

N° 7269⁷

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^{er}. 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 :

biffé

ajouts proposés par les Commissions :

souligné

propositions du Conseil d'Etat :

italique

Amendement 1

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 553-2, paragraphe 1^{er}, 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^{er} du projet de loi, l'article L. 553-2, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 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^{er} du projet de loi, l'article L. 553-3, paragraphe 1^{er}, 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^{er} 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^{er} 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^{er} du projet de loi, l'article L. 553-4, paragraphe 4, alinéa 1^{er}, 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} du projet de loi, l'article L. 553-6, paragraphe 1^{er}, 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^{er} 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^{er} 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^{er}, 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^{er}. 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er}), 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^{er} 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^{er}*, 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^{er}*, 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^{er}, 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^{er}, 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.

