'une formation professionnelle dans un autre domaine que ceux visés au point 1, a), sanctionnée par au moins un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Education nationale ou l'Enseignement supérieur dans ses attributions, sous condition de remplir l'un des critères suivants :
  - i. justifier de la participation à au moins vingt heures de formations continues dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ;
  - ii. attester d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;

- c) soit justifier d'une formation professionnelle sanctionnée par, au moins, un diplôme d'aptitude professionnelle luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sous condition de remplir les critères suivants :
- i. justifier de la participation à au moins cent heures de formation continue dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial dont vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ;
  - ii. attester d'une expérience professionnelle de cinq ans minimum dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique. »

#### *Commentaire*

Cet amendement prend en compte les remarques exprimées dans l'avis de la Fédération des acteurs du secteur social au Luxembourg (FEDAS) du 17 octobre 2018 selon lequel la formulation du projet de loi « exclut d'office les formations de niveau bac, comme l'éducateur diplômé ».

Il s'agit, par conséquent, de permettre à des personnes qualifiées et avec des compétences spécifiques dans le domaine du handicap et pouvant justifier d'autres formations que celles initialement prévues dans le projet de loi, d'accéder à l'activité d'assistance.

Il est ainsi proposé de ne pas limiter l'accès à l'activité d'assistance aux personnes qui ont un bachelors dans le domaine médico-social ou un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP). Mais, il est proposé d'ouvrir, sous réserve de remplir certaines conditions complémentaires, l'accès à cette activité également à toute personne qui détient au moins un DAP ou au moins un diplôme d'études secondaires dans n'importe quel domaine.

#### *Amendement 4*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-3, paragraphe 5, du Code du travail est modifié comme suit :

« (5) Le Ministre est chargé du contrôle de l'agrément *peut à tout moment procéder à la vérification du respect de ces exigences.*

~~Le Ministre peut refuser la délivrance et le renouvellement de l'agrément s~~ Si les *une des* conditions fixées aux paragraphes 1<sup>er</sup> ou 2 du présent article ne sont pas ou ne sont *n'est* plus remplies, *il procède au retrait de l'agrément* après une mise en demeure invitant l'assistant ou le service d'assistance à se conformer, dans un délai de trois mois, aux conditions légales.

~~Lorsqu'il existe des doutes sérieux quant au respect des exigences relatives à la délivrance et à la validité de l'agrément, le Ministre peut procéder ou faire procéder à tout moment à la vérification du respect de ces exigences. Si une des conditions de délivrance ou de validité de l'agrément n'est plus remplie, il peut procéder au~~ Le retrait de l'agrément peut être effectué sans mise en demeure et avec effet immédiat pour tout fait grave imputable à l'assistant ou au service d'assistance rendant immédiatement impossible l'exercice de l'activité d'assistance. »

#### *Commentaire*

Cet amendement vise à s'aligner à la demande du Conseil d'Etat qui, dans son avis du 13 novembre 2018 relatif au projet de loi, a sollicité, sous peine d'opposition formelle, le remplacement de la faculté du ministre de procéder au retrait de l'agrément par une obligation, afin d'éviter toute insécurité juridique.

Par ailleurs, il est question ici d'offrir une occasion à l'assistant ou au service d'assistance de se mettre en conformité avec les dispositions légales avant que le ministre ne décide de lui retirer l'agrément. Néanmoins, en cas de fait grave, le retrait peut être décidé sans mise en demeure.

#### *Amendement 5*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-4, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail est modifié comme suit :

« (4) Le directeur de l'ADEM évalue le caractère complet de la demande ainsi que l'adéquation entre la description des problèmes à résoudre et le champ de compétence de l'assistant et notifie

son accord ou son refus, dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande, par écrit au salarié handicapé ou au salarié en reclassement externe, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. »

*Commentaire*

Il importe ici d'éviter toute insécurité juridique en clarifiant à partir de quel moment le délai commence à courir.

*Amendement 6*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-4, paragraphe 4, alinéa 3, du Code du travail est modifié comme suit :

« Le projet individualisé d'inclusion est à remettre par l'assistant ou le service d'assistance au directeur de l'ADEM, au salarié handicapé ou au salarié en reclassement externe et à son employeur dans le mois suivant réception de la notification de l'accord par le directeur de l'ADEM. »

*Commentaire*

Pour des raisons de sécurité juridique dans l'application de ces dispositions, il convient de spécifier à cet endroit qui doit envoyer le rapport individualisé au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et que c'est le directeur de l'ADEM qui est chargé de notifier l'accord de la demande.

*Amendement 7*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-4, paragraphe 4, du Code du travail est complété par un nouvel alinéa 4 et l'ancien alinéa 4, devenant l'alinéa 5 nouveau, est modifié comme suit :

« Le directeur de l'ADEM vérifie le caractère complet du projet individualisé d'inclusion. Sans préjudice de sa décision d'accorder ou non la prise en charge de l'assistance, le directeur de l'ADEM accorde la prise en charge des frais relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion après validation du caractère complet de ce projet.

Les frais de l'assistant ou du service d'assistance relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion, y inclus les frais relatifs à une éventuelle révision du projet individualisé d'inclusion visée à l'alinéa 3 du *au* paragraphe 5, *alinéa 3*, sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi à hauteur d'un montant forfaitaire de 2. 000 euros. Le paiement de ce forfait se fait après validation du caractère complet du projet individualisé d'inclusion par l'ADEM. »

*Commentaire*

Sur proposition de la Chambre de Commerce formulée dans son avis du 30 octobre 2018, il importe ici d'expliquer que le paiement du forfait de 2 000 euros pour la rédaction du projet individualisé d'inclusion se fera au niveau de la première étape, à savoir indépendamment de la décision du directeur de l'ADEM d'accorder ou non la prise en charge financière de l'assistance ou de la décision du salarié ou de son supérieur hiérarchique d'accepter ou non l'assistance.

*Amendement 8*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-4, paragraphe 5, alinéa 2, du Code du travail est modifié comme suit :

« Le directeur de l'ADEM procède à l'évaluation de la demande sur base des critères suivants :

- 1° caractère complet du projet individualisé d'inclusion ;
- 2° adéquation entre les actions prévues et les problèmes à résoudre ;
- 3° caractère réaliste des heures prévues, de la durée et de la périodicité. »

*Commentaire*

Il s'agit de souligner que c'est le directeur de l'ADEM qui est chargé de procéder à l'évaluation de la demande.

L'évaluation du projet individualisé d'inclusion se fera à une étape antérieure (cf. commentaire de l'amendement 7).

#### *Amendement 9*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-4, paragraphe 5, alinéa 3, du Code du travail est modifié comme suit :

« Le directeur de l'ADEM dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande, pour notifier son accord ou son refus au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. En cas de refus, les trois parties peuvent soumettre un projet individualisé d'inclusion révisé et signé par les trois parties endéans un délai d'un mois à partir de la notification du refus, sinon la décision de refus devient définitive. Le directeur de l'ADEM dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception du projet individualisé d'inclusion révisé, pour notifier son accord ou son refus au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. En cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance, le salarié concerné et son employeur concluent un contrat d'assistance accord de collaboration conformément aux dispositions de l'article L. 553-5. »

#### *Commentaire*

Tel que suggéré par la Chambre de Commerce dans son avis du 30 octobre 2018, il importe de préciser le délai dont dispose le directeur de l'ADEM pour rendre sa décision par rapport au projet individualisé d'inclusion révisé. L'objectif est d'éviter toute insécurité juridique dans l'application des dispositions.

#### *Amendement 10*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, un nouveau paragraphe 6 est inséré à la suite du paragraphe 5 de l'article L. 553-4 du Code du travail et prend la teneur qui suit :

« (6) La durée de conservation des données prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 est limitée à la durée de la carrière professionnelle du salarié. La durée de conservation n'est pas limitée si leur conservation est exclusivement nécessaire à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques, sous condition que le traitement respecte les articles 63, 64 et 65 de la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données. »

#### *Commentaire*

Sur recommandation de la Commission nationale pour la protection des données dans son avis du 16 juillet 2018, cet amendement spécifie la durée et les modalités de conservation par l'Etat des données personnelles recueillies dans le cadre de la demande d'assistance. L'objectif est de respecter les législations européennes et nationales relatives à la protection des données personnelles.

#### *Amendement 11*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-5 du Code du travail est modifié comme suit :

« (1) ~~Un contrat de service, reprenant le contenu du projet individualisé d'inclusion, est conclu, pour la durée du projet, entre l'assistant ou le service d'assistance, le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur.~~

(2) (1) ~~Chacune des parties peut résilier le contrat de service à l'accord de collaboration si l'une des autres parties n'en respecte pas les dispositions. La résiliation ne peut être effectuée qu'après l'expiration d'un délai de préavis de deux d'un mois, pour tout fait ou faute qui rend impossible le maintien des relations d'assistance suivant mise en demeure de l'autre partie de se conformer aux dispositions. La résiliation peut être effectuée sans préavis en cas de mise en demeure pour tout fait ou de faute grave qui rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations d'assistance.~~

(3) (2) ~~La notification de la résiliation du contrat de l'accord de collaboration doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés à l'autre partie et, le cas échéant, les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.~~

(4) (3) Une copie ~~du contrat~~ de l'accord de collaboration ainsi que, le cas échéant, une copie de la modification ou de la résiliation ~~du contrat~~ de l'accord de collaboration sont à adresser sans délai au directeur de l'ADEM. La prise en charge financière de l'assistance prévue à l'article L. 553-6 prend fin à la date de la résiliation ~~du contrat~~ de l'accord de collaboration. »

#### *Commentaire*

Suite aux commentaires du Conseil d'Etat dans son avis du 13 novembre 2018, il est proposé de remplacer la notion de « contrat de service » par celle d'« accord de collaboration ». En effet, le Conseil d'Etat a estimé que puisque les frais de l'assistance sont entièrement et directement pris en charge par l'ADEM, sans être avancés ni par le salarié ni par l'employeur, cet engagement des trois parties résulte exclusivement d'un engagement moral sans réelle contrepartie contractuelle. Par ailleurs, il s'agit également d'éviter de recourir aux termes de « faute », « faute grave » et « motif grave » dans le cadre d'un engagement moral entre parties et d'utiliser plutôt les termes de « fait » ou de « non-respect de dispositions ».

Finalement, cet amendement vise à obliger la partie qui veut résilier l'accord de collaboration à mettre en demeure l'autre partie d'exécuter le contrat avant de pouvoir procéder à la résiliation. L'idée est de donner l'occasion à l'autre partie de se conformer aux dispositions de l'accord de collaboration avant de pouvoir procéder à la résiliation. Or, une mise en demeure préalable à la résiliation n'est pas nécessaire en cas d'un fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations d'assistance.

#### *Amendement 12*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-6, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail est modifié et complété comme suit :

« (1) L'accord du directeur de l'ADEM visé au ~~paragraphe 5 de~~ l'article L. 553-4, *paragraphe 5*, donne droit à la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance pour le nombre d'heures et la durée prévues dans le projet individualisé d'inclusion. Le nombre d'heures ~~ne peut pas dépasser 300 heures. La durée ne peut pas dépasser 2 ans si le salarié handicapé ou le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel bénéficie d'un contrat à durée indéterminée et elle ne peut pas dépasser la durée du contrat à durée déterminée ou la mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi~~ d'assistance accordé est fixé comme suit :

1° au maximum cent cinquante heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins douze mois, mais inférieur à dix-huit mois ;

2° au maximum deux cent vingt-cinq heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins dix-huit mois, mais inférieur à vingt-quatre mois ;

3° au maximum trois cents heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins vingt-quatre mois.

Sous réserve de respecter les limites fixées à l'alinéa 2, ~~La~~ durée et la périodicité de l'assistance prévue dans le projet individualisé d'inclusion peuvent être adaptées, sur demande conjointe motivée du salarié concerné, de son employeur et de l'assistant, par le directeur de l'ADEM, compte tenu de l'évolution du handicap du salarié handicapé ou de l'état de santé du salarié en reclassement externe ou de l'adaptation du salarié concerné au milieu du travail.

En cas de changement de poste de travail, dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi, entraînant un changement d'employeur et en cas de résiliation de l'accord de collaboration conformément à l'article L. 553-5, le salarié a droit à la prise en charge financière d'une nouvelle assistance, dans les limites fixées à l'alinéa 2. »

#### *Commentaire*

Tel que souhaité par la FEDAS dans son avis du 25 octobre 2018, il échet en l'espèce de clarifier dans quels cas une nouvelle demande d'assistance est possible afin d'éviter toute insécurité juridique dans l'application de ces dispositions.

En outre, il s'agit ici d'indiquer, conformément aux observations du Conseil supérieur des personnes handicapées dans son avis du 27 décembre 2018, quelle est la durée minimale de contrat de travail ou de mesure en faveur de l'emploi nécessaire pour avoir droit à une durée d'assistance déterminée.

*Amendement 13*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-6, paragraphe 2, du Code du travail est modifié comme suit :

« (2) La prise en charge de l'assistance par le Fonds pour l'Emploi se fait sur base d'un tarif horaire forfaitaire de 50 euros, à l'indice 794,54 toutes taxes comprises et est adapté périodiquement aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État. »

*Commentaire*

Sans commentaire.

*Amendement 14*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L. 553-6, paragraphes 3 et 4, du Code du travail est modifié comme suit :

« (3) Le paiement de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance est effectué sur base de déclarations trimestrielles détaillées fondées sur l'échéancier du projet individualisé d'inclusion prévu à l'article L. 553-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4. Ces déclarations trimestrielles sont contresignées par le salarié concerné et son employeur et elles sont envoyées par l'assistant ou le service d'assistance à au directeur de l'ADEM.

(4) L'assistant ou le service d'assistance envoient un rapport détaillant les actions menées ainsi que l'atteinte des résultats prévus au moins une fois par an à au directeur de l'ADEM. Ce rapport doit être contresigné par le salarié concerné et son employeur. Au cas où ce rapport montre une insuffisance de résultats, le directeur de l'ADEM peut interrompre la prise en charge de la prestation d'assistance. »

*Commentaire*

Pour éviter toute insécurité juridique dans l'application de ces dispositions, il convient d'explicitier que les déclarations trimestrielles et rapports sont envoyés au directeur de l'ADEM.

\*

Aux noms de la Commission de la Famille et de l'Intégration ainsi que de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, je vous saurais gré, Madame le Président, si le Conseil d'État pouvait émettre son avis complémentaire sur la série d'amendements ci-dessus de façon à permettre à la Chambre des Députés de procéder dans les meilleurs délais au vote sur le projet de loi sous rubrique.

Copie de la présente est adressée pour information à Monsieur Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'État, à Madame Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration, à Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire ainsi qu'à Monsieur Marc Hansen, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veillez agréer, Madame le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

*Le Président de la Chambre des Députés,*  
Fernand ETGEN

\*

## TEXTE COORDONNE

7269

### PROJET DE LOI

#### complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe

**Article 1<sup>er</sup>**. Le Code du travail est modifié comme suit :

Il est introduit au Livre V, Titre V, du Code du travail, il est introduit un nouveau Chapitre III intitulé « *Chapitre III. – Création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe* », comprenant les articles L. 553-1 à L. 553-6, *et qui prend la teneur suivante :*

« **Art. L. 553-1.** Le présent Chapitre a pour objet la création d'une *L'*activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi, *dénommée* (ci-après « activité d'assistance »), qui vise *a pour but d'encadrer et de promouvoir* l'inclusion des salariés handicapés et des salariés en reclassement externe sur le marché du travail ordinaire par un accompagnement adapté aux besoins de la personne *du salarié* handicapé qui bénéficie du statut de salarié handicapé au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées *et ou aux besoins* du salarié en reclassement externe au sens de l'article L. 551-5 du Code du travail.

Le Chapitre s'applique à tous les salariés handicapés ou en reclassement externe engagés par un employeur du secteur privé dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte du Livre Premier, Titre II du Code du travail ainsi qu'aux bénéficiaires d'une mesure de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci- après « ADEM ») auprès d'un employeur privé.

**Art L. 553-2.** (1) Est créée *L'*activité d'assistance qui est exercée par l'assistant à l'inclusion dans l'emploi (ci-après « l'assistant ») à titre d'indépendant ou de salarié. L'activité d'assistance comporte :

- 1° l'évaluation de la situation de travail et la description des problèmes et des besoins spécifiques du salarié handicapé ou du salarié en reclassement externe sur son lieu de travail ;
- 2° l'identification des besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise notamment en ce qui concerne la préparation, l'information et la sensibilisation relatives à la situation de handicap ou de l'état de santé et, le cas échéant, des besoins particuliers du salarié handicapé ou en reclassement externe en vue d'une inclusion durable ;
- 3° l'établissement d'un projet individualisé d'inclusion contenant un programme de travail détaillé avec un échéancier des actions à réaliser précisant le nombre d'heures, la durée et la périodicité de l'assistance ;
- 4° la rédaction de déclarations trimestrielles et de rapports annuels détaillant l'évolution de la situation du salarié handicapé ou en reclassement externe sur son lieu de travail et reprenant les actions réalisées selon l'échéancier prévu au point 3 ;
- 5° la rédaction d'un rapport final contenant les conclusions de l'assistant ou du service d'assistance ainsi que les actions recommandées après la fin de l'assistance, à remettre par l'assistant ou le service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi, dénommé ci-après « service d'assistance » au directeur de l'ADEM endéans un délai de deux mois après la fin de l'assistance.

(2) Pour pouvoir exercer, l'assistant et, le cas échéant, le service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi (ci-après « service d'assistance ») doivent disposer d'un agrément conformément aux dispositions prévues à l'article L. 553-3.

Les personnes physiques agréées se voient conférer le titre d'« assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

Les personnes morales agréées se voient conférer le titre de « service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

**Art L. 553-3.** (1) Pour obtenir l'agrément en tant qu'assistant, qui est délivré par *Le* ministre ayant le handicap *la Politique pour personnes handicapées* dans ses attributions (ci-après « le

Ministre) », *délivre l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistance* ce les *aux* personnes physiques doivent *qui remplissent* les conditions cumulatives suivantes :

- 1° ~~disposer d'une expérience professionnelle de trois ans minimum dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;~~
- 2° ~~détenir :~~
  - a) ~~soit un diplôme ou certificat luxembourgeois ou étranger de niveau bachelor reconnu équivalent par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions dans les domaines pédagogique, psychologique, social, médical et des professions de santé ;~~
  - b) ~~soit un diplôme d'aptitude professionnelle et certifier avoir participé à au moins cent heures de formation continue dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial reconnue par le ministre ayant le handicap dans ses attributions, dont 20 heures au moins dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et 20 heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A, du présent Code.~~
- 1° justifier des expériences et formations suivantes :
  - a) soit justifier d'une formation professionnelle dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial sanctionnée par au moins un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Education nationale ou l'Enseignement supérieur dans ses attributions, sous condition de disposer d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;
  - b) soit justifier d'une formation professionnelle dans un autre domaine que ceux visés au point 1, a), sanctionnée par au moins un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Education nationale ou l'Enseignement supérieur dans ses attributions, sous condition de remplir l'un des critères suivants :
    - i. justifier de la participation à au moins vingt heures de formations continues dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ;
    - ii. attester d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;
  - c) soit justifier d'une formation professionnelle sanctionnée par, au moins, un diplôme d'aptitude professionnelle luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sous condition de remplir les critères suivants :
    - i. justifier de la participation à au moins cent heures de formation continue dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial dont vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ;
    - ii. attester d'une expérience professionnelle de cinq ans minimum dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique. »
- 32° ~~suivre régulièrement et pendant au moins 20 *vingt* heures par an des formations continues, tenues par un établissement de formation autorisé à dispenser des formations au Luxembourg ou par un établissement de formation reconnu comme tel dans un autre Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse. Le contenu de la formation continue est fixé à l'annexe 7, point B, du présent Code ;~~
- 43° ~~comprendre et s'exprimer dans au moins une des trois langues prévues par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues ;~~
- 54° ~~remplir les conditions d'honorabilité qui s'apprécient sur base des antécédents judiciaires *présentation du bulletin n°3 du casier judiciaire datant de moins de trois mois à partir de son établissement ;*~~
- 65° ~~attester de son affiliation à la sécurité sociale.~~

(2) ~~Pour obtenir l'agrément en tant que service d'assistance qui est délivré par le Ministre, délivre l'agrément pour l'exercice de l'activité de service d'assistance aux~~ les personnes morales ~~qui remplissent les~~ doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- 1° les personnes physiques qui exercent, en tant que salariés du service d'assistance, l'activité visée à l'article L. 553-2 au nom de la personne morale, doivent être des assistants agréés conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article ;
- 2° remplir les conditions d'honorabilité qui s'apprécient sur base des antécédents judiciaires *doivent être remplies par chacun* des membres de l'organe d'administration ou de direction de l'entité demandant l'agrément. *Ceux-ci produisent à cet effet chacun un bulletin n°3 du casier judiciaire datant de moins de trois mois à partir de son établissement.*

(3) Tout assistant ou service d'assistance qui obtient ou reçoit communication de données personnelles est tenu au secret professionnel aux conditions et sous les peines visées à l'article 458 du Code pénal.

(4) Les agréments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 du présent article sont valables pour cinq ans. Ils peuvent être renouvelés, à la demande du détenteur de l'agrément, aux conditions fixées aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 de cet article.

(5) Le Ministre est chargé du contrôle de l'agrément *peut à tout moment procéder à la vérification du respect de ces exigences.*

Le Ministre peut refuser la délivrance et le renouvellement de l'agrément si les *une des* conditions fixées aux paragraphes 1<sup>er</sup> ou 2 du présent article ne sont pas ou ne sont *n'est* plus remplies, *il procède au retrait de l'agrément* après une mise en demeure invitant l'assistant ou le service d'assistance à se conformer, dans un délai de trois mois, aux conditions légales.

Lorsqu'il existe des doutes sérieux quant au respect des exigences relatives à la délivrance et à la validité de l'agrément, le Ministre peut procéder ou faire procéder à tout moment à la vérification du respect de ces exigences. Si une des conditions de délivrance ou de validité de l'agrément n'est plus remplie, il peut procéder au retrait de l'agrément peut être effectué sans mise en demeure et avec effet immédiat pour tout fait grave imputable à l'assistant ou au service d'assistance rendant immédiatement impossible l'exercice de l'activité d'assistance.

**Art L. 553-4.** (1) Pour pouvoir bénéficier de l'assistance, le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe doit remplir une des conditions suivantes :

- 1° être engagé par un employeur du secteur privé dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi ;
- 2° être engagé *sous contrat de travail* par un employeur ~~sous contrat de travail~~.

(2) La demande de l'assistance ~~doit être~~ *est* adressée au directeur de l'ADEM. Elle est introduite ~~par écrit~~ conjointement par le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe, son employeur et l'assistant ou le service d'assistance sur un formulaire établi par l'ADEM. Elle renseigne sur les données ci-après :

- 1° nom, forme, siège, secteur d'activité et effectif du personnel de l'entreprise ;
- 2° nom, prénom, âge, domicile, missions et type de handicap du salarié handicapé, respectivement incapacités du salarié en reclassement externe ;
- 3° identification et description des problèmes qui se posent dans la relation de travail ;
- 4° identification de l'assistant agréé ou du service d'assistance agréé choisi conjointement par le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur sur une liste publiée au Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg sur laquelle les assistants agréés et les services d'assistance agréés sont répertoriés suivant leur domaine d'expertise.

(3) La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- 1° une description de poste avec le taux d'occupation ;
- 2° une copie de la mesure en faveur de l'emploi ou du contrat de travail.

(4) Le directeur de l'ADEM évalue le caractère complet de la demande ainsi que l'adéquation entre la description des problèmes à résoudre et le champ de compétence de l'assistant et notifie

son accord ou son refus, dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande, par écrit au salarié handicapé ou au salarié en reclassement externe, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance.

En cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance peut procéder à :

- 1° l'évaluation de la situation de travail ;
- 2° la description des problèmes et des besoins spécifiques du salarié concerné sur son lieu de travail ;
- 3° l'identification des besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise ;
- 4° la fixation de la durée et la périodicité de l'assistance ;
- 5° l'établissement du projet individualisé d'inclusion conformément aux dispositions de l'article L.553-2, paragraphe (1<sup>er</sup>), point 3, et comportant les éléments prévus aux points 1 à 4 du présent paragraphe.

Le projet individualisé d'inclusion est à remettre par l'assistant ou le service d'assistance au directeur de l'ADEM, au salarié handicapé ou au salarié en reclassement externe et à son employeur dans le mois suivant réception de la notification de l'accord par le directeur de l'ADEM.

Le directeur de l'ADEM vérifie le caractère complet du projet individualisé d'inclusion. Sans préjudice de sa décision d'accorder ou non la prise en charge de l'assistance, le directeur de l'ADEM accorde la prise en charge des frais relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion après validation du caractère complet de ce projet.

Les frais de l'assistant ou du service d'assistance relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion, y inclus les frais relatifs à une éventuelle révision du projet individualisé d'inclusion visée à l'alinéa 3 du au paragraphe 5, alinéa 3, sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi à hauteur d'un montant forfaitaire de 2.000 euros. Le paiement de ce forfait se fait après validation du caractère complet du projet individualisé d'inclusion par l'ADEM.

(5) Si le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur sont d'accord avec le contenu du projet individualisé d'inclusion et s'ils désirent réaliser le projet tel que proposé par l'assistant ou le service d'assistance, ils envoient une demande de prise en charge des prestations de l'assistant ou du service d'assistance au directeur de l'ADEM.

Le directeur de l'ADEM procède à l'évaluation de la demande sur base des critères suivants :

- 1° caractère complet du projet individualisé d'inclusion ;
- 2° adéquation entre les actions prévues et les problèmes à résoudre ;
- 3° caractère réaliste des heures prévues, de la durée et de la périodicité.

Le directeur de l'ADEM dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande, pour notifier son accord ou son refus au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. En cas de refus, les trois parties peuvent soumettre un projet individualisé d'inclusion révisé et signé par les trois parties endéans un délai d'un mois à partir de la notification du refus, sinon la décision de refus devient définitive. Le directeur de l'ADEM dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception du projet individualisé d'inclusion révisé, pour notifier son accord ou son refus au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. En cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance, le salarié concerné et son employeur concluent un contrat d'assistance accord de collaboration conformément aux dispositions de l'article L. 553-5.

(6) La durée de conservation des données prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 est limitée à la durée de la carrière professionnelle du salarié. La durée de conservation n'est pas limitée si leur conservation est exclusivement nécessaire à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques, sous condition que le traitement respecte les articles 63, 64 et 65 de la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données.

**Art L. 553-5.** (1) Un contrat de service, reprenant le contenu du projet individualisé d'inclusion, est conclu, pour la durée du projet, entre l'assistant ou le service d'assistance, le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur.

(2) (1) Chacune des parties peut résilier le contrat de service à l'accord de collaboration si l'une des autres parties n'en respecte pas les dispositions. La résiliation ne peut être effectuée qu'après

~~l'expiration d'un délai de préavis de deux d'un mois, pour tout fait ou faute qui rend impossible le maintien des relations d'assistance suivant mise en demeure de l'autre partie de se conformer aux dispositions. La résiliation peut être effectuée sans préavis en cas de mise en demeure pour tout fait ou de faute grave qui rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations d'assistance.~~

~~(3) (2) La notification de la résiliation du contrat de l'accord de collaboration doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés à l'autre partie et, le cas échéant, les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.~~

~~(4) (3) Une copie du contrat de l'accord de collaboration ainsi que, le cas échéant, une copie de la modification ou de la résiliation du contrat de l'accord de collaboration sont à adresser sans délai au directeur de l'ADEM. La prise en charge financière de l'assistance prévue à l'article L. 553-6 prend fin à la date de la résiliation du contrat de l'accord de collaboration.~~

**Art L. 553-6.** (1) L'accord du directeur de l'ADEM visé au ~~paragraphe 5 de~~ à l'article L. 553-4, *paragraphe 5*, donne droit à la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance pour le nombre d'heures et la durée prévues dans le projet individualisé d'inclusion. Le nombre d'heures ne peut pas dépasser 300 heures. La durée ne peut pas dépasser 2 ans si le salarié handicapé ou le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel bénéficie d'un contrat à durée indéterminée et elle ne peut pas dépasser la durée du contrat à durée déterminée ou la mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi. d'assistance accordé est fixé comme suit :

1° au maximum cent cinquante heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins douze mois, mais inférieur à dix-huit mois ;

2° au maximum deux cent vingt-cinq heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins dix-huit mois, mais inférieur à vingt-quatre mois ;

3° au maximum trois cents heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins vingt-quatre mois.

Sous réserve de respecter les limites fixées à l'alinéa 2, ~~La~~ durée et la périodicité de l'assistance prévue dans le projet individualisé d'inclusion peuvent être adaptées, sur demande conjointe motivée du salarié concerné, de son employeur et de l'assistant, par le directeur de l'ADEM, compte tenu de l'évolution du handicap du salarié handicapé ou de l'état de santé du salarié en reclassement externe ou de l'adaptation du salarié concerné au milieu du travail.

En cas de changement de poste de travail, dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi, entraînant un changement d'employeur et en cas de résiliation de l'accord de collaboration conformément à l'article L. 553-5, le salarié a droit à la prise en charge financière d'une nouvelle assistance, dans les limites fixées à l'alinéa 2.

(2) La prise en charge de l'assistance par le Fonds pour l'Emploi se fait sur base d'un tarif horaire forfaitaire de 50 euros, à l'indice 794,54 toutes taxes comprises et est adapté périodiquement aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.

(3) Le paiement de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance est effectué sur base de déclarations trimestrielles détaillées fondées sur l'échéancier du projet individualisé d'inclusion prévu à l'article L. 553-2, *paragraphe 1<sup>er</sup>*, point 4. Ces déclarations trimestrielles sont contresignées par le salarié concerné et son employeur et elles sont envoyées par l'assistant ou le service d'assistance à au directeur de l'ADEM.

(4) L'assistant ou le service d'assistance envoient un rapport détaillant les actions menées ainsi que l'atteinte des résultats prévus au moins une fois par an à au directeur de l'ADEM. Ce rapport doit être contresigné par le salarié concerné et son employeur. Au cas où ce rapport montre une insuffisance de résultats, le directeur de l'ADEM peut interrompre la prise en charge de la prestation d'assistance. »

**Article 2.** L'article L. 631-2, *paragraphe 1<sup>er</sup>*, du même ~~C~~code est complété par le point suivant :

« 50° de la prise en charge des dépenses en relation avec l'assistance à l'inclusion dans l'emploi en vertu des articles L. 553-4 et L. 553-6 »

**Article 3.** Il est inséré dans le même Code une annexe 7 libellée comme suit :

« ANNEXE 7

**Contenu des formations (article L. 553-3)**

**A. Contenu des formations au sens de l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 2**

La formation comprend les deux unités suivantes :

*Unité 1 : Législations nationale et internationale*

1. Introduction au droit du travail
2. Introduction à la législation sur l'assurance dépendance
3. Législations luxembourgeoises sur les droits des personnes handicapées
4. Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées
5. Législation sur l'emploi de salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail

*Unité 2 : Connaissances générales sur le handicap*

1. Les différents types de handicap selon la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé de l'OMS
2. Les différents services et organismes oeuvrant dans le domaine du handicap
3. Les principes de la bienveillance des personnes handicapées

**B. Contenu de la formation continue requise au sens de l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 3 :**

1. Actualités nationales et internationales en matière de droit du travail
2. Modalités pratiques d'application des textes
3. Principes de bienveillance
4. Echanges de bonnes pratiques »

**Article 4.** Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le premier jour du sixième mois après leur publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7269/08

N° 7269<sup>8</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

**PROJET DE LOI**

**complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

\* \* \*

**AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT**

(25.6.2019)

Par dépêche du 16 mai 2019, le président de la Chambre des députés a fait parvenir au Conseil d'État une série d'amendements au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission de la famille et de l'intégration et par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale lors de leur réunion jointe du 29 avril 2019.

Au texte des amendements étaient joints un commentaire pour chaque amendement proposé, une remarque préliminaire concernant une proposition du Conseil d'État non retenue par les auteurs des amendements ainsi qu'un texte coordonné reprenant les amendements parlementaires proposés et les propositions de texte du Conseil d'État, propositions qui ont été reprises par les commissions parlementaires.

\*

**EXAMEN DES AMENDEMENTS***Amendements 1 et 2*

Sans observation.

*Amendement 3*

Par cet amendement, les auteurs entendent réagir à des remarques exprimées par la Fédération des acteurs du secteur social au Luxembourg dans son avis du 17 octobre 2018, non parvenu au Conseil d'État. Au fond, il s'agit d'élargir le champ des formations et diplômes requis permettant à leur détenteur de solliciter l'agrément en vue d'exercer l'activité d'assistance. Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler quant au libellé proposé.

*Amendement 4*

Cet amendement concerne l'article L. 553-3, paragraphe 5, et vise à encadrer le contrôle continu des conditions d'obtention de l'agrément ainsi que le retrait de l'agrément. Sous peine d'opposition formelle pour insécurité juridique, le Conseil d'État avait demandé la suppression du terme « peut », initialement inséré à l'alinéa 2, sauf pour les auteurs à encadrer de façon stricte et par des critères objectifs le pouvoir d'appréciation ainsi conféré au ministre. Étant donné que le début de phrase « Le Ministre peut refuser la délivrance [...] » a été supprimé, le Conseil d'État est en mesure de lever l'opposition formelle formulée à l'égard de l'alinéa sous examen.

Concernant l'alinéa 3 du même paragraphe qui dispose que le retrait de l'agrément peut être effectué sans mise en demeure, le Conseil d'État comprend que cette faculté est encadrée de manière stricte par le fait qu'il est renvoyé à « tout fait grave imputable à l'assistant ou au service d'assistance rendant immédiatement impossible l'exercice de l'activité d'assistance ». Le Conseil d'État peut donc marquer son accord avec le libellé de l'alinéa 3.

*Amendements 5 à 9*

Sans observation.

*Amendement 10*

Par cet amendement, les auteurs répondent à une recommandation de la Commission nationale pour la protection des données, formulée dans son avis daté au 16 juillet 2018, de spécifier la durée et les modalités de conservation des données personnelles recueillies dans le cadre de la demande d'assistance.

Le Conseil d'État donne à considérer que le volet de la conservation de données à caractère personnel à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique, ou encore à des fins statistiques est suffisamment couvert par les articles 63 à 65 de la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données dont la promulgation est postérieure à l'avis rendu par la Commission nationale pour la protection des données.

*Amendements 11 à 14*

Sans observation.

\*

### OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

*Amendement 1*

À l'article L. 553-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 5<sup>o</sup>, du Code du travail, dans sa teneur amendée, il convient d'insérer une virgule après les termes « service d'assistance ».

*Amendement 3*

À l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettres a) et b), du Code du travail, dans sa teneur amendée, il y a lieu d'écrire :

« [...] reconnu équivalent par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions ou par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions, [...] ».

En ce qui concerne l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b), phrase liminaire, dans sa teneur amendée, le Conseil d'État signale que lorsqu'il s'agit de renvoyer à un point, il est fait recours à des numéros suivis d'un exposant « ° », pour écrire « point 1<sup>o</sup> ». Par ailleurs, lorsqu'il est renvoyé à une lettre faisant partie d'une subdivision (a, b, c),...), il y a lieu d'utiliser le terme « lettre » avant la lettre à laquelle il est fait référence. Partant, il convient d'écrire « [...] ceux visés au point 1<sup>o</sup>, lettre a), [...] ».

En ce qui concerne l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre c), il convient de reformuler le point ii. par analogie à l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b), point ii., en écrivant :

« ii. attester d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans les domaines du handicap [...] ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 18 votants, le 25 juin 2019.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*La Présidente,*  
Agy DURDU

7269/09

N° 7269<sup>9</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

**PROJET DE LOI****complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

\* \* \*

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FAMILLE  
ET DE L'INTEGRATION**

(3/7/2019)

La commission se compose de M. Max HAHN, Président-Rapporteur ; MM. Marc ANGEL, Gilles BAUM, Marc BAUM, Mmes Djuna BERNARD et Tess BURTON, MM. Paul GALLES et Marc HANSEN, Mme Carole HARTMANN, MM. Fernand KARTHEISER, Charles MARGUE, Georges MISCHO, Marco SCHANK, Marc SPAUTZ et Serge WILMES, Membres.

\*

**I. ANTECEDENTS**

Le projet de loi n° 7269 (PL 7269) a été déposé à la Chambre des Députés le 23 mars 2018 par Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration.

Le 23 avril 2018, à l'occasion d'une réunion jointe des membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration (COFAI) et des membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (COTESS), le projet de loi fut présenté et M. Gilles Baum désigné comme rapporteur dudit projet.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics a rendu son avis le 17 mai 2018. L'avis de la Chambre des salariés date du 19 juin 2018. La Commission nationale pour la protection des données a avisé le projet de loi le 16 juillet 2018. Le Conseil d'Etat a rendu son avis le 13 novembre 2018. L'avis de la Chambre de Commerce date du 30 octobre 2018. L'avis du Conseil supérieur des personnes handicapées est parvenu à la Chambre des Députés le 4 janvier 2019.

Le 29 avril 2019, lors d'une nouvelle réunion jointe des membres de la COFAI et de la COTESS, le Président de la COFAI, M. Max Hahn, fut désigné comme nouveau rapporteur dudit projet, prenant ainsi le relais de M. Gilles Baum.

A la même occasion, les membres des deux commissions parlementaires ont – l'avis du Conseil d'Etat du 13 novembre 2018 en mains – analysé le projet de texte et adopté 14 amendements parlementaires, envoyés dans la foulée à la Haute Corporation à des fins d'avis complémentaire.

Le 3 juillet 2019, lors d'une dernière réunion de la COFAI relative au PL 7269, ses membres se sont penchés sur l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 25 juin 2019. Constatant qu'à part des observations d'ordre légistique concernant les amendements 1 et 3 de la série de 14 amendements parlementaires envoyés à la Haute Corporation en date du 16 mai 2019, celle-ci n'a rien trouvé à redire aux modifications proposées, les membres de la COFAI ont finalement décidé d'adopter à l'unanimité le présent rapport.

\*

## II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi a pour objet de créer une nouvelle « *activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi* », dénommée ci-après « *activité d'assistance* » au profit des personnes ayant le statut de salarié handicapé ou étant en reclassement externe.

L'introduction de ce nouveau dispositif dans le Code du travail traduit la détermination du Gouvernement de vouloir honorer ses obligations et engagements qu'il a pris en signant la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH), et particulièrement son article 27 relatif au travail et à l'emploi. Cet article dispose, entre autres, que les Etats parties s'engagent à prendre les mesures appropriées pour promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi.

Selon les auteurs, la future loi contribuera notamment à :

- aboutir à une plus grande égalité de traitement des salariés handicapés et en reclassement externe vis-à-vis des autres salariés ;
- faciliter l'intégration des salariés handicapés et des salariés en reclassement externe sur le marché de travail ordinaire ;
- inciter les patrons à engager plus de salariés handicapés et en reclassement externe ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des salariés en reclassement externe en créant un dispositif sur mesure, permettant aux employeurs, salariés handicapés, salariés en reclassement externe et, le cas échéant, au personnel de l'entreprise, de s'échanger avec des spécialistes et de s'accorder sur les moyens, les formations et mesures adéquates à mettre en place afin d'aboutir à des solutions et à une situation de travail qui satisfassent l'ensemble des acteurs ;
- réglementer l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi afin de s'assurer que les salariés handicapés et en reclassement externe puissent bénéficier d'un encadrement et d'une assistance professionnelle adaptés à leurs besoins.

Par ailleurs, il est à relever que la mise en œuvre du présent projet de loi est également prévue et annoncée dans l'accord de coalition, aux termes duquel « *la création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement devra contribuer à faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes ayant le statut de salarié handicapé ou étant en reclassement externe. Cette nouvelle assistance est une étape importante pour une société plus inclusive qui promeut l'inclusion sociale et professionnelle et, par conséquent, une vie plus autonome des personnes en situation de handicap.* »<sup>1</sup>

\*

## III. CONSIDERATIONS GENERALES

Comme exposé ci-avant, le présent projet de loi a pour objet de promouvoir l'inclusion des salariés handicapés et des salariés en reclassement externe sur le marché du travail ordinaire. Le but recherché n'est cependant pas de se substituer aux différentes missions et initiatives émanant des ateliers protégés, bien au contraire, l'objectif est de les compléter, voire de les renforcer. Vu que le présent projet de loi vise tout salarié handicapé orienté vers le marché du travail ordinaire, ainsi que tout salarié en reclassement externe travaillant dans le secteur privé ou bénéficiant d'une mesure de l'ADEM, le cercle des bénéficiaires potentiels de ce nouveau dispositif dépasse largement celui offert par les ateliers protégés.

Malgré toutes les incitations et initiatives dans la matière, force est cependant de constater que l'inclusion de la population cible se heurte encore toujours au fait que les entreprises hésitent à employer une personne ayant le statut de salarié handicapé ou présentant des problèmes de santé significatifs, ceci par crainte de ne pas disposer des moyens nécessaires et adéquats pour leur offrir un environnement de travail adapté à leurs besoins spécifiques.

<sup>1</sup> Accord de coalition 2018-2013, p.49

L'objectif du projet de loi sous rubrique est de contribuer à pallier les problèmes évoqués.

Afin de pouvoir bénéficier de l'assistance, le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe doit, soit être engagé par un employeur du secteur privé dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi, soit être engagé sous contrat de travail par un employeur. La demande d'assistance est adressée au directeur de l'ADEM. Son accord donne droit à la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance pour le nombre d'heures et la durée prévues dans le projet individualisé.

En raison de la grande responsabilité incombant aux futurs assistants et vu que le financement de l'assistance est assuré par le Fonds pour l'emploi, le nouveau dispositif met en place un agrément à la fois pour « l'assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé » et pour le « service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

Aux termes du projet de loi, la délivrance de l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistance est subordonnée à quelques conditions cumulatives, dont notamment

- i) une qualification professionnelle adéquate,
- ii) la formation continue,
- iii) la compréhension et la faculté de s'exprimer dans au moins une des trois langues prévues par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, et
- iv) le respect des conditions d'honorabilité.

Il est à noter encore que dans le secteur public, l'assistance est assurée par le service psychosocial relevant de la compétence du ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

\*

Pour tout détail complémentaire, il est renvoyé aux commentaires des articles (VI.)

\*

#### IV. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Dans son premier avis du 13 novembre 2018, le Conseil d'Etat se doit de constater que les auteurs ne dressent pas un bilan de toutes les mesures déjà existantes en matière d'intégration de travailleurs handicapés ou de salariés en procédure de reclassement externe sur le marché de l'emploi.

En ce qui concerne le contrôle des conditions d'honorabilité au fil du temps ainsi que le retrait de l'agrément, la Haute Corporation exige, sous peine d'opposition formelle pour insécurité juridique, que le terme „peut“, initialement inséré à l'alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L. 553-3, soit supprimé, sauf pour les auteurs à encadrer de façon stricte et par des critères objectifs le pouvoir d'appréciation ainsi conféré au ministre.

Finalement, il émet encore quelques observations d'ordre légistique.

Dans son avis complémentaire du 25 juin 2019, le Conseil d'Etat constate que les amendements parlementaires du 16 mai 2019 font suite aux recommandations formulées, de sorte qu'il est en mesure de lever l'opposition formelle précitée.

\*

#### V. AUTRES AVIS

##### **Avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics**

Dans son avis du 17 mai 2018, la Chambre des fonctionnaires et employés publics souligne qu'elle a depuis toujours soutenu tout effort et toute mesure en faveur de l'emploi et visant à combattre le chômage. Etant donné que le projet de loi favorise l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou en reclassement externe, elle se rallie donc aux mesures prévues par le texte lui soumis pour avis, avec lequel elle se déclare en conséquence d'accord.

La Chambre professionnelle regrette cependant que le projet de loi concerne uniquement les personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé et les salariés en reclassement externe qui sont engagés

par un employeur du secteur privé et que le nouveau dispositif ne sera dès lors pas applicable aux établissements des secteurs parapublic et social.

#### **Avis de la Chambre des salariés**

Dans son avis du 19 juin 2018, la Chambre des salariés souligne qu'elle accueille favorablement toute mesure ayant pour objet de faciliter l'accès au marché du travail de personnes difficilement employables comme, en l'espèce, les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe.

Selon la Chambre professionnelle, l'auteur du projet de loi reste cependant en défaut de dresser un bilan général de toutes les mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration et aides financières déjà existantes ainsi que de leurs tenants et aboutissants. La Chambre des salariés regrette ainsi, qu'au lieu d'analyser régulièrement les mesures et aides introduites par le législateur en vue de les maintenir, modifier ou de les retirer, le législateur ajoute de nouvelles mesures et aides susceptibles d'embrouiller encore davantage la compréhension et la lisibilité des textes de loi. De plus, elle regrette que les mesures et aides existantes en matière d'employabilité et d'accès au marché du travail de salariés difficilement à placer ne fassent pas l'objet d'un contrôle régulier et permanent. La Chambre des salariés doute également que la majorité des employeurs connaisse la panoplie des aides déjà existantes financées par le Fonds pour l'emploi.

Pour toutes ces raisons, la Chambre professionnelle exprime de sérieux doutes que, par le biais du présent projet de loi, le législateur arrive à augmenter le taux d'emploi des salariés handicapés et en reclassement externe. Or, sous réserve des remarques formulées dans son avis, la Chambre des salariés marque son accord au présent projet de loi.

#### **Avis de Commission nationale pour la protection des données**

Dans son avis du 16 juillet 2018, la Commission nationale pour la protection des données (ci-après CNPD) approuve le degré de détail avec lequel les auteurs du projet de loi précisent dans l'article L. 553-4 les données à caractère personnel que le formulaire de demande d'assistance doit contenir. Selon la CNPD, la catégorie de données traitées sont effectivement adéquates, pertinentes et non excessives par rapport aux finalités recherchées.

Elle suggère cependant aux auteurs de préciser la durée de conservation des données contenues dans le fichier d'assistance.

#### **Avis de la Chambre de Commerce**

Dans son avis du 30 octobre 2018, la Chambre de Commerce s'interroge quant à l'opportunité de la nouvelle mesure d'insertion projetée. En effet, elle déplore l'absence de lisibilité de la législation par les entreprises confrontées à un éventail de mesures et d'aides toujours plus large et dont l'efficacité n'est pas démontrée. Elle rappelle également qu'un projet de loi spécifique au reclassement a été déposé concomitamment au présent projet de loi. La Chambre de Commerce s'interroge encore sur les chances du succès de la mesure si les assistants ont à la fois un diplôme et une expérience qui se limitent au secteur social et de la santé. La Chambre souhaiterait que d'autres expériences professionnelles dans un autre domaine puissent être prises en compte. Elle estime que les assistants doivent faire preuve d'une connaissance du fonctionnement et des contraintes des entreprises.

La Chambre de Commerce fait remarquer qu'à partir de la deuxième année le coût de la mesure serait de 2 295 000 euros par an, et non par période de deux ans. Elle estime qu'il faudra encore s'assurer de l'absence de risques de double subsidiation.

La Chambre de Commerce fait encore une série de propositions quant à la recevabilité et aux modalités de l'assistance pour le détail desquelles il est renvoyé à l'avis de la Chambre.

La Chambre de Commerce approuve le présent projet sous réserve de la prise en compte de ses commentaires.

#### **Avis du Conseil supérieur des personnes handicapées**

Dans son avis, le Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH) rappelle que la finalité de tout projet de loi touchant le domaine du handicap devrait être une société inclusive et non „juste“ intégrative. Le CSPH regrette que les auteurs du projet n'aient pas dressé un bilan général de toutes

les mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration et aides financières déjà existantes ainsi que de leurs tenants et aboutissants. Le CSPH estime que la durée de 2 ans d'un projet individualisé d'inclusion est trop courte et que le forfait horaire de 50 euros est trop bas. Le CSPH se demande pourquoi l'assistance est limitée aux personnes en reclassement externe et au secteur privé. Le CSPH approuve le présent projet sous réserve de la prise en considération de ses remarques et d'une évaluation après une période de 2 ans afin de pouvoir, le cas échéant, améliorer le dispositif de l'assistance à l'inclusion en fonction des constats effectués.

\*

## VI. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Comme le livre V du Code du travail contient déjà neuf titres et ne peut donc pas être complété par un titre X alors que la numérotation du Code du travail se caractérise par un système à trois chiffres suivi d'un trait d'union et d'un chiffre distinguant les différents articles d'un même chapitre, il est proposé d'introduire les nouvelles dispositions relatives à l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe en tant que chapitre supplémentaire au titre V relatif au reclassement (**LIVRE V. – EMPLOI ET CHOMAGE / Titre V – Emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail**).

Préférence a été accordée à introduire ces nouvelles dispositions dans ce titre plutôt que dans le titre VI sur les salariés handicapés, alors que pour ces dispositions le Code du travail est uniquement code suiveur par rapport à la loi modifiée du 12 septembre 2003 relatif aux personnes handicapées.

### *Article 1<sup>er</sup>*

L'**article 1<sup>er</sup>** du **PL 7269** introduit au livre V, titre V, du Code du travail un nouveau chapitre III intitulé « Chapitre III. – Activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe », comprenant **six nouveaux articles allant de L. 553-1 à L. 553-6**.

#### *Article L. 553-1.*

L'**article L. 553-1** précise que l'assistance vise aussi bien le salarié handicapé que le salarié en reclassement externe que l'employeur et les collaborateurs de l'entreprise. L'objectif est l'inclusion dans l'emploi des personnes ayant le statut de salarié handicapé et des salariés en reclassement externe, qui sont engagés par un employeur du secteur privé ou qui bénéficient d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi auprès d'un employeur du secteur privé.

Cette inclusion présuppose une prise en compte et une réconciliation tant des contraintes de l'entreprise que de celles engendrées par la situation de handicap ou de l'état de santé du salarié concerné.

A noter que la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées prévoit pour les employeurs une obligation d'emploi de salariés handicapés et dans ce cadre, il a été constaté qu'un accompagnement, sur une période plus ou moins longue, est dans la plupart des cas indispensable à une inclusion professionnelle réussie sur le premier marché du travail ordinaire.

Cet accompagnement se fera dorénavant par une personne experte externe sur le lieu du travail du salarié concerné. Cette assistance n'est pas à confondre avec d'autres mesures telles que notamment l'aménagement du poste de travail.

A noter que dans le secteur public, un projet d'assistance à l'inclusion dans emploi similaire est en cours d'élaboration.

#### *Article L. 553-2.*

L'**article L. 553-2** crée et définit l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi.

Il s'agit d'un service qui peut être presté,

- soit, par un indépendant,
- soit par un salarié au sein d'un service d'assistance d'inclusion dans l'emploi.

Parmi les missions de l'assistant ou du service d'assistance figure l'établissement d'un projet individualisé d'inclusion qui vise l'évaluation des compétences et besoins spécifiques du salarié concerné.

A cette fin, l'assistant ou le service d'assistance détermine, ensemble avec le salarié concerné et l'employeur, notamment :

- les tâches concrètes à réaliser par le salarié,
- les mesures de formation,
- les comportements à favoriser et à éviter pour mettre le salarié à l'aise, ou encore
- les moyens de communication et les logiciels adaptés pour maximiser les chances pour aboutir à une relation de travail durable.

La mission de l'assistant ou du service d'assistance est clôturée par un rapport final (cf. à cet effet paragraphe 1<sup>er</sup>, point 5) qui contient, entre autres, des recommandations supplémentaires pour le futur et une première évaluation de la mesure.

A son paragraphe 2, l'article L. 553-2, prévoit également l'obligation de détenir un agrément pour pouvoir exercer l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi. L'objectif est de s'assurer que les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe puissent bénéficier d'un encadrement et d'une assistance professionnelle adaptés à leur handicap respectivement à leurs besoins spécifiques.

*Article L. 553-3.*

**L'article L. 553-3**, dispose que pour pouvoir exercer l'activité d'assistance, l'assistant ou le service d'assistance doivent obligatoirement disposer de l'agrément correspondant à cette activité, l'agrément constituant en effet une garantie quant aux qualifications, à la formation et à l'honorabilité des personnes qui effectuent ce travail très important et sensible.

Il est prévu que l'assistant puisse exercer sa mission d'assistance en tant qu'indépendant ou en tant que salarié d'un service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi. A noter qu'il existe à l'heure actuelle un modèle comparable pour les réviseurs d'entreprise et les cabinets de révision. Moyennant la création de services d'assistance, il sera possible d'avoir recours à l'expérience accumulée au fil des années, entre autres, par les gestionnaires de structures pour personnes handicapées. Ceci en vue d'en faire profiter les personnes en situation de handicap ou en reclassement qui peinent trop souvent à s'insérer durablement dans une entreprise. Un tel modèle permettra aussi de pouvoir disposer plus vite d'un pool d'assistants agréés plus grand avec des compétences plus variées sachant que le nombre de personnes qui peuvent se prévaloir des études et de l'expérience nécessaire pour pouvoir faire un bon travail d'assistance est limité et que ces personnes préfèrent souvent travailler en tant que salarié.

A son paragraphe 1<sup>er</sup>, l'article L. 553-3 stipule que c'est le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées dans ses attributions qui délivre l'agrément pour **l'exercice de l'activité d'assistance aux personnes physiques** qui, pour ce faire, doivent remplir plusieurs conditions cumulatives que sont :

- la qualification professionnelle adéquate (paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1)
- la formation continue (paragraphe 1<sup>er</sup>, point 2)
- la compréhension et la faculté de s'exprimer dans au moins une des trois langues usuelles du Luxembourg (paragraphe 1<sup>er</sup>, point 3),
- le respect des conditions d'honorabilité (paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4),

et

- l'attestation à une affiliation de la sécurité sociale (paragraphe 1<sup>er</sup>, point 5).

A son paragraphe 2, l'article L. 553-3 stipule que c'est le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées dans ses attributions qui délivre l'agrément pour **l'exercice de l'activité de service d'assistance aux personnes morales** qui, pour ce faire, doivent remplir les conditions énumérées aux points 1<sup>2</sup> et 2<sup>3</sup>.

2 Les personnes physiques qui exercent, en tant que salariés du service d'assistance, l'activité visée à l'article L. 553-2 au nom de la personne morale, doivent être des assistants agréés conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 553-3.

3 Les conditions d'honorabilité doivent être remplies par chacun des membres de l'organe d'administration ou de direction de l'entité demandant l'agrément. Ceux-ci produisent à cet effet chacun un bulletin n°3 du casier judiciaire datant de moins de trois mois à partir de son établissement.

A son paragraphe 3, **l'article L. 553-3** dispose que conformément à l'article 458 du Code pénal, tout assistant ou service d'assistance qui obtient ou reçoit communication de données personnelles est tenu au secret professionnel.

A son paragraphe 4, **l'article L. 553-3** détaille la durée de validité des agréments tout comme les conditions de leur renouvellement.

Le paragraphe 5 de **l'article L. 553-3** concerne le contrôle continu des conditions d'obtention de l'agrément ainsi que le retrait de l'agrément.

Alors que le Conseil d'Etat avait – dans son avis du 13 novembre 2018 – demandé, sous peine d'opposition formelle pour insécurité juridique, la suppression du terme « peut » (initialement inséré à l'alinéa 2), sauf pour les auteurs du projet de loi à encadrer de façon stricte et par des critères objectifs le pouvoir d'appréciation ainsi conféré au ministre, la Haute Corporation – dans son avis complémentaire du 25 juin 2019 – fut en mesure de lever l'opposition formelle formulée à l'égard de l'alinéa 2, puisque le début de phrase « Le Ministre peut refuser la délivrance (...) » a été supprimé.

L'alinéa 2 du paragraphe 5 s'intitule donc désormais : « Si une des conditions fixées aux paragraphes 1<sup>er</sup> ou 2 n'est plus remplie, il (le ministre) procède au retrait de l'agrément après une mise en demeure invitant l'assistant ou le service d'assistance à se conformer, dans un délai de trois mois, aux conditions légales. »

Concernant l'alinéa 3 du même paragraphe qui dispose que le retrait de l'agrément peut être effectué sans mise en demeure, le Conseil d'Etat comprend que cette faculté est encadrée de manière stricte par le fait qu'il est renvoyé à « tout fait grave imputable à l'assistant ou au service d'assistance rendant immédiatement impossible l'exercice de l'activité d'assistance ». La Haute Corporation a dès lors pu marquer son accord avec le libellé de l'alinéa 3 du paragraphe 5 qui s'intitule dès lors : « Le retrait de l'agrément peut être effectué sans mise en demeure et avec effet immédiat pour tout fait grave imputable à l'assistant ou au service d'assistance rendant immédiatement impossible l'exercice de l'activité d'assistance. »

#### *Article L. 553-4.*

L'article **L.553-4** définit les modalités et la procédure en vue de l'obtention de l'assistance à l'inclusion dans l'emploi. L'aide est accordée suivant une procédure en deux étapes.

A son paragraphe 1<sup>er</sup>, **l'article L. 553-4** dispose que l'assistance est non seulement accordée au salarié engagé sous contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) dans le secteur privé, mais aussi au salarié handicapé ou en reclassement externe qui bénéficie d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi auprès d'un employeur du secteur privé (contrat d'appui-emploi, contrat d'initiation à l'emploi ou contrat de réinsertion-emploi).

Il s'agit de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences de la personne (le cas échéant, dès la période de stage), de s'informer sur les éventuels aménagements à mettre en place, sur les formations dont pourrait avoir besoin la personne concernée ou le reste du personnel, et sur d'autres mesures qui pourront aider la personne handicapée ou reclassée à déployer tout son potentiel. Ces mesures ont dans le passé fait leur preuve quand il s'agissait, par exemple, de relativiser les craintes, réticences et préjugés des employeurs ainsi que des membres du personnel face à l'engagement d'un salarié handicapé ou reclassé. Cette mesure a, en fin de compte, pour objet d'optimiser les chances du salarié concerné occupé dans le cadre d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'être par la suite engagé par l'employeur.

**L'article L. 553-4** stipule dans ses paragraphes 2 et 3 que la demande d'assistance est adressée au directeur de l'ADEM moyennant un formulaire préétabli par l'ADEM et qu'elle doit être accompagnée des pièces justificatives requises. La pratique a montré qu'une telle mesure augmente le nombre des demandes complètes, ce qui évite des échanges de courriers superflus. Il s'agit d'une mesure dans le contexte de la simplification administrative qui permet de raccourcir les délais administratifs.

La demande doit comprendre notamment le nom de l'assistant ou du service d'assistance qui a été choisi sur une liste d'assistants ou de services d'assistance publiée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. Ceci permet au salarié handicapé ou reclassé et à l'employeur de choisir l'assistant ou le service d'assistance avec lequel ils ont peut-être plus d'affinités et qui leur convient le mieux, en ce qui concerne la formation et/ou le domaine d'expertise de ce dernier.

Si le choix se porte sur un service d'assistance, ce dernier sera chargé de choisir l'assistant qui est le plus compétent pour accompagner l'employeur et le salarié concernés.

Le paragraphe 4 de l'**article L. 553-4** précise que l'assistance peut être accordée par le directeur de l'ADEM sur demande écrite conjointe de l'employeur, du salarié handicapé, du salarié en reclassement externe et de l'assistant/du service d'assistance.

L'accompagnement est adressé non seulement au salarié concerné, mais également à l'employeur et aux autres salariés de l'entreprise lors du processus d'intégration dans l'emploi d'une personne ayant la qualité de salarié handicapé ou de personne en reclassement externe.

En cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance choisi peut dorénavant agir en élaborant notamment un projet individualisé. A noter que le forfait de 2 000 euros couvre la réalisation du projet et sa révision éventuelle.

Le paragraphe 5 de l'**article L. 553-4** prévoit que si le contenu du projet d'individualisé d'inclusion, après évaluation de la demande – sur base des critères d'adéquation entre les actions prévues et les problèmes à résoudre et du caractère réaliste des heures prévues, de la durée et de la périodicité – par le directeur de l'ADEM trouve l'accord de l'ADEM, du salarié concerné et de son employeur, un **accord de collaboration**, conformément aux dispositions de l'article L. 553-5 du présent projet de loi est conclu entre l'assistant ou le service d'assistance (d'un côté) et le salarié et son employeur (de l'autre côté).

Sur recommandation de la Commission nationale pour la protection des données (CNPd) formulée dans son avis du 16 juillet 2018, les auteurs du PL 7269, par l'ajout d'un nouveau paragraphe 6 à l'**article L. 553-4** initial, spécifient la durée et les modalités de conservation des données personnelles recueillies dans le cadre de la demande d'assistance.

#### *Article L. 553-5.*

L'**article L. 553-5** règle dans son paragraphe 1<sup>er</sup> les conditions de la résiliation par les parties de l'**accord de collaboration**, si l'une des autres parties n'en respecte pas les dispositions.

Cette résiliation ne peut être effectuée qu'après l'expiration d'un délai d'un mois suivant mise en demeure de l'autre partie de se conformer aux dispositions.

Une résiliation du contrat d'assistance sans mise en demeure est aussi permise pour tout fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations d'assistance.

L'idée est de ne pas forcer les parties contractantes qui ne sont pas ou plus compatibles à rester liées par l'**accord de collaboration**, étant donné que le succès de l'assistance dépend essentiellement d'une bonne relation de confiance entre les parties.

A son paragraphe 2, l'**article L. 553-5** stipule par quel moyen et sous quelle forme la notification de la résiliation de l'**accord de collaboration** doit s'effectuer tandis que son paragraphe 3 énonce qu'une copie de l'accord de collaboration ainsi que, le cas échéant, une copie de la modification ou de la résiliation de l'accord de collaboration sont à adresser sans délai au directeur de l'ADEM.

#### *Article L. 553-6.*

L'**article L.553-6** précise dans son paragraphe 1<sup>er</sup> que les coûts de l'assistance accordée par l'ADEM sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi. Le projet de loi prévoit la possibilité d'adapter la périodicité et la durée de l'assistance selon les modalités suivantes :

- 1° au maximum 150 heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins 12 mois, mais inférieur à 18 mois ;
- 2° au maximum 225 heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins 18 mois, mais inférieur à 24 mois ;
- 3° au maximum 300 heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins 24 mois.

Cette flexibilité en ce qui concerne la durée et la périodicité de l'assistance est nécessaire pour pouvoir répondre aux besoins réels des personnes en situation de handicap ou ayant fait l'objet d'un reclassement externe qui peuvent varier dans le temps. Une personne en situation de handicap mental ou psychique peut, par exemple, avoir un grand besoin d'accompagnement pendant les quatre premières semaines chez son nouvel employeur. Une fois que les bons comportements ont été adoptés, aussi bien par le salarié handicapé que par le reste du personnel, un simple suivi de deux heures par semaine pendant quelques mois peut suffire.

Par ailleurs, sous réserve de respecter les limites évoquées ci-haut, la durée et la périodicité de l'assistance prévue dans le projet individualisé d'inclusion peuvent être adaptées, sur demande conjointe motivée

- du salarié concerné,
- de son employeur, et
- de l'assistant,

par le directeur de l'ADEM, ceci en fonction

- de l'évolution du handicap du salarié handicapé, ou
- de l'état de santé du salarié en reclassement externe, ou
- de l'adaptation du salarié concerné au milieu du travail.

Finalement, en cas de changement de poste de travail, dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi, entraînant un changement d'employeur et en cas de résiliation de l'accord de collaboration conformément à l'article L. 553-5, le salarié a droit à la prise en charge financière d'une nouvelle assistance, dans les limites fixées à ci-avant.

A son paragraphe 2, l'**article L. 553-6** précise que la prise en charge par le Fonds pour l'Emploi se fait sur base d'un tarif horaire forfaitaire de 50 euros tous frais et taxes compris.

A son paragraphe 3, l'**article L. 553-6** détaille la forme dans laquelle l'assistant ou le service d'assistance se font rémunérer alors qu'à son paragraphe 4, l'article en question spécifie que l'assistant ou le service d'assistance envoient un rapport détaillant les actions menées ainsi que l'atteinte des résultats prévus au moins une fois par an au directeur de l'ADEM. Au cas où ce rapport montre une insuffisance de résultats, il est stipulé que le directeur de l'ADEM est en droit d'interrompre la prise en charge de la prestation d'assistance.

#### *Article 2*

L'**article 2** du **PL 7269** ajoute l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi aux mesures qui sont financées par le Fonds pour l'Emploi.

#### *Article 3*

L'**article 3** du **PL 7269** prévoit l'insertion dans le Code du travail d'une nouvelle annexe 7 comportant des précisions sur le contenu des formations visées à l'article L. 553-3.

#### *Article 4*

L'**article 4** du **PL 7269** détermine la date d'entrée en vigueur de la loi.

Afin d'assurer l'existence d'un pool assez grand d'assistants à l'inclusion dans l'emploi dès l'entrée en vigueur des dispositions y relatives pour pouvoir répondre adéquatement aux besoins des employeurs et des salariés concernés, une entrée en vigueur des prédites dispositions six mois après la publication de la loi au Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg y est prévue.

\*

Compte tenu des observations qui précèdent, la Commission de la Famille et de l'Intégration propose, à l'unanimité de ses membres, à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur suivante :

\*

**TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION  
DE LA FAMILLE ET DE L'INTEGRATION**

**7269**

**PROJET DE LOI**

**complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Au livre V, titre V, du Code du travail, il est introduit un nouveau chapitre III intitulé « Chapitre III. – Activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe », comprenant les articles L. 553-1 à L. 553-6, et qui prend la teneur suivante :

« **Art. L. 553-1.** L'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi, dénommée ci-après « activité d'assistance », a pour but d'encadrer et de promouvoir l'inclusion des salariés handicapés et des salariés en reclassement externe sur le marché du travail ordinaire par un accompagnement adapté aux besoins du salarié handicapé au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ou aux besoins du salarié en reclassement externe au sens de l'article L. 551-5 du Code du travail.

Le chapitre s'applique à tous les salariés handicapés ou en reclassement externe engagés par un employeur du secteur privé dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte du livre premier, titre II ainsi qu'aux bénéficiaires d'une mesure de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « ADEM ») auprès d'un employeur privé.

**Art L. 553-2.** (1) L'activité d'assistance est exercée par l'assistant à l'inclusion dans l'emploi (ci-après « l'assistant ») à titre d'indépendant ou de salarié. L'activité d'assistance comporte :

- 1° l'évaluation de la situation de travail et la description des problèmes et des besoins spécifiques du salarié handicapé ou du salarié en reclassement externe sur son lieu de travail ;
- 2° l'identification des besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise notamment en ce qui concerne la préparation, l'information et la sensibilisation relatives à la situation de handicap ou de l'état de santé et, le cas échéant, des besoins particuliers du salarié handicapé ou en reclassement externe en vue d'une inclusion durable ;
- 3° l'établissement d'un projet individualisé d'inclusion contenant un programme de travail détaillé avec un échéancier des actions à réaliser précisant le nombre d'heures, la durée et la périodicité de l'assistance ;
- 4° la rédaction de déclarations trimestrielles et de rapports annuels détaillant l'évolution de la situation du salarié handicapé ou en reclassement externe sur son lieu de travail et reprenant les actions réalisées selon l'échéancier prévu au point 3 ;
- 5° la rédaction d'un rapport final contenant les conclusions de l'assistant ou du service d'assistance ainsi que les actions recommandées après la fin de l'assistance, à remettre par l'assistant ou le service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi, dénommé ci-après « service d'assistance », au directeur de l'ADEM endéans un délai de deux mois après la fin de l'assistance.

(2) Pour pouvoir exercer, l'assistant et, le cas échéant, le service d'assistance doivent disposer d'un agrément conformément aux dispositions prévues à l'article L. 553-3.

Les personnes physiques agréées se voient conférer le titre d'« assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

Les personnes morales agréées se voient conférer le titre de « service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

**Art L. 553-3.** (1) Le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées dans ses attributions, ci-après « le ministre », délivre l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistance aux personnes physiques qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° justifier des expériences et formations suivantes :

- a) soit justifier d'une formation professionnelle dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial sanctionnée par au moins un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions ou par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions, sous condition de disposer d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;
- b) soit justifier d'une formation professionnelle dans un autre domaine que ceux visés au point 1°, lettre a), sanctionnée par au moins un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions ou par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions, sous condition de remplir l'un des critères suivants :
  - i. justifier de la participation à au moins vingt heures de formations continues dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ;
  - ii. attester d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;
- c) soit justifier d'une formation professionnelle sanctionnée par, au moins, un diplôme d'aptitude professionnelle luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sous condition de remplir les critères suivants :
  - i. justifier de la participation à au moins cent heures de formation continue dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial dont vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ;
  - ii. attester d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique.

2° suivre régulièrement et pendant au moins vingt heures par an des formations continues, tenues par un établissement de formation autorisé à dispenser des formations au Luxembourg ou par un établissement de formation reconnu comme tel dans un autre Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse. Le contenu de la formation continue est fixé à l'annexe 7, point B ;

3° comprendre et s'exprimer dans au moins une des trois langues prévues par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues ;

4° remplir les conditions d'honorabilité qui s'apprécient sur présentation du bulletin n°3 du casier judiciaire datant de moins de trois mois à partir de son établissement ;

5° attester de son affiliation à la sécurité sociale.

(2) Le ministre délivre l'agrément pour l'exercice de l'activité de service d'assistance aux personnes morales qui remplissent les conditions suivantes :

1° les personnes physiques qui exercent, en tant que salariés du service d'assistance, l'activité visée à l'article L. 553-2 au nom de la personne morale, doivent être des assistants agréés conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> ;

2° les conditions d'honorabilité doivent être remplies par chacun des membres de l'organe d'administration ou de direction de l'entité demandant l'agrément. Ceux-ci produisent à cet effet chacun un bulletin n°3 du casier judiciaire datant de moins de trois mois à partir de son établissement.

(3) Tout assistant ou service d'assistance qui obtient ou reçoit communication de données personnelles est tenu au secret professionnel aux conditions et sous les peines visées à l'article 458 du Code pénal.

(4) Les agréments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 sont valables pour cinq ans. Ils peuvent être renouvelés, à la demande du détenteur de l'agrément, aux conditions fixées aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2.

(5) Le ministre peut à tout moment procéder à la vérification du respect de ces exigences.

Si une des conditions fixées aux paragraphes 1<sup>er</sup> ou 2 n'est plus remplie, il procède au retrait de l'agrément après une mise en demeure invitant l'assistant ou le service d'assistance à se conformer, dans un délai de trois mois, aux conditions légales.

Le retrait de l'agrément peut être effectué sans mise en demeure et avec effet immédiat pour tout fait grave imputable à l'assistant ou au service d'assistance rendant immédiatement impossible l'exercice de l'activité d'assistance.

**Art L. 553-4.** (1) Pour pouvoir bénéficier de l'assistance, le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe doit remplir une des conditions suivantes :

- 1° être engagé par un employeur du secteur privé dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi ;
- 2° être engagé sous contrat de travail par un employeur.

(2) La demande d'assistance est adressée au directeur de l'ADEM. Elle est introduite conjointement par le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe, son employeur et l'assistant ou le service d'assistance sur un formulaire établi par l'ADEM. Elle renseigne sur les données ci-après :

- 1° nom, forme, siège, secteur d'activité et effectif du personnel de l'entreprise ;
- 2° nom, prénom, âge, domicile, missions et type de handicap du salarié handicapé, respectivement incapacités du salarié en reclassement externe ;
- 3° identification et description des problèmes qui se posent dans la relation de travail ;
- 4° identification de l'assistant agréé ou du service d'assistance agréé choisi conjointement par le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur sur une liste publiée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg sur laquelle les assistants agréés et les services d'assistance agréés sont répertoriés suivant leur domaine d'expertise.

(3) La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- 1° une description de poste avec le taux d'occupation ;
- 2° une copie de la mesure en faveur de l'emploi ou du contrat de travail.

(4) Le directeur de l'ADEM évalue le caractère complet de la demande ainsi que l'adéquation entre la description des problèmes à résoudre et le champ de compétence de l'assistant et notifie son accord ou son refus, dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande, par écrit au salarié handicapé ou au salarié en reclassement externe, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance.

En cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance peut procéder à :

- 1° l'évaluation de la situation de travail ;
- 2° la description des problèmes et des besoins spécifiques du salarié concerné sur son lieu de travail ;
- 3° l'identification des besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise ;
- 4° la fixation de la durée et la périodicité de l'assistance ;
- 5° l'établissement du projet individualisé d'inclusion conformément aux dispositions de l'article L. 553-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 3, et comportant les éléments prévus aux points 1 à 4.

Le projet individualisé d'inclusion est à remettre par l'assistant ou le service d'assistance au directeur de l'ADEM, au salarié handicapé ou au salarié en reclassement externe et à son employeur dans le mois suivant réception de la notification de l'accord par le directeur de l'ADEM.

Le directeur de l'ADEM vérifie le caractère complet du projet individualisé d'inclusion. Sans préjudice de sa décision d'accorder ou non la prise en charge de l'assistance, le directeur de l'ADEM accorde la prise en charge des frais relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion après validation du caractère complet de ce projet.

Les frais de l'assistant ou du service d'assistance relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion, y inclus les frais relatifs à une éventuelle révision du projet individualisé d'inclusion visée au paragraphe 5, alinéa 3, sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi à hauteur d'un montant forfaitaire de 2 000 euros.

(5) Si le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur sont d'accord avec le contenu du projet individualisé d'inclusion et s'ils désirent réaliser le projet tel que proposé par l'assistant ou le service d'assistance, ils envoient une demande de prise en charge des prestations de l'assistant ou du service d'assistance au directeur de l'ADEM.

Le directeur de l'ADEM procède à l'évaluation de la demande sur base des critères suivants :

- 1° adéquation entre les actions prévues et les problèmes à résoudre ;
- 2° caractère réaliste des heures prévues, de la durée et de la périodicité.

Le directeur de l'ADEM dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande, pour notifier son accord ou son refus au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. En cas de refus, les trois parties peuvent soumettre un projet individualisé d'inclusion révisé et signé par les trois parties endéans un délai d'un mois à partir de la notification du refus, sinon la décision de refus devient définitive. Le directeur de l'ADEM dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception du projet individualisé d'inclusion révisé, pour notifier son accord ou son refus au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. En cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance, le salarié concerné et son employeur concluent un accord de collaboration conformément aux dispositions de l'article L. 553-5.

(6) La durée de conservation des données prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 est limitée à la durée de la carrière professionnelle du salarié. La durée de conservation n'est pas limitée si leur conservation est exclusivement nécessaire à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques, sous condition que le traitement respecte les articles 63, 64 et 65 de la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données.

**Art L. 553-5.** (1) Chacune des parties peut résilier l'accord de collaboration si l'une des autres parties n'en respecte pas les dispositions. La résiliation ne peut être effectuée qu'après l'expiration d'un délai d'un mois suivant mise en demeure de l'autre partie de se conformer aux dispositions. La résiliation peut être effectuée sans mise en demeure pour tout fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations d'assistance.

(2) La notification de la résiliation de l'accord de collaboration doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés à l'autre partie.

(3) Une copie de l'accord de collaboration ainsi que, le cas échéant, une copie de la modification ou de la résiliation de l'accord de collaboration sont à adresser sans délai au directeur de l'ADEM. La prise en charge financière de l'assistance prévue à l'article L. 553-6 prend fin à la date de la résiliation de l'accord de collaboration.

**Art L. 553-6.** (1) L'accord du directeur de l'ADEM visé à l'article L. 553-4, paragraphe 5, donne droit à la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance pour le nombre d'heures et la durée prévues dans le projet individualisé d'inclusion. Le nombre d'heures d'assistance accordé est fixé comme suit :

- 1° au maximum cent cinquante heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins douze mois, mais inférieur à dix-huit mois ;
- 2° au maximum deux cent vingt-cinq heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins dix-huit mois, mais inférieur à vingt-quatre mois ;
- 3° au maximum trois cents heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins vingt-quatre mois.

Sous réserve de respecter les limites fixées à l'alinéa 2, la durée et la périodicité de l'assistance prévue dans le projet individualisé d'inclusion peuvent être adaptées, sur demande conjointe motivée du salarié concerné, de son employeur et de l'assistant, par le directeur de l'ADEM, compte tenu de l'évolution du handicap du salarié handicapé ou de l'état de santé du salarié en reclassement externe ou de l'adaptation du salarié concerné au milieu du travail.

En cas de changement de poste de travail, dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi, entraînant un changement d'employeur et en cas de résiliation de l'accord de collaboration conformément à l'article L. 553-5, le salarié a droit à la prise en charge financière d'une nouvelle assistance, dans les limites fixées à l'alinéa 2.

(2) La prise en charge de l'assistance par le Fonds pour l'emploi se fait sur base d'un tarif horaire forfaitaire de 50 euros, à l'indice 794,54 toutes taxes comprises et est adapté périodiquement aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.

(3) Le paiement de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance est effectué sur base de déclarations trimestrielles détaillées fondées sur l'échéancier du projet individualisé d'inclusion prévu à l'article L. 553-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4. Ces déclarations trimestrielles sont contresignées par le salarié concerné et son employeur et elles sont envoyées par l'assistant ou le service d'assistance au directeur de l'ADEM.

(4) L'assistant ou le service d'assistance envoient un rapport détaillant les actions menées ainsi que l'atteinte des résultats prévus au moins une fois par an au directeur de l'ADEM. Ce rapport doit être contresigné par le salarié concerné et son employeur. Au cas où ce rapport montre une insuffisance de résultats, le directeur de l'ADEM peut interrompre la prise en charge de la prestation d'assistance. »

**Art. 2.** L'article L. 631-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, du même code est complété par le point suivant :

« 50° de la prise en charge des dépenses en relation avec l'assistance à l'inclusion dans l'emploi en vertu des articles L. 553-4 et L. 553-6 »

**Art. 3.** Il est inséré dans le même code une annexe 7 libellée comme suit :

« ANNEXE 7

### **Contenu des formations (article L. 553-3)**

#### **A. Contenu des formations au sens de l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 2**

La formation comprend les deux unités suivantes :

##### *Unité 1 : Législations nationale et internationale*

1. Introduction au droit du travail
2. Introduction à la législation sur l'assurance dépendance
3. Législations luxembourgeoises sur les droits des personnes handicapées
4. Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées
5. Législation sur l'emploi de salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail

##### *Unité 2 : Connaissances générales sur le handicap*

1. Les différents types de handicap selon la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé de l'OMS
2. Les différents services et organismes oeuvrant dans le domaine du handicap
3. Les principes de la bienveillance des personnes handicapées

**B. Contenu de la formation continue requise au sens de l'article L. 553-3,  
paragraphe 1<sup>er</sup>, point 3 :**

1. Actualités nationales et internationales en matière de droit du travail
2. Modalités pratiques d'application des textes
3. Principes de bienveillance
4. Echanges de bonnes pratiques »

**Art. 4.** La présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois après sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Luxembourg, le 3 juillet 2019

*Le Président-Rapporteur,*  
Max HAHN

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7269

## Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 10/07/2019 18:59:01	Président: M. Etgen Fernand
Scrutin: 4	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7269 Code du travail	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Projet de loi 7269	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	53	0	0	53
Procuration:	7	0	0	7
Total:	60	0	0	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
<b>CSV</b>					
Mme Adehm Diane	Oui		Mme Arendt Nancy	Oui	
M. Eicher Emile	Oui		M. Eischen Félix	Oui	(Mme Hetto-Gaasch Françoise)
M. Galles Paul	Oui		M. Gloden Léon	Oui	
M. Halsdorf Jean-Marie	Oui		Mme Hansen Martine	Oui	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Oui		M. Kaes Aly	Oui	(Mme Arendt Nancy)
M. Lies Marc	Oui	(M. Mosar Laurent)	M. Mischo Georges	Oui	(M. Wilmes Serge)
Mme Modert Octavie	Oui		M. Mosar Laurent	Oui	
Mme Reding Viviane	Oui	(Mme Adehm Diane)	M. Roth Gilles	Oui	
M. Schank Marco	Oui		M. Spautz Marc	Oui	
M. Wilmes Serge	Oui		M. Wiseler Claude	Oui	
M. Wolter Michel	Oui	(Mme Hansen Martine)			

<b>LSAP</b>					
M. Angel Marc	Oui		M. Biancalana Dan	Oui	
M. Bodry Alex	Oui		Mme Burton Tess	Oui	
M. Cruchten Yves	Oui		M. Di Bartolomeo Mars	Oui	
M. Engel Georges	Oui		M. Fayot Franz	Oui	
M. Haagen Claude	Oui		Mme Mutsch Lydia	Oui	

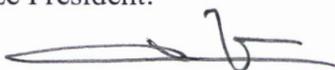
<b>DP</b>					
M. Arendt Guy	Oui		M. Bauler André	Oui	
M. Baum Gilles	Oui		Mme Beissel Simone	Oui	
M. Berger Eugène	Oui		M. Colabianchi Frank	Oui	
Mme Elvinger Joëlle	Oui		M. Etgen Fernand	Oui	
M. Graas Gusty	Oui		M. Hahn Max	Oui	
Mme Hartmann Carole	Oui		Mme Polfer Lydie	Oui	

<b>déi gréng</b>					
M. Back Carlo	Oui		M. Benoy François	Oui	
Mme Bernard Djuna	Oui		Mme Empain Stéphanie	Oui	
M. Hansen- Marc	Oui		M. Kox Henri	Oui	
Mme Lorsché Josée	Oui		M. Margue Charles	Oui	
M. Traversini Roberto	Oui				

<b>déi Lénk</b>					
M. Baum Marc	Oui	(M. Wagner David)	M. Wagner David	Oui	

<b>groupe technique</b>					
M. Clement Sven-Piraten	Oui		M. Engelen Jeff-ADR	Oui	
M. Gibéryen Gast-ADR	Oui		M. Goergen Marc-Piraten	Oui	
M. Kartheiser Fernand-ADR	Oui		M. Reding Roy-ADR	Oui	

Le Président:



Le Secrétaire général:



7269/10

**N° 7269<sup>10</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2018-2019

---

**PROJET DE LOI**

**complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

\* \* \*

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL  
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(12.7.2019)

*Le Conseil d'État,*

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés, du 10 juillet 2019 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

**PROJET DE LOI**

**complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 10 juillet 2019 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'État en ses séances des 13 novembre 2018 et 25 juin 2019 ;

*se déclare d'accord*

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique à l'unanimité des 16 votants, le 12 juillet 2019.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*La Présidente du Conseil d'État,*  
Agy DURDU

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

08



## Commission de la Famille et de l'Intégration

### Procès-verbal de la réunion du 3 juillet 2019

#### Ordre du jour :

1. **Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 12 et 13 décembre 2018 et du 29 avril 2019**
2. **7269** **Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**  
**- Rapporteur : Monsieur Max Hahn**  
  
**- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État**  
**- Présentation et adoption d'un projet de rapport**
3. **Étude de l'Université du Luxembourg « Bénéficiaires, acteurs et prestations des offices sociaux » / Synthèse de l'évaluation de la loi du 18 décembre 2009 organisant l'aide sociale**  
  
**- Entrevue avec un chercheur de l' « Institute for Generations and Family Research »**
4. **Divers**

\*

Présents : M. Marc Angel, M. Marc Baum, M. Eugène Berger remplaçant M. Gilles Baum, M. Yves Cruchten remplaçant Mme Tess Burton, Mme Joëlle Elvinger remplaçant Mme Carole Hartmann, Mme Stéphanie Empain remplaçant Mme Djuna Bernard, M. Paul Galles, M. Max Hahn, M. Charles Margue, M. Marco Schank, M. Marc Spautz

Madame Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

Dr. Anette Schumacher, de l'Université du Luxembourg

M. Gilles Rod, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

Excusé : M. Marc Hansen

\*

Présidence : M. Max Hahn, Président de la Commission

\*

**1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 12 et 13 décembre 2018 et du 29 avril 2019**

Les projets de procès-verbal des réunions des 12 et 13 décembre 2018 ainsi que le projet de procès-verbal de la réunion du 29 avril 2019 sont adoptés à l'unanimité des membres présents de la Commission de la Famille et de l'Intégration.

**2. 7269 Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

Monsieur le Président-Rapporteur Max Hahn (DP) procède à une succincte présentation de l'avis complémentaire du Conseil d'État du 25 juin 2019 dans lequel la Haute Corporation ne relève que d'observations d'ordre minime.

Monsieur Marc Spautz (CSV) s'interroge sur l'étendue du champ d'application du présent projet de loi, plus particulièrement en ce qui concerne les salariés handicapés actifs dans le secteur public, parce qu'il paraît que le secteur public emploie un taux proportionnellement élevé de salariés handicapés.

Madame le Ministre Corinne Cahen indique qu'elle se concertera avec les ministres de la Fonction publique et du Travail afin d'élucider cette question.

Monsieur Marc Spautz (CSV) demande qu'il soit clairement annoncé si la loi en projet sous rubrique s'applique aux salariés handicapés actifs dans le secteur public dès que la réponse soit claire.

**Approbation d'un projet de rapport**

Le projet de rapport soumis aux membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration est adopté.

**Temps de Parole**

La Commission de la Famille et de l'Intégration propose de recourir au modèle 1 pour les débats afférents au présent projet de loi.

**3. Étude de l'Université du Luxembourg « Bénéficiaires, acteurs et prestations des offices sociaux » / Synthèse de l'évaluation de la loi du 18 décembre 2009 organisant l'aide sociale**

**- Entrevue avec un chercheur de l' « Institute for Generations and Family Research »**

En guise d'introduction, Monsieur le Président Max Hahn (DP) note que la présente entrevue se tient sur requête des membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration en ce qu'il paraissait opportun de se concerter avec un des auteurs de l'étude sous rubrique sur les résultats de celle-ci.

Madame le Ministre Corinne Cahen rappelle que la présente étude cherche à évaluer l'impact de la loi modifiée du 18 décembre 2009 organisant l'aide sociale et que lors de la présentation de l'étude en réunion de la Commission de la Famille et de l'Intégration du 20 mars 2019<sup>1</sup>, il ressortait que le ressenti des intervenants, qu'ils soient bénéficiaires, assistants sociaux, membres d'un conseil d'administration d'un office social ou autres, est globalement positif.

L'oratrice tient, de même, à souligner que les offices sociaux tels qu'en place à ce stade ne prennent plus l'allure d'un dit « bureau des pauvres », « *Aarmenbüro* » en luxembourgeois, mais offrent une multitude hétéroclite de services allant bien au-delà d'un soutien financier ; il est, ainsi, fait mention de renseignements en matière d'aide sociale ou d'un appui pour ce qui est des divers formulaires.

Un chercheur de l'« *Institute for Generations and Family Research* » (ci-après « chercheur ») présente les grandes lignes de l'étude sous rubrique ; pour ce qui est des détails de celle-ci, il est renvoyé à sa version écrite<sup>2</sup>.

### **Échange de vues**

En ce qui concerne la réticence à recourir à un office social des bénéficiaires potentiels, Monsieur le Président Max Hahn (DP) se souvient des difficultés éprouvées lors de la campagne de vulgarisation afférente à l'introduction de l'allocation de logement et souligne l'importance d'une campagne de sensibilisation au sujet des attributions des offices sociaux.

Monsieur Marc Baum (*déi Lénk*) s'interroge sur les conséquences que l'on songe réserver aux constats présentés par le chercheur en ce que les remèdes aux problématiques repérées relèvent principalement des compétences de l'exécutif et des autorités locales.

Madame le Ministre Corinne Cahen indique que le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région fournit d'ores et déjà une formation continue aux assistants sociaux et aux membres des conseils d'administration des offices sociaux surtout en matière des mécanismes d'aide sociale plus récents comme le revenu d'inclusion sociale (ci-après « REVIS ») et que l'implémentation d'un nouveau système informatique permettra de plus facilement échanger les données entre les différents intervenants.

En ce qui concerne la sensibilisation, l'oratrice mentionne que l'on travaille depuis longtemps sur ce sujet, mais que la perception subjective du public ne change guère au gré des autorités et qu'elle vérifiera comment l'on pourra mieux aménager la dichotomie entre aide individuelle et une harmonisation entre les différents offices sociaux.

Monsieur Marc Angel (LSAP) s'interroge sur les divergences de traitement entre les divers offices sociaux, voire entre assistants sociaux parmi un même office social, et souligne qu'il est nécessaire que les bénéficiaires potentiels s'adressent le plus tôt possible à l'office social compétent en ce que 74,1% des bénéficiaires indiquent que le recours à l'office social était leur dernière option ignorant la possibilité du travail préventif que ce dernier peut effectuer.

Le chercheur note que les divergences de traitement posent notamment problème lors du déménagement d'un bénéficiaire qui n'aura potentiellement plus droit à la même étendue d'assistance et souligne que la valorisation du travail préventif des offices sociaux permettra non seulement d'éviter que les personnes concernées glissent dans une situation de détresse

---

<sup>1</sup> Procès-verbal de la réunion du 20 mars 2019 de la Commission de la Famille et de l'Intégration, P.V. FAIN 04.

<sup>2</sup> <https://mfamigr.gouvernement.lu/dam-assets/publications/rapport-etude-analyse/offices-sociaux/Beneficiaires,-acteurs-et-prestations-des-offices-sociaux.pdf>.

aigüe, mais aussi d'épargner les moyens financiers de l'État en ce que le travail curatif des offices sociaux s'avère plus cher que le travail préventif. Il est également relevé que les assistants sociaux ne sont pas toujours en mesure de délivrer ce travail préventif en raison d'un manque de temps et par extension, d'un manque d'effectif.

Madame le Ministre Corinne Cahen fait mention de la satisfaction généralisée des bénéficiaires envers l'aide fournie par les assistants sociaux et souligne que trois quarts des personnes qui fréquentent les offices sociaux ne le font pas en vue d'obtenir un soutien financier.

Au sujet de la réticence des bénéficiaires potentiels de recourir à un office social, Monsieur Charles Marque (*déi gréng*) fait part de l'importance qu'il attribue à une sensibilisation populaire plus soutenue, s'exprime défavorablement concernant les divergences de traitement et relève qu'il est indispensable de revoir la distribution des effectifs entre les différents offices sociaux.

Madame le Ministre Corinne Cahen indique que la distribution du personnel est constamment revue et qu'elle n'a pas connaissance de difficultés quant à l'embauche de nouveaux assistants sociaux. L'oratrice souligne, de plus, l'importance de l'autonomie locale en ce que les communes sont en contact étroit avec leurs populations respectives.

En ce qui concerne la sensibilisation, l'oratrice note qu'il est peu opportun de confectionner un catalogue avec les différents aides et services pourvus par les offices sociaux en ce que celles-ci peuvent différer entre les diverses communes.

Le chercheur ajoute à cela qu'un moyen efficace de transmettre des informations serait de garnir les sites Internet des offices sociaux de plus de renseignements sur les aides et services proposés et qu'il faudra penser à rédiger ces textes en langue facile afin de promouvoir l'accessibilité des derniers.

Tout en réitérant les propos des autres intervenants au sujet de l'effectif et de l'accessibilité des informations, Monsieur Paul Galles (CSV) s'interroge sur l'opportunité d'intégrer l'indice socio-économique dans la détermination du personnel des offices sociaux et se demande si les heures d'ouvertures des offices sociaux s'avèrent adéquates. Il se demande, en outre, des sanctions afférentes au REVIS et de la conjugaison de celles-ci avec les missions de l'office social.

Le chercheur indique que les heures d'ouvertures ne posent généralement pas problème.

Madame le Ministre Corinne Cahen mentionne qu'il est procédé à un rapprochement entre les agents régionaux d'inclusion sociale (ci-après « ARIS ») et des offices sociaux de façon à ce que ceux-ci puissent plus aisément échanger des informations.

En ce qui concerne la réticence des bénéficiaires potentiels, Monsieur Yves Cruchten (LSAP) s'interroge sur le nombre de personnes qui finissent par ne pas s'adresser du tout à un office social et lamente la complexité du système de la sécurité sociale au Luxembourg, notamment pour ce qui est de l'échange des données entre les différents intervenants.

Madame le Ministre Corinne Cahen abonde dans le sens de Monsieur Yves Cruchten tout en soulignant que la protection des données pose obstacle à un libre échange des données entre les différents intervenants.

Monsieur Marc Spautz (CSV) se rallie aux propos tenus par les autres membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration mettant l'accent sur la primordialité qu'il attribue

à ce que la distribution du personnel soit revue et adaptée en tenant compte des indicateurs socio-économiques plutôt que de la population.

Madame Joëlle Elvinger (DP) mentionne que la commune de Walferdange met un dossier contenant des renseignements ainsi que les formulaires nécessaires pour demander certaines aides à disposition des nouveaux résidents de la commune.

#### **4. Divers**

Aucun point divers n'est abordé.

Luxembourg, le 20 septembre 2021

Le Secrétaire-administrateur,  
Noah Louis

Le Président de la Commission de la Famille  
et de l'Intégration,  
Max Hahn

05



**Commission de la Famille et de l'Intégration**  
**Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale**

**Procès-verbal de la réunion du 29 avril 2019**

Ordre du jour :

1. 7269 Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe  
- Rapporteur : Monsieur Gilles Baum  
  
- Désignation d'un nouveau rapporteur  
- Examen de l'avis du Conseil d'Etat
  
2. Uniquement pour les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration  
  
Elaboration d'une prise de position de la Commission au sujet de l'avant-projet de plan national pour un développement durable (« Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous »)

\*

Présents : M. Gilles Baum, M. Marc Baum, Mme Djuna Bernard, Mme Tess Burton, M. Mars Di Bartolomeo, M. Paul Galles, M. Max Hahn, M. Marc Hansen, Mme Carole Hartmann, M. Charles Margue, M. Georges Mischo, M. Marco Schank, M. Marc Spautz, membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration

M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Mars Di Bartolomeo, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Charles Margue, M. Marc Spautz, membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Sandy Zoller, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

MM. Jean-Paul Bever et Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusé : M. Marc Angel, membre de la Commission de la Famille et de l'Intégration

\*

Présidence : M. Max Hahn, Président de la Commission de la Famille et de l'Intégration, M. Georges Engel, Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

\*

**1. 7269 Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

Le projet de loi n° 7269 (PL 7269) visant à créer une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi aussi bien pour des salariés handicapés que pour des salariés en reclassement externe donne lieu à une analyse conjointe par deux commissions parlementaires, ceci en présence des ministres directement concernés par le projet de texte, à savoir :

- Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration, ainsi que
- M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

D'emblée, un nouveau rapporteur pour le PL 7269 est désigné en la personne de M. Max Hahn (DP), Président de la Commission de la Famille et de l'Intégration (COFAI), prenant la relève de M. Gilles Baum.

Avant de prendre la parole pour présenter encore une fois le projet de texte, Madame Cahen tient à préciser que sous les yeux des députés des deux commissions se trouve un tableau synoptique confectionné par les soins des agents du Ministère de la Famille et de l'Intégration reprenant :

- la teneur du projet de texte initial tel que déposé par ses soins en date du 23 mars 2018,
- les avis du Conseil d'Etat du 13 novembre 2018, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP) du 17 mai 2018, de la Chambre des salariés (CSL) du 19 juin 2018, de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) du 16 juillet 2018, de la Chambre de Commerce (CC) du 30 octobre 2018, du Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH) de début janvier 2019, ainsi que
- les propositions d'amendements susceptibles d'être adoptées par les membres des deux commissions parlementaires.

Dans sa présentation du projet de texte, Mme le Ministre de la Famille et de l'Intégration dresse le constat

- que nonobstant plusieurs initiatives de la part du législateur, l'inclusion de salariés handicapés sur le marché du travail ordinaire se révèle à l'heure qu'il est toujours insatisfaisante, et que

- le taux d'inclusion se situe largement en-dessous des minima indiqués dans la loi.

Etant donné qu'il en va de même pour les salariés qui sont en reclassement externe<sup>1</sup>, il a été décidé par le Gouvernement de faire profiter ces deux catégories de salariés du nouveau dispositif relatif à l'assistance pour augmenter leurs chances de réintégrer durablement le marché de l'emploi.

En effet, le but recherché par le PL 7269 et donc de cette nouvelle forme d'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi est double :

- d'une part, il s'agit plus particulièrement de promouvoir l'inclusion professionnelle de personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ou en reclassement externe sur le marché ordinaire du travail et de les aider à conserver leur emploi notamment en formant les membres de leur entourage professionnel aux spécificités de leur handicap ou de leur capacité de travail réduite ;
- d'autre part, l'assistance prévue dans le projet de texte vise à donner aux entreprises la possibilité de recourir à un expert externe agréé pour accompagner le processus d'intégration professionnelle dans l'entreprise d'une ou de plusieurs personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ou en reclassement externe.

Et à Madame Cahen d'insister que le nœud qu'il s'agit de trancher pour résoudre la problématique d'une inclusion insuffisante de salariés handicapés ou de salariés en reclassement externe sur le marché du travail ordinaire résulte de la situation qui fait que le combat à mener par les salariés concernés ne se résume pas à se voir offrir un emploi de la part d'un employeur, c'est-à-dire à la seule embauche, mais aussi à se maintenir durablement dans cet emploi, en d'autres termes de le conserver à terme.

Ainsi, les services du Ministère de la Famille et de l'Intégration tout comme ceux du Ministère du Travail et de l'Emploi se sont aperçus que l'inclusion se heurte souvent au fait que les entreprises ne sont pas outillées pour accompagner le processus long et délicat de l'inclusion de la personne ayant la qualité de salarié handicapé ou présentant des problèmes de santé significatifs. En effet, l'inclusion professionnelle exige non seulement une bonne connaissance du handicap ou de l'état de santé et de ses répercussions sur le déroulement du travail, mais aussi une préparation adéquate des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise pour leur permettre de bien gérer la situation. Des entreprises contactées par l'ADEM et d'autres acteurs hésitent à engager une personne ayant la qualité de salarié handicapé ou se trouvant en reclassement externe, car elles craignent ne pas avoir les moyens nécessaires pour offrir un accompagnement qui réponde aux défis posés.

Dans ce contexte, Mme le Ministre cite l'exemple d'une personne autiste qui intègre une entreprise. Ne sachant pas évaluer les sentiments, les sensations de ses collègues de travail ou interpréter l'état d'esprit dans lequel ceux-ci se trouvent (s'ils sont mécontents, tristes, de mauvais poil, heureux, euphoriques etc.), cette personne risque une mise à l'écart ou une intégration de façade, ce qui à terme fera qu'elle ne se sentira pas acceptée, voire rejetée et sera amenée à quitter l'entreprise.

Alors que le CSPH exige, dans son avis, de ne pas seulement prendre en considération les salariés en reclassement externe, mais également en reclassement interne, les autorités ont décidé, par le biais du PL 7269, de se focaliser dans un premier temps uniquement sur les premiers, quitte à aller plus loin par la suite.

Ensuite, Mme Cahen précise que le PL 7269 met en place une procédure d'agrément

---

<sup>1</sup> en application des dispositions relatives à l'emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail prévues au Titre V du Livre V du Code du travail.

- pour « l'assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé »,  
et
- pour « le service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

Tout assistant ou service d'assistance ainsi agréé est habilité à mettre en place, en collaboration avec les salariés visés et leur employeur et après demande préalable à adresser à l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi), un projet individualisé d'inclusion. Ce projet est analysé par l'ADEM qui décide de l'accorder ou non. En cas de refus, le projet peut être révisé. En cas d'accord du projet, les parties procèdent à la conclusion d'un « accord de collaboration » dont les frais sont entièrement et directement pris en charge par l'ADEM.

L'assistant développera son activité dans un contexte dans lequel il est déterminant de savoir concilier à la fois :

- les attentes et les contraintes du monde du travail  
et
- ceux du salarié handicapé ou en reclassement externe.

Aux fins d'une prise en charge de cette assistance par le Fonds pour l'emploi, il est introduit un nouveau point 50° au premier paragraphe de l'article L. 631-2 du Code du travail. Il est dès lors indispensable d'assortir la mesure de certaines conditions pour éviter des abus et pour pouvoir garantir une assistance de qualité. C'est pour cette raison qu'il a été décidé de réglementer l'accès à l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi.

Les principales conditions pour pouvoir obtenir un agrément ministériel afin d'exercer en tant qu'assistant sont :

- la qualification professionnelle adéquate,
- la formation continue,
- la compréhension et la faculté de s'exprimer dans au moins une des trois langues usuelles du Luxembourg, et
- le respect des conditions d'honorabilité.

Le Fonds pour l'emploi verse le montant directement à l'assistant ou au service d'assistance. L'activité d'assistance requiert une grande expertise dans le domaine du handicap, de la santé au travail, une connaissance du monde du travail et un savoir-faire dans la gestion de projets individuels et de groupe.

Enfin, il y a lieu de retenir que le PL 7269 vise uniquement

- les personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé, et
- les personnes en reclassement externe qui sont engagées par un employeur du secteur privé, ainsi que
- celles bénéficiant d'une mesure de l'ADEM auprès d'un employeur du secteur privé.

Pour ce qui est des salariés handicapés et en reclassement engagés auprès de l'Etat et des communes, il est prévu - pour la fonction publique et le secteur communal - qu'un projet similaire à celui de l'assistance à l'inclusion dans l'emploi prévu dans le PL 7269 soit déployé à partir du service psychosocial, relevant de la compétence du Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, mis en place en 2016.

Après ce rappel des principaux éléments caractérisant le PL 7269 par Mme le Ministre de la Famille et de l'Intégration, place est donnée à la traditionnelle séance de questions - réponses entre députés et ministre(s).

La parole revient alors à M. Marc Baum qui, plutôt que de poser une question, dresse avant tout un constat. Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk estime en effet que la revendication unanime formulée dans leurs avis respectifs par le Conseil d'Etat, la Chambre des salariés et la Chambre de Commerce à l'adresse des auteurs du projet de texte d'établir d'abord un bilan général des mesures d'insertion existantes pour favoriser l'intégration de travailleurs handicapés ou de salariés en procédure de reclassement externe sur le marché du travail avant de faire voter une nouvelle mesure par le biais du PL 7269 dépasse largement le cadre du projet de texte que les membres ci-présents des deux commissions parlementaires compétentes sont censés analyser.

A ses yeux, ces desiderata émanant de la Haute Corporation ainsi que de deux éminentes chambres professionnelles défendant les intérêts des salariés respectivement des entreprises équivalent à une invitation faite au Gouvernement de faire un inventaire de l'arsenal de toutes les mesures existantes pour y voir plus clair et procéder, le cas échéant, aux ajustements qui s'imposent.

M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire dit partager cette vue des choses de M. Baum tout en précisant qu'en dehors du présent projet de texte, un autre projet est en train de parcourir les différentes étapes de la procédure législative, à savoir le projet de loi relative à la réforme du dispositif du reclassement interne et externe<sup>2</sup>.

Pour M. Kersch, il va de soi que toutes les mesures prises dans le cadre du maintien dans l'emploi et du reclassement doivent faire l'objet d'une réévaluation de tous les instants pour voir si les objectifs que les mesures s'étaient proposées d'atteindre l'ont été effectivement. A ses yeux, l'argumentation de M. Baum tient la route quand il affirme qu'en dehors de la nouvelle mesure introduite par le PL 7269 pour favoriser l'intégration de travailleurs handicapés ou de salariés en procédure de reclassement externe sur le marché de l'emploi, il faut, à l'aide d'un inventaire, faire un bilan de toutes les mesures existantes. Selon M. Kersch, cela vaut bien entendu aussi pour toutes les mesures prises dans le cadre du reclassement (aussi bien externe qu'interne) tout en gardant à l'esprit que tous les problèmes liés au reclassement ne seront pas résolus du jour au lendemain avec la création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés concernés.

C'est aussi la raison pour laquelle M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire se concerta régulièrement et étroitement avec son homologue de la Sécurité sociale ainsi qu'avec les partenaires pour être en mesure de réagir à tout moment aux problèmes pouvant survenir en matière de reclassement.

Comme plus aucun membre de la COFAI n'a de question à poser à Mme le Ministre, celle-ci commence alors à passer en revue la série de 14 amendements parlementaires préparés en amont de la présente réunion (pour la teneur des amendements et leur commentaire : cf. la lettre d'amendement adressée en date du 16 mai 2019 au Conseil d'Etat par le Président de la Chambre).

Parmi les amendements faisant davantage l'objet d'observations de la part de Mme la Ministre et de commentaires émanant des membres de la COFAI, il y a lieu de citer :

- l'amendement 2 relatif à l'agrément de l'assistant et du service d'assistance. Concernant cet amendement, Mme le Ministre tient à préciser que pour le Ministère de la Famille et de l'Intégration, il importe de permettre à des personnes qualifiées,

---

<sup>2</sup> Il s'agit du projet de loi n°7309 (PL 7309) portant modification :

1. du Code du travail ;
2. du Code de la sécurité sociale ;
3. de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Déposé le 28 mai 2018 par l'ancien Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, M. Nicolas Schmit, le PL 7309 a été avisé par le Conseil d'Etat en date du 5 avril 2019.

avec des compétences spécifiques dans le domaine du handicap et pouvant justifier d'autres formations que celles initialement prévues dans le projet de loi, d'accéder à l'activité d'assistance.

Il est ainsi proposé de ne pas limiter l'accès à l'activité d'assistance aux personnes qui ont un bachelor dans le domaine médico-social ou un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP). Il est suggéré d'ouvrir, sous réserve de remplir certaines conditions complémentaires, l'accès à cette activité également à toute personne qui détient au moins un DAP ou au moins un diplôme d'études secondaires dans n'importe quel domaine. Ainsi, il est prévu que les éducateurs diplômés puissent également accéder à l'activité d'assistant à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe.

- l'amendement 7 relatif au paiement du forfait de 2 000 euros à l'assistant pour la rédaction du projet individualisé d'inclusion. Le paiement de ce forfait se fera au niveau de la première étape, à savoir indépendamment de la décision du directeur de l'ADEM d'accorder ou non la prise en charge financière de l'assistance ou de la décision du salarié ou de son supérieur hiérarchique d'accepter ou non l'assistance. A la question de M. Charles Margue de déi gréng de savoir si dans ce cadre - accord ou non sur la prise en charge de l'assistance - un dialogue direct entre le directeur de l'ADEM et l'assistant ou le service d'assistance établissant le projet individualisé d'inclusion a lieu, la réponse est non. Mme le Ministre signale cependant à M. Margue qu'une personne spécialement recrutée à cette fin par l'ADEM servira d'intermédiaire entre le directeur de l'ADEM et l'assistant ou le service d'assistance si jamais un dossier se révélait incomplet pour manque de pièces ou pour cause de projet d'inclusion inadapté.
- l'amendement 10 relatif à la durée et les modalités de conservation par l'Etat des données personnelles recueillies dans le cadre de la demande d'assistance. Sur recommandation de la CNPD dans son avis du 16 juillet 2018, l'amendement 10 spécifie la durée et les modalités de conservation par l'Etat des données personnelles recueillies dans le cadre de la demande d'assistance, l'objectif étant de respecter les législations européennes et nationales relatives à la protection des données personnelles.

Les 14 amendements sont finalement adoptés à l'unanimité des membres de la COFAI et de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (COTESS) pour être envoyés à des fins d'avis complémentaire au Conseil d'Etat.

## **2. Uniquement pour les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration**

### **Elaboration d'une prise de position de la Commission au sujet de l'avant-projet de plan national pour un développement durable (« Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous »)**

Comme la procédure pour l'élaboration d'une prise de position par la COFAI au sujet de l'avant-projet de plan national pour un développement durable (« Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous ») mérite encore d'être clarifiée et précisée, ses membres décident de se revoir à nouveau le 13 mai 2019 afin de se prêter exclusivement à cet exercice.

Luxembourg, le 02 mai 2019

Le Secrétaire-administrateur,  
Jean-Paul Bever

Le Président de la Commission de la Famille et de  
l'Intégration,  
Max Hahn

Le Secrétaire-administrateur,  
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et  
de la Sécurité sociale,  
Georges Engel

12



**Commission de la Famille et de l'Intégration**  
**Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale**

**Procès-verbal de la réunion du 29 avril 2019**

Ordre du jour :

1. 7269 Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe  
- Rapporteur : Monsieur Gilles Baum  
  
- Désignation d'un nouveau rapporteur  
- Examen de l'avis du Conseil d'Etat
  
2. Uniquement pour les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration  
  
Elaboration d'une prise de position de la Commission au sujet de l'avant-projet de plan national pour un développement durable (« Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous »)

\*

Présents : M. Gilles Baum, M. Marc Baum, Mme Djuna Bernard, Mme Tess Burton, M. Mars Di Bartolomeo, M. Paul Galles, M. Max Hahn, M. Marc Hansen, Mme Carole Hartmann, M. Charles Margue, M. Georges Mischo, M. Marco Schank, M. Marc Spautz, membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration

M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Mars Di Bartolomeo, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Charles Margue, M. Marc Spautz, membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Sandy Zoller, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

MM. Jean-Paul Bever et Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusé : M. Marc Angel, membre de la Commission de la Famille et de l'Intégration

\*

Présidence : M. Max Hahn, Président de la Commission de la Famille et de l'Intégration, M. Georges Engel, Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

\*

**1. 7269 Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

Le projet de loi n° 7269 (PL 7269) visant à créer une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi aussi bien pour des salariés handicapés que pour des salariés en reclassement externe donne lieu à une analyse conjointe par deux commissions parlementaires, ceci en présence des ministres directement concernés par le projet de texte, à savoir :

- Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration, ainsi que
- M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

D'emblée, un nouveau rapporteur pour le PL 7269 est désigné en la personne de M. Max Hahn (DP), Président de la Commission de la Famille et de l'Intégration (COFAI), prenant la relève de M. Gilles Baum.

Avant de prendre la parole pour présenter encore une fois le projet de texte, Madame Cahen tient à préciser que sous les yeux des députés des deux commissions se trouve un tableau synoptique confectionné par les soins des agents du Ministère de la Famille et de l'Intégration reprenant :

- la teneur du projet de texte initial tel que déposé par ses soins en date du 23 mars 2018,
- les avis du Conseil d'Etat du 13 novembre 2018, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP) du 17 mai 2018, de la Chambre des salariés (CSL) du 19 juin 2018, de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) du 16 juillet 2018, de la Chambre de Commerce (CC) du 30 octobre 2018, du Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH) de début janvier 2019, ainsi que
- les propositions d'amendements susceptibles d'être adoptées par les membres des deux commissions parlementaires.

Dans sa présentation du projet de texte, Mme le Ministre de la Famille et de l'Intégration dresse le constat

- que nonobstant plusieurs initiatives de la part du législateur, l'inclusion de salariés handicapés sur le marché du travail ordinaire se révèle à l'heure qu'il est toujours insatisfaisante, et que

- le taux d'inclusion se situe largement en-dessous des minima indiqués dans la loi.

Etant donné qu'il en va de même pour les salariés qui sont en reclassement externe<sup>1</sup>, il a été décidé par le Gouvernement de faire profiter ces deux catégories de salariés du nouveau dispositif relatif à l'assistance pour augmenter leurs chances de réintégrer durablement le marché de l'emploi.

En effet, le but recherché par le PL 7269 et donc de cette nouvelle forme d'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi est double :

- d'une part, il s'agit plus particulièrement de promouvoir l'inclusion professionnelle de personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ou en reclassement externe sur le marché ordinaire du travail et de les aider à conserver leur emploi notamment en formant les membres de leur entourage professionnel aux spécificités de leur handicap ou de leur capacité de travail réduite ;
- d'autre part, l'assistance prévue dans le projet de texte vise à donner aux entreprises la possibilité de recourir à un expert externe agréé pour accompagner le processus d'intégration professionnelle dans l'entreprise d'une ou de plusieurs personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ou en reclassement externe.

Et à Madame Cahen d'insister que le nœud qu'il s'agit de trancher pour résoudre la problématique d'une inclusion insuffisante de salariés handicapés ou de salariés en reclassement externe sur le marché du travail ordinaire résulte de la situation qui fait que le combat à mener par les salariés concernés ne se résume pas à se voir offrir un emploi de la part d'un employeur, c'est-à-dire à la seule embauche, mais aussi à se maintenir durablement dans cet emploi, en d'autres termes de le conserver à terme.

Ainsi, les services du Ministère de la Famille et de l'Intégration tout comme ceux du Ministère du Travail et de l'Emploi se sont aperçus que l'inclusion se heurte souvent au fait que les entreprises ne sont pas outillées pour accompagner le processus long et délicat de l'inclusion de la personne ayant la qualité de salarié handicapé ou présentant des problèmes de santé significatifs. En effet, l'inclusion professionnelle exige non seulement une bonne connaissance du handicap ou de l'état de santé et de ses répercussions sur le déroulement du travail, mais aussi une préparation adéquate des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise pour leur permettre de bien gérer la situation. Des entreprises contactées par l'ADEM et d'autres acteurs hésitent à engager une personne ayant la qualité de salarié handicapé ou se trouvant en reclassement externe, car elles craignent ne pas avoir les moyens nécessaires pour offrir un accompagnement qui réponde aux défis posés.

Dans ce contexte, Mme le Ministre cite l'exemple d'une personne autiste qui intègre une entreprise. Ne sachant pas évaluer les sentiments, les sensations de ses collègues de travail ou interpréter l'état d'esprit dans lequel ceux-ci se trouvent (s'ils sont mécontents, tristes, de mauvais poil, heureux, euphoriques etc.), cette personne risque une mise à l'écart ou une intégration de façade, ce qui à terme fera qu'elle ne se sentira pas acceptée, voire rejetée et sera amenée à quitter l'entreprise.

Alors que le CSPH exige, dans son avis, de ne pas seulement prendre en considération les salariés en reclassement externe, mais également en reclassement interne, les autorités ont décidé, par le biais du PL 7269, de se focaliser dans un premier temps uniquement sur les premiers, quitte à aller plus loin par la suite.

Ensuite, Mme Cahen précise que le PL 7269 met en place une procédure d'agrément

---

<sup>1</sup> en application des dispositions relatives à l'emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail prévues au Titre V du Livre V du Code du travail.

- pour « l'assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé »,  
et
- pour « le service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

Tout assistant ou service d'assistance ainsi agréé est habilité à mettre en place, en collaboration avec les salariés visés et leur employeur et après demande préalable à adresser à l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi), un projet individualisé d'inclusion. Ce projet est analysé par l'ADEM qui décide de l'accorder ou non. En cas de refus, le projet peut être révisé. En cas d'accord du projet, les parties procèdent à la conclusion d'un « accord de collaboration » dont les frais sont entièrement et directement pris en charge par l'ADEM.

L'assistant développera son activité dans un contexte dans lequel il est déterminant de savoir concilier à la fois :

- les attentes et les contraintes du monde du travail  
et
- ceux du salarié handicapé ou en reclassement externe.

Aux fins d'une prise en charge de cette assistance par le Fonds pour l'emploi, il est introduit un nouveau point 50° au premier paragraphe de l'article L. 631-2 du Code du travail. Il est dès lors indispensable d'assortir la mesure de certaines conditions pour éviter des abus et pour pouvoir garantir une assistance de qualité. C'est pour cette raison qu'il a été décidé de réglementer l'accès à l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi.

Les principales conditions pour pouvoir obtenir un agrément ministériel afin d'exercer en tant qu'assistant sont :

- la qualification professionnelle adéquate,
- la formation continue,
- la compréhension et la faculté de s'exprimer dans au moins une des trois langues usuelles du Luxembourg, et
- le respect des conditions d'honorabilité.

Le Fonds pour l'emploi verse le montant directement à l'assistant ou au service d'assistance. L'activité d'assistance requiert une grande expertise dans le domaine du handicap, de la santé au travail, une connaissance du monde du travail et un savoir-faire dans la gestion de projets individuels et de groupe.

Enfin, il y a lieu de retenir que le PL 7269 vise uniquement

- les personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé, et
- les personnes en reclassement externe qui sont engagées par un employeur du secteur privé, ainsi que
- celles bénéficiant d'une mesure de l'ADEM auprès d'un employeur du secteur privé.

Pour ce qui est des salariés handicapés et en reclassement engagés auprès de l'Etat et des communes, il est prévu - pour la fonction publique et le secteur communal - qu'un projet similaire à celui de l'assistance à l'inclusion dans l'emploi prévu dans le PL 7269 soit déployé à partir du service psychosocial, relevant de la compétence du Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, mis en place en 2016.

Après ce rappel des principaux éléments caractérisant le PL 7269 par Mme le Ministre de la Famille et de l'Intégration, place est donnée à la traditionnelle séance de questions - réponses entre députés et ministre(s).

La parole revient alors à M. Marc Baum qui, plutôt que de poser une question, dresse avant tout un constat. Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk estime en effet que la revendication unanime formulée dans leurs avis respectifs par le Conseil d'Etat, la Chambre des salariés et la Chambre de Commerce à l'adresse des auteurs du projet de texte d'établir d'abord un bilan général des mesures d'insertion existantes pour favoriser l'intégration de travailleurs handicapés ou de salariés en procédure de reclassement externe sur le marché du travail avant de faire voter une nouvelle mesure par le biais du PL 7269 dépasse largement le cadre du projet de texte que les membres ci-présents des deux commissions parlementaires compétentes sont censés analyser.

A ses yeux, ces desiderata émanant de la Haute Corporation ainsi que de deux éminentes chambres professionnelles défendant les intérêts des salariés respectivement des entreprises équivalent à une invitation faite au Gouvernement de faire un inventaire de l'arsenal de toutes les mesures existantes pour y voir plus clair et procéder, le cas échéant, aux ajustements qui s'imposent.

M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire dit partager cette vue des choses de M. Baum tout en précisant qu'en dehors du présent projet de texte, un autre projet est en train de parcourir les différentes étapes de la procédure législative, à savoir le projet de loi relative à la réforme du dispositif du reclassement interne et externe<sup>2</sup>.

Pour M. Kersch, il va de soi que toutes les mesures prises dans le cadre du maintien dans l'emploi et du reclassement doivent faire l'objet d'une réévaluation de tous les instants pour voir si les objectifs que les mesures s'étaient proposées d'atteindre l'ont été effectivement. A ses yeux, l'argumentation de M. Baum tient la route quand il affirme qu'en dehors de la nouvelle mesure introduite par le PL 7269 pour favoriser l'intégration de travailleurs handicapés ou de salariés en procédure de reclassement externe sur le marché de l'emploi, il faut, à l'aide d'un inventaire, faire un bilan de toutes les mesures existantes. Selon M. Kersch, cela vaut bien entendu aussi pour toutes les mesures prises dans le cadre du reclassement (aussi bien externe qu'interne) tout en gardant à l'esprit que tous les problèmes liés au reclassement ne seront pas résolus du jour au lendemain avec la création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés concernés.

C'est aussi la raison pour laquelle M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire se concerta régulièrement et étroitement avec son homologue de la Sécurité sociale ainsi qu'avec les partenaires pour être en mesure de réagir à tout moment aux problèmes pouvant survenir en matière de reclassement.

Comme plus aucun membre de la COFAI n'a de question à poser à Mme le Ministre, celle-ci commence alors à passer en revue la série de 14 amendements parlementaires préparés en amont de la présente réunion (pour la teneur des amendements et leur commentaire : cf. la lettre d'amendement adressée en date du 16 mai 2019 au Conseil d'Etat par le Président de la Chambre).

Parmi les amendements faisant davantage l'objet d'observations de la part de Mme la Ministre et de commentaires émanant des membres de la COFAI, il y a lieu de citer :

- l'amendement 2 relatif à l'agrément de l'assistant et du service d'assistance. Concernant cet amendement, Mme le Ministre tient à préciser que pour le Ministère de la Famille et de l'Intégration, il importe de permettre à des personnes qualifiées,

---

<sup>2</sup> Il s'agit du projet de loi n°7309 (PL 7309) portant modification :

1. du Code du travail ;
2. du Code de la sécurité sociale ;
3. de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Déposé le 28 mai 2018 par l'ancien Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, M. Nicolas Schmit, le PL 7309 a été avisé par le Conseil d'Etat en date du 5 avril 2019.

avec des compétences spécifiques dans le domaine du handicap et pouvant justifier d'autres formations que celles initialement prévues dans le projet de loi, d'accéder à l'activité d'assistance.

Il est ainsi proposé de ne pas limiter l'accès à l'activité d'assistance aux personnes qui ont un bachelors dans le domaine médico-social ou un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP). Il est suggéré d'ouvrir, sous réserve de remplir certaines conditions complémentaires, l'accès à cette activité également à toute personne qui détient au moins un DAP ou au moins un diplôme d'études secondaires dans n'importe quel domaine. Ainsi, il est prévu que les éducateurs diplômés puissent également accéder à l'activité d'assistant à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe.

- l'amendement 7 relatif au paiement du forfait de 2 000 euros à l'assistant pour la rédaction du projet individualisé d'inclusion. Le paiement de ce forfait se fera au niveau de la première étape, à savoir indépendamment de la décision du directeur de l'ADEM d'accorder ou non la prise en charge financière de l'assistance ou de la décision du salarié ou de son supérieur hiérarchique d'accepter ou non l'assistance. A la question de M. Charles Margue de déi gréng de savoir si dans ce cadre - accord ou non sur la prise en charge de l'assistance - un dialogue direct entre le directeur de l'ADEM et l'assistant ou le service d'assistance établissant le projet individualisé d'inclusion a lieu, la réponse est non. Mme le Ministre signale cependant à M. Margue qu'une personne spécialement recrutée à cette fin par l'ADEM servira d'intermédiaire entre le directeur de l'ADEM et l'assistant ou le service d'assistance si jamais un dossier se révélait incomplet pour manque de pièces ou pour cause de projet d'inclusion inadapté.
- l'amendement 10 relatif à la durée et les modalités de conservation par l'Etat des données personnelles recueillies dans le cadre de la demande d'assistance. Sur recommandation de la CNPD dans son avis du 16 juillet 2018, l'amendement 10 spécifie la durée et les modalités de conservation par l'Etat des données personnelles recueillies dans le cadre de la demande d'assistance, l'objectif étant de respecter les législations européennes et nationales relatives à la protection des données personnelles.

Les 14 amendements sont finalement adoptés à l'unanimité des membres de la COFAI et de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (COTESS) pour être envoyés à des fins d'avis complémentaire au Conseil d'Etat.

## **2. Uniquement pour les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration**

### **Elaboration d'une prise de position de la Commission au sujet de l'avant-projet de plan national pour un développement durable (« Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous »)**

Comme la procédure pour l'élaboration d'une prise de position par la COFAI au sujet de l'avant-projet de plan national pour un développement durable (« Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous ») mérite encore d'être clarifiée et précisée, ses membres décident de se revoir à nouveau le 13 mai 2019 afin de se prêter exclusivement à cet exercice.

Luxembourg, le 02 mai 2019

Le Secrétaire-administrateur,  
Jean-Paul Bever

Le Président de la Commission de la Famille et de  
l'Intégration,  
Max Hahn

Le Secrétaire-administrateur,  
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et  
de la Sécurité sociale,  
Georges Engel

7269

## Loi du 1<sup>er</sup> août 2019 complétant le code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 10 juillet 2019 et celle du Conseil d'État du 12 juillet 2019 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

*Avons ordonné et ordonnons :*

### **Art. 1<sup>er</sup>.**

Au livre V, titre V, du Code du travail, il est introduit un nouveau chapitre III intitulé « Chapitre III. - Activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe », comprenant les articles L. 553-1 à L. 553-6, et qui prend la teneur suivante :

#### « **Art. L. 553-1.**

L'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi, dénommée ci-après « activité d'assistance », a pour but d'encadrer et de promouvoir l'inclusion des salariés handicapés et des salariés en reclassement externe sur le marché du travail ordinaire par un accompagnement adapté aux besoins du salarié handicapé au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ou aux besoins du salarié en reclassement externe au sens de l'article L. 551-5 du Code du travail.

Le chapitre s'applique à tous les salariés handicapés ou en reclassement externe engagés par un employeur du secteur privé dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte du livre premier, titre II ainsi qu'aux bénéficiaires d'une mesure de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « ADEM ») auprès d'un employeur privé.

#### **Art L. 553-2.**

(1) L'activité d'assistance est exercée par l'assistant à l'inclusion dans l'emploi (ci-après « l'assistant ») à titre d'indépendant ou de salarié. L'activité d'assistance comporte :

- 1° l'évaluation de la situation de travail et la description des problèmes et des besoins spécifiques du salarié handicapé ou du salarié en reclassement externe sur son lieu de travail ;
- 2° l'identification des besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise notamment en ce qui concerne la préparation, l'information et la sensibilisation relatives à la situation de handicap ou de l'état de santé et, le cas échéant, des besoins particuliers du salarié handicapé ou en reclassement externe en vue d'une inclusion durable ;
- 3° l'établissement d'un projet individualisé d'inclusion contenant un programme de travail détaillé avec un échéancier des actions à réaliser précisant le nombre d'heures, la durée et la périodicité de l'assistance ;
- 4° la rédaction de déclarations trimestrielles et de rapports annuels détaillant l'évolution de la situation du salarié handicapé ou en reclassement externe sur son lieu de travail et reprenant les actions réalisées selon l'échéancier prévu au point 3 ;

5° la rédaction d'un rapport final contenant les conclusions de l'assistant ou du service d'assistance ainsi que les actions recommandées après la fin de l'assistance, à remettre par l'assistant ou le service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi, dénommé ci-après « service d'assistance », au directeur de l'ADEM endéans un délai de deux mois après la fin de l'assistance.

(2) Pour pouvoir exercer, l'assistant et, le cas échéant, le service d'assistance doivent disposer d'un agrément conformément aux dispositions prévues à l'article L. 553-3.

Les personnes physiques agréées se voient conférer le titre d'« assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

Les personnes morales agréées se voient conférer le titre de « service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

### **Art L. 553-3.**

(1) Le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées dans ses attributions, ci-après « le ministre », délivre l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistance aux personnes physiques qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° justifier des expériences et formations suivantes :

a) soit justifier d'une formation professionnelle dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial sanctionnée par au moins un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions ou par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions, sous condition de disposer d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;

b) soit justifier d'une formation professionnelle dans un autre domaine que ceux visés au point 1°, lettre a), sanctionnée par au moins un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions ou par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions, sous condition de remplir l'un des critères suivants :

i. justifier de la participation à au moins vingt heures de formations continues dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ;

ii. attester d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;

c) soit justifier d'une formation professionnelle sanctionnée par, au moins, un diplôme d'aptitude professionnelle luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, sous condition de remplir les critères suivants :

i. justifier de la participation à au moins cent heures de formation continue dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial dont vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ;

ii. attester d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique.

2° suivre régulièrement et pendant au moins vingt heures par an des formations continues, tenues par un établissement de formation autorisé à dispenser des formations au Luxembourg ou par un établissement de formation reconnu comme tel dans un autre État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse. Le contenu de la formation continue est fixé à l'annexe 7, point B ;

3° comprendre et s'exprimer dans au moins une des trois langues prévues par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues ;

4° remplir les conditions d'honorabilité qui s'apprécient sur présentation du bulletin n° 3 du casier judiciaire datant de moins de trois mois à partir de son établissement ;

5° attester de son affiliation à la sécurité sociale.

(2) Le ministre délivre l'agrément pour l'exercice de l'activité de service d'assistance aux personnes morales qui remplissent les conditions suivantes :

1° les personnes physiques qui exercent, en tant que salariés du service d'assistance, l'activité visée à l'article L. 553-2 au nom de la personne morale, doivent être des assistants agréés conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> ;

2° les conditions d'honorabilité doivent être remplies par chacun des membres de l'organe d'administration ou de direction de l'entité demandant l'agrément. Ceux-ci produisent à cet effet chacun un bulletin n° 3 du casier judiciaire datant de moins de trois mois à partir de son établissement.

(3) Tout assistant ou service d'assistance qui obtient ou reçoit communication de données personnelles est tenu au secret professionnel aux conditions et sous les peines visées à l'article 458 du Code pénal.

(4) Les agréments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 sont valables pour cinq ans. Ils peuvent être renouvelés, à la demande du détenteur de l'agrément, aux conditions fixées aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2.

(5) Le Ministre peut à tout moment procéder à la vérification du respect de ces exigences.

Si une des conditions fixées aux paragraphes 1<sup>er</sup> ou 2 n'est plus remplie, il procède au retrait de l'agrément après une mise en demeure invitant l'assistant ou le service d'assistance à se conformer, dans un délai de trois mois, aux conditions légales.

Le retrait de l'agrément peut être effectué sans mise en demeure et avec effet immédiat pour tout fait grave imputable à l'assistant ou au service d'assistance rendant immédiatement impossible l'exercice de l'activité d'assistance.

#### **Art L. 553-4.**

(1) Pour pouvoir bénéficier de l'assistance, le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe doit remplir une des conditions suivantes :

1° être engagé par un employeur du secteur privé dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi ;

2° être engagé sous contrat de travail par un employeur.

(2) La demande d'assistance est adressée au directeur de l'ADEM. Elle est introduite conjointement par le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe, son employeur et l'assistant ou le service d'assistance sur un formulaire établi par l'ADEM. Elle renseigne sur les données ci-après :

1° nom, forme, siège, secteur d'activité et effectif du personnel de l'entreprise ;

2° nom, prénom, âge, domicile, missions et type de handicap du salarié handicapé, respectivement incapacités du salarié en reclassement externe ;

3° identification et description des problèmes qui se posent dans la relation de travail ;

4° identification de l'assistant agréé ou du service d'assistance agréé choisi conjointement par le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur sur une liste publiée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg sur laquelle les assistants agréés et les services d'assistance agréés sont répertoriés suivant leur domaine d'expertise.

(3) La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

1° une description de poste avec le taux d'occupation ;

2° une copie de la mesure en faveur de l'emploi ou du contrat de travail.

(4) Le directeur de l'ADEM évalue le caractère complet de la demande ainsi que l'adéquation entre la description des problèmes à résoudre et le champ de compétence de l'assistant et notifie son accord ou son refus, dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande, par écrit au salarié handicapé ou au salarié en reclassement externe, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance.

En cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance peut procéder à :

1° l'évaluation de la situation de travail ;

2° la description des problèmes et des besoins spécifiques du salarié concerné sur son lieu de travail ;

3° l'identification des besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise ;

- 4° la fixation de la durée et la périodicité de l'assistance ;
- 5° l'établissement du projet individualisé d'inclusion conformément aux dispositions de l'article L. 553-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 3, et comportant les éléments prévus aux points 1 à 4.

Le projet individualisé d'inclusion est à remettre par l'assistant ou le service d'assistance au directeur de l'ADEM, au salarié handicapé ou au salarié en reclassement externe et à son employeur dans le mois suivant réception de la notification de l'accord par le directeur de l'ADEM.

Le directeur de l'ADEM vérifie le caractère complet du projet individualisé d'inclusion. Sans préjudice de sa décision d'accorder ou non la prise en charge de l'assistance, le directeur de l'ADEM accorde la prise en charge des frais relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion après validation du caractère complet de ce projet.

Les frais de l'assistant ou du service d'assistance relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion, y inclus les frais relatifs à une éventuelle révision du projet individualisé d'inclusion visée au paragraphe 5, alinéa 3, sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi à hauteur d'un montant forfaitaire de 2 000 euros.

(5) Si le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur sont d'accord avec le contenu du projet individualisé d'inclusion et s'ils désirent réaliser le projet tel que proposé par l'assistant ou le service d'assistance, ils envoient une demande de prise en charge des prestations de l'assistant ou du service d'assistance au directeur de l'ADEM.

Le directeur de l'ADEM procède à l'évaluation de la demande sur base des critères suivants :

- 1° adéquation entre les actions prévues et les problèmes à résoudre ;
- 2° caractère réaliste des heures prévues, de la durée et de la périodicité.

Le directeur de l'ADEM dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande, pour notifier son accord ou son refus au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. En cas de refus, les trois parties peuvent soumettre un projet individualisé d'inclusion révisé et signé par les trois parties endéans un délai d'un mois à partir de la notification du refus, sinon la décision de refus devient définitive. Le directeur de l'ADEM dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception du projet individualisé d'inclusion révisé, pour notifier son accord ou son refus au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. En cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance, le salarié concerné et son employeur concluent un accord de collaboration conformément aux dispositions de l'article L. 553-5.

(6) La durée de conservation des données prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 est limitée à la durée de la carrière professionnelle du salarié. La durée de conservation n'est pas limitée si leur conservation est exclusivement nécessaire à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques, sous condition que le traitement respecte les articles 63, 64 et 65 de la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données.

#### **Art L. 553-5.**

(1) Chacune des parties peut résilier l'accord de collaboration si l'une des autres parties n'en respecte pas les dispositions. La résiliation ne peut être effectuée qu'après l'expiration d'un délai d'un mois suivant mise en demeure de l'autre partie de se conformer aux dispositions. La résiliation peut être effectuée sans mise en demeure pour tout fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations d'assistance.

(2) La notification de la résiliation de l'accord de collaboration doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés à l'autre partie.

(3) Une copie de l'accord de collaboration ainsi que, le cas échéant, une copie de la modification ou de la résiliation de l'accord de collaboration sont à adresser sans délai au directeur de l'ADEM. La prise en charge financière de l'assistance prévue à l'article L. 553-6 prend fin à la date de la résiliation de l'accord de collaboration.

**Art L. 553-6.**

(1) L'accord du directeur de l'ADEM visé à l'article L. 553-4, paragraphe 5, donne droit à la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance pour le nombre d'heures et la durée prévues dans le projet individualisé d'inclusion. Le nombre d'heures d'assistance accordé est fixé comme suit :

- 1° au maximum cent cinquante heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins douze mois, mais inférieur à dix-huit mois ;
- 2° au maximum deux cent vingt-cinq heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins dix-huit mois, mais inférieur à vingt-quatre mois ;
- 3° au maximum trois cents heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins vingt-quatre mois.

Sous réserve de respecter les limites fixées à l'alinéa 2, la durée et la périodicité de l'assistance prévue dans le projet individualisé d'inclusion peuvent être adaptées, sur demande conjointe motivée du salarié concerné, de son employeur et de l'assistant, par le directeur de l'ADEM, compte tenu de l'évolution du handicap du salarié handicapé ou de l'état de santé du salarié en reclassement externe ou de l'adaptation du salarié concerné au milieu du travail.

En cas de changement de poste de travail, dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi, entraînant un changement d'employeur et en cas de résiliation de l'accord de collaboration conformément à l'article L. 553-5, le salarié a droit à la prise en charge financière d'une nouvelle assistance, dans les limites fixées à l'alinéa 2.

(2) La prise en charge de l'assistance par le Fonds pour l'emploi se fait sur base d'un tarif horaire forfaitaire de 50 euros, à l'indice 794,54 toutes taxes comprises et est adapté périodiquement aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.

(3) Le paiement de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance est effectué sur base de déclarations trimestrielles détaillées fondées sur l'échéancier du projet individualisé d'inclusion prévu à l'article L. 553-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4. Ces déclarations trimestrielles sont contresignées par le salarié concerné et son employeur et elles sont envoyées par l'assistant ou le service d'assistance au directeur de l'ADEM.

(4) L'assistant ou le service d'assistance envoient un rapport détaillant les actions menées ainsi que l'atteinte des résultats prévus au moins une fois par an au directeur de l'ADEM. Ce rapport doit être contresigné par le salarié concerné et son employeur. Au cas où ce rapport montre une insuffisance de résultats, le directeur de l'ADEM peut interrompre la prise en charge de la prestation d'assistance.

»

**Art. 2.**

L'article L. 631-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, du même code est complété par le point suivant :

- « 50° de la prise en charge des dépenses en relation avec l'assistance à l'inclusion dans l'emploi en vertu des articles L. 553-4 et L. 553-6

»

**Art. 3.**

Il est inséré dans le même code une annexe 7 libellée comme suit :

«

**ANNEXE 7****Contenu des formations (article L. 553-3)****A. Contenu des formations au sens de l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 2**

La formation comprend les deux unités suivantes :

*Unité 1 : Législations nationale et internationale*

1. Introduction au droit du travail
2. Introduction à la législation sur l'assurance dépendance
3. Législations luxembourgeoises sur les droits des personnes handicapées
4. Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées
5. Législation sur l'emploi de salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail

*Unité 2 : Connaissances générales sur le handicap*

1. Les différents types de handicap selon la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé de l'OMS
2. Les différents services et organismes oeuvrant dans le domaine du handicap
3. Les principes de la bienveillance des personnes handicapées

**B. Contenu de la formation continue requise au sens de l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 3 :**

1. Actualités nationales et internationales en matière de droit du travail
2. Modalités pratiques d'application des textes
3. Principes de bienveillance
4. Échanges de bonnes pratiques

»

**Art. 4.**

La présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois après sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre de la Famille  
et de l'Intégration,*  
**Corinne Cahen**

Cabasson, le 1<sup>er</sup> août 2019.  
**Henri**

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Économie sociale et solidaire,*  
**Dan Kersch**

---

Doc. parl. 7269 ; sess. ord. 2017-2018 et 2018-2019.

---

