

# 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

## I. Exposé des motifs

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

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

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

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

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

En outre, le Plan d'action national de mise en œuvre de la CRDPH, approuvé en mars 2012 par le Gouvernement luxembourgeois, prévoit, entre autres, que : « *l'objectif est d'augmenter le nombre de places disponibles pour les personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire, où il est*

*indispensable qu'elles puissent collaborer avec des personnes qui ne sont pas dans une situation de handicap. Les personnes handicapées doivent pouvoir s'assurer un revenu stable, (...) »*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## II. Texte de l'avant-projet de loi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« Annexe 7 - Contenu des formations (article L. 553-3)

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

La formation comprend les deux unités suivantes :

Unité 1 : Législations nationale et internationale

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

Unité 2 : Connaissances générales sur le handicap

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

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

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

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

### III. Commentaires des articles

#### Ad Art. 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) L'assistance est non seulement accordée au salarié engagé sous contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) dans le secteur privé mais aussi au salarié handicapé ou en reclassement externe qui bénéficie d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi auprès d'un employeur du secteur privé (contrat d'appui-emploi, contrat d'initiation à l'emploi ou contrat de réinsertion emploi). Il s'agit de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences de la personne (le cas échéant, dès la période de stage), de s'informer sur les éventuels aménagements à mettre en place, sur les formations dont pourrait avoir besoin la personne concernée ou le reste du personnel, et sur d'autres mesures qui pourront aider la personne handicapée ou reclassée à déployer tout son potentiel. Ces mesures ont dans le passé fait leur preuve quand il s'agissait, par exemple, de relativiser les craintes, réticences et préjugés des employeurs ainsi que des membres du personnel face à l'engagement d'un salarié handicapé ou reclassé. Cette mesure a, en fin de compte, pour objet d'optimiser les chances du salarié concerné occupé dans le cadre d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'être par la suite engagé par l'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ad. Art. 2.

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

Ad. Art. 3.

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

Ad. Art. 4.

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

## FICHE FINANCIÈRE

### 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

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

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

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

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

#### **Personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mise en place et monitoring continu des procédures

Mise en place d'actions de communication et d'information envers les trois populations cibles (employeurs, salariés et assistants à l'inclusion) afin de faire connaître cette nouvelle mesure

Evaluation des demandes (1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> étape) et proposition de prise de décision motivée

Monitoring des résultats

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

Gestion administrative de la nouvelle mesure

Réception et traitement administratif des demandes

Traitement des paiements

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

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

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

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

**1. Identification de l'entreprise :**

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

Matricule de l'employeur :

Secteur d'activité : \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

Tél. : \_\_\_\_\_

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

**2. Identification du salarié :**

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

Prénom : \_\_\_\_\_

Matricule :

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

Engagé en qualité de : \_\_\_\_\_

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

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

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

Nature du contrat :

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

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



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

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

ou

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

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

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

Signature et cachet de l'employeur    Signature du salarié

Signature de l'assistant  
ou du service d'assistance

#### **Joindre à la présente :**

- une copie du contrat de travail
- une description de poste avec le taux d'occupation

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

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



## FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

### Coordonnées du projet

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



encadrer au mieux les nombreux salariés handicapés et en reclassement externe engagés auprès de l'Etat et des communes.

Date :

23/02/2018





## Mieux légiférer

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

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

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

2 Destinataires du projet :

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

3 Le principe « Think small first » est-il respecté ?  Oui  Non  N.a. <sup>1</sup>  
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

Remarques / Observations :

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

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

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

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

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

Remarques / Observations : Recours à des formulaires préétablis.



6

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

Oui  Non

Si oui, quel est le coût administratif<sup>3</sup> approximatif total ?  
(nombre de destinataires x  
coût administratif par destinataire)

Formulaires à reproduire, à remplir et à renvoyer à l'ADEM (besoin supplémentaire en ressources humaines).  
Gestion des demandes d'agrément par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

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

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

7

a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ?

Oui  Non  N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel<sup>4</sup> ?

Oui  Non  N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

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

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

8

Le projet prévoit-il :

- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ?  Oui  Non  N.a.
- des délais de réponse à respecter par l'administration ?  Oui  Non  N.a.
- le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ?  Oui  Non  N.a.

9

Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ?

Oui  Non  N.a.

Si oui, laquelle :



10

En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ?

Oui  Non  N.a.

Sinon, pourquoi ?

11

Le projet contribue-t-il en général à une :

a) simplification administrative, et/ou à une

Oui  Non

b) amélioration de la qualité réglementaire ?

Oui  Non

Remarques / Observations :

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

12

Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ?

Oui  Non  N.a.

13

Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)

Oui  Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

14

Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?

Oui  Non  N.a.

Si oui, lequel ?

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

Remarques / Observations :



## Egalité des chances

15

Le projet est-il :

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ?  Oui  Non  
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ?  Oui  Non

Si oui, expliquez  
de quelle manière :

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ?  Oui  Non

Si oui, expliquez pourquoi :

La loi s'applique aux personnes qui bénéficient du statut de salarié handicapé et aux salariés en reclassement externe. Ce statut est accordé respectivement en fonction de la situation de handicap et de santé de l'individu.

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ?  Oui  Non

Si oui, expliquez  
de quelle manière :

16

Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ?  Oui  Non  N.a.

Si oui, expliquez  
de quelle manière :

## Directive « services »

17

Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation<sup>5</sup> ?  Oui  Non  N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

[www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

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

18

Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers<sup>6</sup> ?  Oui  Non  N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

[www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

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