



## **Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale**

### **Procès-verbal de la réunion du 29 septembre 2022**

#### **Réunion mixte – (présence physique et par visioconférence)**

##### Ordre du jour :

- 1. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 21 juillet 2022 et de la réunion jointe du 1<sup>er</sup> juin 2022**
- 2. Hearing en vue d'un débat d'orientation avec rapport sur la situation des travailleurs handicapés (demande du groupe politique CSV ainsi que des sensibilités politiques Piraten et déi Lénk)**
  - Echange de vues avec des représentants de la Chambre des Salariés (CSL)**
- 3. Divers**

\*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Francine Closener, M. Jeff Engelen, M. Dan Kersch, M. Charles Margue, M. Marc Spautz

M. Sven Clement, observateur délégué

Mme Martine Mirkes, M. Cédric Sangaletti, Mme Françoise Schmit, de la Chambre des Salariés (CSL)

M. Joël Delvaux, de l'OGBL

M. Christophe Knebler, du LCGB

M. Maximilien Marinov, de la fraction LSAP, collaborateur du rapporteur

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Présents par visioconférence : Mme Diane Adehm remplaçant M. Gilles Roth, Mme Myriam Cecchetti, M. Paul Galles, M. Gusty Graas remplaçant M. Frank Colabianchi, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Carlo Weber

Excusés : M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Marc Hansen, M. Gilles

Roth

\*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

\*

**1. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 21 juillet 2022 et de la réunion jointe du 1<sup>er</sup> juin 2022**

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

**2. Hearing en vue d'un débat d'orientation avec rapport sur la situation des travailleurs handicapés (demande du groupe politique CSV ainsi que des sensibilités politiques Piraten et déi Lénk)**

**- Echange de vues avec des représentants de la Chambre des Salariés (CSL)**

Monsieur le Président de la Commission, Dan Kersch, souhaite la bienvenue aux représentants de la Chambre des Salariés (CSL), Madame Martine Mirkes, Madame Françoise Schmit et Monsieur Cédric Sangaletti, ainsi qu'aux représentants respectifs de l'OGBL et du LCGB, Messieurs Joël Delvaux et Christophe Knebler. L'orateur salue les membres de la commission et il explique que la présente réunion se tient dans un mode hybride en raison d'une indisponibilité d'un membre à y participer en présentiel. L'orateur rappelle que si la commission reçoit des invités, les réunions se tiennent pour autant que cela est possible, en présentiel.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur le Député Sven Clement.

Le Député Sven Clement constate que InfoHandicap a exprimé le désir de participer aux *hearings* que la commission organise en préparation au débat d'orientation sur la situation des travailleurs handicapés et il propose dès lors d'inviter des représentants de cette association pour s'exprimer devant la commission.

Monsieur le Président rappelle que la commission avait dès le départ convenu d'une liste d'associations et de représentants à inviter, tout en acceptant d'emblée d'inviter d'autres associations que celles initialement envisagées si telle devait être la demande. L'orateur ne voit aucun inconvénient à inviter InfoHandicap et il propose que ce sera fait dans le cadre d'une des prochaines réunions.

Monsieur le Président explique aux invités le contexte dans lequel travaille la commission. Le groupe politique CSV ainsi que les sensibilités politiques Piraten et Déi Lénk avaient demandé de préparer un débat d'orientation avec rapport au sujet de la situation des travailleurs handicapés, ceci par le biais d'une série de *hearings*.

Une première réunion avait déjà eu lieu le 22 septembre 2022 avec un représentant des ateliers protégés, qui a exprimé les préoccupations au nom des grandes associations.

Monsieur le Président rappelle qu'il faut considérer les personnes handicapées ayant rejoint le marché du travail ordinaire d'une part, et les ateliers protégés d'autre part.

Dans la mesure où un travailleur handicapé dispose d'un contrat de travail, il relève de la Chambre des Salariés. L'orateur demande aux représentants de la CSL de bien

vouloir présenter leurs réflexions relatives à la situation actuelle des travailleurs handicapés, de décrire les évolutions et les perspectives et de pointer les problèmes qui peuvent exister.

Monsieur le Président rappelle aussi que l'organisation patronale UEL a été invitée à s'exprimer sur la situation des travailleurs handicapés. L'orateur signale que les entreprises ont l'obligation d'occuper des salariés handicapés suivant le nombre total de leur effectif<sup>1</sup>. Or, regrette Monsieur Kersch, cette obligation reste souvent lettre morte.

Monsieur le Président estime qu'il n'est pas judicieux de vouloir imposer cette obligation de manière forcée, car cela pourrait entraîner des désavantages pour les salariés concernés, mais l'on dispose d'une loi et il convient de s'y conformer. Afin d'amener les entreprises à mieux respecter le cadre légal, Monsieur le Président pense que des entreprises désirant bénéficier d'un subventionnement public devraient d'abord remplir l'obligation d'occupation de travailleurs handicapés.

Avant de passer la parole aux représentants de la CSL, Monsieur le Président prie les membres de la commission de bien vouloir excuser Madame la Présidente et Monsieur le Directeur de la CSL qui n'ont pas pu assister à la présente réunion.

Madame Martine Mirkes de la CSL souligne que la Chambre des Salariés lutte contre les inégalités de traitement en général et, en particulier, pour l'intégration dans la société de tous ceux qui nécessitent un appui. Partant, la CSL émet régulièrement des revendications en faveur des travailleurs handicapés.

L'oratrice renvoie à Messieurs Joël Delvaux (OGBL) et Christophe Knebel (LCGB) qui connaissent la pratique du terrain et sont à même de compléter l'image.

Monsieur Christophe Knebel signale que le LCGB, l'OGBL, l'UEL et l'INDR<sup>2</sup> sont cosignataires d'une charte pour la promotion de l'égalité des chances des personnes handicapées<sup>3</sup>.

L'orateur évoque l'article L. 562-3 du Code du travail qui prévoit des quotas de travailleurs handicapés à employer par les entreprises et il critique que ces quotas sont à présent mélangés avec la situation des travailleurs bénéficiant d'un reclassement. Il apparaît en effet, que si les quotas sont respectés par les entreprises, c'est souvent au bénéfice de travailleurs reclassés et non pas au bénéfice de travailleurs handicapés, qui avaient pourtant été visés au départ par la loi de 2003 relative aux personnes handicapées<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Les entreprises privées occupant au moins :

25 salariés sont tenues d'employer à temps plein au moins un salarié handicapé ;

50 salariés sont tenues d'employer à temps plein des salariés handicapés dans la proportion d'au moins 2 % de l'effectif total ;

300 salariés sont tenues d'employer à temps plein des salariés handicapés dans la proportion d'au moins 4 % de l'effectif total.

(Les établissements publics (État, communes, chemins de fer...) sont tenus d'employer à temps plein des salariés reconnus salariés handicapés dans la proportion de 5 % de leur effectif total.)

<sup>2</sup> INDR – Institut National pour le Développement durable et la Responsabilité sociale des entreprises

<sup>3</sup> Charte commune pour promouvoir l'Égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi (charte du 20 septembre 2004, actualisée le 3 décembre 2015).

<sup>4</sup> Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et portant modification

Par conséquent, l'orateur préfère que l'on formule des obligations relatives à la formation et sensibilisation en matière d'intégration de personnes handicapées plutôt que d'imposer un recrutement sur la seule base des quotas. L'orateur aimerait que les aspects de la diversité soient mieux respectés dans le monde du travail.

Concernant les efforts de sensibilisation des employeurs fondés sur la charte prémentionnée, l'orateur se doit de constater qu'ils restent souvent sans réponse. Il n'est d'ailleurs pas clair pour quelles raisons, signale l'orateur. Monsieur Knebler souligne qu'il existe des aides dont peuvent bénéficier les employeurs qui occupent des travailleurs handicapés, mais il a l'impression que cela n'est pas bien connu. L'orateur constate que l'UEL ne perçoit pas non plus auprès des entreprises qu'elle représente et il pense qu'il s'agit d'une question de mentalités.

Monsieur Knebler estime que l'accent devrait être mis sur les compétences des personnes handicapées, au lieu de mettre toujours en avant leur handicap. Lors de la recherche d'un emploi sur le marché du travail ordinaire, il importe d'assurer que la personne handicapée réponde par ses compétences au profil recherché.

Monsieur le Président Dan Kersch assure avoir compris le fond du message, il demande toutefois une précision supplémentaire : est-ce que l'orateur vise à supprimer les quotas existants ?

Monsieur Christophe Knebler précise que tel n'est pas le cas, qu'il convient de maintenir les quotas dans le dispositif législatif, mais qu'il convient aussi de ne pas en faire l'unique instrument pour inciter les entreprises à embaucher des travailleurs handicapés. Il conviendrait plutôt d'offrir une chance aux gens qui leur permettrait de prouver leurs capacités et compétences.

Madame Martine Mirkes précise pour sa part que la CSL demande que les quotas soient maintenus dans le dispositif légal. Il est par contre important pour la CSL de ne pas mélanger les dispositions applicables aux travailleurs handicapés avec des dispositions relatives aux travailleurs reclassés. Il convient d'assurer que les travailleurs handicapés ne voient pas s'amoinrir leurs chances d'intégrer une entreprise du marché du travail ordinaire grâce à l'existence des quotas. Par ailleurs,

- 
1. de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat,
  2. de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé,
  3. de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum,  
de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant
  4. 1. création d'un fonds pour l'emploi;  
2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet,
  5. de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales,
  6. de la loi modifiée du 27 juillet 1987 concernant l'assurance pension en cas de vieillesse, d'invalidité et de survie,  
de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires
  7. de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois,
  8. de la loi modifiée du 28 juillet 2000 ayant pour objet la coordination des régimes légaux de pension et
  9. du Code des assurances sociales.

l'oratrice confirme qu'il est important de valoriser les compétences des personnes handicapées.

Monsieur Christophe Knebler ajoute que les problèmes de santé des personnes handicapées et des travailleurs reclassés peuvent être fort différents, d'une part, et que, d'autre part, ils se distinguent du fait que les personnes reclassées étaient déjà présentes sur le marché du travail ordinaire tandis que les personnes handicapées doivent d'abord intégrer cet univers – ce qui pose des défis de nature différente. L'orateur souligne qu'un employeur connaît déjà, le cas échéant, la personne reclassée, alors qu'il manque d'expérience avec une personne handicapée.

Monsieur Cédric Sangaletti de la CSL explique une difficulté majeure liée au Revenu pour personnes gravement handicapées : ce revenu se situe en-dessous du seuil de risque de pauvreté. L'orateur rappelle que l'allocation d'inclusion (REVIS) équivaut à 1.623,18 euros. Le seuil de risque de pauvreté est de 1.892,17 euros. Ce dernier montant correspond à un revenu médian de l'année 2019.

Concernant les besoins calculés pour les hommes et les femmes au Luxembourg, des montants respectifs de 2.115 euros et 2.105 euros seraient nécessaires pour couvrir leurs besoins essentiels.

Conclusion : ni le REVIS, ni le Revenu pour personnes gravement handicapées, qui y correspond, ne suffisent à dépasser le seuil de risque de pauvreté ou à couvrir les besoins essentiels des femmes et des hommes au Luxembourg.

A l'indice 100, il y a, selon l'orateur, une différence de 1,71 points de pourcentage qu'il conviendrait de combler.

Monsieur le Président de la commission, Dan Kersch, demande d'où provient cet écart. Il rappelle que tant le REVIS que le Revenu pour personnes gravement handicapées sont régulièrement adaptés lorsque le salaire social minimum est augmenté.

La réponse est que le précurseur du REVIS, le RMG, n'a pas été ajusté par deux fois, en 2013 ainsi qu'en 2015.

Certes, il y a bien eu un accroissement de l'allocation lors du passage vers le REVIS, mais elle était insuffisante pour combler l'écart observé.

La CSL exige un alignement des mécanismes d'adaptation. Afin de combler l'écart décrit, il conviendrait, en 2022, d'augmenter de 1,515 % le REVIS et le Revenu pour personnes gravement handicapées.

Il s'agirait aux yeux des représentants de la CSL d'un premier pas dans la lutte contre la pauvreté.

Monsieur Joël Delvaux renvoie à une entrevue avec les ministres de la Famille et du Travail dont l'objet était le statut des travailleurs handicapés.

Concernant le Revenu pour personnes gravement handicapées, l'orateur rappelle qu'en 2003, au moment de l'introduction de la loi relative aux personnes handicapées, le Revenu pour personnes gravement handicapées était non-remboursable. Or, en 2011, à l'occasion d'une réforme de cette loi, les compléments du Revenu pour personnes gravement handicapées ainsi que le revenu en question accordé de manière transitoire devenaient remboursables. Il en résulte, selon l'orateur, que bon nombre de personnes handicapées, qui pourraient prétendre à ce soutien, n'en font

pas la demande par peur de perdre une habitation qu'ils pourraient éventuellement hériter. Partant, ils préfèrent vivre dans la précarité plutôt que de demander un complément de Revenu pour personnes gravement handicapées ou un Revenu pour personnes gravement handicapées transitoire.

La revendication qui en découle est de retourner vers le système tel qu'il était établi avec la loi de 2003 et de s'abstenir donc à demander un quelconque remboursement.

Une loi du 1<sup>er</sup> août 2019<sup>5</sup> a introduit un assistant à l'inclusion. L'orateur indique que l'on avait demandé aux ministres de la Famille et du Travail si une évaluation en a déjà été faite. Cela n'est pas le cas, en raison des contraintes de la pandémie et du fait qu'aucun candidat n'a fait une demande pour un tel assistant, ont répondu les ministres.

L'orateur pense pour sa part que la loi de 2019 ne correspond pas aux besoins. Elle est trop bureaucratique et compliquée et devrait être réformée afin de favoriser un véritable accompagnement pour la recherche d'un emploi et l'intégration dans une entreprise.

Concernant la loi de 2003, il y a, selon l'orateur, également un besoin d'y apporter des changements. A savoir : le fonctionnement des quotas, tel que décrit ci-avant, les sanctions en cas de non-respect des quotas, le manque d'instance de contrôle de cette obligation légale et le manque d'instance pour veiller à sa mise en œuvre.

Monsieur Delvaux souligne également que les quotas doivent être maintenus, mais qu'il faudrait clarifier ce que l'on vise à obtenir au travers de tels quotas. Un suivi doit être assuré. L'orateur signale dans ce contexte que les ministres rencontrés ont confirmé le problème qui consiste à assurer un suivi adéquat et qu'ils ont admis que même l'État n'a pas la possibilité de vérifier si ses administrations et les établissements publics remplissent cette obligation légale. Il n'existe pas de statistiques à cet effet.

Concernant le rôle des ateliers protégés, Monsieur Delvaux part du constat qu'il est illusoire de vouloir réaliser une inclusion totale. Partant, le besoin de disposer d'ateliers protégés subsiste. L'orateur pense que ces ateliers peuvent offrir des solutions adéquates. Il entrevoit les ateliers protégés comme l'instrument qui devrait favoriser le passage des gens vers le marché de travail ordinaire, ou, à défaut, comme une solution si ce passage n'est pas possible à réaliser. Toutefois, l'orateur indique qu'il faut tâcher d'éviter que les ateliers protégés fonctionnent en parallèle au premier marché du travail et remplissent un rôle de sous-traitants par le biais des commandes qu'ils reçoivent. L'orateur plaide en faveur d'une mise en réseau. Il aimerait que les stages en entreprises seraient simplifiés afin d'augmenter les possibilités de passer d'un atelier protégé vers une entreprise du marché du travail ordinaire. L'orateur plaide encore en faveur d'une plus grande sensibilisation des employeurs qui, selon sa conviction, manquent de connaissances relatives aux possibilités de travailler avec des salariés handicapés. Il s'agit à ses yeux de promouvoir une acceptation sociale.

Quant au constat suivant lequel les employeurs ne seraient pas suffisamment informés sur les aides offertes à l'embauche de travailleurs handicapés, l'orateur n'y croit pas et il rappelle les nombreuses initiatives, souvent annuelles, qui mettent en avant le handicap et les solutions qui existent. Monsieur Delvaux pense qu'il faut, à côté d'une sensibilisation accrue, mettre les entreprises devant leur responsabilité sociale et légale.

---

<sup>5</sup> Loi du 1<sup>er</sup> août 2019 complétant le code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe

Concernant une réforme de la loi de 2003 sur les salariés handicapés, l'orateur explique que les ministres rencontrés ne l'envisagent pas avant 2025.

Finalement, Monsieur Delvaux décrit certains problèmes liés au transport pour personnes handicapées, ADAPTO.

Ce service fonctionnait bien avant la réforme. Il suffisait alors de soumettre les horaires de travail d'une personne handicapée pour en assurer le transport.

Depuis la réforme de l'ADAPTO, les problèmes se multiplient.

Il y a des problèmes pour réserver les courses. Il faut à présent réserver chaque jour chaque course, même lorsqu'il s'agit de trajets réguliers et récurrents. Les horaires ont changé et il y a d'importants retards. Les conditions d'utilisation ont changé, si bien que des personnes qui étaient bénéficiaires avant la réforme se voient aujourd'hui refusées l'utilisation de l'ADAPTO.

Monsieur Delvaux est d'avis que les modalités d'utilisation de l'ADAPTO devraient être réglées dans le cadre d'une réforme de la loi de 2003. De toute façon, pour obtenir le statut de salarié handicapé, une commission médicale examine les demandeurs. Cette commission devrait pouvoir se prononcer sur le besoin de recourir au transport pour personnes handicapées, de sorte à ce qu'une appréciation par les services du ministère de la Mobilité ne soit plus nécessaire.

L'orateur souligne l'importance de la question en affirmant qu'une personne handicapée, ayant travaillée depuis 15 années, risque à présent la perte de son emploi en raison des difficultés rencontrées pour rejoindre son lieu de travail.

Madame Françoise Schmit de la Chambre des Salariés réclame au nom de la chambre professionnelle l'introduction d'un statut d'apprenti handicapé, ceci dans le cadre de la formation professionnelle. Un tel statut pourrait contribuer à faciliter l'intégration des travailleurs handicapés dans le marché du travail. L'oratrice regrette qu'en matière de formation professionnelle, seule la partie relative à l'école est réglée, mais que des dispositions spécifiques pour la partie à accomplir en entreprise font défaut. Il s'agirait de définir les modalités applicables à ces apprentis en ce qui concerne la formation, les dispenses, les examens, etc. Il faudrait également permettre des adaptations du lieu de travail de ces apprentis. Cela contribuerait sans nul doute à une meilleure intégration du concerné et améliorerait ses chances à obtenir un emploi stable dans l'entreprise qui assure sa formation. Par ailleurs, l'oratrice indique encore qu'il serait judicieux d'appliquer également aux apprentis les 6 jours de congé spécial prévu pour les salariés handicapés adultes.

### **Échange de vues**

Monsieur le Président Dan Kersch remercie les représentants de la CSL pour le tour d'horizon exhaustif et intéressant qu'ils viennent de faire et il demande aux membres de la commission s'ils ont des questions ou des remarques y relatives.

Monsieur le Député Marc Spautz constate qu'il convient de traiter de manière différenciée la situation des personnes handicapées, tant au niveau du revenu qu'au niveau de l'apprentissage.

Concernant les quotas, Monsieur le Député confirme qu'il faut opérer une distinction entre un quota pour personnes handicapées et un autre quota pour travailleurs

reclassés, afin d'éviter qu'un quota généralisé ne mène à embaucher ou réembaucher exclusivement des travailleurs reclassés, au détriment des travailleurs handicapés. Toutefois, l'orateur donne à considérer qu'un salarié handicapé bénéficiant du statut peut également se retrouver dans une situation de reclassement. Il convient de regarder de près les différents cas de figure afin de faire la part des choses.

Concernant le manque de statistiques évoqué, Monsieur le Député fait remarquer que certains chiffres sont connus, notamment ceux des personnes handicapées encadrées par l'ADEM – environ 2000 personnes, et ceux des personnes encadrées dans des ateliers protégés – également quelque 2000 personnes. Monsieur Delvaux précise ensuite à cet égard que le manque de statistiques est celui qui concerne le respect des quotas dans les entreprises.

Monsieur le Député Marc Spautz continue et rappelle que la situation des personnes handicapées diffère parfois beaucoup d'une personne à l'autre. Il rappelle l'exemple d'un comptable unijambiste, qui ne désire pas recevoir le statut de salarié handicapé, mais qui est à même de continuer à travailler dans son métier de comptable. La personne en question craint en effet qu'ayant le statut, cela pourrait s'avérer défavorable lors d'une éventuelle recherche d'un nouvel employeur.

Concernant les quotas, Monsieur le Député explique qu'il n'est pas tout à fait heureux avec cette obligation. Mais il considère toutefois que les quotas contribuent à sensibiliser les entreprises. L'orateur rappelle aussi le long combat qui a finalement mené à l'adoption des quotas. L'orateur pense que les administrations communales sont en règle générale plus disposées à les appliquer.

Quant aux entreprises et au prétendu manque de connaissance de leur part concernant les aides liées à l'emploi d'une personne handicapée, Monsieur le Député note que les employeurs connaissent généralement toutes les aides, subventions et appuis dont ils peuvent bénéficier. De plus, les chambres professionnelles, à savoir la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, devraient être à même de renseigner leurs membres à ce propos.

Monsieur le Député Marc Spautz confirme le besoin de disposer d'ateliers protégés. Il constate que ces ateliers dépendent souvent dans leur fonctionnement de commandes en provenance du marché du travail ordinaire.

Concernant l'ADAPTO, l'orateur rappelle que de nombreuses questions parlementaires y relatives ont déjà été posées. Monsieur le Député pense que la commission parlementaire compétente en matière de mobilité devrait s'y pencher. L'orateur comprend que ce moyen de transport constitue un véritable problème, étant donné que ses utilisateurs éprouvent des difficultés à se rendre régulièrement et ponctuellement sur leur lieu de travail.

Monsieur le Président Dan Kersch revient sur le rôle dévolu aux ateliers protégés et à la question du traitement des personnes handicapées dès leur naissance, d'une part, et les salariés reclassés, d'autre part.

Monsieur le Président comprend que les initiateurs d'une grande partie des ateliers protégés sont souvent des parents de personnes concernées, qui, en tant que bénévoles, lancent des a.s.b.l. consacrées à alléger la situation des handicapés affectés par une déficience spécifique qui leur est commune. Ces structures fonctionnent en dehors des services de l'ADEM et du ministère du Travail. Monsieur le Président constate que leurs initiateurs ne désirent pas que des organes publics interviennent dans la gestion des ateliers protégés qui dépendent de ces associations.



Or, Monsieur le Président conçoit qu'il existe un besoin de disposer de tels ateliers. La question subsiste de savoir quel dénominateur commun pourrait être trouvé et quels pourraient être les buts poursuivis par les associations et le public. Il est évident que les associations ne désirent pas non plus une gestion qui ressemble à celle des initiatives d'emploi, où les salariés sont assignés par l'ADEM. L'orateur entrevoit la problématique, mais il ne dispose pas d'une solution.

Concernant le traitement identique des personnes handicapées par naissance et des salariés reclassés, l'orateur est à se demander comment il faut gérer les conséquences qui en naissent. Il est évident que les associations qui gèrent des ateliers protégés voient ce traitement égal d'un oeil critique. L'orateur rappelle que l'inclusion des salariés reclassés correspond à une demande formulée dès le départ. Or, dans la pratique, l'on observe que l'idée de l'inclusion commence à se perdre.

Monsieur le Président ne voit pas de quelle façon on puisse faire marche arrière. Il met en exergue qu'il est illusoire de penser que tout un chacun puisse intégrer le marché du travail ordinaire. L'orateur informe les membres de la commission et les invités que le nombre de personnes en reclassement se situe entre 200 et 300 salariés par mois. Il en résulte que les entreprises arrivent à observer leurs quotas de personnes handicapées assez rapidement en y incluant la catégorie des salariés reclassés.

Cet aspect des choses fut déjà l'objet de discussions au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ). Or, force est de constater que ni les employeurs, ni les syndicats n'étaient demandeurs à modifier la nature des quotas. Chacun semblait s'accommoder de ce qui existe déjà, constate l'orateur.

Pour Monsieur le Président, il en résulte d'une part que le rapprochement entre salariés reclassés et personnes handicapées n'est pas parfait, et, que d'autre part, un retour en arrière n'est pas envisageable car il n'est pas possible, à l'heure actuelle, d'en déterminer la manière pour y arriver. Un préalable est, aux yeux de l'orateur, de réunir les employeurs et les syndicats dans un même effort. Mais cela n'est pas acquis.

Monsieur Christophe Knebler rappelle la raison d'être du reclassement professionnel. Il souligne qu'il s'agit d'un instrument qui joue lorsqu'un salarié n'est plus capable d'effectuer le dernier travail qu'il occupe. Depuis que les médecins traitants ont la possibilité de saisir la commission mixte pour solliciter un reclassement externe, le nombre des concernés augmente. Or, selon l'orateur, puisqu'une personne en reclassement est apte à exercer un autre emploi, le rapprochement avec la situation d'une personne handicapée n'est pas judicieux. Les contraintes vécues par l'un et l'autre diffèrent, pense l'orateur.

Monsieur Knebler souligne que les personnes handicapées ne veulent pas être stigmatisées et préfèrent ne pas thématiser leur situation afin de rencontrer une plus grande acceptation auprès de leurs collègues de travail. Les six jours de congé supplémentaire ne sont dès lors souvent pas souhaités de leur part, estime l'orateur.

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle que la commission parlementaire prépare un rapport en vue d'un débat d'orientation et il demande vers quel objectif on peut envisager d'évoluer dans la question des quotas et du traitement des salariés reclassés et des personnes handicapées. Faut-il songer à augmenter les quotas ? Faut-il songer à différencier endéans un quota la part des salariés reclassés et la part des personnes handicapées ?

Madame Martine Mirkes préfère qu'on puisse revenir vers la case de départ et ne pas entremêler ces deux catégories de personnes. Elle estime préférable de disposer d'un

quota pour les uns et d'un quota pour les autres, c'est-à-dire de séparer les quotas des deux catégories.

Monsieur Christophe Knebler ajoute que deux quotas séparés seraient préférables pour assurer un contrôle.

Monsieur le Président donne à considérer qu'il existe des personnes qui relèvent de l'une et de l'autre catégorie.

Madame la Députée Francine Closener voudrait savoir de qui provient la demande d'introduire le statut de l'apprenti handicapé. Est-ce une demande en provenance des écoles ?

Madame Françoise Schmit explique que cette demande provient de la part de la CSL. Les écoles se limitent à remplir les seules obligations relevant du cadre scolaire.

Monsieur Delvaux estime que la demande existe aussi auprès des associations actives dans le domaine de l'encadrement de personnes handicapées. Il voit des défis au niveau du transport et de l'aménagement des lieux de travail qui se posent dans le chef des apprentis au même titre que pour les personnes handicapées adultes.

Suite à une question de Madame la Députée Djuna Bernard, Monsieur le Président souligne que les apprentis ne disposent pas de contrat de travail. Il estime qu'il y a des aspects favorables et défavorables qui découlent de cette situation, concernant le statut des apprentis dans l'entreprise, tout en considérant que ces jeunes sont encore à l'école.

Madame la Députée Carole Hartmann demande si le nombre de personnes qui refusent d'obtenir le statut de salarié handicapé est connu. Elle demande encore si on connaît les chiffres relatifs aux entreprises qui ont refusé d'engager une personne handicapée alors que celle-ci remplissait les conditions requises à une embauche.

Monsieur Delvaux pense que l'ADEM devrait disposer de chiffres en extrapolant le nombre de statuts sollicités et accordés.

Madame la Députée Carole Hartmann précise que le nombre de personnes qui ne veulent pas du statut est probablement difficile à estimer.

Monsieur Delvaux confirme que bon nombre de personnes handicapées n'en font même pas la demande.

Monsieur le Président remercie ensuite les invités pour l'échange intéressant qui vient d'avoir lieu.

### **3. Divers**

Monsieur le Président propose que la réunion du 10 octobre 2022 de la commission sera consacrée au projet de loi sur la lutte contre le harcèlement moral, la réunion du 13 octobre devrait être consacrée à la réforme de l'Inspection du travail et des mines et la réunion du 27 octobre sera celle de la sous-commission « télétravail » qui recevra alors une délégation du Conseil Économique et Social.

Il est constaté par la suite que la réunion du 13 octobre 2022 devra être reportée en raison d'une séance plénière de la Chambre, en matinée.

Luxembourg, le 2 novembre 2022

**Procès-verbal approuvé et certifié exact**