

Eléments du premier guide: thématique traitées: aspects juridiques, aides, subsides et bonnes pratiques

Si nous regardons les aménagements juridiques des questions relatives à l'emploi des personnes handicapées, on peut constater que 7 instruments principaux de soutien à l'emploi des personnes handicapées peuvent être identifiés en substance en République tchèque.

Les personnes handicapées sont les personnes physiques étant

- a) reconnues totalement invalides par un organisme de la sécurité sociale (ci-après dénommées „personnes avec un handicap lourd”),
- b) reconnues partiellement invalides par un organisme de la sécurité sociale,
- c) reconnues désavantagées au niveau de la santé par la décision d'un organisme de

la sécurité sociale (ci-après dénommées „personnes désavantagées au niveau de la santé”).

L'attention principale est orientée vers l'employeur. Ces instruments sont:

- 1. Le droit à une égalité de traitement et à une protection contre la discrimination**
- 2. Une obligation de déclaration**
- 3. Un quota obligatoire de 4%**
- 4. Un abattement fiscal**
- 5. Un soutien financier direct de l'Etat**
- 6. Un soutien plus important des incitations à investir**
- 7. Un avantage dans les marchés publics**

1. Droit à une égalité de traitement et à une protection contre la discrimination

Nous rencontrons l'interdiction de la discrimination pour des raisons de handicap dans le cadre de l'Union européenne dans la directive n° 2000/78 CE, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. En République tchèque, la réglementation de base est la loi n° 435/2004 J.O., relative à l'emploi. L'interdiction de la discrimination est mentionnée au § 4, comme suit:



§ 4 Égalité de traitement et interdiction de la discrimination lors de l'application du droit à l'emploi

(1) *Les participants aux rapports juridiques en vertu du § 3 alinéa 1 lettres a), c) et d) sont tenus d'assurer une égalité de traitement avec toutes les personnes physiques faisant valoir un droit à l'emploi; la différenciation fixée par la présente loi ou la réglementation spéciale n'est pas considérée comme une inégalité de traitement.*

(2) *Lors de l'application d'un droit à l'emploi est interdite la discrimination directe et indirecte du fait du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'origine raciale ou ethnique, de la nationalité, de la citoyenneté, de l'origine sociale, de la famille, de la langue, de l'état de santé, de l'âge, de la religion ou de la foi, du patrimoine, de l'état civil ou familial ou d'une obligation familiale, de l'orientation politique ou autre, de l'appartenance et de l'activité dans des partis ou des mouvements politiques, dans des organisations syndicales ou des organisations patronales; une discrimination pour cause de grossesse ou de maternité est considérée comme une discrimination du fait du sexe. Sont considérés comme une discrimination les actes incluant l'incitation, l'encouragement ou l'entraînement d'une pression amenant à une discrimination.*

(3) *La diversité de traitement pour une raison mentionnée à l'alinéa 2 n'est pas considérée comme une discrimination, s'il ressort du caractère de l'emploi ou en liaison avec celui-ci que cette raison représente une demande essentielle et décisive pour l'exercice du travail devant être accompli par une personne physique et est indispensable pour l'exercice de ce travail; l'objectif suivi par une telle exception doit être justifié et la demande appropriée.*

(4) *De même, ne sont pas considérées comme une discrimination les mesures fixées par la loi, dont l'objectif est la prévention ou la compensation des désavantages résultant de l'appartenance d'une personne physique à un groupe défini par l'une des raisons mentionnées dans l'alinéa 2 et les mesures adoptées en vertu du § 6 alinéa 1 lettre e) et du § 8 alinéa 1 lettre c).*

Note : il s'agit de l'adoption de mesures pour le soutien et l'obtention d'une égalité de traitement des hommes et des femmes, des personnes sans tenir compte de leur origine raciale ou ethnique, des personnes handicapées et des autres groupes de personnes ayant une position rendue plus difficile sur le marché du travail, s'agissant de l'accès à l'emploi, de la requalification, de la préparation à un emploi et à des cours de requalifications spéciales, et de l'adoption de mesures pour l'emploi de telles personnes, de la part d'un ministère ou d'un office du travail.

(5) *S'entend par discrimination directe un comportement par lequel une personne physique est, a été ou serait traitée, sur la base d'une différenciation en fonction des critères de discrimination définis, moins favorablement qu'une autre personne l'est, l'a été ou le serait dans une situation comparable.*

(6) *S'entend par discrimination indirecte un comportement par lequel une décision, une différenciation ou une procédure d'apparence neutre désavantagent ou avantagent une personne physique vis-à-vis d'une autre, sur la base d'une différenciation en fonction des critères de discrimination définis; **une discrimination indirecte du fait de l'état de santé peut également être le refus ou l'omission de l'adoption de mesures indispensables dans le cas concret, afin qu'une personne physique handicapée ait un accès à l'emploi.** N'est pas considéré comme une discrimination indirecte le fait qu'une décision, différenciation ou procédure d'apparence neutre soient objectivement justifiées par un objectif et que les moyens pour parvenir à l'objectif mentionné soient appropriés et indispensables, ou le fait que, concernant des personnes handicapées, une personne morale ou physique soit tenue de prendre des mesures adéquates pour mettre fin à des désavantages résultant d'une telle décision, différenciation ou procédure.*

(7) *S'entend par harcèlement un comportement perçu à juste titre par une autre personne physique comme indésirable, inadéquat ou blessant, et dont l'objectif ou la conséquence*

mène à abaisser la dignité d'une personne physique ou à créer un environnement hostile, humiliant ou angoissant.

(8) S'entend par harcèlement sexuel toute forme d'expression indésirable, orale ou autre qu'orale, de caractère sexuel, dont l'objectif ou le résultat est la violation de la dignité d'une personne, avant tout lorsque se crée un environnement d'intimidation, hostile, humiliant, d'abaissement ou outrageant.

(9) Le harcèlement du fait de l'appartenance à un sexe, de l'orientation sexuelle, de l'origine raciale ou ethnique, d'un handicap, de l'âge, de la religion ou de la foi et le harcèlement sexuel sont considérés comme une discrimination.

(10) Si se produit lors de l'application d'un droit à l'emploi une violation des droits et obligations résultant de l'égalité de traitement ou d'une discrimination, la personne physique a le droit d'exiger

- a) que soit mis fin à cette violation,
- b) que soit supprimées les conséquences de cette violation et
- c) que lui soit fournie une réparation appropriée.

(11) Si la dignité d'une personne physique ou sa réputation a été rabaissée de manière considérable et qu'une réparation n'a pas été fournie de manière suffisante en vertu de l'alinéa 10, la personne a droit à un dédommagement pécuniaire du préjudice non matériel.

(12) Le montant du dédommagement en vertu de l'alinéa 11 est déterminé sur demande de la personne physique par un tribunal, en tenant compte de la gravité du préjudice causé et des circonstances au cours desquelles la violation des droits et obligations a eu lieu.

2. Obligation de déclaration

Concernant les postes désignés par l'office du travail, obligation est faite à tous les employeurs de déclarer s'il s'agit de postes de travail réservés aux personnes handicapées. Ces obligations sont ancrées dans le § 80 selon lequel les employeurs sont tenus

- a) pour les postes désignés par l'office du travail en vertu du § 35 de déclarer s'il s'agit de postes de travail réservés aux personnes handicapées,
- b) d'informer l'office du travail sur les postes de travail libres appropriés pour les personnes handicapées,
- c) d'élargir en fonction de ses conditions et en collaboration avec le médecin en charge des soins préventifs d'entreprise la possibilité d'un emploi de personnes handicapées, par une adaptation individualisée des postes et des conditions de travail et en réservant des postes de travail aux personnes handicapées,
- d) de collaborer avec l'office du travail lors de la prise en charge de la réhabilitation professionnelle,
- e) de tenir l'enregistrement des personnes employées handicapées; l'enregistrement comportera les données concernant la raison sur la base de laquelle la personne a été reconnue comme ayant un handicap [§ 67 alinéa 2 lettres a) à c)],
- f) de tenir l'enregistrement des postes de travail réservés aux personnes handicapées.

L'employeur est tenu de procéder à la déclaration dans les dix jours ouvrables à compter de la création ou de la libération du poste de travail. Dans le cadre de cette obligation, l'employeur mentionne également la caractéristique de base du poste de travail, c'est-à-dire la détermination du type et du lieu d'exercice du travail, les conditions et demandes fixées pour l'occupation du poste du travail et les informations de base sur les conditions de travail et salariales. Si nous examinons plus en détail la disposition du § 80, nous nous apercevons qu'il existe là deux notions diverses caractérisant les postes pour les personnes handicapées - les postes réservés et les postes appropriés. La différence

essentielle réside dans le fait que l'employeur est tenu d'accepter à des postes de travail libres réservés aux personnes avec une capacité de travail modifiée uniquement ces citoyens, jusqu'à obtention de la proportion obligatoire, ou si l'office du travail le lui impose. Pour les postes appropriés, toute personne peut être acceptée, y compris celles-ci. **Attention: le non-respect de l'obligation de déclaration est sanctionnable depuis 2006.**

3. Quota obligatoire de 4%

Pour les employeurs salariant plus de 25 employés s'applique en outre une autre obligation spécifique, imposée au § 81.

(1) Les employeurs ayant plus de 25 employés en contrat de travail sont tenus d'employer des personnes handicapées pour le chiffre de la proportion obligatoire de ces personnes par rapport au nombre total des employés de l'employeur. La proportion obligatoire se monte à 4 %.

(2) Les employeurs accomplissent l'obligation mentionnée à l'alinéa 1

- a) par un emploi avec un contrat de travail,*
 - b) par l'achat de produits ou de services aux employeurs salariant plus de 50 % d'employés étant des personnes handicapées, ou par l'attribution de commandes à ces employeurs ou par l'achat de produits d'ateliers protégés exploités par une association citoyenne, 47) par un clergé enregistré par l'Etat ou une société religieuse ou une personne morale religieuse 48) ou par une société d'intérêt général, 49) ou en attribuant des commandes à ces entités ou en achetant des produits ou des services à des personnes handicapées, étant des personnes exerçant une activité lucrative de manière indépendante et n'employant aucun employé, ou en attribuant des commandes à ces personnes, ou*
 - c) par affectations au budget de l'Etat,*
- ou par combinaison mutuelle des modalités mentionnées aux lettres a) à c).*

(3) Les employeurs qui sont des unités organisationnelles de l'Etat ou sont constitués par l'Etat, ne peuvent pas remplir la proportion obligatoire en vertu de l'alinéa 2 lettre c).

4. Abattement fiscal

Si un employeur décide de procéder à l'emploi d'une personne handicapée, il lui revient un droit à abattement fiscal d'un montant de 18 000 CZK par employé handicapé ou désavantagé au niveau de la santé et d'un montant de 60 000 CZK au cas où il s'agit d'un employé avec un handicap lourd.

La forme d'achat de produits est une institution avec laquelle les employeurs auxquels l'obligation se rapporte ne savent pas travailler. Au cas où aurait été choisie une forme d'achat de produits ou de services à un employeur salariant plus de 50% de personnes handicapées ou à une personne exerçant une activité lucrative de manière indépendante, étant une personne handicapée, il pourrait alors procéder à l'imputation d'un employé en cas d'achat pour un montant de 140 000 CZK, hors taxe sur la valeur

ajoutée (à condition que le montant du salaire moyen dans l'économie nationale pour les 3 premiers trimestres de l'année en cours se monte à 20 000 CZK). Sous cette forme, il est nécessaire de procéder à un achat pour le septuple du salaire moyen. Si était également comptabilisée la TVA de 19%, cette forme reviendrait alors à 166 600 CZK. Il ne peut toutefois pas procéder à l'imputation de plus d'employés handicapés que le chiffre auquel se monte le nombre le plus élevé des employés du fournisseur et, en cas d'achat à une personne exerçant une activité lucrative de manière indépendante étant handicapée, d'une personne, et ce sans tenir compte du montant de la commande.

S'il choisissait l'affectation, cela lui reviendrait à 50 000 CZK par employé.

. En comparant chaque forme d'accomplissement de l'obligation imposée par la loi, il ressort qu'employer un salarié avec un handicap lourd est la forme la plus avantageuse. Si l'employeur est redevable de l'impôt sur les revenus et que son obligation fiscale est supérieure à 60 000 CZK, il économise alors cette somme. S'il a l'obligation d'employer 1 salarié, l'économie passe de 50 000 CZK à 110 000 CZK. S'il devait employer 2 salariés handicapés, son gain augmenterait jusqu'à 160 000 CZK, voire jusqu'à 210 000 CZK, en cas d'obligation d'employer 3 salariés handicapés! Seulement pour comparaison, avec l'hypothèse d'un salaire moyen de 20 000 CZK par mois, il s'agit du salaire pour presque 11 mois. **De plus existe ici pour les personnes avec une invalidité entière, en vertu de la lettre b) du § 39 de la loi n° 155/1995 J.O., la possibilité d'utiliser des postes de travail d'intérêt public ou la réservation de postes socialement rationnels et d'obtenir de la sorte de la part de l'office du travail jusqu'à la couverture annuelle du salaire de cet employé, y compris les prélèvements pour la sécurité sociale et l'assurance-maladie payés par l'employeur.**

L'économie, en cas d'emploi d'une personne handicapée, est une économie moindre sur l'impôt sur les revenus de 18 000 CZK et de 50 000 CZK pour une affectation, mais, même ainsi, cela n'est pas négligeable. Pour tous les employés tombant dans ce groupe peuvent être utilisés des postes de travail d'intérêt public et la possibilité de les affecter à un poste de travail réservé, avec une couverture du salaire et des prélèvements d'assurances dans l'étendue susmentionnée.

L'employeur est avantagé également en cas de réalisation sous la forme d'un achat de produits ou de services. L'avantage réside dans le fait qu'il est ici possible d'économiser une partie des prélèvements par rapport aux autres fournisseurs. Cette réduction n'est certainement pas négligeable. Elle représente plus d'un tiers. Il faut dire ouvertement que la coopération des grands clients avec les employeurs de personnes handicapées était avant l'année 1989 à un niveau considérablement supérieur à aujourd'hui. Il faut compter dans le futur avec le fait que l'efficacité de l'emploi s'accroîtra, car les sommes des



prélèvements, tout comme les contributions financières à la création et l'exploitation des postes de travail protégés, ne sont pas déterminées par une somme fixe, mais découlent chaque année du salaire moyen dans l'année civile en question.

5. Soutien financier direct de l'Etat.

Le soutien financier direct de l'Etat a plusieurs formes pouvant être divisées en deux groupes. Le premier groupe est formé des instruments destinés spécifiquement aux personnes handicapées. Le deuxième est formé des instruments destinés de manière générale au soutien de l'emploi.

Parmi les instruments spécifiques, il faut mentionner

a) contribution à la création d'un poste de travail protégé

La contribution pour la création d'un poste de travail protégé pour une personne handicapée peut se monter au maximum à huit fois et pour une personne avec un handicap lourd au maximum à douze fois le salaire moyen dans l'économie nationale, du premier au troisième trimestre de l'année civile précédente. Si l'employeur crée sur la base d'un accord avec l'office du travail 10 postes de travail protégés ou plus, la contribution à la création d'un poste de travail protégé pour une personne handicapée peut se monter au maximum à dix fois et pour une personne avec un handicap lourd au maximum à quatorze fois le salaire moyen susmentionné.

b) contribution à la couverture partielle des frais d'exploitation pour un poste de travail protégé

le montant annuel de la contribution peut se monter **au maximum au triple** du salaire moyen dans l'économie nationale, du premier au troisième trimestre de l'année civile précédente.

Avertissement important! Les postes de travail protégés peuvent être créés par des employeurs sans tenir compte du nombre d'employés ou de la forme organisationnelle de l'employeur, **mais toujours après accord avec l'office du travail, et ce avant adoption d'un contrat de travail avec une personne handicapée.** Pour le montant des contributions, c'est avant tout la détermination du fait de savoir s'il s'agit d'une personne handicapée ou d'une personne avec un handicap lourd et des coûts chiffrés de création d'un poste de travail protégé qui est importante. Il est évident qu'en cas de coûts réduits, la contribution ne sera pas octroyée dans son montant maximal possible. La contribution peut être utilisée, par ex., pour des aménagements de construction, l'achat d'un équipement sur lequel le travail sera accompli, l'achat d'un équipement complémentaire de l'équipement existant, etc. Les petits entrepreneurs pourraient de la sorte également rénover leur équipement.

Hormis la contribution à la création d'un poste de travail protégé, l'employeur peut également obtenir une **contribution pour son exploitation**, servant à la couverture des coûts d'exploitation qui sont:

- a) les loyers et services y afférents,
- b) les coûts liés aux révisions obligatoires et les frais d'assurance du bâtiment au sein duquel le poste de travail protégé ou l'atelier de travail protégé est exploité, si ce bâtiment est la propriété de l'employeur,
- c) les frais de carburant et d'énergies,
- d) le prix de l'eau, de l'assainissement et les coûts d'enlèvement et de liquidation des déchets,
- e) les dépenses de transport des employés handicapés pour se rendre et revenir du travail,

- f) les dépenses de transport du matériel et des produits finis,
- g) les coûts des employés de conduite,
- h) les coûts de réparation et de maintenance du bâtiment au sein duquel le poste de travail protégé ou l'atelier de travail protégé est exploité, si ce bâtiment est la propriété de l'employeur, et les coûts liés à l'exploitation du poste de travail protégé ou de l'atelier de travail protégé,
- i) les coûts de réparation et de maintenance de l'équipement du poste de travail protégé ou de l'atelier de travail protégé, si cet équipement est la propriété de l'employeur.

La deuxième forme spécifique est la contribution à la création d'un atelier de travail protégé

L'atelier de travail protégé est un poste de travail de l'employeur, défini sur la base d'un accord avec l'office du travail, et adapté à l'emploi de personnes handicapées, où, rapporté au nombre annuel moyen, un minimum de 60 % de ces employés travaillent. L'atelier de travail protégé doit être exploité pour une durée d'au moins 2 ans à compter du jour convenu dans l'accord. L'office du travail fournit une contribution à l'employeur pour la création de l'atelier de travail protégé.

La contribution à la création de l'atelier de travail protégé peut se monter au maximum à huit fois le salaire moyen dans l'économie nationale, du premier au troisième trimestre de l'année civile précédente, pour chaque poste de travail dans l'atelier de travail protégé créé pour une personne handicapée, et à douze fois ce salaire pour un poste de travail pour une personne avec un handicap lourd. Si l'employeur crée sur la base d'un accord avec l'office du travail 10 postes de travail et plus dans un atelier de travail protégé, la contribution à la création d'un poste de travail pour une personne handicapée peut se monter au maximum à dix fois et pour une personne avec un handicap lourd au maximum à quatorze fois le montant du salaire moyen susmentionné.

De même s'applique ici le principe selon lequel l'accord portant sur la création d'un atelier de travail protégé doit être réalisé avant l'adoption d'un contrat de travail avec des personnes handicapées. Les remarques mentionnées relatives aux postes de travail protégés s'appliquent également aux ateliers protégés. A la différence d'un poste de travail protégé, le montant des contributions pour l'exploitation d'un atelier de travail protégé est toutefois différent, pouvant se monter pour des personnes avec un handicap lourd jusqu'au sextuple de la somme de 18 421 CZK, tandis que, pour les personnes avec un handicap „normal“, il se monte au maximum au quadruple de cette somme. Si nous comparons le montant des contributions pour l'exploitation d'un poste de travail protégé et d'un poste dans un atelier de travail protégé, il est clair que le montant le plus élevé des contributions peut se monter jusqu'au double pour l'atelier de travail protégé, s'il s'agit de personnes avec un handicap lourd. Les types de dépenses pouvant être couvertes par cette contribution sont les mêmes que pour un poste de travail protégé.

Les instruments non spécifiques sont.

Les emplois d'intérêt public

Les postes de travail socialement rationnels

6. Soutien plus important des incitations à investir

Le montant du soutien matériel à l'employeur pour la création de nouveaux postes de travail dans le cadre des incitations à investir se monte à:

- a) 200 000 CZK pour un nouveau poste de travail créé dans une zone territoriale 1) avec un taux de chômage supérieur au moins de 50 % au taux moyen de chômage en République tchèque, et 50 000 autres CZK, s'il emploie sur ce poste de travail pour une durée de plus d'1 an une personne handicapée 2) ou un demandeur d'emploi enregistré dans le registre des demandeurs d'emploi depuis plus de 6 mois, ou

b) 100 000 CZK pour un nouveau poste de travail créé dans une zone territoriale avec un taux de chômage supérieur au moins de 25 % au taux moyen de chômage en République tchèque, et 25 000 autres CZK, s'il emploie sur ce poste pour une durée de plus d'1 an une personne handicapée ou un demandeur d'emploi enregistré dans le registre des demandeurs d'emploi depuis plus de 3 mois.

7. Avantage dans les marchés publics (loi n° 40/2004 J.O.)

Avantage des employeurs salariant plus de 25 employés, dont plus de 50 % sont des personnes handicapées

Il s'agit d'un avantage tarifaire, consistant à considérer que l'offre de ces employeurs doit être évaluée comme étant la moins chère, si elle ne dépasse pas de 15 % le prix d'offre minimal pour un marché dépassant la limite et 20 % du prix d'offre minimal pour un marché sous la limite. Mais, s'il s'agit d'un marché supérieur à 500 000 euros, les limites sont réduites à 10 % pour un marché dépassant la limite et à 15 % pour un marché sous la limite.

Ce groupe d'employeurs est également avantage, car, au cas où il s'agit de personnes morales, ils ont droit à un abattement fiscal d'un montant de 50 %. Même ici s'applique la règle selon laquelle les employés qui sont des personnes avec un handicap lourd peuvent être imputés trois fois.

Fait

Le nombre de demandeurs d'un poste de travail handicapés a toutefois augmenté dans la période 1993-2005 de 7,8 à 59,6, tandis que le nombre total de demandeurs est passé de 3,0 à 9,5. Tandis que, par conséquent, le nombre global de demandeurs d'un poste de travail a triplé, pour les personnes handicapées, il s'agit presque de l'octuple.

Les causes principales sont au nombre de deux. D'une part, la hausse continue des personnes handicapées au chômage, d'autre part l'offre stagnante des postes de travail libres pour ces personnes: le nombre de postes libres oscille en permanence autour de 1 500. La hausse du chômage des personnes handicapées a également comme conséquence une baisse substantielle du nombre de celles ayant gardé leur travail. Tandis qu'en 1993 travaillaient 119 500 hommes et 85 200 femmes, en 2001 ne travaillaient plus que 45 100 hommes et 38 800 femmes. Du point de vue de l'aplanissement de la différence entre les hommes et les femmes, cette tendance peut apparaître comme étant positive. Mais elle s'oriente malheureusement vers un chiffre nul.

Les résultats des enquêtes faites en une seule fois relatives aux demandeurs d'emploi handicapés, entreprises dans les années 1996 et 2000, montrent que pour ce groupe ne s'applique pas la règle générale selon laquelle les personnes ayant une formation supérieure ont plus d'espoir d'être employées. Tandis qu'en 1996 le nombre de demandeurs ayant une formation élémentaire ou sans formation était de 13 427 (c'est-à-dire 44,1 %) et avait augmenté en 2000 pour atteindre 22 689 (38,6 %), le nombre de personnes au chômage ayant une formation supérieure s'était accru comme suit: pour les demandeurs ayant une formation professionnelle secondaire avec apprentissage de 13 838 (45,4 %) à 27 997 (47,6 %), pour une formation secondaire avec baccalauréat de 2 971 (9,8 %) à 7 175 (12,2 %) et pour une formation universitaire et professionnelle supérieure de 234 (0,8 %) à 958 (1,6 %). La hausse du chômage la plus



importante s'est donc manifestée pour les demandeurs ayant une formation universitaire et professionnelle supérieure.

Le taux de chômage des personnes handicapées a donc augmenté pour la période 1993-2001 de 7,8 % à 41,3 % et peut être évalué à l'heure actuelle à environ 50 %.

Cette évolution très défavorable a lieu malgré le fait que la loi sur l'emploi interdit formellement la discrimination du fait de l'état de santé et a considérablement majoré tant les sommes des affectations dans le budget de l'Etat, que l'aide financière directe issue des ressources de l'office du travail pour la création de postes de travail protégés pour les personnes handicapées.

Je mentionne encore une donnée inquiétante. A Prague, il y avait au 31. 12. 2004 en tout 55 120 employeurs, dont 4 863 avec un nombre de plus de 25 employés: c'est-à-dire des employeurs auxquels se rapporte l'obligation d'employer des personnes handicapées. Même si nous supposons qu'une offre de 89 postes de travail existants était divisée de façon à ce que chaque poste soit proposé par un employeur différent, alors, parmi les employeurs à qui est faite cette obligation par la loi, seuls deux sur 100 proposeraient un emploi à des personnes handicapées. Et moins de deux sur 1000 parmi le nombre total d'employeurs.

Causes principales de cette situation insatisfaisante

Malgré des données statistiques insuffisantes et incomplètes ressort clairement une évolution négative qui continue du nombre et de la part des personnes inactives en âge productif.

Jusqu'en 2006 existe toujours une faible motivation des personnes handicapées pour posséder leur propre source de revenus et s'auto-réaliser – pour qu'elles soient indépendantes du soutien matériel de l'Etat.

Nous sommes l'un des derniers pays de l'UE ayant un système de réhabilitation des personnes handicapées non résolu, aucune entité responsable de sa coordination et de son financement n'existant en République tchèque.

La tendance d'une réduction du problème au seul soutien à l'emploi dans le champ de compétences du ministère du Travail et des Affaires sociales de République tchèque et de ses offices du travail se perpétue, bien qu'il s'agisse d'un problème complexe, allant de la rééducation curative, en passant par la réhabilitation sociale et professionnelle, jusqu'au soutien d'une activité socialement orientée. L'activité de conseil et les services externes de l'emploi ne se sont pas développés dans l'étendue nécessaire.

Les instruments du type des obligations législatives des employeurs prédominent par rapport à la motivation positive et la mise en avant des côtés positifs. Le seul instrument transparent et favorable est l'abattement légal sur l'impôt sur les revenus, pour lequel les taux ont été fixés dès 1997.

Les communes, villes et régions ne se sont jusqu'alors pas jointes de manière active au système de soutien à l'intégration des personnes handicapées dans une activité professionnelle ou entrepreneuriale propre.

Le soutien commercial des employeurs spécialisés de personnes handicapées (nombre supérieur à 50 %) diminue ou disparaît totalement, leur modernisation et développement technique étant également limités par l'application bâclée des directives européennes portant sur le soutien public, ce qui dégrade, avec l'augmentation drastique des salaires minimaux, leur capacité concurrentielle (la valorisation des contributions issues d'une politique d'emploi active ne servant qu'à couvrir la hausse des salaires garantis et des prélèvements légaux, empêchant différenciation et développement). Dans ces conditions, l'employeur spécialisé ne peut remplir la fonction revenant aux services sociaux et la réhabilitation professionnelle, même avec un soutien matériel – l'objectif devrait toutefois

être ici aussi le soutien à l'entrée des personnes handicapées dans le marché principal du travail (expériences étrangères).

La réalisation de l'obligation d'une proportion obligatoire de personnes employées handicapées sous la forme d'un emploi direct ne se modifie pas. La réalisation de cette obligation sous une forme dite de „réalisation de substitution“ est devenue le domaine des sociétés commerciales ou un moyen de faciliter la vente de marchandises par des employeurs eux-mêmes handicapés, qui, sans modifications indispensables proposées, passe totalement à côté de l'objectif de la loi sur l'emploi.

L'information relative aux bons exemples et la propagation de ces derniers sont totalement négligées. Dans l'esprit du public laïc et des entrepreneurs survit la tendance à un paternalisme de l'Etat et à un soutien caritatif, qui ne peuvent ni suppléer ni parvenir à un principe d'intégration, basé sur l'égalité des opportunités et l'indépendance économique.