

N° 7269/06

Session ordinaire 2018-2019

**Projet de loi complétant le Code du travail en portant création
d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les
salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

Avis du Conseil supérieur des personnes handicapées

Transmis en copie pour information

- aux Membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration
- aux Membres de la Conférence des Présidents

Luxembourg, le 07 janvier 2019

Le Secrétaire général de la Chambre des Députés,





LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère d'État

Le Ministre aux Relations avec le Parlement



Monsieur le Président
de la Chambre des Députés
Luxembourg

Luxembourg, le 3 janvier 2019

Personne en charge du dossier:
Pascal Thill
☎ 247 - 82955

SCL : L 5468 - 1 / ak
Doc. parl. 7269

Objet : 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.

Monsieur le Président,

À la demande du Ministre de la Famille et de l'Intégration, j'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe l'avis du Conseil Supérieur des Personnes Handicapées sur le projet de loi sous rubrique.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

Pour le Ministre aux Relations
avec le Parlement

Pascal Thill
Inspecteur

Projet de loi N° 7269 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.

Avis du Conseil supérieur des personnes handicapées

Remarque préliminaire

Conformément à l'article 34 de la «loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH) qui est placé sous la tutelle de Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration a les missions suivantes:

- a) assister et conseiller le ministre ayant dans ses attributions la politique pour personnes handicapées dans son travail de coordination de la politique gouvernementale en faveur des personnes handicapées;
- b) réunir à cette fin les partenaires impliqués, à savoir des personnes à besoins spéciaux, des professionnels du secteur et des membres du Gouvernement;
- c) aviser tout projet de loi ou de règlement touchant le domaine du handicap qui lui est soumis par le Gouvernement;
- d) étudier toutes les questions qui lui sont soumises par le ministre ainsi que tous les sujets qu'il juge utiles.

C'est dans le cadre de ses attributions que le Conseil supérieur des personnes handicapées avise le présent projet de loi.

PREAMBULE

Le CSPH rappelle que la finalité de tout projet de loi devrait être une société inclusive et non « juste » intégrative, permettant uniquement aux personnes à besoins spécifiques à s'adapter à une société et à être tolérées au sein de celle-ci. En effet, c'est la société qui doit - dans son ensemble et dans tous les domaines - être adaptable et flexible aux besoins des personnes c.à.d. créer les conditions pour permettre à toute personne de mener une vie « normale » , c.à.d. sans restrictions dues à son handicap - et non l'inverse ! Donc, toute loi devrait inclure ce changement de paradigme essentiel en vue d'une réelle inclusion et de respecter ainsi la Convention de l'ONU.

Le CSPH tient à souligner l'importance de toute initiative permettant de faciliter (réellement et de façon pérenne) l'intégration, et surtout le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Avant d'analyser successivement les articles, le CSPH tient à formuler en premier lieu des remarques générales par rapport à ce projet de loi.

1. Le CSPH rejoint les observations faites par la Chambre des salariés ainsi que du Conseil d'Etat dans leurs avis respectifs, qui relèvent que les auteurs restent « en défaut de dresser un bilan général de toutes les mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration et aides financières déjà existantes ainsi que de leurs tenants et aboutissants » afin de démontrer l'utilité et la nécessité d'une nouvelle mesure pour favoriser l'intégration de travailleurs en situation de handicap ou de salariés en reclassement externe sur le marché de l'emploi.

2. Dans le texte, il ne ressort pas clairement si un projet individualisé d'inclusion est possible pour le bénéficiaire seulement une fois sur une durée de 2 ans ou bien s'il est possible pour chaque (nouveau) poste/contrat de travail.
3. La durée de 2 ans nous semble courte si on tient compte des spécificités de certains handicaps comme l'autisme qui, selon l'expérience des différentes associations œuvrant dans ce domaine, demande un suivi régulier, intensif et continu.
4. La mise en place prévue du projet (maximum 2 mois) est trop longue si on tient compte des spécificités de certains types de handicaps, comme l'autisme ou le handicap psychique.
5. Pourquoi réserver cette assistance seulement aux personnes en reclassement externe ? Les personnes se trouvant en reclassement interne auraient également besoin d'un tel soutien/d'une telle assistance.
6. Pourquoi limiter cette assistance qu'au secteur privé ? Le service public aurait également besoin d'un tel « outil » sachant que bon nombre de salariés handicapés travaillent dans des services publics. Pourquoi ne pas donner le choix aux personnes avec un handicap de pouvoir choisir le service le plus compétent en matière de handicap ?
7. Le forfait horaire de 50 Euros/l'heure (incluant salaire + frais administratifs + frais de déplacement etc.) nous paraît trop bas et irréaliste. Sur quelle base a-t-il été déterminé ?
8. Le niveau de qualification requis est ou bien un niveau DAP ou bien un niveau bachelor. Selon nous, le législateur devrait se décider sur un niveau de formation plus précis/définitif ! Quant est-il de l'éducateur diplômé de niveau BAC ?
9. Est-ce que 50 heures suffisent pour finaliser un projet indépendamment du handicap pour chaque cas particulier ?
10. Si le bénéficiaire potentiel se trouve déjà dans une relation de travail, il nous semble important de prévoir, pour des raisons pratiques et afin d'éviter un échec durant la procédure de validation prévue dans le projet de loi, une procédure accélérée. En effet, il ne sera pas toujours possible d'attendre deux mois avant de « lancer » le projet !
11. Le niveau de formation continue requis et prévu dans le projet de loi (20h / an) nous semble insuffisant. Tous les aspects des unités 1 et 2 nous semblent importants. Nous préconisons au moins 60 h/an dans un premier temps avec dispenses possibles selon qualification.
12. Dans le projet de loi il n'est pas précisé de durée minimum d'un contrat à durée déterminée. Selon nous une durée minimum de 6 mois est cependant nécessaire car en dessous de cette période, la mise en place ainsi que la validation et l'évaluation d'un projet semble irréaliste.
13. Il faudrait prévoir une évaluation après une période de 2 ans de la mise en œuvre de l'activité de l'assistance à l'inclusion afin de pouvoir « améliorer » le dispositif en fonction des constats effectués.

REMARQUES par rapport aux différents articles :
--

Art1.553-1 : Nous sommes d'avis qu'il serait plus opportun de créer une seule activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour le secteur public (communal + paraétatique) et privé au lieu de créer deux activités d'assistance différentes ; nous n'en voyons pas la plus-value.

Art1.553-2 : Au vu des activités que comporte l'assistance, nous nous posons la question si une personne ayant une formation de niveau DAP puisse y répondre.

Art1.553-3 : Certaines interventions peuvent nécessiter un niveau d'études et de formation supérieure de niveau master (p.ex. l'intervention d'un psychologue, d'un ~~psychologue~~ pédagogue curatif ou bien d'un pédagogue).

En ce qui concerne le point b), le contenu des 100 heures de formation continue nous semble trop général et devrait être plus centré sur le sujet du handicap.

Art1.553-4 : Selon nous, il faudrait aussi prévoir que les stages en entreprise organisés par les ateliers d'inclusion professionnelle puissent bénéficier de l'assistance afin d'éviter que les personnes concernées soient obligées de résilier leur contrat de travail avec l'atelier d'inclusion professionnelle et de conclure un nouveau contrat (CDI ou CDD) avec le nouvel employeur afin de pouvoir bénéficier de ladite assistance. L'expérience montre que ces stages en entreprise sont bénéfiques et permettent une transition « douce/souple » entre ateliers d'inclusion professionnelle et premier marché de l'emploi.

Point (4). En attendant la réponse de l'ADEM, le salarié handicapé /en reclassement externe ainsi que l'employeur, ne bénéficient d'aucune « assistance », ce qui n'est pas bénéfique pour aucune partie et peut dans certains cas mettre en péril le processus/le but visé.

Art1.553-6 : Nous sommes d'avis que dans certains cas et en fonction du handicap, le contingent de 300 heures peut s'avérer insuffisant. Nous préconisons la possibilité de prévoir une possibilité de demander une augmentation des heures avec argumentaire.

Selon nous, il n'est pas assez précisé que les heures d'assistance prévues sont liées à un type de contrat bien déterminé ; si le type de contrat change, le compteur devrait être remis à zéro et une nouvelle demande devrait pouvoir être introduite.

En ce qui concerne les dispositions prévues concernant le contenu des formations continues requises, il devrait être possible de faire une demande de reconnaissance de formations qui ne sont pas reprises dans le projet de loi. Une commission pourrait p.ex. décider de l'éligibilité de ces formations.

Le CSPH décide d'approuver le projet de loi sous réserve de la prise en considération de ses remarques.