

Loi du 1^{er} août 2019 complétant le code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe.

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

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 10 juillet 2019 et celle du Conseil d'État du 12 juillet 2019 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{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'Éducation nationale dans ses attributions ou par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions, sous condition de disposer d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;

b) soit justifier d'une formation professionnelle dans un autre domaine que ceux visés au point 1°, lettre a), sanctionnée par au moins un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions ou par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions, sous condition de remplir l'un des critères suivants :

i. justifier de la participation à au moins vingt heures de formations continues dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ;

ii. attester d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;

c) soit justifier d'une formation professionnelle sanctionnée par, au moins, un diplôme d'aptitude professionnelle luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, sous condition de remplir les critères suivants :

i. justifier de la participation à au moins cent heures de formation continue dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial dont vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ;

ii. attester d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique.

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

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

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

5° attester de son affiliation à la sécurité sociale.

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

1° les personnes physiques qui exercent, en tant que salariés du service d'assistance, l'activité visée à l'article L. 553-2 au nom de la personne morale, doivent être des assistants agréés conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1^{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 bienveillance
4. Échanges de bonnes pratiques

»

Art. 4.

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

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

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

Cabasson, le 1^{er} août 2019.
Henri

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire,*
Dan Kersch

Doc. parl. 7269 ; sess. ord. 2017-2018 et 2018-2019.

