

Guide **1**

**Les différentes approches de
la question de l'intégration
de personnes présentant un
handicap dans les entreprises**

Integra

Introduction

L'insertion professionnelle des personnes handicapées est difficile à étudier notamment parce que la définition du handicap est plurielle et relative : elle varie dans le temps et la population handicapée ne se limite pas toujours aux personnes reconnues comme telles par les pouvoirs publics et/ou instances officielles.

Cette reconnaissance, dans les différents pays partenaires du projet, donne généralement droit à une pension ou allocation, ce qui n'est pas toujours compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle ou pose divers problèmes de cumul.

Des personnes encore souffrent de limitations physiques et continuent de travailler ou demeurent chez elles sans avoir une allocation.

La vision se limite souvent à une reconnaissance administrative officielle du handicap. Or, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé résulte d'un acte volontaire de l'intéressé. Cette démarche peut être liée à la situation économique de la personne, à un besoin d'allocation, d'orientation vers le milieu de travail protégé ou encore de reconnaissance officielle sous la pression de l'employeur qui souhaite faire valoir son obligation d'emploi de personnes handicapées.

1. Aperçu de La population active handicapée

► En Belgique

L'Enquête sur les forces de travail réalisé en 1996 fait apparaître qu'environ 13% de la population belge en âge de travail est à considérer comme handicapée, ce qui est légèrement inférieur au chiffre de 15% constaté en moyenne dans l'ensemble de l'Europe (Suède exceptée).

Elle fait également une estimation **du nombre** des personnes avec un handicap. (Tableau 1) Sur l'ensemble de la population en âge de travail en Belgique, à savoir 6.750.000 personnes, elle permet d'estimer la population handicapée en âge de travail : elle dénombre près de 900.000 personnes avec handicap dont un tiers (35%), environ 300.000, sont officiellement reconnues comme telles.

Tableau 1 : Population handicapée en âge de travail, par genre et degré de handicap

	Hommes	Femmes	Total	Dont reconnu		Dont non reconnu
Handicap sévère	170.180	140.599	310.555	58%	180.122	130.433
Handicap modéré	268.884	291.241	560.350	22%	123.277	437.073
Handicap sévère ou modéré	439.064	431.840	870.905	35%	304.817	597.506
Population en âge de travail	3.403.600	3.347.600	6.751.200			

L'enquête EFT de 2002 met en évidence des différences selon la situation socioprofessionnelle des personnes interrogées. D'après elle, ce sont surtout : « les plus de 50 ans, les non-qualifiés et les sans-emploi qui se plaignent de problèmes de santé chroniques... Parmi les personnes occupant un emploi, les ouvriers du secteur privé étaient les plus nombreux à se dire atteint d'un handicap ou souffrant d'un problème de santé chronique, suivis des salariés du secteur public. »

Le taux d'emploi des personnes handicapées est plus faible en Belgique que dans la moyenne des autres pays européens, 30% au lieu de 39%.

La situation est particulièrement préoccupante pour les femmes avec un handicap modéré : elles sont davantage exclues du marché du travail que les hommes avec un handicap modéré.

► En Allemagne

En 2003, on comptabilisait environs 6,639 millions de personnes handicapées (3,154 millions de femmes et 3,485 millions d'hommes). C'est à peu près 8 % de la population totale. Seulement à peine 5 % d'entre elles – environ 300 000 – sont nées handicapées, le reste de la population handicapée le devient au cours de leur vie suite à une maladie ou à un accident. Le tableau ci-après présente la répartition des personnes handicapées selon l'âge.

Tableau 2 : Taux en pourcentage de salariés handicapés et non handicapés selon l'âge en 2003

Âge	Taux de salariés handicapés	Taux de salariés non handicapés
15-25 ans	51,7	51,7
25-45 ans	72,2	88,4
45-55 ans	63,3	89,3
55-60 ans	49,6	75,9
60-65 ans	15,4	29,7
Total	26,0	61,5

Source : (Agence fédérale pour l'emploi, statistiques de l'administration fédérale - Mikrozensus)*

Le nombre de personnes handicapées actives s'élève à 983 349 (Octobre 2002). La part des femmes handicapées aptes à exercer un emploi est sous représentée dans la population totale.

Le taux de chômage spécifique des personnes handicapées a diminué entre 1998 et 2002, passant de 17,5 % à 14,5%. Il reste cependant supérieur au taux de chômage général. En raison du développement conjoncturel général, le taux de chômage des personnes handicapées a augmenté en moyenne annuelle (2003), ainsi leur taux de chômage spécifique s'élève à 17%.

Tableau 3 : Taux spécifique de chômage* des personnes handicapées en pourcentage

Année	Taux de chômage
1998	17,5
1999	17,9
2000	17,1
2001	16,1
2002	14,5
2003	17,0

Source : (Agence fédérale pour l'emploi)* se rapporte aux personnes handicapées actives

Taux d'occupation et indemnités de compensation dans les entreprises publiques et privées.

Le droit relatif aux personnes handicapées oblige les employeurs à octroyer, en moyenne annuelle au minimum 20 postes de travail par mois, de au moins 5% (dans la fonction publique : 6%) des postes de travail à des personnes handicapées. Sinon l'entreprise doit verser une somme compensatoire, entre 105 euros (pour un taux d'emploi d'au moins 3%) jusqu'à 260 euros par mois par poste de travail obligatoire non occupé, (pour un taux d'emploi de moins de 2%). Néanmoins, selon les données d'octobre 2002, sur les 151.865 employeurs ayant obligation d'embauche, seuls 31.400 (20,7%) d'entre eux ont rempli, ou largement rempli, leur obligation d'emploi. Environ 58.300 employeurs ayant obligation d'embauche n'ont pas employé une seule personne handicapée.

Le taux réel d'emploi s'est stabilisé à 3,8%, 3,4% chez les employeurs du domaine privé et 5,2% chez les employeurs du domaine public (dont les administrations du Land 6,7%).

► En Espagne

L'Enquête sur les handicaps, Déficiences et État de santé en 1999, réalisée par l'Institut National de Statistiques (INE) avec la collaboration de l'IMSERSO et de la Fondation ONCE relève que plus de trois millions et demi d'espagnols ont un handicap physique ou mental, ce qui équivaut à 9% de la population totale. Parmi ceux-ci, un peu plus de 32% des personnes en âge de travailler sont actives, ce qui correspond à un peu moins d'un demi-million de personnes. Le reste (soit deux personnes sur trois) n'est pas intégré au marché de l'emploi. Actuellement, le nombre de personnes handicapées au travail en Espagne est de 319 185 personnes.

On constate que non seulement le taux d'activité très bas, mais aussi que le taux de chômage est très important (26,1% contre 16,6% de la population active totale). Soit, seule une personne handicapée sur quatre en âge de travailler est au travail. Donc sept personnes handicapées sur dix faisant partie de la population active, sont actuellement au chômage. Le problème d'intégration professionnelle des personnes handicapées est bien réel.

Les enquêtes réalisées entre 1986 et 1999 même si les éléments ne sont pas vraiment comparables montre que la situation des personnes handicapées ne s'est pas fortement améliorée ; malgré les campagnes d'information organisées depuis l'entrée en vigueur de la LISMI (1982).

Tableau 4 : La situation professionnelle des personnes handicapées

Chiffres absolus	1896		1999	
	Personnes handicapées	Population totale	Personnes handicapées	Population totale
Population entre 16 et 64 ans	2.647.001	25.202.944	1.337.708	26.410.564
Actifs	757.642	13.678.000	431.841	17.031.925
Occupés	553.470	10.670.000	319.185	14.212.560
Inoccupés	204.172	3.008.000	112.657	2.819.365
Taux (en pour cents)				
Taux d'activité	28,6	54,3	32,3	64,5
Taux d'occupation	73,0	78,0	73,9	83,4
Taux de chômage	26,9	22,0	26,1	16,6
Taux d'emploi	20,9	42,3	23,9	53,8

Source : Élaboration propre à partir de :

- Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías*, 1986. Madrid, 1997.

- Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999, Resultados detallados*. Madrid, 2002.

Les résultats de l'enquête montrent également une tendance croissante de l'embauche dans le cadre de mesures de promotion pour l'emploi, principalement dans les Centres

Spéciaux d'Emploi. Cependant, bon nombre de petites entreprises (moins de 25 travailleurs) du secteur des services ont offert un nombre élevé de contrats à durée indéterminée à des personnes handicapées.

Le taux de chômage est de 56%, dans le cas de handicap physique, de 28% pour les handicapés mentaux, 14% pour les handicaps sensoriels et de 3% dans le cas d'autres handicaps. Les personnes présentant une déficience auditive ou visuelle sont celles qui présentent les plus hauts taux d'activité (près de 40%) et les moindres taux de chômage (près de 20%). Les femmes handicapées et les personnes handicapées mentales sont les groupes qui présentent les taux d'activités et d'emploi les plus bas.

Neuf personnes sur dix présentent un taux de handicap de 33% à 64% et 65% présentent un handicap physique. 14% souffrent d'une déficience de l'audition et 10% au niveau intellectuel.

Généralement, le type de travail est peu qualifié : manœuvre, adjoint administratif, technicien de surface...

► En France

La population active handicapée est estimée à 905 000 personnes en 2004, dont 258 000 en recherche d'emploi. Sur les 647 000 personnes handicapées qui ont un emploi, 500 000 travaillent en milieu ordinaire (350 000 dans le privé et 150 000 dans le public) et 120 000 en milieu protégé, tandis que 27 000 sont indépendantes.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés sont en général peu diplômées et rencontrent des difficultés dans l'accès à l'emploi du fait notamment de l'inadaptation des structures à leur déficience. Certaines déficiences (les troubles de la parole ou du langage, les troubles psychiques, les handicaps induisant une perte des acquis intellectuels) entraînent plus de difficultés sur le marché de l'emploi.

Les 50-60 ans représentent plus du quart des handicapés demandeurs d'emploi et plus du tiers des salariés handicapés. Les deux tiers des salariés handicapés des établissements assujettis à l'obligation d'emploi sont des hommes.

Les différentes reconnaissances du handicap

Parmi les travailleurs handicapés, 6 salariés sur 10 sont reconnus travailleurs handicapés par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel. Les hommes sont plus souvent reconnus victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle que les femmes. Par contre, les femmes sont trois fois plus souvent titulaires d'une pension d'invalidité.

Les moins de 40 ans sont plus souvent reconnus par la Cotorep alors que les plus de 50 ans sont davantage bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou d'une pension d'invalidité.

Les Cotorep

Ce sont les instances départementales qui statuent sur les questions relatives à l'orientation professionnelle et à l'insertion sociale des personnes adultes handicapées (âgées d'au moins 20 ans ou de 16 ans lorsqu'elles sont entrées dans la vie active). Elles sont saisies par les personnes qui souhaitent obtenir une décision concernant leur handicap ou des avantages visant à compenser la perte de capacités.

Avec la loi de février 2005, les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) remplacent les Cotorep dans les Maisons départementales des personnes handicapées.

La reconnaissance est accordée dans 84 % des cas. En 2004, 326 835 personnes ont obtenu un accord de RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Huit reconnaissances sur dix concernent des personnes de 30 à 59 ans. Les jeunes sont souvent des handicapés de naissance et handicapés précoces dont les déficiences et incapacités sont généralement définitives. Ils sont plus souvent reconnus gravement et définitivement handicapés. A l'autre extrémité, la classe d'âge supérieure est fréquemment reconnue dans la catégorie handicap modéré et durable.

Les accords de reconnaissance concernent moins les femmes que les hommes.

Accidents du travail et maladies professionnelles

Il y a eu 1 600 000 accidents du travail ou maladies professionnelles en 2003 dont 36 000 victimes garderont une incapacité permanente partielle. De 20 à 59 ans, la grande majorité des incapacités sont dues à des accidents du travail. La maladie devient une source d'incapacité plus importante quand on avance dans l'âge. L'industrie et le bâtiment sont les secteurs qui présentent le plus fort taux d'accident.

Les pensions d'invalidité

La pension d'invalidité est une autre reconnaissance administrative du handicap. Elle est accordée par les organismes de sécurité sociale aux assurés sociaux (personnes de moins de 60 ans couvertes par l'assurance maladie depuis au moins un an) dont l'invalidité causée par la maladie ou un accident non professionnel réduit les capacités de travail ou de gain d'au moins deux tiers. L'incapacité est également appréciée en tenant compte de la situation du marché du travail de la région où réside l'assuré.

En 2004, 547 000 personnes percevaient une pension d'invalidité versée par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et la Mutuelle sociale agricole (MSA). Les principales pathologies à l'origine de l'invalidité sont les maladies du système ostéo-articulaire et les troubles psychiatriques.

Chômage élevé, emplois atypiques, salaire moindre

Le taux de chômage des personnes handicapées est trois fois plus élevé que celui des autres actifs. Les personnes handicapées retrouvent moins vite un emploi que les autres actifs, souvent un emploi précaire ce qui conduit à un chômage récurant. Les personnes qui ont un handicap entraînant une limitation relative à l'emploi ou qui sont officiellement reconnues travailleurs handicapés occupent plus souvent un emploi à statut particulier (emplois aidés). Le temps partiel est utilisé afin de réduire la quantité de travail mais il est plus souvent contraint que choisi. Les personnes handicapées occupent plus souvent des postes d'ouvriers et d'employés que les autres travailleurs. La majorité des postes relèvent du tertiaire. Au même âge et au même niveau de qualification, le salaire moyen pour un poste à temps complet est toujours inférieur à celui des salariés valides, et ce particulièrement pour les travailleurs âgés.

Les salariés handicapés dans les établissements privés de 20 salariés et plus

La loi du 10 juillet 1987 a mis en place une obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés pour tous les établissements de 20 salariés et plus dans la proportion d'au moins 6% de l'effectif total. En 2002, dans les établissements privés assujettis à l'emploi de travailleurs handicapés, 2,6% des effectifs en équivalent temps plein étaient

des personnes dont le handicap est reconnu par l'administration¹. Le nombre de personnes handicapées employées dans ces établissements augmente en moyenne de 2,1% par an depuis 1999. Cependant, presque un établissement sur trois assujettis à l'obligation n'emploie aucune personne handicapée, et une grande majorité des entreprises qui n'emploie aucun travailleur handicapé s'acquitte de l'obligation uniquement par le biais de la contribution à l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Il semble que les établissements de 500 salariés et plus maintiennent dans leurs effectifs des salariés devenus (ou restés) handicapés alors que les petits établissements embauchent des handicapés.

Etablissements soumis à l'obligation d'emploi en 2003		
Etablissements remplissant l'obligation d'emploi		
15-25 ans	42 400	46%
Etablissements contribuant à l'Agefiph		
45-55 ans	24 850	27%
55-60 ans	24 750	27%
Etablissements assujettis	92 000	100%

En proportion de l'effectif des établissements, le secteur éducation, santé, action sociale se démarque, en partie parce que le secteur maintient dans ses effectifs des personnes handicapées qui sont notamment victimes d'une restriction d'aptitude. La construction, les industries, et dans une moindre mesure l'agriculture, ont des ratios plus élevés pour les mêmes raisons, parce que ce sont des secteurs à risques professionnels élevés. Les bons ratios de la construction et du transport s'expliquent également par le nombre élevé dans ces secteurs d'emplois à conditions d'aptitudes particulières qui n'entrent pas dans le décompte de l'effectif d'assujettissement.

► En Pologne

Il y a plus de 5,5 millions de personnes handicapées. La grande majorité de ces personnes (84%) vit d'allocations sociales : pension d'invalidité, pension et aides. Environ 8% des personnes handicapées travaillent. Mais 8% de personnes handicapées ne disposent d'aucun moyen propre pour vivre (ni allocations, ni emploi).

Depuis nombre d'années le taux d'activité professionnelle des handicapés diminue. Au début du trimestre 2005, il était de 15,7%. Au cours de ce même trimestre, le taux est tombé à 12,8%.

En 2004, on a assisté à une nette augmentation du chômage des handicapés, avec un taux de 19,6% (18,5% au premier trimestre 2005). C'est surtout le taux de chômage des handicapés en âge de travailler 22,6% en 2004 (20,8% en premier trimestre de 2005) qui est inquiétant. Ce sont les personnes avec un handicap mental qui ont les plus grandes difficultés à trouver du travail.

¹ Selma Amira, Monique Meron, « L'activité professionnelle des personnes handicapées », France, Portrait social 2004/2005, INSEE, 2005

C'est prioritairement dans les ateliers protégés que sont engagés des handicapés (200 000 au premier semestre de 2004, avec au second une baisse jusqu'à environ 190 000 personnes. L'introduction, depuis janvier 2004, du droit au financement supplémentaire du salaire des travailleurs handicapés en âge de production, a favorisé leur embauche sur le marché ordinaire de travail. L'offre de travail est passée de 2000 à 3000 employeurs début 2004 à plus ou moins 4400 employeurs en juin 2005.

Des Entreprises de Travail Protégé auxquelles l'État concède des avantages fiscaux, ont été créées afin d'encourager les employeurs à embaucher des personnes handicapées.

Ce sont surtout les personnes avec un handicap léger (66%) ou des personnes qualifiées avec un handicap permanent (60%) qui travaillent. Plus de 88% des handicapés qui travaillent ont une capacité physique limitée, le plus souvent suite à des affections invalidantes des organes moteurs, des maladies du système circulatoire et neurologique. Des déficiences intellectuelles ou mentales, particulièrement quand elles sont accompagnées de capacités physiques limitées, réduisent au minimum la possibilité de trouver du travail. En général ce sont les malades mentaux avec déficiences intellectuelles, les diabétiques et les épileptiques qui ont les plus grandes difficultés à trouver du travail. 90% environ travaillent principalement dans le secteur privé.

En dehors de l'agriculture (61% de total de travailleurs avec handicap), sont occupés dans les entreprises de l'industrie alimentaire (21%), du commerce et réparations (13%), enfin de services aux entreprises (5%). Ces quatre types d'activité emploient au total 79% des personnes handicapées.

En général les établissements qui accueillent les travailleurs handicapés sont de petites tailles. Ils n'occupent pas plus de 10 personnes (63%), 13% environ sont occupés dans de grandes entreprises de plus de 100 travailleurs. (Quasi 83% des personnes handicapées qui travaillent ont un emploi stable, un peu plus de 14% exercent un travail occasionnel. Plus de 85% de travailleurs a plus de 45 ans et a au moins 20 ans d'ancienneté.

► En République Tchèque

En république tchèque, le nombre de personnes handicapées demandeuses d'emploi a augmenté de 7,8 à 59,6 pendant la période 1993-2005, tandis que le nombre total de demandeurs d'emplois est passé de 3,0 à 9,5.

Le nombre global de demandes d'emploi a triplé, pour les personnes handicapées, pour deux raisons :

D'une part, la hausse continue du nombre de 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. Alors qu'en 1999 travaillaient 119 500 hommes et 85 200 femmes, en 2001 ne travaillaient plus que 45 100 hommes et 38 800 femmes. A première vue, la différence d'écart entre les hommes et les femmes, peut apparaître comme étant positive. Mais le nombre total est malheureusement en diminution constante.

Les résultats des enquêtes relatives aux demandeurs d'emploi handicapés, qui datent des années 1996 et 2000, montrent que la règle générale selon laquelle les personnes ayant une formation supérieure ont plus d'espoir d'être employées ne s'applique pas à ce groupe de personnes.

Alors qu'en 1996, le nombre de demandeurs ayant une formation élémentaire ou sans formation était de 13 427 (44,1 %) en 2000, il a augmenté pour atteindre 22 689 personnes (38,6 %). Le nombre de personnes au chômage ayant une formation supérieure s'était accru comme suit :

Année	Demandeurs d'emploi ayant une formation professionnelle secondaire avec apprentissage	Demandeurs d'emploi ayant une formation secondaire avec baccalauréat	Demandeurs d'emploi ayant une formation universitaire et professionnelle supérieure
1996	13 838 (45,4%)	2 971 (9,8%)	234 (0,8%)
2000	27 997 (47,6%)	7 175 (12,2%)	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 augmenté, lui pour la période 1993-2001 de 7,8 % à 41,3 % et peut être évalué à l'heure actuelle à environ 50 %. Cette évolution excessivement défavorable s'est faite malgré la loi sur l'emploi qui interdit formellement la discrimination basée sur l'état de santé.

A Prague, au 31/12/2004, il y avait en tout 55 120 employeurs, dont 4 863 occupent plus de 25 travailleurs. Ces employeurs ont l'obligation d'engager des personnes handicapées.

En supposant qu'une offre de 89 postes de travail existants était répartie de façon à ce que chaque poste soit proposé par un employeur différent, seuls deux employeurs sur 100 soumis à l'obligation, proposeraient un emploi à des personnes handicapées. Et moins de deux sur 1000 parmi le nombre total d'employeurs.

2. Les dispositions légales prises par les gouvernements dans les différents pays

► En Belgique

C'est après la seconde guerre mondiale que les premières mesures visant l'intégration et la réintégration des personnes handicapées ont été prises. En 1980, la politique en matière d'intégration des personnes handicapées est communautarisée alors que la politique d'emploi et plus particulièrement le placement sont régionalisés.

La situation belge est très complexe compte tenu de la répartition des compétences entre les différents niveaux de pouvoirs :

- **L'État fédéral** est compétent en matière de sécurité sociale, de garantie de rémunération et de sécurité d'existence.
- **Les Communautés** sont compétentes pour la définition des handicaps, pour l'enseignement...
- **Les Régions**, ont hérité de la politique d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées depuis la dernière réforme de l'État. Une complexité qui s'accroît du fait que la répartition des compétences s'accompagne de définitions différentes du handicap.

Au niveau fédéral

La référence commune (sauf en ce qui concerne l'allocation d'intégration) pour la définition du handicap est la perte de capacité de gain. L'évaluation est différente selon la législation concernée.

L'article 60 de la législation chômage par exemple, stipule que pour bénéficier des allocations le travailleur doit être « apte » au travail, c'est-à-dire ne pas présenter une perte de capacité de gain de plus de 65%. Le degré d'inaptitude est fixé par un médecin agréé

par le bureau de chômage. Une personne est considérée inapte si elle a moins de 35% de capacité de gain.

La législation belge en matière d'emploi

Secteur public

L'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi de personnes handicapées dans les administrations de l'État a imposé aux ministères, devenus services publics fédéraux (SPF) un quota obligatoire de handicapés à recruter, en principe 2 % de personnes avec un handicap parmi leur personnel.

D'une enquête quantitative ressort que le pourcentage de personnes recrutées sur le quota atteint, en 2004, 0,8 % du personnel des SPF (soit 454 personnes à la place des 1 200 prévues).

Pour exemple : En 2004, le département finance occupe le plus grand nombre de personnes avec handicap (129 personnes) qui ne représente cependant que 0,46% de son effectif total. Le département de la défense occupe 86 personnes qui représentent 3,87% de son effectif total

Région wallonne

L'arrêté du Gouvernement Wallon du 14 janvier 1999 relatif à l'emploi de personnes handicapées dans les services du Gouvernement et dans certaines organismes d'intérêt public stipule que « *Chaque ministère est tenu d'occuper, au cours d'une année civile, un nombre de personnes handicapées fixé à 2,5% de l'effectif prévu au cadre organique... 5% des recrutements sont réservés à des personnes handicapées aussi longtemps que le pourcentage d'occupation fixé n'est pas atteint* ».

En réalité, seul un nombre restreint de services et organismes remplit les quotas fixés par l'arrêté.

Au niveau des provinces et communes

Les provinces, communes, associations de communes et agglomérations de communes ainsi que les C.P.A.S. sont soumis à un quota à savoir une personne handicapée par 55 emplois, sauf en Région wallonne où il a été prévu un quota de 2,5 % qui s'applique aux services du gouvernement wallon et aux organismes d'intérêt public dont le personnel est soumis au statut des fonctionnaires de la Région. Les C.P.A.S. qui emploient au moins 20 personnes en équivalent temps plein doivent occuper une personne handicapée à raison d'un mi-temps par tranche de 20 équivalents temps plein ». Environ 80% des CPAS rempliraient ce quota de 2.5 %, certains allant même au-delà. Le respect de cette obligation n'est toutefois pas contrôlé.

Secteur privé

La loi de 1963 concernant la revalidation et le reclassement professionnel, fixe le principe d'une obligation d'occupation de personnes handicapées. Ceci n'a jamais été concrétisé dans le secteur privé à défaut de consensus au sein des Commissions paritaires chargées de la mettre en œuvre dans les différents secteurs d'activité.

Cette loi est toujours d'application, dans certaines parties du territoire. Elle fut partiellement abrogée pour la Communauté française, par un décret de la Région wallonne du 6 avril 1995 « relatif à l'intégration des personnes handicapées ». Dans la Communauté germanophone, le décret du 19 juin 1990 « zur Schaffung einer Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die be-

sondere soziale Fürsorge » est d'application.

La loi du 10 avril 1971 relative aux accidents du travail prévoit que l'organisme assureur contacte l'employeur via le médecin du travail pour « demander » la remise au travail. Mais, *la démarche est volontaire et l'employeur garde toute latitude de licencier.*

La loi de 1996 relative au bien-être au travail remplace l'obligation de « surveillance » de la santé des travailleurs par une obligation de « prévention ». Elle impose aux employeurs de « gérer les risques ». L'arrêté d'exécution s'intéresse spécifiquement à la réinsertion du travailleur « en incapacité ». *En l'absence de contrôles et de sanctions suffisamment dissuasifs, cette avancée législative importante en matière de santé au travail ne permet pas à une diminution du nombre d'accidents de travail ou d'invalidités liés au travail, ni au maintien à l'emploi ou à l'intégration de travailleurs handicapés.*

La loi du 12 décembre 2002 relative à la lutte contre les discriminations transpose dans la législation fédérale les directives européennes relatives à la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. Elle prévoit notamment que « l'absence d'aménagements raisonnables » pour la personne handicapée constitue une discrimination au sens de la loi.

Aménagements raisonnables

Les aménagements raisonnables sont des mesures concrètes que l'employeur devrait réaliser pour permettre à un travailleur handicapé de participer de façon égale à une activité dans la sphère professionnelle.

Interventions financières

Selon les institutions spécifiques dans les différents niveaux de pouvoir, des interventions financières sont prévues en matière d'adaptation du poste de travail ou d'assistance personnelle. Les employeurs privés peuvent obtenir ces interventions pour un de leurs travailleurs (euses) si celui-ci (celle-ci) est reconnu(e) par une de ces institutions officielles et après une décision favorable de l'institution. Cette mesure s'applique aux personnes occupées dans le circuit de travail normal.

Au niveau fédéral

Le fonds spécial mis en place dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2005-2006, prévoit notamment le financement de l'aménagement de postes de travail et/ou la formation de travailleurs handicapés et/ou de leurs collègues de travail.

En Région wallonne

L'« Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées » prévoit différentes interventions financières :

- La prime au tutorat est une intervention accordée à une entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accompagner et de guider un travailleur handicapé nouvellement engagé. Elle s'élève à 250 € par mois, elle ne peut excéder six mois. Elle est adaptée proportionnellement au régime horaire du travailleur ;
- L'aménagement du poste de travail est une intervention financière dans le coût de l'adaptation du poste de travail au handicap du travailleur ;
- La prime de compensation est dégressive et accordée à l'employeur en vue de compenser le coût des mesures qu'il prend pour permettre au travailleur handicapé d'assumer au mieux ses fonctions (pause supplémentaire, explications complémentaires...)

cinq ans, maximum, renouvelable ;

- La prime d'intégration est une intervention financière forfaitaire destinée à encourager l'embauche ou la reprise de travail d'un travailleur handicapé qui vient de connaître au moins six mois d'inactivité professionnelle.

En Région de Bruxelles-Capitale

Le « Service bruxellois francophone des personnes handicapées » prévoit pour les travailleurs handicapés francophones :

- L'adaptation du poste de travail est une intervention financière visant à permettre l'engagement d'une personne handicapée ou favoriser l'accession du travailleur à une fonction qui réponde mieux à ses capacités ou encore maintenir au travail une personne qui devient handicapée ;
- La prime d'insertion est une intervention financière accordée à l'employeur en vue de compenser la moindre productivité présentée par certains travailleurs du fait de leur handicap.

En Communauté germanophone

La « Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung » prévoit différentes interventions financières dont la possibilité de financement des frais d'aménagement du poste de travail.

Le START-Service assure la promotion et l'accompagnement des mesures de formation/qualification et d'insertion professionnelles pour personnes handicapées. Il prévoit le stage d'orientation en entreprise qui donne la possibilité de découvrir les capacités du stagiaire en vue d'un emploi ou d'une formation en entreprise.

Le job-coaching, donne un accompagnement individuel et intensif des personnes handicapées sur le lieu du travail et vise une qualification et intégration socio-professionnelle en entreprise ;

L'emploi en entreprise est une mesure accordant à l'employeur l'accompagnement par le START-Service (consultation, conseils) et une intervention financière dans le salaire et les charges sociales du travailleur handicapé.

En Communauté flamande

Du côté flamand, le « Vlaams fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap » a instauré des interventions financières.

Dans le cas de la « Vlaamse inschakelingspremie » (VIP) l'indemnité s'élève à 30% du salaire minimum pour compenser le coût qu'entraîne l'engagement d'une personne handicapée au sein de l'entreprise. Ce coût est constitué des éventuels frais engendrés par l'adaptation du travailleur, son intégration dans le processus du travail, son accompagnement professionnel complémentaire et sa perte éventuelle de rendement.

L'intervention dans l'aménagement du poste de travail couvre tous les coûts engendrés par l'adaptation du poste de travail aux besoins du travailleur.

► En Allemagne

Dans le préambule au code de lois sociales du 19 juin 2001, il est stipulé que

«Les personnes handicapées ou menacées d'handicap obtiennent des prestations conformément à ce code. Et les organismes de réadaptation promeuvent, selon les lois de prestations en vigueur, l'autodétermination et l'égalité des droits des person-

nes handicapées ou menacées d'handicap dans la participation à la vie en société, empêchant ou combattant les désavantages. En même temps sera tenu compte des besoins particuliers des femmes et des enfants handicapés ou menacés d'handicap ».

D'une part, ce préambule datant de l'année 2001, élargit la notion de personnes handicapées, appelé « groupe de personnes menacées de handicap ».

Ainsi, la notion d'orientation préventive (§ 3) du SGB IX est mis en évidence. Des aides garanties par la législation doivent permettre de prévenir à temps un handicap ou une maladie chronique.

D'autre part, l'introduction du concept d'autodétermination et de participation à égalité de droits à la vie en société, et la participation au monde du travail et le principe de parité ont explicitement renforcé l'interdiction de toute forme de discrimination.

Les besoins réels, mais seulement partiellement les désavantages des femmes et des enfants handicapés, doivent être explicitement pris en compte.

Au delà, il existe en RFA un large éventail de réglementations et de lois, qui prennent étroitement appui sur le SGB IX, et qui sont la base de travail et la de réglementations pour chacune des institutions d'intégration et de réhabilitation.

Aperçu des principales lois de protection sociale pour les personnes handicapées :

(SGB IX) (Réadaptation et participation des personnes handicapées)

D'autres situations, concernant les relations et devoirs spécifiques des acteurs, particulièrement dans le domaine de la prévention sur la santé au travail ainsi que des compensations aux désavantages dans la vie quotidienne, sont, réglementées par de nombreuses lois, ordonnances et directives.

Parmi celles-là on compte :

- Loi fédérale et du Land pour la parité des personnes handicapées ;
- Ordonnance sur les prestations de compensations pour personnes handicapés ;
- Ordonnance sur les cartes d'invalidité;
- Comité des représentants des travailleurs handicapés ;
- Aide pour la réglementation sur les véhicules;
- Ordonnance sur les ateliers ;
- Loi sur l'organisation interne des entreprises ;
- Loi fédérale et du Land sur la représentation du personnel ;
- Loi sur la sécurité au travail ;
- Loi sur la protection du travail ;
- Directive sur la prévention des accidents.

Ces différentes lois, attribuent aux personnes handicapées, à leurs proches ou à l'employeur des aides individuelles et des aides à la participation au monde du travail, comme par exemple la réadaptation professionnelle (aide médicale et programme de qualification), les aides techniques (équipement des postes de travail) et les compensations de salaire aux personnes handicapées.

Institutions d'intégration et de réadaptation et leurs prestations pour les personnes handicapées

Depuis une dizaine d'années diverses institutions publiques et de services spécialisés soutenus par les pouvoirs publics, œuvrent pour l'intégration dans la société et à la réadaptation au monde du travail des personnes handicapées. En même temps les diverses aides et compensations fournies par ces institutions ont des sources de financement variées. Elles sont alimentées, par exemple, par des impôts, des cotisations d'assurances sociales et d'accidents, par des fondations et des indemnités compensatrices venant des employeurs qui n'engagent pas des personnes avec handicap.

Parmi les administrations publiques et les institutions soutenues par les pouvoirs publics, on trouve :

- L'administration fédérale pour l'intégration et le bureau central d'aide sociale ;
- L'agence fédérale pour l'emploi et les agences des Lands pour l'emploi) ;
- L'assurance de retraite allemande ;
- Les organismes légaux des assurances accidents (Caisses de prévoyance des accidents du travail ;
- Les caisses légales d'assurance maladie ;
- (SGB VIII) Les organismes d'aide publique à l'enfance et à la jeunesse ;
- (SGB XII) Les bureaux locaux d'aide sociale ;
- Les ateliers pour personnes handicapées.

La majeure partie des aides et des services à la participation et au monde du travail pour les personnes handicapées vont être fournis par une de ces institutions suivantes :

De quoi s'agit-il ?	Quel est l'interlocuteur ?
Embauche, placement	Agence pour l'emploi
Equipement des postes de travail adapté aux handicapés	Administration pour l'intégration, Organismes de réadaptation
Accompagnement professionnel des personnes handicapées sévères	Administration pour l'intégration
Assistance au travail	Administration pour l'intégration, Organismes de réadaptation**
Qualification	Agence pour l'emploi, administration pour l'intégration
Conseil d'orientation, orientation professionnelle	Agence pour l'emploi
Management d'intégration dans les entreprises	Administration pour l'intégration, Organismes de réadaptation**
Prévention	Administration pour l'intégration, Organismes de réadaptation**
Licenciement	Administration pour l'intégration
Contrat d'intégration	Administration pour l'intégration
Projet d'intégration	Administration pour l'intégration
Transition de l'atelier au marché du travail pour les personnes handicapées	Administration pour l'intégration, organismes d'aide sociale
Demande de reconnaissance du statut d'handicapé (carte) et demande de compensation des préjudices	Administration des affaires sociales et familiales ou bien selon la législation du Land les services compétents
Parité face aux atteintes dans le contrat de travail	Agence pour l'emploi

Le catalogue des aides et services concrets de ces institutions :

Bureaux de services communs pour la réadaptation.

L'entrée en vigueur du code de lois sociales en 2001 a permis une meilleure application des lois, la coordination des différentes aides et prestations ainsi que la clarification des coûts. Jusqu'à fin 2002, un vaste réseau d'organismes de réadaptation, appelé « Bureaux de services communs pour la réadaptation », a été aménagé dans les districts, dans les villes autonomes de la RFA et dans les « villes états », Brême, Berlin et Hambourg. Dont les missions sont :

- Informer les critères des prestations, les procédures et les prestations des organismes de réadaptation ;
- Clarifier les besoins de réadaptation ;
- Aider lors de dépôt de demande, mise en relation avec les organismes de réadaptation compétents et intervenir auprès d'eux pour faire accélérer les décisions ;
- Accompagner les personnes handicapées ou menacées d'handicap jusqu'à la décision de la prise en charge financière ;
- Coordination des aides des différents organismes de réadaptation.

Les représentants des salariés, les employeurs et toute personne handicapée ou menacée de handicap trouveront une aide rapide fournie sur place, indépendamment de leur appartenance à leur caisse d'assurance maladie.

Défaut du système

Le défaut se situe plutôt dans l'application du SGB IX. Le rôle des bureaux de services communs, aménagés sur tout le territoire fédéral, est à éclaircir. Car les citoyens ne les fréquentent pas assez souvent. La volonté de centraliser en un seul lieu la coopération entre les représentants des salariés, les employeurs et les personnes handicapées est cependant un élément très positif.

Les facteurs perturbants :

Un trop d'informations, de propositions et de consultations, fournies par trop d'organismes. La création de bureaux de services a conduit à l'accélération du traitement des demandes. Mais il n'est cependant pas encore devenu un service de consultation centralisé. Le législateur devrait sans doute augmenter leurs missions.

Des informations sont mal orientées et des propositions n'atteignent pas leur public. Le besoin se situe au niveau de conseils et d'informations précises sur les possibilités d'intégration, d'aide en général et le développement d'une politique d'informations ciblées pour les délégués du personnel et les responsables d'entreprises.

Derrière les propositions de consultations sont cachés les intérêts différents des organismes. Les instruments des organismes de réadaptation, se présentant sous la forme de contrat (§21 II SGB IX) n'ont toujours pas été mis en application, tout comme souvent l'exécution des recommandations générales sur la certification de la qualité fait défaut.

Les informations doivent être formulées de manière précise et claire. La consultation doit être adressée de manière ciblée aux bons destinataires (représentants des salariés, employeurs et personnes handicapées).

► En Espagne

Aspects juridiques, aides, subventions

Un ensemble de normes, issues de la Loi pour l'intégration sociale des personnes handicapées (LISMI) du 7 avril 1982, établissent des mesures de protection au travail des personnes handicapées. Dans les entreprises de plus de 50 employés, un minimum de 2% du personnel devra être constitué de personnes ayant un handicap (présentant un degré de handicap reconnu égal ou supérieur à 33%), pourcentage qui s'élève à 3% dans le secteur public.

Les entreprises bénéficiaires sont obligées de maintenir ces personnes dans leur emploi pour une durée minimum de 3 ans et ne peuvent les licencier sans raison justifiée. Dans le cas de licenciement justifié, ces personnes devront être remplacées par d'autres travailleurs handicapés.

Pour tout contrat à durée indéterminée et à temps plein, l'entreprise reçoit une subvention de 3 906,58 euros. Il est proportionnellement réduit en fonction du nombre d'heures prestées.

En vertu de la loi 42/94 du 30 décembre, les entreprises employant à durée indéterminée des personnes handicapées, bénéficient d'une réduction de 75% de leurs charges sociales pendant trois ans. Cette déduction peut aller jusqu'à 100% dans le cas d'une première embauche, à condition que cette personne ne couvre pas un poste laissé vacant. De la même manière, les entreprises bénéficient de réductions des charges sociales de 70% si le travailleur a moins de 45 ans et de 90% s'il a plus de 45 ans. Si le contrat est un contrat de stage à temps plein ou un contrat d'apprentissage, la réduction des charges sociales est de 50%.

Le décret royal 364/2005 du 8 avril, règle l'application d'une alternative, à caractère exceptionnel, au quota de réserve en faveur des travailleurs handicapés. Les causes de cette exception sont : lorsque la non-incorporation d'un travailleur handicapé est imputable aux services publics d'offre d'emploi compétents ou aux agences de placements qui ne peuvent satisfaire la demande, malgré toutes les démarches faites pour répondre aux exigences ou lorsqu'il n'y a pas de demandeur d'emploi handicapé pour couvrir le poste à pourvoir.

Par conséquent, si l'entreprise argumente que pour des raisons de production, d'organisation, techniques ou économiques, etc., il y a des problèmes pour engager des travailleurs handicapés et que le quota n'est pas couvert, les mesures alternatives qui peuvent être appliquées sont les suivantes :

- Signer un contrat de travail avec un travailleur handicapé indépendant ou un Centre Spécial d'Emploi qui fournira les matières premières, machines ou autres biens nécessaires au développement de l'activité de l'entreprise ;
- Signer un contrat de travail avec un travailleur handicapé indépendant ou un Centre Spécial d'Emploi pour la prestation de services indépendants de l'activité normale de l'entreprise ;
- Soutenir des activités d'insertion professionnelle ou faire des dons à des fondations ou associations d'utilité publique spécialisées dans la formation, l'intégration et la génération d'emploi dans le domaine du handicap. Dans les deux cas, ce soutien équivaldra à 0,33% de son emploi.

D'autre part, le gouvernement, dans ses propositions de réforme professionnelle à la

demande des organisations syndicales, propose d'augmenter le contrôle de l'Inspection du Travail du respect de ce pourcentage de 2% de personnes handicapées dans les entreprises, par le biais du projet de Loi d'infractions et sanctions en matière d'égalité des chances, non-discrimination et accessibilité universelle des personnes handicapées (621/000150). Ce projet de loi considère comme infractions administratives les atteintes au droit à l'égalité des chances, non-discrimination et accessibilité universelle des personnes handicapées, lorsqu'il y a discrimination directe ou indirecte, harcèlement, non respect des exigences d'accessibilité, non-application des mesures d'action positive établies par la loi, notamment lorsque l'infraction génère des bénéfices économiques. Les infractions sont sanctionnées par des amendes pouvant aller de 301 euros jusqu'à un million d'euros. Les critères pris en considérations pour classer les sanctions sont l'intention du responsable de l'infraction, la négligence, la fraude, le non respect des mises en garde, le chiffre d'affaire et le nombre de personnes affectées.

Aides à l'intégration professionnelle, adaptation du poste de travail, accessibilité

Principalement pour l'adaptation du poste de travail ou l'élimination des barrières architecturales, l'employeur reçoit 901,52 euros, en cas de contrat à durée indéterminée ou intérimaire de promotion de l'emploi. Il existe également des actions de soutien économique par l'Institut Nationale pour l'Emploi (INEM) aux Centres Spéciaux d'Emploi, telles que le financement de projets générant de l'emploi, de préférence stable, pour des personnes handicapées sans emploi. Entre autres, une subvention de 1.803,04 euros maximum est octroyée pour l'adaptation du poste de travail ou l'élimination des barrières architecturales.

Enfin, des aides ont été établies pour financer des projets de création d'emplois par des travailleurs handicapés, sans emploi ; qui ont l'intention de s'établir comme indépendants. Les aides dont ils peuvent bénéficier sont :

- Subvention partielle des intérêts des prêts obtenus auprès d'entités financières, publiques ou privées, ayant souscrit une convention dans ce but. Cette subvention ne pourra pas dépasser les 4 507,59 euros ;
- Subventions de 3 906,58 euros pour tout investissement de capital fixe.

Carences du système en Espagne

Le faible taux d'emploi des personnes handicapées est dû au non respect, par les entreprises privées et l'administration publique, du minimum légal(LISMI) d'embauche de travailleurs handicapés. 60,7% des entreprises de plus de 50 travailleurs embauchent des travailleurs handicapés. Mais seule une entreprise sur dix respecte le quota légal. Ce qui n'est pas étonnant car les inspections sont rares et les amendes inférieures à 3000 euros.

L'étude « Informe 2004 del Observatorio de la Acción Social de la Empresa en España »², réalisé par la Fundación Empresa y Sociedad, montre que, outre quelques exceptions, l'embauche de travailleurs handicapés stagne de façon préoccupante. A tel point que, les 70 entreprises qui apportent leurs chiffres en matière d'emploi comptabilisent un total de 5 134 personnes avec un handicap sur un total de 492 768 employés. Les personnes handicapées ne représentent ainsi que 1,04 % du total des employés.

2 « Rapport 2004 de l'Observatoire de l'Action Sociale de l'Entreprise en Espagne »

Plus alarmant : 15 de ces 70 entreprises comptent 3,23% de personnes handicapées, et donc les 55 autres ne comptent que 0,58% d'employés avec un handicap.

Les mesures fiscales sont insuffisantes, car les montants des subventions sont insignifiants dans les budgets de l'entreprise qui, dans la plupart des cas, ne couvrent pas les frais occasionnés par l'adaptation du poste de travail. D'autre part, les associations de personnes handicapées dénoncent le fait que l'établissement de mesures alternatives, auxquelles ont recours un grand nombre d'entreprises, nuit gravement à l'insertion professionnelle de ce public. Pour différentes raisons : la demande de services aux Centres Spéciaux d'Emploi a très fort augmenté au détriment de l'emploi normalisé. S'en remettre à ce type de mesures déresponsabilise les chefs d'entreprise, et il n'y a donc pas de prise de conscience du besoin d'agir positivement en faveur de l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Tous ces éléments font que dans 8 cas sur 10, les entreprises ne respectent pas leur obligation d'engager des personnes handicapées. L'Espagne est l'avant-dernier pays de l'Union Européenne en matière d'emploi des personnes avec un handicap.

► En France

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés

Par la loi du 10 juillet 1987, tous les établissements de 20 salariés et plus ont une obligation d'emploi de travailleurs handicapés et assimilés dans la proportion d'au moins 6% de leur effectif total, sachant que les emplois à conditions d'aptitudes particulières sont exclus du décompte d'assujettissement (comme par exemple les emplois d'hôtesses de l'air, coursiers, vendeurs polyvalents de grands magasins...).

Les établissements concernés sont : les établissements d'au moins 20 salariés du secteur privé, les établissements d'au moins 20 salariés du secteur public à caractère industriel et commercial, l'Etat et les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) (à partir du 1er janvier 2006).

Les bénéficiaires de la loi de 1987 sont :

- Les travailleurs handicapés reconnus par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente partielle (IPP) au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente versée par un organisme de sécurité sociale ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale (cette invalidité entraînant à minima une réduction des 2/3 de leur capacité de travail ou de gain) ;
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les veuves et orphelins de guerre ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leur fonction et titulaires d'une allocation et d'une rente d'invalidité ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité (loi de février 2005) ;
- Les titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH) (loi de février 2005).

Comment l'entreprise s'acquitte- elle de l'obligation ?

En employant directement des personnes handicapées, par la sous-traitance avec des établissements de travail protégés (maximum 3% du taux d'emploi), par l'accueil de stagiaires handicapés qui sont en formation professionnelle.

L'employeur peut également verser une contribution à l'Agefiph en fonction du nombre de bénéficiaires manquants. Un accord de branche, d'entreprise, ou d'établissement prévoyant un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés peut également permettre à l'employeur le respect de ses obligations.

Avant le 15 février de chaque année, les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues d'envoyer la déclaration obligatoire d'embauche des travailleurs handicapés faisant état de la situation de l'entreprise à l'égard de la loi de 1987. Les contributions des entreprises qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi sont versées à l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). En 2004, 49 880 entreprises ont versé une contribution à l'Agefiph pour un montant de 404,2 millions d'euros³.

L'Agefiph qui collecte les fonds et les gère n'a ni le pouvoir de vérifier, ni d'obliger les entreprises à remplir leurs obligations, ni de dénoncer les infractions (les syndicats du patronat qui siègent au Conseil d'administration de l'Agefiph ne l'accepteraient pas). La vérification de l'obligation d'emploi relève de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), par le biais des inspecteurs du travail.

Les entreprises dont l'infraction est avérée sont prêtes à payer les pénalités en cas d'intimidation et de menace de campagne de presse. Ainsi, une banque française, qui par ailleurs avait lancé une campagne publicitaire sur l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise, a contourné la loi afin de minimiser sa contribution. Cette entreprise, par crainte d'une mauvaise publicité et simplement sous la pression d'une mauvaise publicité, a accepté de payer 9 millions d'euros de pénalités.

Obligations faites à l'employeur concernant le maintien dans l'emploi des personnes reconnues inaptes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le Code du travail établit un certain nombre d'obligations pour l'employeur concernant le maintien dans l'emploi des personnes reconnues inaptes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle : l'obligation de reclassement, avec au besoin la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. Le contrat de travail peut être suspendu pour permettre au salarié de suivre un stage de reclassement professionnel (article L.122-24-4). S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. Les transformations de postes peuvent donner lieu à l'attribution d'une aide financière de l'État (article L. 122-32-5).

Rappelons que le Code du travail (article L. 122-45) interdit la discrimination en raison des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, ou de l'état de santé ou du handicap.

Dispositions pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Le Code du travail prévoit également un certain nombre d'obligations pour l'employeur afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

³ Source : Agefiph.

Avec la loi de février 2005, les salariés handicapés ainsi que leurs proches et les aidants familiaux peuvent bénéficier d'aménagements d'horaires afin de faciliter l'accompagnement de la personne handicapée (Article L212-4-1-1).

Le code du travail prévoit les modalités du reclassement des travailleurs handicapés et le fait que l'État peut consentir une aide financière aux établissements, organismes et employeurs, afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des travailleurs handicapés, notamment pour l'adaptation du poste de travail (Article L. 323-9). Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée (Article L. 323-9-1).

Les organismes intervenant dans l'insertion et le maintien dans le travail des personnes handicapées

L'Agefiph

L'Agefiph est issue de la loi du 10 juillet 1987 sur l'emploi des personnes handicapées afin de favoriser leur insertion et leur maintien en milieu de travail ordinaire. Elle participe à la politique d'emploi menée par l'État. Elle est gérée par un conseil d'administration paritaire composé de quatre collèges (syndicats d'employeurs, syndicats de salariés, associations, personnalités qualifiées) de cinq membres chacun.

Les aides de l'Agefiph s'adressent aux personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987, aux entreprises privées et aux employeurs du secteur privé ou assimilé, aux opérateurs de terrain comme les réseaux de placement, les organismes de formation et de bilan.

Les actions de l'Agefiph se répartissent en trois catégories :

- les **aides à l'insertion et au maintien dans l'emploi** (comme le versement d'un complément de rémunération, l'aide à la création d'entreprise). L'Agefiph finance le réseau « Cap emploi » composé de 120 associations spécialisées dans le placement des travailleurs handicapés ;
- les **aides à la formation et à l'orientation** se font principalement en partenariat avec l'association pour la formation professionnelle des adultes (Afp) ;
- les **services aux entreprises**, notamment la sensibilisation, le conseil aux entreprises, les subventions à l'embauche, les aménagements de postes de travail. L'Agefiph a signé une trentaine de conventions avec de grandes entreprises qui s'engagent sur l'emploi des travailleurs handicapés.

• **Autres organismes, institutions et autorités :**

Organisations, institutions, autorités	Actions
Agence nationale pour l'emploi (ANPE)	<ul style="list-style-type: none"> - Partenariat entre les agences locales et le réseau Cap Emploi afin d'assurer un suivi personnalisé. - Un conseiller spécialisé dans chaque département.
Les caisses d'assurance maladie	
Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) (service social)	- Prévention de la désinsertion professionnelle des personnes en arrêt maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou invalidité ayant encore un contrat de travail et dont la reprise au poste de travail initial est remise en cause du fait de leur état de santé.
Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM)	<ul style="list-style-type: none"> - Financent des stages de rééducation professionnelle et des contrats de rééducation professionnelle chez l'employeur sur décision de la Cotorep. - Assurent le versement des rentes d'accident du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions d'invalidité aux victimes ou à leurs ayants droit.
La mutualité sociale agricole	- Mêmes services que la CPAM pour les personnes relevant du régime agricole, salariés, exploitants et métiers connexes.
Caisses d'allocations familiales (CAF)	<ul style="list-style-type: none"> - Versement de l'allocation d'éducation spéciale pour les familles ayant un enfant handicapé de moins de 20 ans à charge versée sur décision de la commission départementale d'éducation spéciale (CDES) qui apprécie le taux d'incapacité de l'enfant et se prononce sur l'attribution de l'allocation, de ses compléments, et sur la durée de versement. - Versement de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qui ont un taux d'incapacité reconnu d'au moins 50% et qui sont dans l'impossibilité de travailler. Le taux d'incapacité est déterminé par la Cotorep qui se prononce sur le droit et la durée de versement de l'AAH.
Collectivités territoriales	
Conseils régionaux	<ul style="list-style-type: none"> - Compétents en matière de formation professionnelle, certains programmes peuvent directement concerner les personnes handicapées. - Mise en place, selon les régions, d'un schéma régional de la formation professionnelle en partenariat avec l'Agefiph et l'Etat, afin de développer l'offre de formation professionnelle et d'apprentissage en milieu ordinaire pour les personnes handicapées.
Conseils généraux	- Compétents pour la mise en œuvre des politiques en faveur des personnes handicapées et de l'insertion des personnes en difficulté (contributions financières).
Etat	
Ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées Direction générale de l'action sociale (DGAS) Sous direction des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> - Définition de la politique générale en faveur des personnes handicapées. - Définition de la politique sociale.

Services déconcentrés de l'Etat	
Directions régionales des affaires sanitaires et sociales (DRASS) (sous l'autorité du préfet de région)	<ul style="list-style-type: none"> - Observation et analyse des besoins. - Planification et programmation du secteur des personnes handicapées (créations de places en établissements médico-éducatifs, médico-sociaux et Centres d'aide par le travail). - Allocation des ressources nécessaires aux établissements en collaboration avec le département.
Directions régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) (sous l'autorité du préfet de région)	<ul style="list-style-type: none"> - Participent avec l'Agefiph, la Région, la DRASS et l'ANPE à la définition des objectifs régionaux concernant l'animation et la coordination des programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) le maintien dans l'emploi, la formation des personnes handicapées. - Mettent en œuvre avec leurs partenaires institutionnels la « politique en faveur des personnes handicapées » du contrat de plan Etat-Région. - Instruisent les demandes financières et accompagnent les ateliers protégés dans leur développement.
Directions départementales des affaires sanitaires et sociales (DDASS) (sous l'autorité du préfet de département)	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre des politiques d'intégration, d'insertion et de solidarité. - Tutelle et contrôle des établissements et services médico-sociaux pour les personnes handicapées, - Elaboration, avec les conseils régionaux, des schémas départementaux pour la prise en charge et l'insertion des personnes handicapées.
Directions départementales de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôlent l'application du droit du travail, - Assistent le préfet dans la coordination des actions du service public de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle des publics en difficulté. - Par délégation du préfet, animent et président la Cotorep (en alternance avec la DDASS) et participent au comité de pilotage du programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) en collaboration avec l'Agefiph.

Dispositifs d'appui à l'insertion et au maintien dans l'emploi

Dispositifs	Description
Réseau Cap Emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Réseau financé par l'Agefiph, - 120 structures réparties sur le territoire, - Services gratuits, - Accueil, orientation vers des dispositifs adaptés, accompagnement tout au long de l'insertion, suivi en entreprise, promotion du recrutement de personnes handicapées auprès des entreprises.
Les opérateurs de maintien dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - 117 opérateurs coordonnent l'action des différents acteurs qui interviennent pour le maintien dans l'emploi.
Les centres de rééducation professionnelle (CRP)	<ul style="list-style-type: none"> - Proposent environ 10 000 places de formation et de préformation dans un environnement médico-social adapté.
Observatoires régionaux de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> - Collectent des informations pour aider à définir une politique régionale d'insertion et analyser ses effets.

Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés, PDITH	- Coordination de l'action des divers partenaires publics et privés de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, - Sous l'autorité des préfets de département, - Mise en œuvre d'actions d'orientation, d'information, de sensibilisation et de maintien en milieu ordinaire.
Mesures publiques d'aides à l'insertion	- Les contrats aidés peuvent permettre à des chômeurs handicapés de retrouver un emploi.

► En Pologne

Une des lois des plus importantes en Pologne est la loi sur la réadaptation professionnelle et sociale et l'occupation des handicapés appelée « loi sur la réadaptation ». (Deuxième loi contenant les prescriptions fondamentales pour les handicapés, la première a été votée en 1991, au début des changements socio-économiques en Pologne).

Cette nouvelle loi votée le 9 octobre 1997 (Journal des Lois du 1997, No 123, pos. 776), a subi de nombreux amendements.

La Loi vise à faciliter la réadaptation professionnelle d'une personne handicapée par l'obtention et le maintien d'une occupation adéquate, par son avancement professionnel. Elle vise également la possibilité pour elle de profiter de l'orientation professionnelle, de l'instruction professionnelle et de la médiation des agences pour l'emploi.

Les conditions du « juste emploi » de la personne handicapée sont les suivantes :

- le choix du travail qui s'adapte à son état de santé et à ses qualifications professionnelles ;
- l'organisation adéquate de son poste de travail ;
- les rapports de bienveillance de la part de ses collaborateurs ;
- la protection d'un handicapé au cours de son occupation.

Les entreprises de travail protégé jouent ici un rôle important. Cependant, elles ont des difficultés considérables à s'adapter aux nouvelles conditions économiques développées en Pologne. Actuellement, la majorité des entreprises de travail protégé sont en liquidation, ce qui peut avoir des conséquences tragiques pour les handicapés qui y travaillent.

La loi donne les pleins pouvoirs au Gouvernement pour traiter toutes les Affaires et intérêts des Handicapés. Celui-ci a également la Présidence du Conseil de Surveillance du « Fonds d'État pour la Réadaptation des Handicapés ». Ce Fonds est avant tout constitué par les cotisations obligatoires et mensuelles, versées par les entreprises d'au moins 25 travailleurs, tant que le taux d'occupation d'handicapés dans l'entreprise est inférieur à 6 %.

Les moyens de ces Fonds sont destinés entre autres :

- Au maintien des postes de travail existants pour les handicapés et qui sont menacés de disparition ;
- Au financement supplémentaire pour les employeurs qui embauchent les handicapés ;
- Au financement supplémentaire pour la création des postes de travail.

Organisations qui regroupent les employeurs des handicapés :

L'organisation Polonaise d'Employeurs des Handicapés (POPON) est le syndicat des employeurs embauchant des handicapés. L'Organisation fait partie de la Confédération des Employeurs Polonais (KPP).

Parmi ses objectifs signalons :

- La protection et la représentation des intérêts d'employeurs des handicapés et le soutien au développement des entreprises qui embauchent les handicapés ;
- L'aide pour les actions visant à la réalisation et la protection du principe d'égalité des chances des handicapés dans la société ;
- La coparticipation à la création et la mise en œuvre de la politique d'occupation et de réadaptation des handicapés, à l'amélioration de leurs conditions de travail et leur intégration dans la société ;
- la diffusion des principes éthiques économiques ;
- La présentation des avis et appréciations des employeurs qui embauchent les handicapés ainsi que ceux des établissements de travail protégé.

La Confédération des employeurs (KPP) dont le rôle consiste entre autres à agir pour les intérêts communs des employeurs de la Confédération. Il coopère avec des partenaires sociaux et les organisations des travailleurs pour de bonnes conditions d'emploi, de sécurité au travail et de paix sociale.

La Confédération Polonaise des Employeurs Privés est constituée de 54 syndicats régionaux et de branche qui regroupent environ 3000 entreprises occupant au total 600 000 personnes. Elle représente des entrepreneurs privés de diverses branches économiques de l'ensemble de la Pologne et participe au dialogue social.

L'aide en nature (en marchandise, en matériaux), et/ou financière à l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail

Le Gouvernement Polonais offre aux entrepreneurs une aide financière pour l'intégration des handicapés.

Depuis le 1er janvier 2004 un système de financement mensuel a remplacé le système de remboursement de tout ou d'une partie de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) pour les entreprises de travail protégé.

Les entreprises qui peuvent bénéficier du financement supplémentaire pour l'engagement des handicapés sont :

- les entreprises de travail protégé ;
- les entreprises d'au moins 25 travailleurs à temps plein occupant au moins 6% de travailleurs handicapés ;
- les entreprises occupant à temps plein, moins que 25 travailleurs.

- Le montant du financement supplémentaire mensuel dépend du temps de travail d'un handicapé ainsi que son degré d'handicap, des lésions particulières de l'occupé, et du type d'employeur qui embauche le handicapé.

Les employeurs qui dirigent les entreprises de travail protégé obtiendront le financement supplémentaire équivalant à 130% de la rémunération la plus basse si les personnes handicapées ont un degré important d'handicap, 110% de la rémunération la plus basse si les personnes handicapées ont un degré d'handicap modéré et 50% de la rémunération la plus basse si les personnes handicapées ont un degré léger d'handicap.

- Le financement des cotisations pour l'assurance sociale concerne les établissements de travail protégé et les entreprises classiques. Les conditions pour bénéficier de ce financement sont les mêmes que pour le financement supplémentaire. Le financement des cotisations pour l'assurance sociale est la forme la plus simple pour obtenir les aides à l'embauche des personnes handicapées. Pour les obtenir, l'employeur indique un code

spécifique lors de sa déclaration à caisses d'assurances et déduit ainsi directement de son versement obligatoire à la Compagnie d'assurances, le montant qui lui est dû soit par PFRON ou de l'état.

- Les employeurs qui ont 6% d'occupation d'handicapés sont exempts de paiement des cotisations au Fonds d'État pour la Réadaptation des Handicapés. L'employeur peut baisser le taux de 6% obligatoire en engageant des personnes avec des handicaps dont l'exécution du travail est difficile. L'employeur qui embauche au moins 25 travailleurs dont 10 % au moins sont les personnes avec un handicap grave ou modéré réduit également la somme à payer au Fonds.

D'autres aides sont encore données aux entreprises telles que :

- Le remboursement des frais pour la formation d'un handicapé ;
- Le remboursement des frais d'adaptation du poste de travail de la personne handicapée si elle est au moins occupée durant 36 mois ;
- Le remboursement des frais pour un assistant qui aide la personne handicapée à communiquer avec le milieu et à exécuter des opérations difficiles à réaliser sans aide sur un poste de travail spécifique.

► En république tchèque

Les diverses mesures prises s'adressent surtout aux entreprises.

L'interdiction de toute discrimination pour des raisons de handicap prévu par la directive européenne n° 2000/78 CE, en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail a été transposé dans la législation tchèque, (loi n° 435/2004 J.O., relative à l'emploi).

La loi prévoit néanmoins certaines exceptions.

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, par le ministère ou par l'office du travail.

La loi faisant la différence entre discrimination directe et discrimination indirecte.

Obligation de déclaration

En ce qui concerne 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.

Les employeurs sont tenus :

- personnes handicapées ;
- d'élargir la possibilité d'emploi de personnes handicapées, par une adaptation des postes et des conditions de travail en réservant des postes de travail aux personnes handicapées ; cela en fonction des conditions des personnes handicapées et en collaboration avec le médecin en charge de la prévention dans l'entreprise ;
- de collaborer avec l'office du travail lors de la prise en charge de la réhabilitation professionnelle ;
- de tenir un registre des personnes handicapées employées dans l'entreprise; il contient les données concernant la raison sur la base de laquelle la personne a été reconnue comme ayant un handicap ;

L'employeur est tenu à 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, il mentionne également les caractéristiques du poste de travail, le lieu de travail, exigences du poste du travail et conditions salariales.

Les postes pour les personnes handicapées sont de deux types : **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 « réservés », des personnes handicapées. Cela jusqu'à obtention du quota obligatoire qu'impose l'office du travail.

Pour les postes « appropriés », toute personne peut être acceptée, y compris les personnes avec un handicap. **Le non-respect de cette obligation de déclaration est sanctionné depuis 2006.**

Quota obligatoire de 4%

Les entreprises qui ont plus de 25 travailleurs, sont tenues de respecter un quota de 4 % de personnes handicapées. Le quota peut être rempli de différentes manières, soit en engageant directement une personne handicapée, soit en achetant des produits ou des services auprès d'entreprises dont le personnel est constitué de plus de 50 % de travailleurs handicapés, soit en passant une commande auprès de ces entreprises ou en achetant des produits venant d'ateliers protégés. Un autre moyen consiste à acheter des produits ou des services à des personnes handicapées, exerçant une activité d'indépendant. Les pouvoirs publics peuvent ne pas remplir la proportion obligatoire.

Abattement fiscal

Quand un employeur engage une personne handicapée, il a droit à un abattement fiscal de 18 000 CZK (631.5 €) par travailleur handicapé ou de santé fragile. Il reçoit un abattement fiscal de 60000 CZK (2105.2 €) si la personne a un handicap lourd.

Lorsqu'un employeur choisit la formule d'achat de produits et fait soit appel aux services d'un employeur occupant plus de 50% de personnes handicapées, soit à une personne handicapée exerçant une activité d'indépendant, il fait valoir l'occupation d'une personne handicapée (qu'il n'a cependant pas) à condition d'acheter pour 140 000 CZK (4912 €), hors TVA et à condition que le salaire moyen ne dépasse pas 20 000 CZK (701.75€). S'il choisit cette formule, il doit acheter pour un montant correspondant à 7 fois le salaire moyen. Avec une TVA de 19%, cela revient à 166 600 CZK. (5845.6€). Il ne peut toutefois pas imputer plus d'employés handicapés que le nombre le plus élevé des travailleurs du fournisseur. En cas d'achat à une personne handicapée indépendante, l'employeur justifie l'emploi d'une personne handicapée, sans tenir compte du montant de la commande.

S'il engage vraiment, il déduit 50 000 CZK (1754€) par personne engagée.

Financièrement, engager un salarié avec un handicap lourd est la situation la plus avantageuse pour l'entreprise. Si ces obligations fiscales sont supérieures à 60 000 CZK (2105€), il économise cette somme.

De plus, pour les personnes avec une invalidité totale, l'employeur peut faire appel à des postes de travail d'intérêt public, à la réservation d'emplois socialement utiles et obtenir ainsi la couverture presque totale du salaire annuel, y compris les coûts de sécurité sociale et de l'assurance-maladie qui sont alors prises en charge par l'office du travail.

L'économie de 18 000 CZK (631.5€) et de 50 000 CZK (1754€), en cas d'engagement

d'une personne handicapée, est inférieure à ce que l'employeur reçoit en recourant aux autres possibilités.

Les postes de travail d'intérêt public et la possibilité de les affecter à un poste de travail réservé, avec couverture du salaire et des prélèvements d'assurances, s'applique à tout travailleur handicapé, quel que soit le type d'handicap.

Les avantages dont bénéficie l'employeur lorsqu'il choisit la formule d'achat de produits ou de services réside dans le fait qu'il peut économiser une partie des prélèvements dus par les fournisseurs (plus d'un tiers de réduction).

Le salaire moyen de l'année civile en cours détermine le niveau des prélèvements et des contributions financières à la création et l'exploitation des postes de travail protégés.

Soutien financier direct de l'État

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

Pour un subside couvrant partiellement les frais d'exploitation d'un poste de travail protégé, le montant annuel de la contribution peut se monter au maximum au triple du salaire moyen du premier au troisième trimestre de l'année civile précédente.

Les postes de travail protégés doivent toujours être créés avec **l'accord préalable de l'office du travail, avant de conclure un contrat de travail avec une personne handicapée**. Le montant des interventions est déterminé par le niveau de l'handicap et des coûts réels de la création d'un poste de travail protégé. Si les coûts sont réduits, la contribution ne sera pas octroyée dans son entièreté. Le subside peut être utilisé pour des aménagements de l'infrastructure, l'achat d'un équipement de travail, ou d'équipement complémentaire à celui existant, etc.

Les petits entrepreneurs peuvent ainsi renouveler leurs équipements.

Hormis une intervention dans les coûts à la création d'un poste de travail protégé, l'employeur peut également obtenir une intervention pour les frais d'exploitation, couvrant des coûts d'exploitation comme :

- les frais de loyers et services ;
- les frais de carburant et d'énergie ;
- les coûts liés aux révisions obligatoires et les frais d'assurance du bâtiment ;
- ou encore les frais de transport des employés handicapés pour se rendre et revenir du travail.

Subside à la création d'un atelier de travail protégé

L'atelier de travail protégé est une entreprise, définie sur base d'un accord avec l'office du travail, adapté à l'emploi de personnes handicapées, avec un minimum de 60 % de travailleurs handicapés y travaillant sous contrat. Il doit être exploité pour une durée d'au moins 2 ans. L'office du travail fournit une contribution pour sa création. Elle peut se monter une fois encore au maximum à huit fois le salaire moyen pour chaque poste de travail et à douze fois ce salaire pour un poste de travail pour une personne avec un handicap lourd. Si l'employeur crée 10 postes de travail et plus avec l'accord de l'office du travail, la contribution peut être au maximum dix fois voire quatorze fois le montant

du salaire moyen, selon le degré d'handicap.

Les remarques mentionnées relatives aux postes de travail protégés dans l'emploi ordinaire s'appliquent également aux ateliers protégés. Mais le montant des contributions pour l'atelier de travail protégé peut être supérieur.

Les emplois d'intérêt public et les postes de travail socialement utiles sont à considérer comme étant des instruments non spécifiques.

L'incitation à investir est le soutien le plus important :

Dans ce cas le montant pour la création de nouveaux postes de travail est de :

a) 200 000 CZK (7017.50€) pour un nouveau poste de travail créé dans une zone territoriale ayant un taux de chômage supérieur au moins de 50 % du taux moyen de chômage en République tchèque, et 50 000 CZK(1298.70€) en plus, lorsque l'employeur engage pour une durée d'au delà d'un an une personne handicapée ou un demandeur d'emploi enregistré comme tel depuis plus de 6 mois ;

b) 100 000 CZK (3508.75€) pour un nouveau poste de travail créé dans une zone territoriale ayant un taux de chômage supérieur au moins de 25 % du taux moyen de chômage en République tchèque, et 25 000 CZK (877.20€) en plus, s'il engage pour une durée d'au delà d'un an une personne handicapée ou un demandeur d'emploi enregistré comme tel depuis plus de 3 mois.

3. Les conventions collectives de travail (CCT)

L'engagement des interlocuteurs sociaux vis-à-vis de l'intégration des personnes handicapées s'est concrétisé par des conventions collectives de travail et des accords. Les unes comme les autres peuvent avoir des approches relativement générales ou plus ponctuelles et avoir une force de mise en place également relative. Elles ont cependant le mérite d'exister.

► En Belgique

La **CCT n°26** conclue en 1975 vise le respect des droits des travailleurs handicapés occupés en milieu ordinaire en leur garantissant des rémunérations au moins équivalentes aux rémunérations conventionnelles fixées par les commissions paritaires, moyennant la compensation de la perte de rendement par les pouvoirs publics. Cette convention a été abrogée en Région wallonne et remplacée par une « prime de compensation » dégressive dans le temps.

La **CCT n°38**, conclue en 1983 et modifiée en 1999, interdit la discrimination à l'embauche. Elle stipule que l'employeur ne peut faire de distinction sur base du handicap. *La convention n'a jamais fait l'objet d'une évaluation quant à son impact sur l'intégration de travailleurs handicapés.*

Plan d'action belge pour l'emploi

Dans le cadre de la ligne directrice européenne n°19 « Intégration des handicapés », le Plan d'action belge pour l'emploi de 1998 a prévu d'amplifier l'occupation de personnes handicapées dans le secteur privé.

Les Accords interprofessionnels pour les groupes à risques

Depuis 1989, dans chacun des accords interprofessionnels signés tous les 2 ans, les

interlocuteurs sociaux ont convenu de consacrer une part de la masse salariale au financement d'initiatives en matière de promotion de l'emploi et de la formation, en priorité pour les groupes à risques sans que soit mentionné spécifiquement les personnes avec handicap. Jusqu'à l'accord interprofessionnel 2005-2006, la notion de personne avec handicap n'apparaissait pas.

Ce dernier accord a mis en place un fonds spécial avec une dotation de 5 millions d'euros, géré paritairement par les partenaires sociaux, en vue de promouvoir l'accès ou le maintien au travail de personnes handicapées. A l'heure actuelle l'arrêté royal prévoyant les modalités d'intervention du Fonds n'a pas encore été publié. Cet accord reste ainsi toujours lettre morte.

Les positions des interlocuteurs sociaux

Fin des années 90 la FGTB et la CSC ont co-rédigé un manuel syndical à destination des représentants des travailleurs. Il vise à sensibiliser ces derniers et rappelle le rôle des organes de concertation et de négociation. Il propose des actions syndicales à mener spécifiquement pour l'intégration des personnes handicapées.

En novembre 2003, la FGTB wallonne a rédigé des propositions intitulées « emploi et handicap : réussir l'intégration », visant à intégrer les personnes avec handicap dans l'emploi ordinaire et régulièrement déposées auprès des ministres successifs de l'emploi. Elles revendiquent :

Au niveau fédéral : une obligation d'occupation en prenant des mesures pour lever les obstacles à l'intégration dans le cadre de l'application de la loi antidiscrimination.

Au niveau régional : ancrer la politique d'intégration professionnelle des personnes handicapées à tous les niveaux de conception et de mise en œuvre de la politique de l'emploi.

La plupart de ces diverses revendications semblent assez partagées par la CSC. Notons toutefois que la CSC s'est montrée hostile au principe de quota suggéré en 2002 pour, notamment, les travailleurs allochtones. Selon ce syndicat, il faut d'abord « renforcer les mesures positives, notamment dans l'enseignement. L'idée des quotas bouleverserait la notion d'égalité des travailleurs ».

► En Allemagne

Il y a deux types de conventions de droits collectifs dans le code social IX : les **conventions d'intégration** et le **management d'insertion de l'entreprise**.

La convention d'intégration

La convention d'intégration selon le § 83 SGB IX est un instrument d'organisation interne dans l'entreprise à disposition de l'entreprise, des employés handicapés et des représentants des travailleurs pour permettre la mise en place dans l'entreprise de programmes pour l'intégration, la réadaptation et la prévention des personnes handicapées.

La convention d'intégration est une réglementation de droits collectifs, qui comprend tout un programme ayant pour but le maintien des postes de travail et des emplois. Elle a le statut juridique d'une convention obligatoire (§ 83 Abs. 1 SGB IX) et elle est assimilable soit à une convention d'entreprise ou une convention sociale. L'employeur ne peut pas se dérober à la demande d'une conclusion de convention d'intégration. Les représentants

des travailleurs ont non seulement le droit d'initiative mais aussi celui de conclure une convention d'intégration.

Les négociateurs potentiels de cette convention sont les représentants des employeurs, des représentants des handicapés et le Comité d'entreprise.

Les services de l'administration pour l'intégration peuvent aussi intervenir

Les conventions peuvent traiter de :

- la planification du personnel et sa qualification ;
- le management d'insertion de l'entreprise et les projets d'intégration ;
- l'aménagement et l'organisation du travail ;
- Le milieu du travail, la formation de jeunes handicapés dans l'entreprise et la réadaptation ;
- les horaires de travail, la prévention, l'information sur l'intégration.

Ces conventions ont pour but de garantir l'emploi, d'encourager l'emploi et la création de postes de travail pour les personnes handicapées.

Le management d'insertion de l'entreprise

La prévention dans l'entreprise, selon la nouvelle version datant de mai 2004 du § 84 SGB IX, sert au soutien individuel des personnes malades, handicapées ou menacées de handicap, afin de leur assurer le maintien dans l'entreprise à leur poste de travail ou à un poste plus adapté. Il s'agit d'appréhender les diverses difficultés pour le maintien au travail afin de remédier aux conditions des personnes et aux comportements de l'entreprise). Cela doit être garanti à travers l'introduction de nouveaux instruments, rassemblés sous le terme « Management de l'insertion en entreprise ».

A cette occasion, aussi bien les employeurs, les médecins de l'entreprise que les représentants des salariés (représentants des handicapés et/ou comité d'entreprise et délégation du personnel) assument ici des tâches importantes. Pour éviter à temps les atteintes à la santé dans le cadre du contrat de travail, l'employeur, avec l'accord des personnes concernées, fait saisir le comité de défense des intérêts, et cela soit après six semaines ininterrompues d'inaptitude au travail, ou bien après des inaptitudes répétées qui, en l'espace d'un an, dépassent six semaines. Il doit alors, avec les personnes concernées, cerner les possibilités de management adéquates ou d'entamer une procédure pour l'obtention d'un soutien individuel auprès des « services communs » des organismes de réadaptation (§ 22 ff. SGB IX) ou, dans le cas d'un handicap sévère déjà reconnu, d'une demande de versement de compensation auprès de l'administration pour l'intégration.

Application de la directive de lutte contre la discrimination de l'Union européenne en RFA

Le projet de loi allemand relatif à la lutte contre la discrimination s'inspire de quatre directives européennes. Il est censé améliorer la protection des minorités dans le droit du travail et dans le droit privé. Cela donne droit aux personnes victimes de discrimination, soit sur le lieu du travail ou dans le privé, d'intenter une action en justice. Le débat au sujet de la transposition de la directive est actuellement en cours au sein de la majorité CDU-SPD.

► En Espagne

Conventions collectives et/ou dispositions en faveur de l'intégration

Depuis 1990, des campagnes organisées par la Fundación ONCE, en collaboration avec la ONCE ont contribué à casser certaines barrières psychologiques contre l'intégration sociale des personnes handicapées. Le but de ces initiatives est d'obtenir la collaboration du monde de l'entreprise ordinaire et d'accompagner les entreprises tout au long du processus d'embauche.

EDUSO, organisme consacré à l'éducation sociale offre, sur son site un service d'orientation professionnelle avec, entre autres choses, une section expliquant comment écrire un CV, une carte de présentation, comment aborder une interview, etc.

Le projet Mercadis, dont le promoteur est la Fundación Telefónica, est une bourse de travail virtuelle pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées. En plus des offres et des demandes d'emploi de personnes handicapées, Mercadis offre des informations intéressant les associations de personnes handicapées et les chefs d'entreprises qui voudraient embaucher ces travailleurs.

Une manière d'atteindre l'objectif d'intégration est d'offrir des candidats capables d'assumer leur engagement dans les mêmes conditions qu'une personne sans handicap. Afin de réaliser la sélection, des services d'Intégration professionnelle (SIL) ont été créés, sur l'initiative d'associations d'handicapés mentaux ou physiques et subventionnés par le ministère du travail, les communautés autonomes, les municipalités et autres organismes officiels. Aux demandes des employeurs, le service propose des profils qui s'ajustent le plus aux besoins. Le SIL réalise un suivi pour s'assurer que la personne s'est présentée à l'interview, qu'il y a eu embauche et, dans le cas contraire, s'informer des motifs du refus.

Les Centres Spéciaux d'Emploi dont le personnel doit être constitué d'au moins 71% de personnes handicapées sont aussi créateurs d'emploi. Leur objectif était de créer une passerelle vers l'insertion sur le marché du travail ordinaire, mais dans la pratique, il est assez exceptionnel que leurs travailleurs soient embauchés dans des entreprises ordinaires. Leurs activités sont principalement dans le secteur des services. Au départ, elles se consacraient principalement à sous-traiter pour des grandes entreprises comme dans le secteur de la manutention. Aujourd'hui, les CSE couvrent des champs d'activités beaucoup plus larges : jardinage, nettoyage, sécurité, etc.

Le programme de Promotion de l'Emploi Indépendant pour Handicapés de l'Institut National de l'Emploi a pour objectif de financer des projets d'entreprise à destination de travailleurs handicapés sans emploi qui ont l'intention de s'installer comme travailleurs indépendants.

De nombreux centres SIL disposent également de départements destinés à la formation professionnelle. La plupart de ces services d'emploi appartiennent aux associations de personnes handicapées, fondations et institutions sans but lucratif privées ou publiques.

Des organismes comme la Confederación de Minusválidos Físicos d'España (COCEMFE), et autres organismes patronaux semblables à la Confédération Espagnole des Entreprises d'Economie Sociale (CEPES) sont parmi ceux qui investissent aussi énormément dans la formation des personnes handicapées.

Les deux syndicats majoritaires en Espagne (CCOO et UGT) réalisent également une

grande activité pour la promotion de l'emploi de personnes handicapées car ils considèrent qu'à travers la négociation collective et le dialogue social et qu'en tenant compte des différentes synergies entre les partenaires sociaux, il est possible de contribuer à l'évolution de la situation actuelle dans le sens d'une réduction des inégalités qui existent vis-à-vis des personnes handicapées. Entre autres choses, CCOO a créé une Commission de Suivi entre syndicats et entreprises qui réalise un large éventail d'actions. L'UGT insiste sur le fait que, pour que l'intégration devienne une réalité, des ressources et des aides spécifiques sont nécessaires, tant sur le plein formatif que sur le plan professionnel, car la formation préalable à l'entrée sur le marché du travail est indispensable.

► En France

L'obligation de négocier sur l'emploi des personnes handicapées

Les entreprises ont obligation de négocier sur l'emploi des personnes handicapées. Ces négociations ont notamment pour but de favoriser la conclusion d'accords sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, qui constituent l'un des moyens de s'acquitter de l'obligation d'emploi.

Possibilité de s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, d'un accord de groupe, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Parmi les 94 870 établissements assujettis en 2001, 4 300 avaient signé un accord d'établissement, d'entreprise ou de branche.

Les accords sont plus fréquents dans le secteur du commerce et des services qui emploie relativement peu de personnes handicapées et dans le transport. Ils sont beaucoup plus fréquents dans les grandes entreprises.

Il existe peu d'accords sur l'emploi des personnes handicapées vraiment satisfaisants. L'accord de branche signé par la Croix-Rouge française, la Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privé (FEHAP), le Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) et les partenaires sociaux semble être une exception. Il est régulièrement négocié depuis 1991 et prévoit notamment un plan d'embauche en milieu ordinaire.

► En Pologne

Des accords communs et divers moyens sont mis en place pour viser l'intégration des personnes handicapées.

Le Gouvernement Polonais est obligé de mettre en place le dialogue social. Les partenaires du dialogue social sont les organes d'autonomie territoriale, les syndicats, les organisations des employeurs, d'autres organisations sociales et les représentations des milieux professionnels et créateurs. Le dialogue social en Pologne se construit autour de la Commission Trilatérale compétente dans deux domaines.

La détermination des indices d'augmentation des salaires dans les entreprises et dans le

budget. Elle initie des travaux sur le budget de l'état.

Elle peut aussi se prononcer sur toutes les questions économiques et sociales importantes, pour le maintien de la paix sociale.

Les accords sociaux entre les syndicats et employeurs influencent la situation des handicapés en Pologne, mais, jusqu'à présent, les accords communs acceptés ne contribuent pas de manière particulière à une meilleure intégration des handicapés dans les entreprises et dans le secteur public.

4. Application insuffisante de moyens et obstacles sur le marché du travail ordinaire pour les personnes avec un handicap.

De manière générale, dans tous les pays, l'obstacle principal pour l'intégration des personnes handicapées au travail est l'image véhiculée de la personne handicapée au travail. Si elle est en fauteuil roulant ou à mobilité motrice très réduite, elle ne pourra pas travailler, elle ne peut pas être licenciée, elle est continuellement malade, elle est plus souvent absente ou encore elle a des performances réduites ou elle n'est pas rentable. Ces préjugés ont entre autres eu pour effet que, en 2002, en RFA, près de 58.300 employeurs (38,4%) n'ont pas embauché une seule personne handicapée, préférant payer les indemnités compensatrices*.

Très souvent, les informations sur les personnes handicapées font souvent défauts, ou demandent, pour les obtenir, de grands efforts pour les employeurs et les représentants des salariés. Ce qui les décourage.

Les employeurs ne connaissant pas toujours les avantages fiscaux et les nombreuses subventions existants pour l'adaptation d'un poste de travail par exemple.

Pour certains, les coûts relatifs à l'occupation des handicapés ne sont pas suffisamment pris en charge par l'État.

► En Belgique

Le morcellement des compétences réparties dans diverses institutions des différents niveaux institutionnels différents a des conséquences sur la politique de l'emploi vis-à-vis des personnes handicapées et les nombreuses mesures en faveur de l'emploi de ces personnes sont peu visibles et mal connues car peu de moyens sont consacrés à leur communication.

Les freins à l'emploi sont sans doute aussi de nature structurelle. Une jeune personne handicapée, qui sort de l'école avec un diplôme, a accès aux dispositifs d'attente (chômage) à condition que l'organisme de chômage la reconnaisse apte au travail. Sinon, elle doit déclarer l'incapacité comme préexistante, ce qui lui permettra de bénéficier d'une allocation pour personne handicapée. Cette situation est un frein à la recherche d'un emploi qui peut être précaire !

Plus une personne handicapée perçoit longtemps une allocation, plus il lui est difficile de faire la démarche de trouver un emploi. En effet, l'allocation pour personne handicapée est un revenu stable, même si il est modeste. Alors si la personne travaille et qu'elle perd son emploi, elle risque de se retrouver quelques mois sans revenu.

► En Allemagne

Les grandes entreprises

Dans les grandes entreprises, avec plus de 500 salariés, ont une plus grande variété d'emplois, un nombre d'acteurs plus nombreux (représentants des salariés et services de ressources humaines) ce qui rend plus facile la mise en œuvre des politiques pour handicapés ainsi que la remise à l'emploi des personnes handicapées ayant une diminution des performances.

Petites et moyennes entreprises

Les petites et moyennes entreprises (KMU) jusqu'à 500 employés, c'est le manque de personnel et de temps qui sont un obstacle à l'intégration des personnes handicapées. Les représentants des salariés sont souvent surchargés car en plus de leurs activités professionnelles quotidiennes, ils doivent répondre aux diverses tâches qu'implique la politique d'entreprise. Les postes de travail flexibles sont souvent manquants et n'ont pas la possibilité d'adapter des postes de travail.

► En Espagne

Malgré les changements apportés dans le cadre de l'emploi ordinaire et protégé, il y a encore énormément de chemin à parcourir pour atteindre une vraie égalité et pour répondre aux besoins et demandes de plus d'un million de personnes handicapées en âge de travailler (CERMI)⁴.

De nombreuses raisons expliquent le haut taux de chômage des personnes handicapées. Pour les personnes avec un handicap physique ou sensoriel, les barrières architecturales (escaliers, meubles non adéquats, etc.) ainsi que le manque d'aides techniques (dispositifs d'accès à l'ordinateur, matériel en Braille, etc.) rend leur intégration sur le marché du travail ordinaire impossible. Mais les difficultés pour trouver du travail sont bien plus grandes chez une personne souffrant d'un handicap mental même si les attentes, souvent, ne dépassent pas celles de la réalisation d'une activité professionnelle comme thérapie plutôt que comme un travail à part entière. La quasi-totalité de ces personnes sont employées dans le milieu du travail protégé.

Le manque de qualification professionnelle est aussi un frein à leur intégration. En général, il n'y a pas assez de candidatures pour couvrir tous les postes vacants qui leur sont consacrés. Enfin, dans de nombreux cas, des personnes handicapées préfèrent la situation de chômage, simplement parce que c'est une situation plus rentable : la pension qu'ils perçoivent est souvent égale ou supérieure au salaire offert.

Fréquemment aussi, les postes occupés par les personnes avec handicap sont d'une qualité inférieure à celle des postes de la population sans handicap.

En vue d'atteindre l'objectif d'intégrer prioritairement les personnes handicapées dans l'emploi ordinaire, les actions en matière d'emploi devraient :

- Renforcer l'application des quotas de réserve et le respect de ces quotas aussi dans les administrations publiques et veiller au respect des normes à travers l'inspection du travail ;
- Retrouver la fonction initiale de transition de l'emploi protégé vers l'emploi ordinaire ;
- Réguler les postes de travail par la promotion de plus grands compromis d'insertion de la part des entreprises ordinaires ;

4 Comité Espagnol des Représentants des Personnes Handicapées.

- Revoir les mesures actuelles d'alternative à l'application des quotas de réserve, tout en évitant de favoriser l'emploi protégé.
- Engager la participation des interlocuteurs sociaux dans la création et le développement des politiques publiques destinées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

► En Pologne

Le secteur de travail protégé en Pologne est le plus grand d'Europe, mais en même temps le taux d'occupation des handicapés est le plus bas de l'ensemble des pays membres. Ce faible taux d'activité de la personne handicapée dans l'emploi ouvert est lié à la politique de l'État vis-à-vis d'eux. Actuellement, les établissements de travail protégé sont l'unique possibilité de travail pour une personne handicapée.

La situation des handicapés sur le marché du travail ouvert dépend du système de financement supplémentaire et des réductions garanties par l'État pour l'embauche de personnes handicapées. Elle est changeante et peu stable ce qui rend méfiant tant le milieu des handicapés que leurs employeurs.

Les décisions prises par l'État ces dernières années ont été nettement tendancieuses ce qui a provoqué, souvent de manière isolée, des abus financiers, résultat d'interprétation individuelle du système légal qui a eu pour conséquence une liquidation progressive des facilités, subventions et exemptions d'impôts pour les établissements de travail protégé, provoquant ainsi une contraction du marché du travail de la personne handicapée.

Les préjugés persistants conduisent les employeurs à préférer payer au PFRON la contribution imposée, pour non engagement du nombre suffisant de handicapés, plutôt qu'en embaucher.

La Compagnie d'Assurances Sociales (ZUS) est une institution d'état qui s'occupe, entre autres, d'handicapés, qui n'a pas respecté le quota d'engagement et a préféré payer une cotisation.

Le haut taux de chômage en Pologne est aussi un frein supplémentaire d'autant plus que les handicapés, n'étant pas repris dans les statistiques de chômage ne sont pas considérés comme chômeur et encore moins s'ils obtiennent une pension.

Le système de pensions décourage de travailler. Le handicapé pourrait gagner plus mais il a peur de perdre une source de revenu peu importante, mais sûre. Les handicapés ont peur que le fait de travailler n'alarme la Compagnie d'Assurances Sociales (ZUS), qui vérifierait leur niveau d'incapacité. Cette situation est renforcée par de sérieuses discussions et spéculations dans les médias sur le besoin de vérifier les allocataires pour handicap.

Les basses qualifications, de faibles motivations mais aussi de nombreuses barrières institutionnelles et d'infrastructure sont des facteurs défavorables à l'embauche de personnes handicapées. Presque la moitié des handicapés a tout au plus fini l'école élémentaire.

En Pologne, à peine 4% de personnes handicapées ont un niveau d'études supérieures, contre 9% pour l'ensemble de la population (source : BEAL). Cette disproportion montre l'existence soit de barrières sociales (mentales), soit physiques qui rendent difficiles pour les handicapés de faire des études secondaires ou supérieures.

Cependant, les qualifications deviennent des atouts importants pour un handicapé surtout pour occuper un emploi sur le marché du travail ordinaire. Beaucoup de handicapés soutiennent que leur préparation professionnelle doit être bien meilleure que celle d'une personne ordinaire. C'est seulement alors qu'ils sont capables de convaincre l'employeur des avantages qu'il y aurait à engager une personne handicapée. Mais on élimine difficilement les barrières qui empêchent l'accès à l'instruction.

Les pouvoirs autonomes lésinent sur les enfants et la jeunesse handicapés, en choisissant pour eux des formes de formations non pas les plus favorables, mais les moins chères.

L'essentiel est aussi de soutenir financièrement les petites entreprises qui ne peuvent pas se permettre d'adapter des postes de travail ou d'aménager les espaces.

L'isolement des handicapés au cours de décennies précédentes, soit à la maison, soit dans des établissements spécialisés ou encore dans le secteur de travail protégé a développé une distance et une méfiance envers les handicapés. Les employeurs ne font pas exception et les changements se produisent lentement.

Un élément particulier en Pologne est une conviction persistante qu'un handicapé ne devrait chercher du travail que dans les établissements de travail protégé ou dans d'autres postes spéciaux et ceci indépendamment du potentiel des travailleurs ou de ses études. Un autre stéréotype c'est la disposition des handicapés mêmes à l'égard de la recherche de travail. Ceux-ci exigeraient que les offres soient expressément rédigées pour eux réduisant par là les possibilités de trouver du travail.

► En République tchèque

Il y a une augmentation du chômage du nombre de personnes en âge de travailler.

Les personnes handicapées sont peu motivées à avoir leurs propres sources de revenus et à être indépendants du soutien matériel de l'État.

La République tchèque est l'un des derniers pays de l'UE à ne pas avoir un système de réhabilitation pour personnes handicapées, ni un organisme responsable de coordination et de financement en la matière.

La tendance à réduire le problème au seul soutien à l'emploi qui relève des compétences du ministère du Travail et des Affaires sociales et de ses offices du travail se maintient, bien qu'il s'agisse d'un problème plus complexe, allant de la rééducation et de la prévention, en passant par la réhabilitation sociale et professionnelle, jusqu'au soutien d'une activité socialement utile. Les activités de conseil et les services externes de l'emploi ne se sont pas suffisamment développés.

Les instruments du type « obligation légale des employeurs » prédominent par rapport à la motivation 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 au système de soutien à l'intégration des personnes handicapées dans une activité professionnelle ou entrepreneuriale propre.

Le soutien financier aux employeurs qui emploient spécifiquement des personnes handicapées (plus de 50 %) diminue ou disparaît totalement, leur modernisation et développement technique étant également limités par l'application bâclée des directives européennes portant sur les aides publiques, ce qui réduit, avec l'augmentation du salaire minimum, leur capacité concurrentielle. La valorisation des contributions issues d'une politique d'emploi active ne sert qu'à couvrir la hausse des salaires garantis et des prélèvements légaux. Dans ces conditions, ces employeurs spécifiques ne peuvent remplir un rôle dévolu normalement aux services sociaux et faire de la réhabilitation professionnelle.

L'application d'un quota obligatoire de personnes handicapées sous la forme d'un emploi direct n'a pas été modifiée. 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. On passe ainsi 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 totale-

ment négligées. Dans l'esprit du public et des entrepreneurs survit l'idée d'un paternalisme d'État et d'un soutien caritatif qui ne peuvent ni suppléer ni parvenir à un principe d'intégration, basé sur l'égalité des chances et de l'indépendance économique.

5. Quelques exemples de bonnes pratiques rencontrées...

► En Belgique

Une expérience d'entreprise : Arcelor-Cockerill

L'entreprise sidérurgique Arcelor Cockerill Sambre avec un effectif de 4924 personnes est un grand employeur en Région Liégeoise. Ses orientations stratégiques, ont conduits à la fermeture progressive d'un des deux hauts-fourneaux de Liège.

Dans ce contexte particulier les organisations syndicales ont pu obtenir des assurances en matière de reclassement de personnes souffrant des séquelles d'un accident du travail. Le plan de sécurité qui est d'application dans l'entreprise, privilégie depuis 5 ans le reclassement en interne de travailleurs présentant une déficience suite à un accident du travail. Ainsi des travailleurs ayant des problèmes de dos, sont reclassés soit dans les bureaux ou effectuent des travaux moins lourds. Dans d'autres cas, l'adaptation du lieu de travail a suffi pour maintenir les travailleurs à leur poste.

Le chemin de l'intégration de la personne différente est long...

Lorsque le rapport de force des organisations syndicales existent, des accords tacites ou des conventions dans certaines grandes entreprises (ex : Duferco, Cockerill, SNCB), permettent le maintien dans l'emploi au sein de postes adaptés pour les travailleurs victimes d'accidents ou de maladies professionnelles. Dans certaines entreprises, le pourcentage des travailleurs dans cette situation est de plus de 5%. Cette situation est cependant loin d'être généralisée et le licenciement pour force majeure reste bien souvent le sort des travailleurs devenus handicapés par suite d'accident ou de maladie.

L'intégration, l'embauche de personnes handicapées, selon les données concernant les aides octroyées par l'AWIPH, apparaît comme dérisoire, même si toutes les embauches ne se font pas l'objet d'un dossier AWIPH.

Différents éléments de la réalité de terrain expliquent la situation belge que ce soit :

- l'absence d'obligation de maintien à l'emploi après accident ou d'embauche, voire même d'accessibilité des lieux de travail ou aux examens d'embauche ;
- le non-respect en l'absence de sanction en ce qui concerne le secteur public ;
- l'appréhension négative du handicap par méconnaissance, ce qui engendre amalgame entre handicap et incompétence et/ou moindre rendement ;
- l'absence de prise en compte de la problématique du handicap dans le cadre des politiques générales de l'emploi et de la formation et son cantonnement dans des services « spécifiques » ;
- Le peu de prise en compte dans l'organisation du travail des impératifs de santé en général et du handicap en particulier.

La problématique du « handicap » sera de plus en plus présente dans le futur vu le vieillissement de la population, l'augmentation de l'espérance de vie de personnes porteuses de handicap mais aussi le développement de maladies chroniques invalidantes (stress, maladies musculosquelettiques).

► En Allemagne

Beaucoup de grandes entreprises en RFA ont reconnu leur responsabilité sociale envers les personnes handicapées et dans une large mesure mènent à bien différents programmes en faveur de l'intégration des personnes handicapées.

Sur la base des conventions de droits collectifs sont menés par exemple des programmes avec bourses d'études pour de jeunes personnes handicapées, dans le secteur de la grande distribution, ou bien des programmes sur le management de l'insertion de l'entreprise ou des programmes de mesures salubres chez dans des entreprise du secteur de l'automobile et de l'électronique.

Ce sont des exemples qui ont un arrière fond économique, mais qui permettent également, à travers leur caractère intégratif, de combattre le problème des préjugés et des freins mentaux envers les personnes handicapées.

Dans de nombreux cas pratiques, il s'est avéré très positif de mettre en contact direct des personnes avec handicap et des personnes sans handicap.

En effet, les contacts directs diminue les peurs de toucher, quel que soit le milieu ou cela se déroule : dans le domaine privé, de nature professionnelle ou dans l'entreprise.

Un exemple est le « Mentoring-programm » dans une entreprise à Hambourg. Pour une durée d'un an, sur base de volontariat, des équipes de deux personnes sont formées, constituées d'un employé de la direction moyenne et d'un employé ayant un handicap. Le but est non seulement les contacts réguliers dans le cadre du travail, mais aussi au niveau personnel : apprendre à se connaître – découvrir, personnellement, les conditions de vie d'une personne handicapée.

Le projet a été poursuivi après une première année réussie.

« Best Practice » dans les organismes publics

C'est en collaboration avec le patronat, les organisations syndicales, des associations de personnes handicapés, l'office fédéral du travail, les bureaux d'intégration et d'autres organismes de réhabilitation, que le Ministère fédéral de l'emploi et des affaires sociales mène l'initiative « Emplois sans barrières ».

Cette initiative veut contribuer à une meilleure participation des personnes handicapées dans le monde du travail. Actuellement, environ 800 000 personnes handicapées donnent la preuve de leurs performances quand ils sont dans l'emploi adéquat. Malgré cela, trop de personnes handicapées attendent toujours un emploi. Il est de plus en plus important de prendre des mesures adaptées pour maintenir au travail des travailleurs (euses). Le cout économique en Allemagne de l'incapacité de travail est estimé à 40 Milliards d'euros par année.

L'initiative « Emplois sans barrières » poursuit donc trois objectifs, à réaliser dans les entreprises privés et publics.

1. Encourager la formation de jeunes handicapés et leur offrir une formation ;
2. Améliorer l'employabilité de personnes handicapées pour leur permettre de se faire engager dans les PME et amener tous les employeurs soumis à la clause d'obligation à engager des personnes handicapées ;
3. Renforcer la prévention dans les entreprises, pour maintenir et la santé et la performance des travailleurs.

► En Espagne

L'intégration de personnes handicapées dans de nombreuses activités productives de l'entreprise génère une plus-value considérable, entre autres cela conduit l'entreprise sur le chemin de la responsabilité d'entreprise. Le rapport de la Fundación Empresa y Sociedad souligne qu'en 2003, 10% des grandes entreprises considéraient comme élément clé de leur politique sociale. En 2004, cette proportion était de l'ordre de 30%.

Ainsi, une entreprise qui investit le plus dans l'embauche de personnes handicapées, est le groupe SIRO (entreprise du secteur alimentaire) : un travailleur sur quatre présente un handicap.

D'après le rapport précédent, les entreprises MRW (transport urgent), DKV Seguros (assurances santé) et Ibermutua (Mutuelle d'accidents de travail), sont les entreprises qui ont le taux d'emploi le plus important (14,07%, 7,12% et 6,27% respectivement). La mutuelle compte plus d'un million de travailleurs protégés, en Espagne, 14 2000 entreprises associées et un taux d'excédent de près de 7,4%. Des multinationales de l'ampleur de BurgerKing, Mc Donalds ou Carrefour, des entreprises comme FREMAP et d'importantes entreprises de sécurité privée comme Prosegur tentent de promouvoir des politiques internes dans ce sens. Le groupe Eroski vient de signer avec la Fundación ONCE un accord de collaboration pour la formation de personnes handicapées, dont l'équivalent de 10% de son personnel sera intégré dans l'entreprise.

► En Pologne

En 2005, une campagne nationale d'information intitulée, « Habiles dans le travail », a été organisée sous le patronage du Gouvernement, ministère pour les « Affaires des Handicapés », en collaboration avec la Société d'Amis d'Intégration.

Le public cible principal était les handicapés et les employeurs potentiels. Hormis l'action d'informer sur les avantages financiers résultant de l'engagement des handicapés, la campagne visait à éliminer la peur d'engager et à encourager les handicapés à une vie professionnelle active.

L'Organisation Polonaise d'Employeurs des Handicapés a organisé en 2006 un concours visant à faire tomber les barrières et les préjugés vis-à-vis des personnes handicapés. C'est la première action de ce genre, qui est adressée directement aux employeurs.

Les organisateurs du concours veulent démontrer qu'il y a, malgré les stéréotypes et les difficultés de la loi, des employeurs pour qui l'engagement des handicapés n'entrave pas le développement économique de leur entreprise.

Un projet réalisé dans le cadre de programme européen EQUAL : « Promotion de Syndicat et Protection d'Émancipation des Handicapés dans l'embauche » (ZORON) a comme objectif l'engagement de la personne handicapée dans l'emploi ordinaire est actuellement mis en œuvre.

Table des matières

Les différentes approches de la question de l'intégration de personnes présentant un handicap dans les entreprises

Introduction	3
1. Aperçu de La population active handicapée	4
En Belgique	4
En Allemagne	4
En Espagne	6
En France	7
Les différentes reconnaissances du handicap	7
Les Cotorep	7
Accidents du travail et maladies professionnelles	8
Les pensions d'invalidité	8
Chômage élevé, emplois atypiques, salaire moindre	8
Les salariés handicapés dans les établissements privés de 20 salariés et plus	8
En Pologne	9
En République Tchèque	10
2. Les dispositions légales prises par les gouvernements dans les différents pays	11
En Belgique	11
Au niveau fédéral	11
La législation belge en matière d'emploi	12
Secteur public	12
Région wallonne	12
Au niveau des provinces et communes	12
Secteur privé	12
Interventions financières	13
Au niveau fédéral	13
En Région wallonne	13
En Région de Bruxelles-Capitale	14
En Communauté germanophone	14
En Communauté flamande	14
En Allemagne	14
Aperçu des principales lois de protection sociale pour les personnes handicapées :	15
Institutions d'intégration et de réadaptation et leurs prestations pour les personnes handicapées	16
Le catalogue des aides et services concrets de ces institutions :	17
Défaut du système	17
Les facteurs perturbants :	17
En Espagne	18
Aspects juridiques, aides, subventions	18
Aides à l'intégration professionnelle, adaptation du poste de travail, accessibilité	19
Carences du système en Espagne	19
En France	20
L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés	20

Comment l'entreprise s'acquitte-t-elle de l'obligation ?	20
Obligations faites à l'employeur concernant le maintien dans l'emploi des personnes reconnues inaptes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	21
Dispositions pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées	21
Les organismes intervenant dans l'insertion et le maintien dans le travail des personnes handicapées	22
En Pologne	25
Organisations qui regroupent les employeurs des handicapés	25
L'aide en nature (en marchandise, en matériaux), et/ou financière à l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail	26
En république tchèque	27
Obligation de déclaration	27
Quota obligatoire de 4%	28
Abattement fiscal	28
Soutien financier direct de l'État	29
Subside à la création d'un atelier de travail protégé	29
L'incitation à investir est le soutien le plus important	30
3. Les conventions collectives de travail (CCT)	30
En Belgique	30
Les positions des interlocuteurs sociaux	31
En Allemagne	31
La convention d'intégration	31
Le management d'insertion de l'entreprise	32
Application de la directive de lutte contre la discrimination de l'Union européenne en RFA	32
En Espagne	33
Conventions collectives et/ou dispositions en faveur de l'intégration	33
En France	34
L'obligation de négocier sur l'emploi des personnes handicapées	34
Possibilité de s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord	34
En Pologne	34
4. Application insuffisante de moyens et obstacles sur le marché du travail ordinaire pour les personnes avec un handicap	35
En Belgique	35
En Allemagne	36
En Espagne	36
En Pologne	37
En République tchèque	38
5. Quelques exemples de bonnes pratiques rencontrées...	39
En Belgique	39
En Allemagne	39
« Best Practice » dans les organismes publics	40
En Espagne	40
En Pologne	41

Sites INTERNET

Belgique

- AWIPH (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées) : www.awiph.be
- Direction générale Personnes handicapées du Service Public Fédéral Sécurité Sociale www.handicap.fgov.be
- DPB (Dienststelle für Personen mit Behinderung) www.dpb.be
- SBFPH (Service bruxellois francophone des personnes handicapées) : www.cocof.be/sbfph
- VLAFO (Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap) : www.vlafo.be

Espagne

- EDUSO, organisme consacré à l'éducation sociale www.eduso.net
- Bourses d'emploi pour personnes handicapées www.cfnti.net/empleonee
- Emplois pour personnes handicapées www.el-mundo.es
- Sites sur le travail et l'emploi www.entornosocial.es
- Marché de l'emploi pour handicapés www.mercadis.com
- Offres d'emploi pour handicapés www.oid.es/empleo.htm

France

- AGEFIPH www.agefiph.asso.fr
- Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations www.ctnerhi.com.fr
- Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés. www.fnath.org
- Politique de l'handicap www.handipole.org
- Loi Handicap www.handicap.gouv.fr
- Travail et Handicap, Emploi et Maintien en Activité des Salariés www.themas.org

Pologne

- Fonds d'État pour la Réadaptation des Handicapés www.pfron.org.pl
- Organisation Polonaise d'Employeurs des Handicapés www.popon.pl
- Conférence d'Employeurs Polonais (KPP) www.kpp.org.pl
- Conférence Polonaise des Employeurs Privés www.prywatni.pl
- Commission Trilatérale www.mps.gov.pl/

République fédérale d'Allemagne

- Loi fédérale et du Land pour la parité des personnes handicapées <http://bundesrecht.juris.de/bgg/>
- Comité de représentation des handicapés sévères <http://www.gesetze-im-internet.de/schwbw/index.html>
- Loi fédérale et du Land sur la représentation du personnel <http://bundesrecht.juris.de/bpersvwo/>
- Loi sur la sécurité au travail <http://bundesrecht.juris.de/asig/>
- Loi sur la protection du travail <http://bundesrecht.juris.de/arbschg/>

- Directive sur la prévention des accidents <http://www.arbeitssicherheit.de>
- Administration fédérale pour l'intégration et le bureau central d'aide sociale) www.integrationsaemter.de
- Agence fédérale pour l'emploi et les agences des Lands pour l'emploi <http://www.arbeitsagentur.de/>
- Assurance de retraite allemande <http://www.deutsche-rentenversicherung.de/>
- Organismes légaux des assurances accidents www.hvbg.de
- Caisses légales d'assurance maladie www.g-k-v.com
- Ateliers pour personnes handicapées <http://www.werkstaetten-im-netz.de/aufgaben.html>