

**MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE
SOCIAL**

TROISIÈME CONCOURS D'INSPECTEUR DU TRAVAIL 2013

Jeudi 10 janvier 2013

2ème épreuve : de 9 h 00 à 13 h 00

Rédaction, à partir d'un dossier se rattachant aux questions économiques et sociales européennes, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.

(Durée : 4 heures – coefficient 4)

Sujet :

Dans le cadre d'une intervention qu'il doit faire à l'occasion de la « semaine du handicap », votre directeur vous demande de rédiger une note présentant la situation et les politiques publiques conduites en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, au niveau national et européen.

Il est rappelé au candidat que sa copie ainsi que les intercalaires doivent rester anonymes (pas de nom, de numéro ni de signe distinctif). Les brouillons ne seront pas corrigés.

Eléments du dossier :

Document 1 (page 1 à 6)

La refondation de la politique du handicap depuis 2005
(Publication « vie publique »).

Document 2 (page 7 à 11)

Les personnes handicapées et le monde du travail
(Publication « vie publique »).

Document 3 (page 12 à 15)

La politique européenne à l'égard des personnes handicapées
(Publication « vie publique »).

Document 4 (page 16 à 24)

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Document 5 (page 25 à 40)

Extraits du code du travail.

Document 6 (page 41 à 42)

Communication de la Commission européenne au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions de l'Union européenne.

Document 7 (page 43 à 46)

Articles relatifs aux obligations des entreprises et aux aides de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Document 8 (page 47 à 48)

Interview d'Adam Kosa « limité par la société, non par son handicap. »

Document 9 (page 49 à 51)

« Dix ans après : l'impact réel de la Directive Emploi en faveur des personnes handicapées en matière d'emploi. »
(European Disability Forum)



Repères

Politiques publiques

La politique du handicap

La refondation de la politique du handicap depuis 2005

Dossier mis à jour le 25.06.2012

Article mis à jour le 4.02.2011

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté. Lien social établi entre une personne et l'État qui la rend apte à exercer l'ensemble des droits politiques attachés à cette qualité sous réserve qu'elle ne se trouve pas privée de tout ou partie de cet exercice par une condamnation pénale (privation de droits civiques). Juridiquement, un citoyen français jouit de droits civils et politiques et s'acquiesce d'obligations envers la société. des personnes handicapées traduit l'évolution du regard de la société sur le handicap : pas d'approche strictement médicale mais une prise en compte des incapacités de la personne handicapée et de son inadaptation totale ou partielle à son environnement. Accessibilité Mesures d'adaptation et d'aménagement de l'espace social destinées à en faciliter l'accès aux personnes handicapées ou à mobilité réduite. et droit à compensation en sont les piliers essentiels. Le Pacte national pour l'emploi des handicapés de 2008 complète les dispositifs pour l'insertion professionnelle. Quant à la réforme en cours de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), elle s'intègre aussi en partie à la stratégie d'aide à l'accès à l'emploi.

La mise en œuvre de l'accessibilité de la société

Redéfinie par la loi du 11 février 2005, la notion d'accessibilité a désormais une portée globale. La Convention internationale sur la protection et la promotion des droits et de la dignité des personnes handicapées, adoptée par l'ONU en décembre 2006, vient encore

renforcer cette perspective de l'accessibilité comme droit fondamental. L'accessibilité concerne désormais tous les handicaps, sensoriels, psychiques, cognitifs ou intellectuels, alors que les textes antérieurs envisageaient l'accessibilité presque exclusivement sous l'angle des personnes à mobilité réduite (PMR). L'obligation d'accessibilité s'impose aux différentes composantes de la vie collective : à tous types de bâtiments recevant du public, aux locaux professionnels, aux logements, à l'ensemble de la chaîne du déplacement (transports, voirie, espace public), à la citoyenneté, à l'école, aux services publics, et aux loisirs. L'Etat a non seulement un rôle de contrôle du respect de la réglementation, exercé notamment dans le cadre des commissions consultatives départementales de sécurité et d'accessibilité, mais aussi une mission de conseil et d'assistance technique.

L'accessibilité est considérée comme la condition indispensable à la reconnaissance de la pleine citoyenneté des personnes handicapées. C'est pourquoi, lors de la Conférence nationale sur le handicap de juin 2008, le président de la République a souhaité une accélération des travaux d'adaptation des établissements recevant du public afin de devancer, sinon respecter, l'échéance de 2015 de mise en conformité. Néanmoins de nombreuses difficultés existent dans la mise en œuvre des schémas directeurs de l'accessibilité en raison de la prise en compte de tous les handicaps. Le député Jacques Domergue, dans son rapport de 2008, les met en évidence dans le secteur des transports en commun en site urbain.

En 2010, un Observatoire de l'accessibilité est créé sur proposition de la Délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA) du ministère Ministère Ensemble des services de l'Etat (administration centrale et services déconcentrés) placés sous la responsabilité d'un ministre. du Développement durable Développement durable Développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. pour répondre au besoin de données statistiques. En outre, chaque département organise des journées territoriales d'accessibilité qui font un recensement précis des réalisations et des besoins. Un bilan de ces journées fait état de disparités territoriales dans la réalisation du calendrier et de la méconnaissance de la loi de 2005 notamment par les petites collectivités territoriales qui réclament plus d'information, de formation et de soutien.

Malgré la redéfinition de sa portée dans la loi de 2005, l'accessibilité semble pourtant mise en question. Les associations s'inquiètent d'ailleurs des tentatives de remise en cause des objectifs de la loi. De même en 2009 et 2010, le Conseil d'Etat et le Conseil constitutionnel ont censuré des dispositions qui introduisaient des motifs de dérogation à l'accessibilité dans les lieux et transports publics (loi de finances rectificative Loi de finances rectificative Loi qui permet de modifier, en cours d'année, les dispositions de la loi de finances initiale (LFI) concernant notamment le plafonds des dépenses du budget de l'Etat et les données générales de l'équilibre budgétaire. de 2009) ou dans le cadre bâti neuf (projet de loi Projet de loi Projet de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement. portant engagement national sur l'environnement). Mais, en novembre

2010, la proposition de loi Proposition de loi Projet de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative d'un ou plusieurs parlementaires. de Paul Blanc réintroduisant des dérogations à l'accessibilité a été adoptée en première lecture au Sénat.

La compensation individuelle du handicap

Revendiqué depuis longtemps par les associations de personnes handicapées, le droit à compensation apparaît pour la première fois dans un texte législatif de 2002 (loi dite de "modernisation sociale"). Son instauration suit en quelque sorte l'orientation des débats dans d'autres pays au sein de l'Union européenne. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) avait revu en 2001 la classification internationale des handicaps et propose une nouvelle nomenclature permettant de qualifier l'impact de l'environnement sur la situation de la personne, « comme obstacle ou facilitateur ». La création du droit à compensation est la principale innovation de la loi de 2005.

Dans cette loi, les besoins de compensation sont inscrits dans un plan personnalisé de compensation du handicap qui s'efforce de combiner deux ambitions : celle de la personnalisation du traitement et des réponses, et celle de l'égalité de traitement entre tous. La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, créée par la loi de 2005, est compétente pour se prononcer sur :

- l'orientation et les mesures d'intégration scolaire, professionnelle et sociale ;
- la désignation des établissements ou services en mesure d'accueillir la personne ;
- l'attribution de la prestation de compensation du handicap (PCH) sans conditions de ressources, de l'allocation de ressources, et de la carte d'invalidité.

La création des maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH) est la traduction institutionnelle du suivi des décisions. Celles-ci reposent sur une équipe pluridisciplinaire réunissant des professionnels aux compétences médicales, paramédicales, dans le domaine de la psychologie, du travail social, de la formation scolaire et universitaire, de l'emploi et de la formation professionnelle. Plusieurs rapports de bilan de leur fonctionnement, en 2009 et 2010, soulignent la pertinence de leur statut de groupement d'intérêt public (GIP) qui garantit le rôle de l'Etat dans l'égalité de traitement territorial, fait du président du Conseil général un atout dans le dispositif et assure la participation des associations de handicapées dans les instances de décision. Ils pointent néanmoins l'instabilité et la diversité des personnels, et à terme l'insuffisance de garanties sur les moyens financiers de la structure. Toute cette nouvelle gouvernance mise en place pour permettre une véritable prise en compte du projet de vie de la personne handicapée paraît encore fragile puisqu'une proposition de loi (début 2010) souhaite rendre optionnelle l'élaboration du projet personnalisé de compensation.

La compensation peut aussi prendre la forme d'un accueil en établissement et service spécialisé. D'ailleurs la loi de 2005 s'est accompagnée d'un plan triennal 2005-2007 de création de places. Cet effort de développement de l'offre s'est poursuivi avec un nouveau plan, annoncé en 2008 par le président de la République, prévoyant la création sur cinq ans (2008-2012) de 41450 places dans les structures d'accueil et d'accompagnement pour personnes handicapées et de 10000 places en établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Cette offre s'appuie désormais sur un nouveau cadre de gouvernance avec la création de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) qui pilote, depuis 2006, leur financement. La CNSA répartit les dotations régionales et départementales pour tenir compte des disparités territoriales existantes. Cette répartition se base sur les programmes interdépartementaux d'accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie (PRIAC) créés eux aussi par la loi de 2005. Ces programmes ont pour objet de définir sur une période pluriannuelle les prévisions des financements nécessaires aux opérations de création, d'extension ou de transformation des établissements et des services médico-sociaux. Cette programmation est appelée à être actualisée chaque année. La loi de 2009 sur l'hôpital a conforté le rôle du PRIAC qui prendra sa place dans le nouveau processus de planification : le projet régional de santé, arrêté par le directeur général de l'Agence régionale de santé.

Favoriser l'insertion professionnelle, revaloriser les ressources

En matière d'emploi, la loi de 2005 a confirmé les dispositions de la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi (6% d'emplois réservés). Elle impose une sanction plus sévère aux entreprises qui ne respectent pas cette obligation, en augmentant le montant de la contribution à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Pour la fonction publique, la loi crée un Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPH) qui a une mission similaire à l'Agefiph. Mais, en 2009, la décision des pouvoirs publics de reporter de six mois (du fait du contexte économique et financier difficile) la création d'une sur-contribution imposée aux entreprises n'employant aucun travailleur handicapé, est interprétée par les associations comme une volonté de vider la loi de son contenu.

L'accès à l'emploi des personnes handicapées reste insatisfaisant. Selon la mission Handicap et dépendance du projet de loi de finances Loi de finances Loi qui détermine, pour un exercice (une année civile), la nature, le montant et l'affectation des ressources et des charges de l'État, ainsi que l'équilibre budgétaire et financier qui en résulte. pour 2011, « la décision de l'Union européenne d'insérer dans le Traité d'Amsterdam une clause de non-discrimination Distinction entre individus ou groupes d'après certains caractères particuliers (sexe, origine...) aboutissant à une inégalité. en matière d'emploi en raison du handicap, et la réaffirmation solennelle de ce principe par le Président de la République lors de la conférence nationale du handicap du 10 juin 2008, constituent les fondements du pacte national pour l'emploi des personnes handicapées ». Ce pacte prévoit

des mesures destinées à favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées et à lever les obstacles à leur recrutement par les entreprises, à un moment où la situation des travailleurs handicapés au regard de l'emploi et de l'accès à la formation doit être améliorée (taux de chômage à 19% en 2007 ; 80% des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de qualification inférieur ou égal au BEP). Ces mesures complètent les orientations définies dans le cadre de la convention d'objectifs 2008-2010 conclue entre l'Etat et l'Agefiph pour développer l'emploi en milieu ordinaire. Le rapport de janvier 2010 de Michel Busnel sur « l'employabilité » des handicapés tente d'identifier les obstacles pratiques et réglementaires à l'accès à l'emploi et insiste pour que la priorité soit donnée à la prévention de la désinsertion et au maintien dans l'emploi.

La réforme en cours de l'Allocation pour adulte handicapé (AAH) répond aussi en partie à l'objectif d'une meilleure insertion professionnelle des handicapés. La loi de 2005 avait déjà prévu le cumul de l'AAH avec les revenus du travail jusqu'à hauteur de 1,1 SMIC (depuis le 1er janvier 2011, ce cumul va jusqu'à 1,35 SMIC). En 2008, suite notamment à la mobilisation de l'association « Ni pauvres ni soumis », le président de la République prévoit la revalorisation de 25 % de l'AAH sur 5 ans à l'horizon 2012. Le rapport relatif au bilan et aux orientations de la politique du handicap (2009) estime que l'AAH doit opérer un renversement de la logique qui prévalait jusqu'alors et qui consistait à mesurer le taux d'incapacité permanente des personnes plutôt que d'identifier leur faculté à exercer une activité professionnelle. Ainsi, depuis 2009, les MDPH sont chargées de réaliser un bilan professionnel des personnes handicapées mais ces mêmes organismes considèrent qu'ils ne disposent pas des outils adaptés à cette mission. Le rapport du Sénat (2010) sur l'évaluation des coûts de l'AAH rappelle le double objectif fixé par le président de la République : garantir des conditions de vie dignes aux personnes que leur handicap empêche de façon durable d'exercer une activité, en leur octroyant un niveau de ressources proche du SMIC et pour les personnes dont le handicap n'est pas incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle, intensifier les actions d'insertion et d'accompagnement vers l'emploi. Néanmoins le rapport estime que cette réforme est largement mal préparée, largement inapplicable et que son financement a été mal évalué.

Mots clés : Handicapés [[/th/acces-thematique/handicapes.html](#)]

- **Lire aussi** sur [vie-publique.fr](#)
 - Handicap et politiques publiques [[http://www.vie-publique.fr/focus/handicap-politiques-publiques.html](#)]
 - Rentrée scolaire 2012 : premières mesures avant « la refondation de l'Ecole de la République » [[http://www.vie-publique.fr/actualite/dossier/ecole/rentree-scolaire-2012-premieres-mesures-avant-refondation-ecole-republique.html](#)]

- Une nécessaire refondation [<http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-medicament/index/>]
- Ethique et handicap [<http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/ethique/>]
- Handicap : le bilan de la réforme de 2005 [<http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/evaluation/handicap-bilan-reforme-2005.html>]
- Refondons l'Ecole de la République : contribuez au débat [<http://www.vie-publique.fr/forums/refondons-ecole-republique-contribuez-au-debat.html>]



Repères

Politiques publiques

La politique du handicap

Les personnes handicapées et le monde du travail

Dossier mis à jour le 25.06.2012

Article mis à jour le 7.06.2012

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les entreprises de 20 salariés au moins, principe de non-discrimination. Distinction entre individus ou groupes d'après certains caractères particuliers (sexe, origine...) aboutissant à une inégalité., obligation de négocier des mesures relatives à l'insertion professionnelle, accessibilité. Mesures d'adaptation et d'aménagement de l'espace social destinées à en faciliter l'accès aux personnes handicapées ou à mobilité réduite. généralisée, tel est le cadre législatif fixé en faveur des travailleurs handicapés.

En 2012 toutefois, les personnes handicapées continuent à rencontrer de grandes difficultés pour trouver un emploi ou le conserver et leur taux de chômage reste deux fois supérieur à celui de la population générale. Dès 2009, le rapport Busnel « L'emploi, un droit à faire vivre pour tous » soulignait la priorité à donner à la prévention de l'exclusion professionnelle et au maintien dans l'emploi.

Un cadre législatif et une organisation institutionnelle renouvelés

Après la loi du 23 novembre 1957 introduisant la notion de travailleur handicapé, la loi d'orientation du 30 juin 1975 confie à la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) la reconnaissance du handicap et l'aide au reclassement professionnel. La loi du 10 juillet 1987 impose à l'ensemble des employeurs, parmi lesquels les administrations de l'Etat ainsi que les établissements publics à caractère

scientifique, technologique ou culturel, une obligation d'emploi égale à 6% de l'effectif salarié au bénéfice des travailleurs handicapés.

La loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté
Citoyenneté Lien social établi entre une personne et l'État qui la rend apte à exercer l'ensemble des droits politiques attachés à cette qualité sous réserve qu'elle ne se trouve pas privée de tout ou partie de cet exercice par une condamnation pénale (privation de droits civiques). Juridiquement, un citoyen français jouit de droits civils et politiques et s'acquiesce d'obligations envers la société. des personnes handicapées pose le principe de non-discrimination des personnes handicapées en particulier dans le domaine de l'emploi, en promouvant l'accès aux dispositifs de droit commun et en faisant du travail en milieu ordinaire une priorité. Elle modifie le paysage institutionnel en confiant, aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), les compétences pour évaluer « l'employabilité » des personnes handicapées afin de mieux orienter celles-ci, une fois leur projet professionnel élaboré, vers le marché du travail. Les MDPH fédèrent les anciens sites pour la vie autonome (SVA), COTOREP et commissions départementales d'éducation spécialisée (CDES). La loi du 28 juillet 2011 tend à améliorer leur fonctionnement : une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens conclue entre chaque MDHP d'une part, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), le Conseil général et l'État d'autre part, fixe notamment le montant de la subvention de fonctionnement versée par l'État. Ces conventions doivent être signées au plus tard le 1er janvier 2013. Au niveau régional, le rôle de l'Etat est réaffirmé. En effet, depuis 2009, les préfets de région doivent mettre en œuvre les plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH), qui sont ensuite déclinés au niveau local en lien avec les MDPH.

Par ailleurs, des conventions d'objectifs sont signées entre l'Etat, Pôle emploi et CAP emploi (réseau national d'organismes de placement spécialisés - OPS) qui visent à faire progresser le taux d'emploi des personnes handicapées. Une première convention est signée pour 3 ans (2005-2008). Une nouvelle convention porte sur les années 2008-2009 et 2010. 80 départements sont couverts par ces conventions. L'État mène également, avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), des actions de mobilisation auprès des entreprises afin d'accroître le taux d'emploi des travailleurs handicapés (embauche et maintien dans l'emploi). Ces actions sont notamment destinées aux établissements dits à « Quota Zéro », c'est-à-dire ceux qui n'ont réalisé aucune action positive (embauche, sous-traitance, accueil de stagiaires) pendant au moins trois ans. L'État a initié en 2010 une démarche évaluative des actions engagées dans le cadre de la convention avec l'Agefiph. En 2010, plus de 114 000 personnes handicapées ont été placées dans l'emploi par Pôle emploi et les Cap emploi. La mise en œuvre de partenariats en matière de formation professionnelle de droit commun et spécifique (politique concertée de formation) complète ce dispositif (83 % ont une qualification inférieure ou égale au BEP).

Les entreprises adaptées contribuent également à l'accès à l'emploi des travailleurs

handicapés et reçoivent à cet effet une aide au poste par travailleur handicapé employé, versée par l'État.

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)

Présente dans la loi depuis 1987, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est modifiée par la loi de 2005. Les dispositions antérieures induisaient qu'en matière d'emploi de travailleurs handicapés, certaines personnes sont plus difficiles à embaucher que d'autres, et que certains postes de travail ne sont pas adaptés aux personnes handicapées. Après l'adoption de textes européens comme le traité d'Amsterdam et la directive de 2000, c'est désormais le principe de non discrimination qui prévaut ; la loi de 2005 puis le Pacte national pour l'emploi des personnes handicapées le réaffirment.

L'obligation d'emploi résulte, dans le secteur public Secteur public Secteur regroupant toutes les activités économiques et sociales prises en charge par les administrations, les entreprises publiques et les organismes publics de Sécurité sociale. comme pour le secteur privé, de la loi du 10 juillet 1987 mais la loi ne prévoyait pas de sanction pour le secteur public en cas de non respect de cette obligation. La réforme de 2005 aligne les règles applicables au secteur public sur celles d'ores et déjà prévues pour le secteur privé, en soumettant les employeurs publics à une sanction financière identique, dans son principe, son mode de calcul et son montant, à celle que versent les entreprises privées. Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est créé par la loi de 2005 avec des attributions similaires à celles de l'Agefiph pour le secteur privé. Dès son premier exercice en 2006, le Fonds a permis de recenser les employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi, de dresser un premier état des lieux du taux d'emploi dans les fonctions publiques et de constater que ce taux (3,7 %) était bien inférieur à celui revendiqué jusqu'ici par les employeurs publics (4,5 %).

Les règles relatives à l'obligation d'emploi ont été aménagées depuis 2009. L'OETH peut être remplie par l'emploi direct de travailleurs handicapés, par le recours à la sous-traitance avec les entreprises adaptées ou les établissements du secteur protégé (ESAT), par la conclusion d'un accord collectif, par l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle ou par le paiement d'une contribution à l'Agefiph ou au FIPHFP.

La contribution versée à l'Agefiph ou au FIPHFP sert ainsi à financer diverses mesures d'aide aux entreprises, aux établissements publics, aux collectivités territoriales et aux travailleurs handicapés : organisation de formations, primes à l'embauche (prime initiative-emploi pour l'emploi de personnes handicapées sans emploi depuis longtemps), aide aux contrats de professionnalisation, aide à la mobilité, aides humaines et techniques, adaptation du poste de travail, mise en accessibilité des lieux de travail... Des sanctions plus sévères s'imposent aux entreprises ne respectant pas l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Par exemple, le montant de la contribution aux fonds d'insertion professionnelle peut être notablement augmenté. Depuis 2007, l'Agefiph collecte chaque année, auprès des employeurs, des sommes très importantes (environ 600 M€ par an,

légèrement en baisse en 2009 avec 574 M€). Cette ressource lui a permis, en 2010, de financer notamment des actions de formation (222 M€), des primes à l'insertion et aides à l'emploi (environ 124 M€) et les réseaux de placement et de maintien dans l'emploi (179 M€) pour un total de dépenses de 740 M€. En 2008, 25 % des établissements s'acquittaient de leur obligation uniquement par le versement d'une contribution à l'Agefiph, contre 35 % en 2006.

Pourtant, malgré l'augmentation des recrutements dans les entreprises assujetties entre 2007 et 2008 (+18%), le chômage des personnes handicapées reste supérieur à celui de l'ensemble de la population (19,3 % en 2007) et le taux d'emploi des personnes handicapées reste inférieur aux 6 % requis par la loi (2,5 % dans le secteur privé en 2008 ; 4 % dans le secteur public au 1er janvier 2009). Selon l'OCDE le taux de chômage des personnes handicapées est en moyenne supérieur de 80%, à celui des personnes non-handicapées et, passé 50 ans, la situation ne fait qu'empirer.

La réforme de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH)

Quand la personne handicapée travaille en ESAT, en entreprise adaptée ou en entreprise ordinaire, elle a droit au versement d'une rémunération en contrepartie de son activité. La réforme de l'AAH (revalorisation de son montant, cumul de l'allocation avec les revenus du travail) contribue à l'objectif d'une meilleure insertion professionnelle des personnes handicapées. La loi de 2005 a prévu le cumul de l'AAH avec les revenus du travail jusqu'à hauteur de 1,1 SMIC (depuis le 1er janvier 2011, ce cumul va jusqu'à 1,35 SMIC). En outre, entre 2008 et 2012, l'AAH a été revalorisée de 25 % conformément à un engagement du président de la République pris en 2008. Le rythme de cette revalorisation de 25% a été arbitré dans le cadre de la loi du 9 février 2009 de programmation des finances publiques pour les années 2009 à 2012. L'objectif est de faire de l'AAH un tremplin vers l'emploi en améliorant l'incitation financière à travailler pour ceux qui le peuvent et en actualisant de manière plus réactive le montant de l'AAH aux besoins immédiats de la personne. Depuis janvier 2011, une procédure de déclaration trimestrielle des ressources a été mise en place. Elle ne concerne que les bénéficiaires de l'AAH qui exercent une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail.

Après le rapport de 2009 relatif au bilan et aux orientations de la politique du handicap qui estimait que l'AAH devait identifier la faculté des handicapés à exercer une activité professionnelle plutôt que mesurer leur taux d'incapacité permanente, celui de 2012 prend acte des progrès accomplis pour mieux évaluer les capacités à travailler. Ainsi la condition d'inactivité d'un an comme critère d'éligibilité à l'AAH pour les personnes présentant un taux d'incapacité permanente inférieur à 80% a été supprimée afin de ne pas décourager l'accès à l'emploi. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour tout demandeur de l'AAH est systématiquement examinée et tout demandeur de l'AAH se voit systématiquement proposer une étude de son employabilité afin d'étudier les perspectives d'une orientation professionnelle en milieu ordinaire ou vers un ESAT.

Cependant, la réforme suscite des réserves et des inquiétudes. Du fait du volume croissant de cette allocation, le gouvernement ~~Gouvernement~~ Organe collégial composé du Premier ministre, des ministres et des secrétaires d'Etat chargé de l'exécution des lois et de la direction de la politique nationale. est à la recherche d'économies et un rapport du Sénat sur le projet de loi de finances ~~Loi de finances~~ Loi qui détermine, pour un exercice (une année civile), la nature, le montant et l'affectation des ressources et des charges de l'État, ainsi que l'équilibre budgétaire et financier qui en résulte. pour 2012 souligne que la recherche d'une clarification des modalités d'attribution de l'AAH par les MDPH tend à en restreindre les conditions d'octroi.



Repères

Politiques publiques

La politique du handicap

La politique européenne à l'égard des personnes handicapées

Dossier mis à jour le 25.06.2012

Article mis à jour le 10.05.2012

Le handicap, léger ou lourd, touche une personne sur six dans l'Union européenne (UE), soit environ 80 millions de personnes. Parmi elles, beaucoup sont victimes de discriminations quotidiennes. A côté des politiques nationales, très variables d'un Etat à l'autre, l'Union européenne entend lutter contre les discriminations. Dans ce cadre et pour améliorer et harmoniser la situation des personnes handicapées, l'Union a mis en place une législation et une stratégie sur l'égalité des chances.

Les principaux textes fondateurs

Longtemps axée sur la reconnaissance et la protection des droits des personnes handicapées, la politique européenne s'oriente vers le refus de toutes les discriminations. Ce changement d'orientation est initié, en 1997, par le traité d'Amsterdam qui contient une clause explicite de non discrimination. Distinction entre individus ou groupes d'après certains caractères particuliers (sexe, origine...) aboutissant à une inégalité. en raison des handicaps. Adoptée le 7 décembre 2000, la Charte des droits fondamentaux de l'UE interdit toute discrimination fondée sur le handicap (article 21). De même, elle reconnaît le droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et professionnelle et à la participation à la vie de la communauté (article 26).

Les mesures mises en place dans les Etats membres pour respecter cette Charte doivent être guidées par la nécessité de permettre aux personnes handicapées de mener une vie normale

et d'être socialement intégrées, au même titre que les autres citoyens. Le traité de Lisbonne, entré en vigueur le 1er décembre 2009, attribue la même valeur juridique à la Charte qu'aux traités (article 6 du traité sur l'UE).

Pour renforcer les droits des personnes handicapées, l'Union européenne a ratifié le 5 janvier 2011 la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH).

Outre un classement des personnes handicapées par catégories, la Convention fixe des normes minimales visant à garantir aux personnes handicapées un éventail complet de droits civils, politiques, sociaux et économiques, ainsi qu'à protéger ces droits. En ratifiant ce texte, l'Union s'engage à faire en sorte que l'ensemble de ses instruments législatifs, politiques et programmes respectent les dispositions de la convention consacrant les droits des personnes handicapées, dans les limites de ses compétences. Il s'agit du premier traité global sur les droits de l'homme à être ratifié par l'UE dans son ensemble. L'Union a signé la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées le jour de son ouverture à la signature, le 30 mars 2007. Les 27 États membres l'ont depuis tous signée.

Emploi et handicap : le cadre général de la directive 2000

Aider les personnes handicapées à s'intégrer et à s'épanouir sur le marché du travail, tels sont les principaux objectifs de la directive 2000/78/CE qui incite les États membres à respecter un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail des personnes handicapées. Grâce à l'introduction du concept concret d'"aménagement raisonnable" (traduit dans des législations nationales par la notion du droit à compensation), les employeurs sont tenus d'adapter le plus possible le lieu de travail aux personnes handicapées, sous peine de sanction. Depuis l'adoption de cette législation, plusieurs États membres ont progressé dans l'amélioration de la situation des personnes handicapées. A titre d'exemple, l'Allemagne s'efforce d'aider les personnes handicapées à participer à la vie active via la loi générale sur l'égalité de traitement (AGG). Des programmes spécifiques incluent l'octroi d'un soutien financier aux employeurs pour la formation de jeunes personnes très dépendantes, ainsi que la fourniture d'une formation professionnelle et d'une orientation professionnelle. En Estonie, une nouvelle législation entrée en vigueur en 2006 contient des mesures pour l'adaptation des postes de travail et de l'équipement, ainsi que la libre fourniture de conseils techniques et d'assistance pour les entretiens d'embauche.

Perspectives

16 % de la population active de l'Union européenne souffre d'un handicap. Le taux de chômage est deux fois plus élevé que chez les personnes non handicapées. En 2003, l'Année européenne des personnes handicapées a permis de mettre en avant les discriminations

dont souffrent les personnes handicapées et d'inciter les Etats membres à se mobiliser. A ce titre, l'Union européenne a lancé un plan d'action intitulé « Egalité des chances pour les personnes handicapées » pour la période 2003-2010. L'objectif était de veiller à l'intégration des questions relatives au handicap dans toutes les politiques de l'Union européenne ayant un impact potentiel sur la vie des personnes handicapées. A l'issue de cette échéance, la Commission européenne a renouvelé son engagement à travers une stratégie sur 10 ans qui encourage l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap. La « Stratégie handicap 2010-2020 » couvre de nombreux domaines. Son programme porte sur le renouvellement des compétences et des emplois en mettant à la disposition des Etats membres des analyses, des orientations politiques, des informations et d'autres formes d'aide.

L'objectif principal est l'augmentation du taux d'emploi des personnes handicapées. Cet objectif s'inscrit également dans la stratégie Europe 2020 qui vise un taux d'emploi global de 75 % en 2020, contre 69 % en 2010.

Au Parlement
Parlement
Organe collégial qui exerce le pouvoir législatif (adoption des lois et contrôle du pouvoir exécutif). En France, le Parlement est composé de deux chambres : l'Assemblée nationale et le Sénat. européen, les députés ont adopté plusieurs décisions concernant l'intégration des personnes handicapées, la reconnaissance et la protection de leurs droits, invitant aussi bien les États membres que la Commission européenne à élaborer des normes et des règles juridiques au niveau européen. Dans un rapport publié le 24 mars 2011, le député européen sourd Ádám Kósa propose d'améliorer la stratégie 2010-2020 de la Commission européenne concernant l'accessibilité
Accessibilité
Mesures d'adaptation et d'aménagement de l'espace social destinées à en faciliter l'accès aux personnes handicapées ou à mobilité réduite, et l'emploi. L'eurodéputé hongrois invite les entreprises à intégrer les handicapés dans leurs pratiques et ainsi en faire des espaces d'égalité. Malgré la directive européenne de 2000, la ratification de la Charte des droits fondamentaux et de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, le chemin est encore long pour offrir un accès à l'emploi, sans discrimination, aux personnes handicapées. En 2011, le président de la Commission européenne José Manuel Barroso s'est engagé à garantir le suivi adéquat de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH) au sein de la Commission européenne.

La commissaire européenne chargée de la Justice et des Droits fondamentaux, Viviane Reding, a déclaré qu'avant la fin de l'année 2012 des propositions en faveur des travailleurs handicapés seraient présentées, portant sur l'emploi rémunéré sur le marché du travail ordinaire, l'évolution de carrière, et en apportant également le soutien de l'Union aux actions volontaires des entreprises. Par cet engagement, la commissaire entend soutenir et

compléter les efforts déployés au niveau national, en ayant recours au fond social européen (FSE).

Créé en 1996, le Forum Européen des Personnes Handicapées, association internationale sans but lucratif, surveille toutes les initiatives de l'UE et propose de nouvelles législations pour faire progresser les droits des personnes handicapées. Le 24 octobre 2011, cette plateforme européenne a demandé aux chefs d'Etat et de gouvernement
Gouvernement
Organe collégial composé du Premier ministre, des ministres et des secrétaires d'Etat chargé de l'exécution des lois et de la direction de la politique nationale. européens de veiller à ce que les besoins des personnes handicapées et de leurs familles soient pris en compte tout au long de l'élaboration des politiques en matière sociale, politique et économique.

32000L0078**Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**

Journal officiel n° L 303 du 02/12/2000 p. 0016 - 0022

Directive 2000/78/CE du Conseil

du 27 novembre 2000

portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 13,

vu la proposition de la Commission(1),

vu l'avis du Parlement européen(2),

vu l'avis du Comité économique et social(3),

vu l'avis du Comité des régions(4),

considérant ce qui suit:

(1) Conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, l'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'État de droit, principes qui sont communs à tous les États membres et elle respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit communautaire.

(2) Le principe de l'égalité de traitement entre homme et femme est bien établi dans un ensemble important de textes de droit communautaire, notamment dans la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail(5).

(3) Dans la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement, la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples.

(4) Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'homme, par la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signés par tous les États membres. La Convention n° 111 de l'Organisation Internationale du travail interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail.

(5) Il est important de respecter ces droits fondamentaux et ces libertés fondamentales. La présente directive ne porte pas atteinte à la liberté d'association, dont le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts.

(6) La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, y compris la nécessité de prendre des mesures appropriées en faveur de l'intégration sociale et économique des personnes âgées et des personnes handicapées.

(7) Le traité CE compte au nombre de ses objectifs la promotion de la coordination entre les politiques de l'emploi des États membres. À cet effet, un nouveau chapitre sur l'emploi a été intégré dans le traité CE en vue de l'élaboration d'une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier de la promotion d'une main-d'oeuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter.

(8) Les lignes directrices pour l'emploi en 2000, approuvées par le Conseil européen de Helsinki les 10 et 11 décembre 1999, soulignent la nécessité de promouvoir un marché du travail favorable à l'insertion sociale en formulant un ensemble cohérent de politiques destinées à lutter contre la discrimination à l'égard de groupes tels que les personnes handicapées. Elles soulignent également la nécessité d'accorder une attention particulière à l'aide aux travailleurs âgés pour qu'ils participent davantage à la vie professionnelle.

(9) L'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuent dans une large mesure à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale, ainsi qu'à l'épanouissement personnel.

(10) Le Conseil a adopté, le 29 juin 2000, la directive 2000/43/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique(6), laquelle assure déjà une protection contre de telles discriminations dans le domaine de l'emploi et du travail.

(11) La discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.

(12) À cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les domaines régis par la présente directive doit être interdite dans la Communauté. Cette interdiction de discrimination doit également s'appliquer aux ressortissants de pays tiers, mais elle ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et est sans préjudice des dispositions en matière d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers et à leur accès à l'emploi et au travail.

(13) La présente directive ne s'applique pas aux régimes de sécurité sociale et de protection sociale dont les avantages ne sont pas assimilés à une rémunération au sens donné à ce terme pour l'application de l'article 141 du traité CE ni aux versements de toute nature effectués par l'État qui ont pour objectif l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi.

(14) La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales fixant les âges de la retraite.

(15) L'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques.

(16) La mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur un handicap.

(17) La présente directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

(18) La présente directive ne saurait, notamment, avoir pour effet d'astreindre les forces armées ainsi que les services de police, pénitentiaires ou de secours à embaucher ou à maintenir dans leur emploi des personnes ne possédant pas les capacités requises pour remplir l'ensemble des fonctions qu'elles peuvent être appelées à exercer au regard de l'objectif légitime de maintenir le caractère opérationnel de ces services.

(19) En outre, pour que les États membres puissent continuer à maintenir la capacité de leurs forces armées, ils peuvent choisir de ne pas appliquer les dispositions de la présente directive relatives au handicap et à l'âge à tout ou partie de leurs forces armées. Les États membres qui exercent ce choix doivent définir le champ d'application de cette dérogation.

(20) Il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire, des mesures efficaces et

pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement.

(21) Afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide.

(22) La présente directive est sans préjudice des lois nationales relatives à l'état civil et des prestations qui en dépendent.

(23) Dans des circonstances très limitées, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. Ces circonstances doivent être mentionnées dans les informations fournies par les États membres à la Commission.

(24) L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration n° 11 relative au statut des Églises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles. Dans cette perspective, les États membres peuvent maintenir ou prévoir des dispositions spécifiques sur les exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées susceptibles d'être requises pour y exercer une activité professionnelle.

(25) L'interdiction des discriminations liées à l'âge constitue un élément essentiel pour atteindre les objectifs établis par les lignes directrices sur l'emploi et encourager la diversité dans l'emploi. Néanmoins, des différences de traitement liées à l'âge peuvent être justifiées dans certaines circonstances et appellent donc des dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des États membres. Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites.

(26) L'interdiction de la discrimination doit se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages chez un groupe de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, et ces mesures peuvent autoriser l'existence d'organisations de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés lorsque leur objet principal est la promotion des besoins spécifiques de ces personnes.

(27) Le Conseil, dans sa recommandation 86/379/CEE du 24 juillet 1986 sur l'emploi des handicapés dans la Communauté(7), a établi un cadre d'orientation qui énumère des exemples d'actions positives visant à promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées et, dans sa résolution du 17 juin 1999 sur l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes handicapées(8), a affirmé l'importance d'accorder une attention particulière notamment au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie des personnes handicapées.

(28) La présente directive fixe des exigences minimales, ce qui donne aux États membres la possibilité d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables. La mise en oeuvre de la présente directive ne peut pas justifier une régression par rapport à la situation existant dans chaque État membre.

(29) Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle doivent disposer de moyens de protection juridique adéquats. Pour assurer un niveau de protection plus efficace, les associations ou les personnes morales doivent aussi être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les États membres, pour le compte ou à l'appui d'une victime, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense devant les juridictions.

(30) La mise en oeuvre effective du principe d'égalité requiert une protection judiciaire adéquate contre les rétorsions.

(31) L'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe

une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en oeuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse. Toutefois, il n'incombe pas à la partie défenderesse de prouver que la partie demanderesse appartient à une religion donnée, possède des convictions données, présente un handicap donné, est d'un âge donné ou d'une orientation sexuelle donnée.

(32) Les États membres peuvent ne pas appliquer les règles concernant la charge de la preuve aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente. Les procédures ainsi visées sont celles dans lesquelles la partie demanderesse est dispensée de prouver les faits dont l'instruction incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

(33) Les États membres doivent encourager le dialogue entre les partenaires sociaux ainsi que, dans le cadre des pratiques nationales, avec les organisations non gouvernementales pour discuter de différentes formes de discrimination sur le lieu de travail et lutter contre celles-ci.

(34) Le besoin de promouvoir la paix et la réconciliation entre les principales communautés d'Irlande du Nord requiert l'insertion de dispositions particulières dans la présente directive.

(35) Les États membres doivent mettre en place des sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.

(36) Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en oeuvre de la présente directive, pour ce qui est des dispositions relevant de conventions collectives, à condition de prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.

(37) Conformément au principe de subsidiarité énoncé à l'article 5 du traité CE, l'objectif de la présente directive, à savoir la création, dans la Communauté, d'un terrain d'action en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi et de travail, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut donc, en raison des dimensions et des effets de l'action, être mieux réalisé au niveau communautaire. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en oeuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

Article 2

Concept de discrimination

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1:

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnée, par rapport à d'autres personnes, à moins que:

- i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que
- ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou

organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.

4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.

5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui.

Article 3

Champ d'application

1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

2. La présente directive ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire des États membres et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

3. La présente directive ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale.

4. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux forces armées pour ce qui concerne les discriminations fondées sur l'handicap et l'âge.

Article 4

Exigences professionnelles

1. Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

2. Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel

elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

Article 5

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.

Article 6

Justification des différences de traitement fondées sur l'âge

1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

- a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;
- b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;
- c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

2. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.

Article 7

Action positive et mesures spécifiques

1. Pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er.

2. En ce qui concerne les personnes handicapées, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail.

Article 8

Prescriptions minimales

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans la présente directive.
2. La mise en oeuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les États membres dans les domaines régis par la présente directive.

CHAPITRE II

VOIES DE RECOURS ET APPLICATION DU DROIT

Article 9

Défense des droits

1. Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.
2. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.
3. Les paragraphes 1 et 2 sont sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.

Article 10

Charge de la preuve

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.
2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.
3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales.
4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également à toute procédure engagée conformément à l'article 9, paragraphe 2.
5. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

Article 11

Protection contre les rétorsions

Les États membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Article 12

Diffusion de l'information

Les États membres veillent à ce que les dispositions adoptées en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous moyens appropriés, par exemple sur le lieu de travail, et sur l'ensemble de leur territoire.

Article 13

Dialogue social

1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les

mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 3 qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et par les mesures nationales de transposition.

Article 14

Dialogue avec les organisations non gouvernementales

Les États membres encouragent le dialogue avec les organisations non gouvernementales concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les discriminations fondées sur un des motifs visés à l'article 1er, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 15

Irlande du Nord

1. Pour faire face à la sous-représentation de l'une des principales communautés religieuses dans les services de police d'Irlande du Nord, les différences de traitement en matière de recrutement dans ces services, y compris pour le personnel de soutien, ne constituent pas une discrimination, dans la mesure où ces différences de traitement sont expressément autorisées par la législation nationale.

2. Afin de maintenir un équilibre dans les possibilités d'emploi pour les enseignants en Irlande du Nord tout en contribuant à surmonter les divisions historiques entre les principales communautés religieuses qui y sont présentes, les dispositions de la présente directive en matière de religion ou de convictions ne s'appliquent pas au recrutement des enseignants dans les écoles d'Irlande du Nord, dans la mesure où cela est expressément autorisé par la législation nationale.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 16

Conformité

Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que:

- a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;
- b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes et des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 17

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en oeuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues qui peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le 2 décembre 2003 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

Article 18

Mise en oeuvre

Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 décembre 2003 ou

peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en oeuvre de la présente directive pour ce qui est des dispositions relevant des accords collectifs. Dans ce cas, ils s'assurent que, au plus tard le 2 décembre 2003, les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres concernés devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Pour tenir compte de conditions particulières, les États membres peuvent disposer, si nécessaire, d'un délai supplémentaire de 3 ans à compter du 2 décembre 2003, soit un total de 6 ans, pour mettre en oeuvre les dispositions de la présente directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et l'handicap. Dans ce cas, ils en informent immédiatement la Commission. Tout État membre qui choisit d'avoir recours à ce délai supplémentaire fait rapport annuellement à la Commission sur les mesures qu'il prend pour s'attaquer à la discrimination fondée sur l'âge et l'handicap, et sur les progrès réalisés en vue de la mise en oeuvre de la directive. La Commission fait rapport annuellement au Conseil.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 19

Rapport

1. Les États membres communiquent à la Commission, au plus tard le 2 décembre 2005 et ensuite tous les cinq ans, toutes les informations nécessaires à l'établissement par la Commission d'un rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive.

2. Le rapport de la Commission prend en considération, comme il convient, le point de vue des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales concernées. Conformément au principe de la prise en compte systématique de la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ce rapport fournit, entre autres, une évaluation de l'impact que les mesures prises ont sur les hommes et les femmes. À la lumière des Informations reçues, ce rapport inclut, si nécessaire, des propositions visant à réviser et actualiser la directive.

Article 20

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.

Article 21

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 27 novembre 2000.

Par le Conseil

Le président

É. Guigou

(1) JO C 177 E du 27.6.2000, p. 42.

(2) Avis rendu le 12 octobre 2000 (non encore paru au Journal officiel).

(3) JO C 204 du 18.7.2000, p. 82.

(4) JO C 226 du 8.8.2000, p. 1.

(5) JO L 39 du 14.2.1976, p. 40.

(6) JO L 180 du 19.7.2000, p. 22.

(7) JO L 225 du 12.8.1986, p. 43.

(8) JO C 186 du 2.7.1999, p. 3.

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
 - ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
 - ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Chapitre Ier : Objet des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Article L5211-1

Le reclassement des travailleurs handicapés comporte :

- 1° La réadaptation fonctionnelle, complétée éventuellement par un ré-entraînement à l'effort ;
- 2° L'orientation ;
- 3° La rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure un ré-entraînement scolaire ;
- 4° Le placement.

Article L5211-2

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, visant à créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail des personnes handicapées, sont définies et mises en oeuvre par :

- 1° L'Etat ;
- 2° Le service public de l'emploi ;
- 3° L'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés ;
- 4° Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- 5° Les régions ;
- 6° Les organismes de protection sociale ;
- 7° Les organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées.

Article L5211-3

Les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées ont pour objectif de recenser et quantifier les besoins de formation des personnes handicapées ainsi que la qualité des formations dispensées.

Elles favorisent l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la coordination entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice.

Article L5211-4

Afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, les actions de formation professionnelle prévues à la sixième partie prévoient un accueil à temps partiel ou discontinu ainsi qu'une durée et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle, dans des conditions déterminées par décret.

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ↳ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
 - ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
 - ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
 - ▶ Chapitre Ier : Objet des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Article L5211-5

Créé par LOI n°2011-901 du 28 juillet 2011 - art. 11

Tous les cinq ans, le service public de l'emploi élabore, sous l'autorité du représentant de l'Etat dans la région, un plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés. Ce plan, coordonné avec les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, comprend :

- 1° Un diagnostic régional englobant les diagnostics locaux établis avec la collaboration des référents pour l'insertion professionnelle des maisons départementales des personnes handicapées ;
- 2° Un plan d'action régional pour l'insertion des travailleurs handicapés comportant des axes d'intervention et des objectifs précis ;
- 3° Des indicateurs régionaux de suivi et d'évaluation des actions menées au niveau régional.

**Chemin :**

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
- ▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
- ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
- ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
- ▶ Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

Section 1 : Champ d'application.**Article L5212-1**

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tout employeur, occupant au moins vingt salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
 - ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
 - ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
 - ▶ Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

Section 2 : Obligation d'emploi.**Article L5212-2**

Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13.

Article L5212-3

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.
Les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents.

Article L5212-4

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43

Toute entreprise qui occupe au moins vingt salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder trois ans.

Article L5212-5

Modifié par LOI n°2010-1657 du 29 décembre 2010 - art. 208 (V)

L'employeur adresse une déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 qui assure la gestion de cette déclaration dans des conditions fixées par décret.

Il justifie également qu'il s'est, le cas échéant, acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles L. 5212-6 à L. 5212-11.

A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

NOTA:

Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010, article 208 VII : Ces dispositions sont applicables à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, victimes de guerre et assimilés effectuée à compter de l'année 2012.



Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
 - ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
 - ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
 - ▶ Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés
 - ▶ Section 3 : Modalités de mise en oeuvre de l'obligation

Sous-section 1 : Mise en oeuvre partielle.

Article L5212-6

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec :

- 1° Soit des entreprises adaptées ;
- 2° Soit des centres de distribution de travail à domicile ;
- 3° Soit des établissements ou services d'aide par le travail.

Cet acquittement partiel est proportionnel au volume de travail fourni à ces ateliers, centres, établissements ou services.

Les modalités et les limites de cet acquittement partiel sont déterminées par voie réglementaire.

Article L5212-7

Modifié par LOI n°2011-901 du 28 juillet 2011 - art. 17

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, dans des conditions fixées par un décret précisant la durée minimale de ce stage, des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé à l'égard des jeunes de plus de seize ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'est valable que pendant la durée du stage.

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
 - ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
 - ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
 - ▶ Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés
 - ▶ Section 3 : Modalités de mise en oeuvre de l'obligation

Sous-section 2 : Mise en oeuvre par application d'un accord.

Article L5212-8

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
 - ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
 - ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
 - ▶ Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés
 - ▶ Section 3 : Modalités de mise en oeuvre de l'obligation

Sous-section 3 : Mise en oeuvre par le versement d'une contribution annuelle.**Article L5212-9**

Modifié par LOI n°2010-1657 du 29 décembre 2010 - art. 208 (V)

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés prévu à l'article L. 5214-1 une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Le montant de cette contribution peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois, déterminés par décret, exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise. Il tient également compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, notamment ceux pour lesquels l'association mentionnée à l'article L. 5214-1, a reconnu la lourdeur du handicap, ou de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Article L5212-10

Modifié par LOI n°2011-901 du 28 juillet 2011 - art. 18

Les modalités de calcul de la contribution annuelle, qui ne peut excéder la limite de 600 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé, sont déterminées par décret.

Pour les entreprises qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat prévu à l'article L. 5212-6 d'un montant supérieur à un montant fixé par décret ou n'appliquent aucun accord collectif mentionné à l'article L. 5212-8 pendant une période supérieure à trois ans, la limite de la contribution est portée, dans des conditions définies par décret, à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance.

Article L5212-11

Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle, en vue de permettre à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, des dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret.

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
- ▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
- ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
- ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
- ▶ Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés
- ▶ Section 3 : Modalités de mise en œuvre de l'obligation

Sous-section 4 : Sanction administrative.

Article L5212-12

Lorsqu'ils ne satisfont à aucune des obligations définies aux articles L. 5212-2 et L. 5212-6 à L. 5212-11, les employeurs sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution instituée par le second alinéa de l'article L. 5212-10, majoré de 25 %.



Chemin :

Code du travail

▶ Partie législative nouvelle

▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

▶ Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

▶ Section 4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Sous-section 1 : Catégories de bénéficiaires.

Article L5212-13

Modifié par LOI n°2008-492 du 26 mai 2008 - art. 5

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212- 2 :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- 6° Abrogé ;
- 7° Abrogé ;
- 8° Abrogé ;
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

NOTA:

Loi 2008-492 du 26 mai 2008, art. 11 : Le titre Ier de la présente loi entre en vigueur dès la publication des décrets d'application (décret 2009-629 du 5 juin 2009, en vigueur le 8 juin 2009).

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
 - ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
 - ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
 - ▶ Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés
 - ▶ Section 4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Sous-section 2 : Calcul du nombre de bénéficiaires.**Article L5212-14**

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 39

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;
- les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité.

Les personnes mises à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs sont prises en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

NOTA:

Aux termes de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, article 30, les articles 31 à 39 de la présente loi entrent en vigueur au 1er novembre 2011. Un accord collectif national conclu avant cette date peut déroger à ces articles.

Article L5212-15

Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.



Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
 - ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
 - ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
 - ▶ Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés

Section 1 : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article L5213-1

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Article L5213-2

Modifié par LOI n°2008-1425 du 27 décembre 2008 - art. 182

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles. Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

**Chemin :**

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
- ▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
- ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
- ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
- ▶ Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés

Section 2 : Réadaptation, rééducation et formation professionnelle.**Article L5213-3**

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle.

Article L5213-4

Modifié par LOI n°2010-1657 du 29 décembre 2010 - art. 208 (V)

Le travailleur handicapé bénéficie des aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle et prévues par le titre IV du livre III de la sixième partie, sous réserve d'adaptations à leur situation particulière.

En outre, le travailleur handicapé peut bénéficier, à l'issue de son stage, de primes destinées à faciliter son reclassement dont le montant et les conditions d'attribution sont déterminés par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

Ces primes ne se cumulent pas avec les primes de même nature dont le travailleur handicapé pourrait bénéficier au titre de la législation dont il relève.

Article L5213-5

Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés assure, après avis médical, le ré-entraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés.

Les inspecteurs du travail peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer à ces prescriptions.

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
 - ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
 - ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
 - ▶ Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés
 - ▶ Section 3 : Orientation en milieu professionnel

Sous-section 1 : Droits et garanties des travailleurs handicapés.**Article L5213-6**

Modifié par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 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.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

Article L5213-7

Le salaire des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des stipulations de la convention ou de l'accord collectif de travail.

Article L5213-8

Les travailleurs handicapés embauchés en application des dispositions du chapitre II ne peuvent, en cas de rechute de l'affection invalidante, bénéficier des avantages spéciaux accordés en cas de maladie par un statut particulier ou une convention ou accord collectif de travail.

Toutefois, ces statuts ou conventions collectives peuvent prévoir des dérogations aux dispositions mentionnées au premier alinéa.

Dans le cas d'accident ou de maladie autre que l'affection invalidante, les intéressés peuvent bénéficier des avantages spéciaux dès leur embauche dans les mêmes conditions que les autres membres du personnel.

Lorsque l'affection du travailleur handicapé est dite consolidée, celui-ci peut, s'il est à nouveau atteint de la maladie qui était à l'origine de son invalidité, bénéficier des avantages spéciaux mentionnés au premier alinéa à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de la date de la consolidation.

Article L5213-9

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l'article L. 1234-1 est doublée pour les bénéficiaires du chapitre II, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à trois mois.



Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI
 - ▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS
 - ▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
 - ▶ Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés
 - ▶ Section 3 : Orientation en milieu professionnel

Sous-section 2 : Aides financières.

Article L5213-10

L'Etat peut attribuer une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés à tout employeur soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes handicapées.

Cette aide peut également être destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement.

Article L5213-11

Modifié par LOI n°2010-1657 du 29 décembre 2010 - art. 208 (V)

Pour l'application des dispositions de l'article L. 5213-7 relatives au salaire du travailleur handicapé, une aide financée par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés peut être attribuée sur décision de l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

Cette aide, demandée par l'employeur, peut être allouée en fonction des caractéristiques des bénéficiaires.

Elle ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution prévue pour l'embauche d'un travailleur mentionnée à l'article L. 5212-9.

Article L5213-12

Les travailleurs handicapés qui font le choix d'exercer une activité professionnelle non salariée peuvent bénéficier d'une aide du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés lorsque, du fait de leur handicap, leur productivité se trouve notablement diminuée.

Chemin :

Code du travail

▶ Partie législative nouvelle

▶ CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

▶ LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

▶ TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

▶ Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés

▶ Section 3 : Orientation en milieu professionnel

Sous-section 3 : Entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile.**Article L5213-13**

Modifié par LOI n°2011-901 du 28 juillet 2011 - art. 16

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile peuvent être créés par les collectivités ou organismes publics ou privés, notamment par des sociétés commerciales. Pour ces dernières, ils sont constitués en personnes morales distinctes.

Leurs effectifs de production comportent au moins 80 % de travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et qui soit sont recrutés sur proposition du service public de l'emploi ou d'un organisme de placement spécialisé, soit répondent aux critères fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile permettent à ces salariés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Grâce à l'accompagnement spécifique qu'ils leur proposent, ils favorisent la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Ils concluent avec l'autorité administrative un contrat d'objectif triennal valant agrément.

Article L5213-14

Les dispositions du présent code sont applicables aux travailleurs handicapés salariés des entreprises adaptées et des centres de distribution de travail à domicile.

Article L5213-15

Le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions légales ou stipulations conventionnelles applicables dans la branche d'activité.

Ce salaire ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance déterminé en application des articles L. 3231-1 et suivants.

Le travailleur en entreprise adaptée bénéficie en outre des dispositions prévues au livre III de la troisième partie relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

Article L5213-16

Un ou plusieurs travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent être mis à la disposition provisoire d'un autre employeur dans des conditions prévues par l'article L. 8241-2 et suivant des modalités précisées par décret.

Article L5213-17

En cas de départ volontaire vers l'entreprise ordinaire, le salarié handicapé démissionnaire bénéficie, au cas où il souhaiterait réintégrer l'entreprise adaptée, d'une priorité d'embauche dont les modalités sont déterminées par décret.

Article L5213-18

Bénéficiaire de l'ensemble des dispositifs prévus au livre Ier, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail.

Toutefois, le bénéfice de ces dispositifs ne peut se cumuler, pour un même poste, ni avec l'aide au poste mentionnée à l'article L. 5213-19, ni avec aucune aide spécifique portant sur le même objet.

Article L5213-19

Modifié par LOI n°2011-901 du 28 juillet 2011 - art. 16

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile perçoivent pour chaque travailleur handicapé employé, dès lors que celui-ci remplit les conditions mentionnées à l'article L. 5213-13, une aide au poste forfaitaire versée par l'Etat, dans la limite d'un effectif de référence fixé annuellement par la loi de finances.

En outre, compte tenu des surcoûts résultant de l'emploi majoritaire de ces travailleurs handicapés, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile reçoivent de l'Etat une subvention spécifique, destinée notamment au suivi social, à l'accompagnement et à la formation spécifiques de la personne handicapée, pour favoriser son adaptation à son poste de travail.

Les modalités d'attribution de l'aide au poste et de la subvention spécifique sont précisées par décret.



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 15.11.2010
COM(2010) 636 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

**Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées:
un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves**

{SEC(2010) 1323}
{SEC(2010) 1324}

Les emplois de qualité sont un gage d'indépendance économique, ils favorisent la réussite personnelle et offrent la meilleure protection contre la pauvreté. Toutefois, le taux d'emploi des personnes handicapées n'est que de 50 % environ¹³. Dans la perspective des objectifs de croissance de l'Union, il est nécessaire que les personnes handicapées soient plus nombreuses à occuper des emplois rémunérés sur le marché du travail ordinaire. La Commission exploitera tout le potentiel de la stratégie «Europe 2020» et de son programme pour le renouvellement des compétences et des emplois en mettant à la disposition des États membres des analyses, des orientations politiques, des informations et d'autres formes d'aide. Elle recueillera davantage de données sur l'emploi des femmes et des hommes handicapés, cernera les problèmes et proposera des solutions. Elle examinera tout particulièrement la situation des jeunes handicapés au moment de leur entrée dans la vie active. Elle agira sur la mobilité intraprofessionnelle sur le marché du travail ordinaire et dans les ateliers protégés grâce à l'échange d'informations et à l'apprentissage mutuel. En collaboration avec les partenaires sociaux, elle se penchera également sur le travail indépendant et la qualité des emplois, y compris les conditions de travail et les progressions de carrière. La Commission apportera un plus grand soutien aux initiatives volontaires visant à promouvoir la gestion de la diversité sur le lieu de travail, comme les chartes de la diversité, ainsi qu'une initiative d'entrepreneuriat social.

¹³ Eurobaromètre spécial 317.

¹⁴ Directive 2000/78/CE du Conseil, JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

¹⁵ Enquête sur les forces de travail (EFT), module ad hoc, 2002.

FR

FR

L'Union européenne soutiendra et complétera les efforts déployés au niveau national afin d'analyser l'emploi des personnes handicapées, de lutter contre les principes et les dangers de certaines prestations d'invalidité qui ne les incitent pas à entrer dans la vie active, de les aider à s'insérer dans le marché du travail en ayant recours au Fonds social européen (FSE), d'élaborer des politiques actives du marché du travail, de rendre les lieux de travail plus accessibles, de mettre en place des services d'insertion professionnelle, des structures de soutien et des formations sur le tas, de promouvoir l'utilisation du règlement général d'exemption par catégorie¹⁶, qui autorise l'octroi d'aides d'État sans notification préalable à la Commission.

Permettre à davantage de personnes handicapées de gagner leur vie sur le marché du travail ordinaire.

Comment satisfaire à vos obligations ?

Une entreprise concernée par l'obligation d'emploi dispose de plusieurs options pour s'en acquitter. Verser une contribution financière à l'Agefiph est l'une d'entre elles. Panorama des solutions à votre disposition.



1. Cinq moyens de satisfaire à vos obligations
2. Recruter des personnes handicapées
3. Sous-traiter auprès des secteurs protégé et adapté
4. Accueillir des stagiaires handicapés
5. Conclure un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement

1. Cinq moyens de satisfaire à vos obligations

Employer des personnes handicapées

L'emploi direct est la façon la plus évidente de remplir vos obligations. Chaque personne handicapée en poste (en en CDI, CDD ou intérim) est comptabilisée.

Accueillir des stagiaires handicapés

La présence d'un stagiaire handicapé dans votre entreprise peut également être prise en compte au prorata temporis à hauteur de 2% maximum de votre obligation.

Sous-traiter auprès des secteurs adapté ou protégé

Engager des actions de sous-traitance auprès des milieux adapté ou protégé permet de diminuer le montant acquitté au titre de la cotisation Agefiph, à concurrence de 50% de celle-ci.

Conclure un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement

Dès lors qu'il est agréé, ce type d'accord libère votre entreprise de son obligation d'emploi et donc de son éventuelle contribution Agefiph.

Verser une contribution à l'Agefiph

A défaut d'action directe engagée en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, votre entreprise est tenue d'acquitter une contribution auprès de l'Agefiph.

A savoir : Sur 128.400 entreprises soumises à l'obligation d'emploi, 9% ont un accord, 51% remplissent leur obligation de 6% et 40% versent une contribution à l'Agefiph.

En 2010, le montant des contributions versées à l'Agefiph par les entreprises soumises à l'obligation d'emploi, s'élève à 539 millions d'euros. L'intégralité des sommes perçues par l'Agefiph est utilisée pour le financement d'actions. Les moyens de fonctionnements de l'Agefiph sont, quand à eux, plafonnées à 10% de sa collecte.

Quel sera le montant de votre contribution Agefiph ?

Simulez en ligne le montant de votre contribution

Simplifiez votre déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

Télédeclarez sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Une question à poser ?

Formulaire contribution

Services en ligne

Calcul contribution · Télépaiement · Si

Espace personnel sécurisé

Contacts | Actualités | Dossier Agefiph

Espace personnel sécurisé

Espace emploi

Aujourd'hui, 25519 offres

Consultez les offres

En direct de l'agefiph

18/10/11 | Vient de paraître : Cahier de l'Agefiph "Intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines"

13/04/11 | Publication du guide "Les stéréotypes sur les personnes handicapées. Comprendre et agir dans l'entreprise"

21/04/11 | Découvrez les Cahiers de l'Agefiph Une publication destinée aux entreprises.

Toutes les actualités

30/06/12 |

Tous les webzines

Tous les appels d'offres

L'Agefiph en région



Informations, offres d'emploi... Consultez l'espace Agefiph consacré à votre région.

[Sélectionner votre région] OK

Espace Personnel Aides et services de l'Agefiph Contribution et obligations Dossiers pratiques Partage d'expérience

Accueil > Entreprises > Contribution et obligations > Quelles sont vos obligations ?

Articles de la rubrique | A A+ | Imprimer | Partager

Quelles sont vos obligations ?

Votre entreprise compte 20 salariés ou plus ? Vous êtes concerné par la loi du 11 février 2005 déterminant vos obligations en matière d'emploi de personnes handicapées. Voici quelles en sont les implications concrètes.

L'obligation d'emploi de personnes handicapées

Si votre entreprise atteint ou dépasse l'effectif de 20 salariés, vous devez compter au minimum 6% de personnes handicapées dans votre effectif. Pour répondre à cette obligation, vous pouvez recruter, sous-traiter au secteur protégé ou adapté, accueillir des stagiaires handicapés ou conclure un accord de branche ou d'établissement portant sur l'emploi des personnes handicapées. Verser une contribution financière à l'Agefiph est également un moyen à votre disposition pour vous mettre en conformité avec la loi.

La déclaration annuelle et le paiement d'une contribution à l'Agefiph

Chaque année vous déclarez les actions que vous menez en faveur de l'emploi des personnes handicapées et payez, le cas échéant, une contribution à l'Agefiph comprise entre 400 et 600 fois le Smic horaire par unité manquante. Les entreprises qui n'emploient aucune personne handicapée et qui n'ont entrepris aucune action concrète en leur faveur pendant plus de 3 ans sont soumises à une sur-contribution équivalente à 1 500 fois le Smic horaire par personne handicapée manquante.

L'obligation de négocier

Depuis la loi du 11 février 2005, vous devez négocier annuellement, avec les organisations syndicales représentatives, sur l'emploi des personnes handicapées. Elles portent notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. La périodicité est portée à 3 ans pour les branches professionnelles, ainsi que pour les entreprises qui concluent un accord collectif.

Le principe de non discrimination

La loi du 11 février 2005, stipule que, dans le cadre professionnel, une décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination. L'employeur doit assurer une égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi ou leur évolution professionnelle. Il veillera à prendre les mesures appropriées qui s'y rattachent. Toutefois, une décision objective, nécessaire et appropriée, fondée sur l'incapacité en raison de l'état de santé ou du handicap, ne constitue pas une discrimination.

En savoir plus sur la loi du 11 février 2005

Une question à poser ?

Formulaire contribution

Services en ligne

Calcul contribution | Télépaiement | St

Espace personnel sécurisé

Contacts | Actualités | Dossier Agefiph

Espace personnel sécurisé

Espace emploi

Aujourd'hui, 25519 offres

Consultez les offres

En direct de l'agefiph

18/10/11 | Vient de paraître : Cahier de l'Agefiph "Intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines"

13/04/11 | Publication du guide "Les stéréotypes sur les personnes handicapées. Comprendre et agir dans l'entreprise"

21/04/11 | Découvrez les Cahiers de l'Agefiph Une publication destinée aux entreprises.

Toutes les actualités

30/06/12 |

Tous les webzines

Tous les appels d'offres

L'Agefiph en région


 Informations, offres d'emploi...
Consultez l'espace Agefiph
consacré à votre région.

Sélectionner votre région OK

L'Agefiph	Actualités	Emploi	Personnes handicapées	Entreprises	Professionnels de l'insertion
Qui sommes-nous ?	Evénements	Espace candidat	Aides et services de l'Agefiph	Aides et services de l'Agefiph	Aides et services de l'Agefiph
Que faisons-nous ?	Webzine	Espace recruteur	Dossiers pratiques	Contribution et obligations	Dossiers pratiques
L'Agefiph dans votre région		Offres d'emploi	Partage d'expérience	Dossiers pratiques	Partage d'expérience
Nos métiers		Des entreprises s'engagent		Partage d'expérience	
Salle de presse					



Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

Accueil > Informations pratiques > Fiches pratiques > **Travailleurs handicapés**

Dernière mise à jour le 18 janvier 2012

Les aides de l'AGEFIPH

Synthèse

Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPH), l'Agefiph collecte les contributions financières des entreprises de 20 salariés et plus qui s'acquittent par ce moyen, en tout ou partie, de leur obligation d'employer des travailleurs handicapés.

Les sommes ainsi collectées sont utilisées pour favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.

A savoir

Sur le site de l'Agefiph, un espace spécifique est consacré à la question de l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux personnes handicapées, présentant, notamment, les spécifications techniques, dimensionnelles et organisationnelles à respecter.

Sommaire

- Qui peut bénéficier d'une aide de l'Agefiph ?
- Quelles sont les interventions de l'Agefiph ?
- Quelles sont les conditions à remplir ?

Fiche détaillée

Qui peut bénéficier d'une aide de l'Agefiph ?

Selon l'action projetée (embauche, aménagement de poste de travail, formation...), sont susceptibles de recevoir une aide financière de l'Agefiph, dans la limite des crédits disponibles et des priorités fixées :

- les entreprises du secteur privé, y compris les artisans ;
- les organismes et établissements publics soumis au droit privé ;
- les travailleurs handicapés reconnus par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi (accidentés du travail dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 %, titulaires d'une pension d'invalidité, pensionnés de guerre et assimilés, titulaires de l'AAH...);
- les organismes de formation, les prestataires de bilans de compétences, les opérateurs de l'insertion et du reclassement...

L'attribution des aides n'est pas automatique : chaque demande fait l'objet d'une évaluation par l'Agefiph, en fonction, notamment, du respect des critères d'éligibilité, de la complémentarité avec les aides publiques existantes, des priorités fixées (par exemple, la prise en compte de la situation des personnes handicapées les éloignées de l'emploi en raison de leur qualification, de leur âge ou de leur handicap) et des ressources disponibles.

Verser une contribution à l'Agefiph n'est pas une condition nécessaire pour bénéficier d'une aide de cette association. Il suffit que l'entreprise intéressée domiciliée en France, emploie ou embauche un(e) bénéficiaire de l'obligation d'emploi travaillant sur le territoire français.

Quelles sont les interventions de l'Agefiph ?

L'Agefiph peut intervenir sous forme de prestations ou d'aides financières. Depuis le 1er janvier 2012, la nouvelle offre de services de l'Agefiph est structurée autour des quatre grands pôles suivants :

- l'offre directe de l'Agefiph : conseil aux grands comptes, candidathèque, offres d'emploi, prestations pendant la Semaine de l'emploi des personnes handicapées, etc. ;
- les aides, à la formation, à l'insertion, au maintien dans l'emploi, à l'apprentissage, aux contrats de professionnalisation, à l'adaptation des situations de travail, etc. dont une large partie sera dorénavant prescrite par les professionnels de terrain (par exemple, les conseillers du réseau « Cap emploi »), en fonction de la situation concrète de la personne concernée ;
- les services délivrés par Cap emploi (Insertion), Sameth (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) et Alther (conseil et mobilisation des entreprises) ;
- les prestations spécialisées délivrées ponctuellement sur prescription pour répondre à un besoin identifié : compensations de handicaps (déficiences auditives, visuelles, motrices, psychiques, intellectuelles), études préalables à l'aménagement des situations de travail, conseil en création d'activité, formations courtes et collectives.
Dans ce cadre, les interventions de l'Agefiph peuvent prendre la forme :
 - d'aides et de services pour recruter et intégrer un salarié handicapé : aide à l'insertion professionnelle, aide aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage et aide à la pérennisation de ces contrats, aide à la création et reprise d'entreprise ;
 - d'aides et de services pour maintenir l'emploi d'un collaborateur handicapé : formation des salariés dans le cadre du maintien dans l'emploi, aide au maintien dans l'emploi, aides à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap ;

d'aides et de services pour compenser le handicap : prestation ponctuelle spécifique visant à identifier précisément les conséquences du handicap sur l'emploi et les moyens de le compenser, prestation d'étude préalable à l'adaptation des situations de travail, aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap, aide aux personnes handicapées visuelles, aide aux personnes handicapées auditives, aides à la mobilité ;

d'aides et de services visant à la mise en place d'un projet d'entreprise en faveur des personnes handicapées ;

d'aides et de services pour compenser son handicap dans l'emploi : prestation ponctuelle spécifique.

Le détail de ces aides et services est disponible sur le site de l'Agefiph :

pour les personnes handicapées (<http://www.agefiph.fr/Personnes-han...>)

pour les entreprises (<http://www.agefiph.fr/Entreprises>)

Ainsi, à titre d'illustration, afin de les inciter à recruter les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi (personnes âgées d'au moins 50 ans, demandeur d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 24 mois précédant le recrutement, personne sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté), les employeurs peuvent percevoir une aide à l'insertion professionnelle pour l'embauche en CDI ou en CDD supérieur ou égal à 12 mois.

Le montant de l'aide est de 2000 € pour un contrat de travail à temps plein et de 1000 € pour un contrat à temps partiel d'une durée minimum de 16 heures.

L'État et l'Agefiph doivent conclure tous les trois ans une convention d'objectif dont le but est de fixer notamment leurs engagements réciproques afin de coordonner les mesures de droit commun en faveur de l'emploi et les mesures spécifiques prises par l'Agefiph.

Quelles sont les conditions à remplir ?

L'Agefiph fixe les conditions d'attribution de ces aides et prestations, financières ou non. Ces conditions varient selon la nature du projet qui lui est soumis.

En règle générale, la demande d'aide est formulée - avant le début de l'action envisagée - par le biais d'un dossier comprenant :

- un exposé détaillé du projet (motivation de la demande, objectif poursuivi...) ;
- les devis des éventuels prestataires extérieurs ;
- la liste des personnes handicapées concernées ;
- toute pièce complémentaire nécessaire eu égard à la nature du projet.

Le dossier est constitué avec l'aide d'un conseiller à l'emploi (relevant, notamment, de Pôle emploi, des Cap emploi ou des missions locales) ou d'un conseiller Sameth pour une prestation relative au maintien dans l'emploi. Ce conseiller identifie avec le demandeur l'aide de l'Agefiph la mieux adaptée à ses besoins et constitue avec lui le dossier de demande d'aide. En outre, certaines aides (par exemple, les aides à l'insertion professionnelle ou les aides au maintien dans l'emploi) doivent obligatoirement être prescrites par un conseiller.

Pour les aides liées à la signature d'un contrat de travail, le dossier doit être adressé dans les 3 mois suivant la date d'embauche. Pour toutes les autres aides, le dossier doit être adressé avant l'achat du matériel ou la réalisation de la prestation. Le dossier de demande d'aide doit être adressé à la délégation régionale de l'Agefiph

Fiches complémentaires

L'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés

Le travail en milieu ordinaire et les aides aux employeurs

Qui contacter ?

Agefiph
192, avenue Aristide-Briand
92226 Bagneux Cedex
Tél. : 0811 37 38 39 (coût d'un appel local depuis un poste fixe)
Site Internet : <http://www.agefiph.fr>

L'Agefiph dispose également de délégations régionales.

Textes de référence

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (JO du 12)

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (JO du 12)

Convention d'objectifs entre l'État et l'Agefiph au titre de la période 2008-2011

Présentation de l'offre d'intervention de l'Agefiph au 1er janvier 2012

© **Ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**

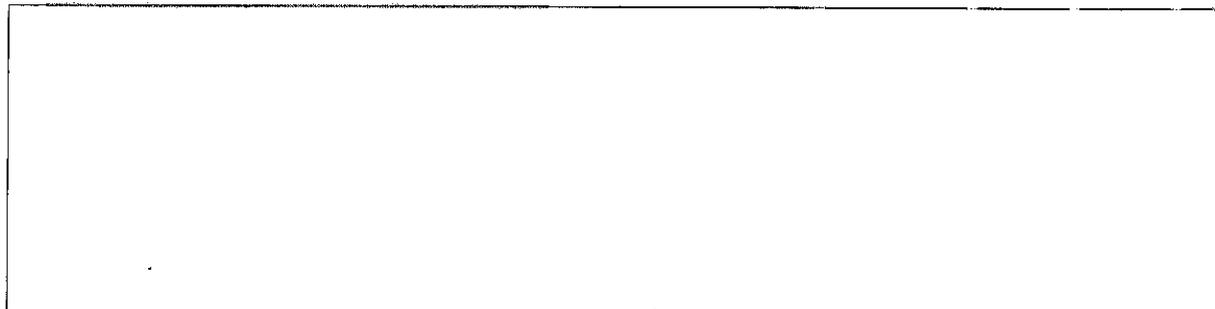
Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

Retrouvez en librairie l'ensemble des informations pratiques sur le droit du travail dans le Guide pratique du droit du travail (12^e édition) en vente à la Documentation Française



Limité par la société, non par son handicap : interview d'Ádám Kósa

Politique sociale – 25-05-2011 - 12:30



Quatre-vingt millions d'Européens sont, d'une façon ou d'une autre, atteints de handicap. Leurs chances d'intégration sur le marché de l'emploi sont très faibles. Le Hongrois Ádám Kósa (Parti populaire), seul député européen à être sourd, représente un contre-exemple qu'il aimerait voir suivi : diplômé du supérieur, il a travaillé comme avocat avant d'être élu. Il a préparé la position du Parlement sur la stratégie lancée par la Commission européenne pour lutter contre le handicap. Entretien.

Qui est visé par votre rapport ?

Ádám Kósa : Il concerne les 80 millions de personnes atteintes de handicap en Europe. C'est la plus grande minorité du continent. Leur problème principal est l'accès aux services : scolarisation, emploi, santé. C'est un énorme problème pour la société dans son ensemble.

Concrètement, qu'est-ce qui peut être fait ?

AK : La Commission européenne propose une stratégie sur dix ans. Mon rapport s'appuie dessus et ajoute quelques commentaires et idées.

Tout d'abord, il faut considérer les personnes atteintes de handicap à travers le prisme des droits de l'homme plutôt que s'apitoyer sur leur sort. Nous avons des instruments comme la Convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées et la Charte européenne des droits fondamentaux.

Ensuite, l'accessibilité : pourquoi est-ce un problème pour les personnes handicapées ? Prenons mon cas personnel : je ne peux pas entendre, mais je ne me sens pas handicapé. C'est la société qui me freine, ce sont ses structures qui me bloquent. Ce n'est pas vous ou moi qui sommes handicapés, c'est la société. Avec une meilleure accessibilité de tous les services, nous n'aurions pas de problème.

Enfin, l'emploi. Si les employeurs intégraient les personnes handicapées dans leurs pratiques, les entreprises deviendraient des espaces d'égalité pour tous les citoyens. C'est quelque chose que je soutiens dans mon rapport. Cela nous concerne tous et dans tous les domaines, de l'éducation des enfants aux personnes âgées.

Qu'aimeriez-vous que l'Union européenne réalise dans la décennie à venir ?



Ádám Kósa, lors de notre interview, parle d'"égalité" en langage des signes.

AK : Le plus important serait d'augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées. En Europe occidentale, 40 % d'entre elles ont un emploi rémunéré. En Europe de l'Est, ce sont 10 à 15 %. Ces chiffres sont très faibles : 10 à 15 %, c'est épouvantable. Je veux une évolution majeure. Cela fait partie de la stratégie sur les personnes handicapées mais c'est aussi dans la stratégie Europe 2020, qui appelle de ses vœux un taux d'emploi global de 75 %. Le seul moyen d'arriver à ce dernier objectif est de mieux intégrer les personnes atteintes de handicap.

Existe-t-il des organismes chargés de représenter

les personnes handicapées au niveau européen ?

AK : Je propose la création d'une commission chargée de se pencher sur les problèmes spécifiques des personnes handicapées. Nous parlons d'une population de 80 millions de personnes, une commission indépendante serait donc tout à fait indiquée.

Au jour d'aujourd'hui, le Parlement européen dispose d'un intergroupe sur le sujet (*regroupement informel de députés de différents partis, ndlr*) et les citoyens peuvent s'adresser à la commission parlementaire des pétitions. La Commission européenne dispose d'une unité qui travaille sur le handicap. Des organisations nationales existent. Néanmoins, le message des personnes handicapées ne doit pas être perdu dans cette grande machine qu'est l'Union européenne.

Vous présidez justement l'intergroupe sur le handicap. Quel est son rôle et quels sont vos objectifs ?

AK : C'est le plus vieil intergroupe du Parlement européen. Il a été lancé il y a plus de trente ans. C'est aussi le plus important avec plus de 100 membres.

Il vise principalement l'échange d'informations entre députés européens mais nous avons également rencontré le Conseil (*représentant les Etats membres de l'UE, ndlr*) et la Commission européenne à huit reprises ces deux dernières années. Nous sommes soutenus par le Forum européen des personnes handicapées, la plus grande organisation non gouvernementale du secteur, ce qui nous donne des liens forts avec la société civile.

Côté réalisations, nous avons obtenu que les différentes institutions européennes (Conseil et Commission) soient présentes à nos réunions. Notre opinion est écoutée sur la scène européenne et nous avons fait prendre conscience des enjeux liés au handicap à de nombreux députés européens.

N.B. : L'interview a été réalisée, avec un interprète, en langage des signes hongrois.

REF. : 20110520STO19900

En savoir plus

Liens

Projet de rapport d'Ádám Kósa

Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées - Par la Commission européenne



Dix ans après: L'impact réel de la Directive Emploi en faveur des personnes handicapées en matière d'emploi

Analyse du FEPH de la Directive du Conseil 2000/78/CE

Novembre 2010

“Dans l'élaboration et la mise en oeuvre des lois et des politiques adoptées aux fins de l'application de la présente Convention, ainsi que dans l'adoption de toute décision sur des questions relatives aux personnes handicapées, les Etats parties consultent étroitement et font activement participer ces personnes, y compris les enfants handicapés, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent.”

Article 4, paragraphe 3 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées

Résumé

Dans l'ensemble, il faut noter que les résultats du questionnaire de 2010 sont le reflet clair des préoccupations suscitées par le FEPH dans son analyse de la Directive en 2006. A l'époque, le FEPH a souligné que deux facteurs étaient susceptibles de mener à un impact limité des mesures de lutte contre la discrimination en faveur des personnes handicapées sur le terrain : le langage trop faible de la Directive et sa transposition inadéquate au niveau national. Le FEPH a spécifiquement mis l'accent sur le fait qu'il ne fallait pas dissocier le phénomène de discrimination en matière d'emploi de la discrimination dans d'autres domaines de la vie, car cela ne permettait pas de refléter les réalités des personnes handicapées sur le terrain. Pour ces personnes, l'égalité en matière d'emploi est indissociable de l'accès à l'éducation, au transport, aux technologies de communication et aux services d'assistance à la personne. Le FEPH a également demandé d'accorder plus d'attention à la mise en œuvre des dispositions sur l'aménagement raisonnable, les sanctions dissuasives, la diffusion d'informations et le dialogue civil, sans quoi la protection accordée par la Directive ne serait pas applicable dans la pratique par les personnes handicapées.

Malheureusement, bon nombre des préoccupations évoquées en 2006 se sont matérialisées en 2010. Le FEPH a notamment constaté ce qui suit:

- Un niveau extrêmement faible de sensibilisation concernant les droits des personnes handicapées et les recours par la plupart des parties concernées par la Directive;
- Une compréhension inadéquate de la loi, en particulier du concept d'aménagement raisonnable, par les personnes handicapées et les employeurs;
- D'importantes barrières financières, de procédures et d'information pour demander réparations en matière de discrimination;
- Des procédures inadéquates pour le soutien et la représentation des victimes;
- La crainte de représailles en tant que facteur paralysant compromettant l'efficacité de la protection.

La limite supplémentaire de l'efficacité de la Directive a été causée par la crise économique qui s'est répandue en Europe et qui a eu de lourdes répercussions dans tous les domaines de la vie. Suite aux mesures d'austérité générales introduites à travers l'UE, les organisations chargées de défendre les droits des personnes handicapées se sont – une nouvelle fois – retrouvées en marge des priorités principales des agendas politiques et se sont heurtées à un défi croissant qui consiste à promouvoir les principes de lutte contre la discrimination. La mise en œuvre de la Directive a également été entravée par le fait que de nombreuses organisations de

European Disability Forum

personnes handicapées – un élément moteur important à la base de la campagne de mise en œuvre – luttent actuellement pour leur existence, compte tenu des réductions draconiennes opérées dans le cadre du soutien de leur travail.

Se fondant sur les résultats de l'enquête, le FEPH a formulé de nombreuses recommandations centrées sur:

- La sensibilisation aux droits en vertu de la Directive Emploi
- La nécessité de renforcer le cadre législatif concernant la discrimination dans tous les domaines de la vie
- Les moyens, comme l'accès à l'aide et à la protection juridiques contre les représailles pour permettre aux citoyens d'accéder aux recours
- L'amélioration du dialogue civil avec les ONG, les syndicats et les organisations des employeurs.

Les résultats présentés ci-dessous ne sont qu'une pointe de l'iceberg et les défis rencontrés par les personnes handicapées montrent d'immenses lacunes dans la protection qui doit être assurée par la Directive Emploi. Pour une Europe sans barrières, le FEPH insiste pour que la Commission et les Etats membres prennent des mesures responsables afin de combler ces lacunes.