

N° 7269⁹**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.* »¹

*

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.

¹ 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^{er}

L'**article 1^{er}** 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, point 1)
- la formation continue (paragraphe 1^{er}, point 2)
- la compréhension et la faculté de s'exprimer dans au moins une des trois langues usuelles du Luxembourg (paragraphe 1^{er}, point 3),
- le respect des conditions d'honorabilité (paragraphe 1^{er}, point 4),

et

- l'attestation à une affiliation de la sécurité sociale (paragraphe 1^{er}, 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 1² et 2³.

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^{er} 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^{er} 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^{er}, **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^{er} 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^{er} 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^{er}. 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^{er} 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^{er} ;
- 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er}, 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^{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) 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^{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 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^{er}, 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^{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 bientraitance
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

