

Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH)

Prise de position vis-à-vis du projet de loi N° 8016

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 la 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.

L'objectif du projet de loi N° 8016 est de transposer en droit national la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 visant à créer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil). La directive vise en outre à garantir une égalité de chances entre les hommes et les femmes pour ce qui concerne l'accès sur le marché du travail.

Les volets qui font plus précisément l'objet de la présente prise de position du Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH) sont le congé d'aidant et le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de ses proches.

Le congé d'aidant

Le projet de loi prévoit un congé d'aidant de 5 jours sur une période de 12 mois pour un salarié travaillant à temps-plein afin d'apporter des soins ou une aide personnelle à un membre de famille (le fils/la fille, la mère/le père ou le conjoint/le partenaire) ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié. Ce congé de 5 jours s'appliquerait par employé aidant et par an, dans la situation

où une personne de son entourage nécessite des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave attestée par un médecin.

Comme rapporté ci-dessus, l'esprit de la directive est de mieux concilier la vie professionnelle et la vie de famille pour les parents et les aidants, ainsi que d'assurer une égalité des chances entre hommes et femmes vis-à-vis de l'accès au marché du travail. Représentant les intérêts des personnes en situation de handicap ou concernées par une maladie chronique et évolutive, le CSPH mesure pleinement la responsabilité des aidants devant s'occuper d'un proche concerné. L'impact qu'une telle responsabilité peut avoir sur la vie quotidienne est important et peut précariser l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Le CSPH apprécie que cet impact soit maintenant officiellement reconnu et que le projet de loi 8016 envisage à soutenir les aidants informels. Le CSPH se réjouit aussi du fait que le gouvernement luxembourgeois ait fait le choix de transposer le congé d'aidant sous forme d'un congé rémunéré et fractionnable par heure et qu'un modèle de financement ait pu être trouvé sur base d'un accord tripartite en septembre 2022.

Cependant, le CSPH est d'avis que la définition de « l'aidant » est trop restrictive et ne procure pas assez de flexibilité pour certaines situations spécifiques mais malheureusement pas rares. Le fait que l'aidant doit être une personne qui vit dans le même ménage que la personne aidée ou doit avoir un lien familial direct créera inévitablement des discriminations vis-à-vis des personnes les plus vulnérables, telles que les personnes en situation de handicap vivant seules, les familles monoparentales, les ménages dans lesquels plusieurs personnes sont concernées par une pathologie lourde ou un handicap ou les petites entreprises familiales (si dans une entreprise familiale constituée de deux membres de famille, un membre tombe malade et l'autre sera le seul aidant possible, l'entreprise ne peut plus fonctionner). Il ne faudrait pas que l'aide qui peut être apportée à une personne nécessitant des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave soit dépendante de la taille de la cellule familiale ou de la capacité des membres de famille d'assumer le rôle d'aidant. Ce principe serait contraire à l'esprit de la directive européenne. **Le CSPH propose ainsi d'élargir la définition d'aidant à une personne de confiance désignée par la personne aidée. Cette possibilité devrait en outre permettre à ce que la personne aidée puisse faire appel à plusieurs aidants au cours d'une même année si cela s'avérait nécessaire.**

Par ailleurs, nous invitons le gouvernement à préciser dans le texte de loi que le salarié doit pouvoir profiter du congé d'aidant en sus d'autres mécanismes actuellement en place tels que le congé pour raisons familiales ou les dispositions des conventions collectives en vigueur.

Les formules souples de travail

Selon le projet de loi, chaque salarié aura le droit à un entretien avec son employeur dans le but de demander des formules souples de travail. Les formules souples de travail concernent le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, tout en garantissant au salarié un retour au régime de travail de départ. Le but est de permettre à la personne de s'occuper de ses proches lorsqu'on est parent d'un enfant ayant moins de 9 ans ou pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille (tel que défini ci-dessus) ou à une personne vivant dans le même ménage et nécessitant des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.

Selon le projet de loi, la période d'application de la formule souple de travail ne peut pas dépasser un an. Cependant, la possibilité de renouveler ce régime de formule souple n'est pas expressément mentionné, ce qui pourrait laisser conclure que cette possibilité n'est pas donnée. **Afin d'éviter des**

interprétations divergentes du texte de loi, le CSPH préconise de préciser que la formule souple de travail est bien renouvelable.