

**VADE-MECUM DES MESURES D'INTEGRA-
TION PROFESSIONNELLE DES TRAVAIL-
LEURS EN SITUATION DE HANDICAP**

A JOUR AU 30 juillet 2015

SOMMAIRE

I	LA REPARTITION DES COMPETENCES ET L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE	1
	A. Les compétences respectives de l'Etat fédéral et des communautés/régions en ce qui concerne les personnes handicapées	1
	B. Les institutions (para)publiques compétentes en ce qui concerne le placement et/ou la formation des personnes handicapées	1
	C. Les institutions de consultation en ce qui concerne exclusivement les personnes handicapées	3
	1. Au niveau européen	3
	2. Au niveau fédéral	3
	3. Au niveau régional/communautaire	4
II.	LES DEFINITIONS	4
	A. Les définitions dans le cadre des législations relatives à l'intégration professionnelle et sociale des personnes handicapées	4
	1. La loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés	4
	2. Région wallonne	5
	3. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)	5
	4. Communauté flamande	5
	5. Communauté germanophone	6
	B. Les définitions dans le cadre des législations de sécurité sociale et d'assistance sociale	6
	1. Assurance maladie-invalidité (maladies et accidents de droit commun)	6
	2. Accidents du travail	7
	3. Maladies professionnelles	8
	4. Chômage	8
	5. Régime d'assistance sociale : les allocations aux personnes handicapées	9
	C. Les définitions dans le cadre de la réglementation relative au placement des demandeurs d'emploi	9
	1. Région wallonne	9
	2. Région flamande	9
III.	LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN VUE DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE CIRCUIT ORDINAIRE DU TRAVAIL	10
	A Région wallonne et/ou de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)	10
	1. Orientation scolaire et professionnelle - Les centres et services d'orientation professionnelle spécialisée (Régions wallonne et de Bruxelles-capitale)	10
	2. Les services d'aide à l'intégration des jeunes handicapés (Région wallonne)	10

	2.
3. Les services d'accompagnement pédagogique (Région de Bruxelles-capitale)	11
4. Les services d'accompagnement (Régions wallonne et de Bruxelles-capitale)	11
5. Le soutien à l'emploi (Région wallonne)	11
6. Hand.in.job (Région wallonne)	12
7. Dispositif d'insertion socioprofessionnel (Région wallonne)	12
8. Les Missions Régionales pour l'Emploi (MIRE) (Région wallonne)	13
9. Les Carrefours Emploi Formation Orientation (CEFo) (Région wallonne)	14
10. Les maisons de l'emploi et les espaces ressources emploi (Région wallonne)	14
11. Le budget d'assistance personnelle (Région wallonne)	14
12. Les missions locales pour l'emploi et les lokale werkwinkels (Région de Bruxelles-capitale)	15
13. Le processus global d'intégration sociale et professionnelle de la personne handicapée (Région de Bruxelles-capitale)	16
14. Les mesures de placement (Région de Bruxelles-capitale)	16
15. Le tutorat en entreprise (Région wallonne)	16
16. La prime de tutorat (Région de Bruxelles-capitale)	16
B. Région flamande	17
1. Orientation scolaire et professionnelle	17
2. L'expérience du travail	17
3. Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdiensten (GTB)	18
4. Le jobcoaching	18
5. Jobkanaal	19
6. "Les werkwinkels" (boutiques pour l'emploi)	19
7. Les jobclubs	19
8. Les centres d'orientation	19
9. L'accompagnement du VDAB - Les services généraux du VDAB	19
10. Le budget d'assistance personnelle	20
11. Expérience en matière d'octroi d'un budget personnalisé à certaines personnes handicapées	21
12. Point d'appui - "Steunpunt Expertisenetwerken vzw"	21
13. Services Plan de soutien et organisation tutrice	21
C. Communauté germanophone - Orientation scolaire et professionnelle	22
D. Initiatives publiques et/ou privées d'informations et de banques de données via Internet	22

	3.
IV. LES MESURES EN VUE DE L'ACQUISITION D'UNE FORMATION OU D'UNE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	22
A. L'éducation scolaire	22
1. Région wallonne	22
2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)	23
3. Communauté flamande	23
B. La formation professionnelle des personnes handicapées en centre de formation professionnelle	24
1. Région wallonne	24
2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)	24
3. Communauté flamande	25
C. Les stages et formations en entreprise	26
1. Région wallonne	26
a. Le stage de découverte	26
b. Le contrat d'adaptation professionnelle	26
c. Les centres d'insertion socioprofessionnelle	27
2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)	28
a. Le stage de découverte	28
b. Le contrat d'adaptation professionnelle	28
3. Communauté flamande	29
a. Formation professionnelle individuelle (IBO)	29
b. Formation professionnelle individuelle spécialisée (GIBO)	30
4. Communauté germanophone	30
a. Le stage d'orientation	30
b. La formation en entreprise	31
c. Le stage de réadaptation professionnelle	31
V. LES MESURES D'ENCOURAGEMENT POUR L'OCCUPATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE CIRCUIT ORDINAIRE DU TRAVAIL	32
A. L'obligation d'occupation	32
1. Principe	32
2. Exécution	32
a. Secteur privé	32
b. Secteur public	32

	4.	
B. L'accès des personnes handicapées aux programmes et mesures d'emploi		35
1. L'encouragement de l'emploi des groupes à risque, parmi lesquels les personnes handicapées		35
2. Le système des contractuels subsidiés/Aides à la promotion de l'emploi/Gesco		36
3. Activa-Start (convention de premier emploi)		36
4. Activa - Aide à l'emploi de demandeurs d'emploi avec une capacité de travail réduite		37
5. L'accès à certaines mesures d'emploi adoptées en Région wallonne		38
C. Les interventions financières dans les rémunérations et les cotisations de sécurité sociale		38
1. Les mesures prévues au niveau fédéral		38
a. Le plan Activa		38
b. SINE		39
2. a. La convention collective de travail n° 99 du 20 février 2009 concernant le niveau de rémunération des travailleurs personnes handicapées		39
b. Mesures basées sur l'ancienne convention collective de travail n° 26 du 15 octobre 1975 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal		40
Communauté germanophone		40
3. Les autres interventions dans la rémunération et les charges sociales		41
a. Région wallonne		41
1) La prime à l'intégration		41
2) La prime de compensation		42
b. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française) - La prime d'insertion		43
c. Région flamande - La prime flamande de soutien - Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)		44
d. Communauté germanophone		47
D. Les interventions dans l'aménagement du poste de travail		48
1. Région wallonne		48
2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)		48
3. Région flamande		49
4. Communauté germanophone		49
E. Les interventions accordées directement aux personnes handicapées		50
1. L'aide (matérielle) individuelle à l'intégration professionnelle et sociale		50
2. Les interventions dans le coût d'instruments et de vêtements de travail		50
a. Région wallonne		50

	5.
b. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)	50
c. Région flamande	51
d. Communauté germanophone	51
3. Les interventions dans les frais de déplacement	51
F. Autres mesures	52
1. Travail intérimaire - Motif insertion	52
2. La non-discrimination	53
a. Niveau fédéral	53
1) La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination	53
2) Conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail	54
b. Communauté française	55
c. Région wallonne	55
d. Région de Bruxelles-capitale	57
e. Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-capitale	58
f. Région flamande	60
g. Communauté germanophone	63
h. Concept commun d'aménagements raisonnables	65
3. Accueil et intégration	66
a. Sensibilisation et formation des collègues de la personne handicapée - Prime de sensibilisation à l'inclusion (Région de Bruxelles-capitale)	66
b. Conseils et contacts	66
4. Aménagement des lieux de travail	67
VI. LES MESURES D'ENCOURAGEMENT EN VUE DU MAINTIEN AU TRAVAIL OU DE LA REINSERTION DES TRAVAILLEURS QUI SE TROUVENT DANS UNE SITUATION D'INCAPACITE DE TRAVAIL DEFINITIVE	67
A. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	67
B. Convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail	67
C. Surveillance de la santé et (dis)ability management	68
D. Les mesures dans le cadre des réglementations en matière de sécurité sociale	69
E. Création d'un Collège National de Médecine d'Assurance sociale en matière d'incapacité de travail	69
VII. LES MESURES D'ENCOURAGEMENT DE L'EMPLOI COMME INDEPENDANT	70
A. Les interventions pour l'aménagement du poste de travail	70
1. Région wallonne	70

	6.
2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)	70
3. Région flamande	71
B. Les primes aux travailleurs indépendants	71
1. Région wallonne	71
2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)	71
3. Communauté flamande	72
C. L'intervention pour les frais de déplacement	72
VIII. LES MESURES EN VUE DE L'OCCUPATION EN MILIEU PROTEGE	72
A. Les entreprises de travail adapté (E.T.A.) et les « maatwerkbedrijven » et les « maatwerkafdelingen »	72
1. Le public cible et l'objectif poursuivi par ces entreprises	72
2. Les principales activités des E.T.A., des « maatwerkbedrijven » et des « maatwerkafdelingen »	74
3. Le statut juridique et agrément	74
4. Le statut des travailleurs handicapés occupés par ces entreprises	74
a. En droit du travail	74
b. En sécurité sociale	75
5. Les interventions financières accordées à ces entreprises	76
a. Région wallonne	76
b. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)	77
c. Communauté flamande	78
d. Communauté germanophone	79
B. Les entreprises d'insertion (Régions wallonne et de Bruxelles-capitale), les "invoegbedrijven" (Communauté flamande), les "sociale werkplaatsen" (Communauté flamande) et l'expérience d'assistance par le travail (Communauté flamande)	79
1. Région wallonne	79
2. Région de Bruxelles-capitale	80
3. Région flamande	81
a. Les "invoegbedrijven"	81
b. Les "sociale werkplaatsen"	81
c. Assistance par le travail ("arbeidszorg")	82
C. L'économie sociale locale	82
1. Région wallonne : I.D.E.S.S.	82
2. Région de Bruxelles-capitale : I.L.D.E.	83
3. Région flamande : L.D.E.	84

IX. LES MESURES CONCERNANT LE MAINTIEN ET LE RECLASSEMENT DES PERSONNES HANDICAPEES DANS L'EMPLOI DANS LE CADRE DES REGLEMENTATIONS EN MATIERE DE SECURITE SOCIALE ET D'ASSISTANCE SOCIALE	84
A. Assurance maladie-invalidité (Institut national d'assurance maladie-invalidité)	84
1. Le travail autorisé au cours d'une période d'incapacité de travail	84
a. Quant aux travailleurs salariés	84
b. Quant aux travailleurs indépendants	86
2. Plan de réintégration multidisciplinaire	89
3. La réadaptation professionnelle	89
4. Reprise complète du travail suivie d'une nouvelle incapacité de travail – Mesure de garantie au niveau de l'indemnisation	91
5. Quant aux mesures en vue de l'occupation en milieu protégé – Statut des travailleurs en situation de handicap occupés en ETA	92
B. Accidents du travail (Fonds des accidents du travail)	92
1. Remarque préalable	92
2. Incapacité temporaire de travail	92
a. Incapacité temporaire totale de travail	92
b. Incapacité temporaire partielle de travail	93
3. Incapacité de travail permanente	93
4. Frais pour soins médicaux	93
5. Frais de réadaptation professionnelle et de recyclage	94
6. Aide d'une tierce personne	94
C. Maladies professionnelles (Fonds des maladies professionnelles)	94
1. Cessation définitive de l'activité professionnelle	95
2. Cessation temporaire de l'activité professionnelle	96
3. Incapacité temporaire partielle	96
4. Prévention des maladies professionnelles ou d'une maladie en relation avec le travail	97
D. Chômage (ONEM)	98
1. Allocations en tant que chômeur temporaire	98
2. Procédure de suivi des chômeurs dans leur recherche d'emploi	98
3. Prime de passage	99
4. Activa	99
5. Sine	100

	8.
E. Le régime d'assistance sociale (SPF Sécurité sociale)	100
1. Définitions	100
2. Les revenus de la personne handicapée	101
3. Révision d'office	102
4. Immunisation de certains revenus	102
a. Allocations de remplacement de revenus	102
b. Allocations d'intégration	
F. Aide sociale (CPAS)	103
X. LE VOLONTARIAT	104
XI. INSTRUMENTS INTERNATIONAUX	106
A. Les Nations Unies	106
B. L'Organisation internationale du Travail	108
C. L'Union européenne	108
D. Le Conseil de l'Europe	112
ADRESSES UTILES	114

Version à jour au 30 juillet 2015

I. LA REPARTITION DES COMPETENCES ET L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE

A. Les compétences respectives de l'Etat fédéral et des communautés/régions en ce qui concerne les personnes handicapées

Par la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, a été transférée aux Communautés la compétence en matière d'aide aux personnes, dont la politique des personnes handicapées, en ce compris la formation, la reconversion et le recyclage professionnel des personnes handicapées. Les Régions, quant à elles, sont compétentes en matière de politique de l'emploi (placement, mise en œuvre des programmes de remise au travail et contrôle de la disponibilité active et passive des chômeurs ainsi que l'imposition de sanctions) et de marché de l'emploi (cf. la Sixième Réforme de l'Etat qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2014).

Il est à noter que suite à un décret du 19 juillet 1993, la Communauté française a attribué ses compétences en matière de politique des personnes handicapées à la Région wallonne (à l'exclusion de la Communauté germanophone) et à la Commission communautaire française (compétente pour les francophones de la Région de Bruxelles-capitale), à l'exception des normes déterminant les catégories de personnes handicapées prises en charge. Par un décret du 6 mai 1999 avec effet au 1^{er} janvier 2000, la Région wallonne a transféré ses compétences dans la matière du placement à la Communauté germanophone, en ce qui concerne le territoire de la région de langue allemande.

Les compétences en matière de revalidation (quant à l'indemnisation, aux prestations médicales et paramédicales), ont été dévolues à l'Institut national d'assurance maladie-invalidité. En effet, les dispositions en matière de garantie de la rémunération et de sécurité d'existence des personnes handicapées restent attribuées à l'Etat fédéral car elles relèvent de la sécurité sociale et du droit du travail. Un certain nombre de compétences exercées par l'ONEM ont été transférées aux Régions et à la Communauté germanophone (et en particulier aux organismes de placement) suite à la Sixième Réforme de l'Etat qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

B. Les institutions (para)publiques compétentes en ce qui concerne le placement et/ou la formation des personnes handicapées

Le FOREM et le VDAB exercent une compétence générale l'un en Région wallonne, l'autre en Région flamande pour le placement de tout demandeur d'emploi, la mise en œuvre des programmes de remise au travail et l'organisation et la gestion de la formation professionnelle. L'Agence pour l'emploi de la Communauté germanophone (ADG) a pour mission de promouvoir le recrutement et le placement des travailleurs, de participer à la réalisation des programmes de remise au travail, de promouvoir et d'organiser la formation professionnelle et la formation continue. ACTIRIS (Région de Bruxelles-capitale) est compétent en matière de placement et se charge d'orienter les demandeurs d'emploi vers des formations professionnelles.

Les Communautés/Régions ont institué chacune pour ce qui les concerne, des Services ou Agences dévolus à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées en remplacement du Fonds national de reclassement social des handicapés. Ils sont compétents en ce qui concerne notamment leur placement et leur formation. Le placement dans les ateliers protégés dépend essentiellement de leur compétence. D'une façon générale, l'intervention de ces Services ou Agences n'est pas possible si la personne concernée a déjà reçu une indemnisation pour la couverture du même dommage et pour le même handicap. La personne handicapée doit faire valoir ses droits à cette indemnisation.

Il s'agit :

- en Communauté flamande : de la Vlaams agentschap voor personen met een handicap. Toutefois, à partir du 1er avril 2006, le VDAB est compétent pour toutes les interventions concrètes sur le plan de la formation et de l'emploi en faveur des personnes avec un "arbeidshandicap"¹ ;
- en Région wallonne : de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH) ;
- en Région de Bruxelles-capitale : d'un guichet unique traitant des personnes handicapées nommé "Phare" (Personne handicapée Autonomie Recherchée)² ;
- en Communauté germanophone : de l'Office pour les personnes handicapées (Dienststelle für Personen mit Behinderung).

L'accès aux mesures d'emploi destinées aux personnes handicapées adoptées par les Régions/Communautés dépend de l'inscription de la personne handicapée, qui doit être âgée de moins de 65 ans, auprès de l'un des Services ou Agences susvisés.

En principe, la compétence de ces institutions s'étend aux seules personnes domiciliées au sein de la Région/Communauté concernée. Toutefois, des accords de coopération ont été conclus entre les Régions/Communautés. En vertu de ceux-ci, une personne handicapée domiciliée dans un territoire peut avoir accès aux services et établissements installés sur l'autre territoire.

En matière d'incitants à l'emploi et de formation professionnelle en entreprise, ces accords permettent à un employeur qui embauche ou qui forme un travailleur handicapé d'une autre entité territoriale que la sienne de bénéficier des mesures développées par cette autre entité. C'est en effet le domicile de la personne handicapée qui est pris en compte pour la détermination du Service ou de l'Agence communautaire ou régional qui prend en charge les prestations et plus précisément le bureau ou la section locale de ce Service ou de cette Agence auprès duquel la demande d'intervention devra être introduite.

¹ Voir plus loin les définitions.

² En son sein, fonctionne un Observatoire de l'accueil et de l'accompagnement de la personne en situation de handicap, lequel doit permettre aux autorités concernées d'avoir une meilleure connaissance des besoins des personnes handicapées et d'orienter les décideurs.

Par ailleurs, un accord de coopération entre la Communauté française et la Région wallonne a été conclu en matière de soutien à l'intégration scolaire pour les jeunes personnes handicapées.

C. Les institutions de consultation en ce qui concerne exclusivement les personnes handicapées

A côté des institutions de consultation exerçant une compétence générale de recommandation et d'avis concernant les questions sociales, comme par exemple le Conseil national du Travail et les Conseils économiques et sociaux régionaux, certaines institutions de consultation sont spécifiquement compétentes en matière de personnes handicapées.

1. Au niveau européen

Le Belgian Disability Forum (BDF) regroupe 19 organisations représentatives des personnes handicapées. Le BDF représente les personnes handicapées belges au niveau européen. Il a pour but de promouvoir les droits des personnes handicapées auprès des institutions européennes.

Les grands axes de l'action du BDF sont :

- la représentation des personnes handicapées belges au sein de l'European Disability Forum (EDF) ;
- l'information des personnes handicapées belges sur les grands enjeux européens et internationaux ;
- le lobbying au niveau belge et européen pour faire progresser au mieux les droits des personnes handicapées ;
- la participation au processus de décision européen dans tous les domaines qui ont un impact sur la situation des personnes handicapées.

2. Au niveau fédéral

Le Conseil supérieur national des personnes handicapées est rattaché administrativement au SPF Sécurité sociale. Il est chargé de l'examen de tous les problèmes relatifs aux personnes handicapées qui relèvent de la compétence fédérale. Il peut émettre des avis sur toutes matières susceptibles d'avoir des conséquences pour les personnes handicapées.

Il est composé de personnes spécialement qualifiées en raison de leur participation aux activités d'organisations s'intéressant aux personnes handicapées ou en raison de leurs activités sociales ou scientifiques.

3. Au niveau régional/communautaire

- a. En Région wallonne, la fonction consultative en matière d'action sociale et de santé est centralisée au niveau du Conseil wallon de l'action sociale et de la santé, lequel comporte six commissions permanentes dont la Commission wallonne des Personnes handicapées.

Le Conseil a notamment pour missions de suivre et de confronter la politique d'action sociale et de la santé du Gouvernement wallon avec les besoins de la société dans ces domaines, d'évaluer l'éventail des structures œuvrant sur le plan de la politique d'action sociale et de la santé et de formuler des propositions pour leur développement ultérieur, d'émettre des avis sur les questions de la politique d'action sociale et de la santé et de remettre un rapport global des plaintes.

La Commission wallonne des personnes handicapées est composée de membres désignés parmi les associations reconnues comme représentatives des personnes handicapées et de leur famille, de membres choisis en raison de leurs compétences, notamment scientifiques, dans l'intégration des personnes handicapées, de représentants des gestionnaires de services pour personnes handicapées et de représentants des organisations représentatives des travailleurs.

- b. En Région Bruxelles-capitale (Commission communautaire française), le Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux Personnes et de la Santé comporte cinq sections dont la section "Personnes handicapées". Cette section a pour mission de donner des avis sur les questions qui concernent les personnes handicapées. Son avis est requis sur les projets de décrets et leurs arrêtés d'exécution ainsi que lorsqu'une norme prescrit l'obtention de son avis. Cette section est composée de représentants des pouvoirs organisateurs, de représentants des travailleurs des secteurs concernés, de représentants des utilisateurs et d'experts.
- c. En Communauté germanophone, le Kleines Forum a pour objectifs de représenter les intérêts des personnes handicapées, de sensibiliser et de former le public aux intérêts des personnes handicapées, d'organiser et de coordonner des services pour les personnes handicapées et d'intégrer les personnes handicapées dans la société civile.

II. LES DEFINITIONS

A. Les définitions dans le cadre des législations relatives à l'intégration professionnelle et sociale des personnes handicapées

1. La loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés³

Au sens de la loi sous rubrique, est handicapée la personne dont les possibilités d'emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution d'au moins 30 % de leur capacité physique ou d'au moins 20 % de leur capacité mentale.

³ Les Communautés/Régions ont abrogé la majeure partie des dispositions de cette loi.

2. Région wallonne

Le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé du 29 septembre 2011 définit comme personne handicapée "toute personne mineure ou majeure présentant une limitation importante de ses capacités d'intégration sociale ou professionnelle suite à une altération de ses facultés mentales, sensorielles ou physiques qui engendre la nécessité d'une intervention de la société".

En ce qui concerne l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées, le critère de base permettant l'intervention de l'AWIPH est un minimum de 30 % de handicap physique ou de 20 % de handicap mental.

3. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

En vertu du décret du 17 janvier 2014 de la Commission communautaire française relatif à l'inclusion de la personne handicapée, il faut entendre comme personne handicapée, la personne présentant une ou plusieurs incapacités résultant d'une déficience physique, sensorielle, mentale, cognitive durable dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la société, sur base de l'égalité avec les autres.

Pour bénéficier des prestations prévues en Région de Bruxelles-capitale, il faut présenter un handicap qui résulte d'une limitation d'au moins 30% de sa capacité physique et d'au moins 20 % de sa capacité mentale.

4. Communauté flamande

Le VDAB applique la notion de " handicap à l'emploi" ou "handicap du travail" c'est-à-dire un problème de longue durée et important de participation à la vie active dû à l'interaction entre des troubles fonctionnels de nature mentale, psychique, physique ou sensorielle, à des contraintes dans la réalisation d'activités et des facteurs personnels et externes.

Dans certains cas, une autre définition du "handicap du travail" est utilisée. Par exemple, en ce qui concerne les invoegbedrijven, sont handicapées du travail, les personnes :

- demandeuses d'emploi reconnues comme personnes handicapées par la Vlaams agentschap voor personen met een handicap ;

ou

- anciennes élèves de l'enseignement secondaire spécial ;

ou

- enregistrées par le VDAB, sur présentation d'un certificat médical, comme ayant des aptitudes partielles ou limitées.

5. Communauté germanophone

En Communauté germanophone, en vertu du décret du 19 juin 1990 portant création d'un Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées ainsi que pour l'assistance sociale spéciale, le handicap est entendu comme étant "toute atteinte à l'intégration sociale et professionnelle due à une réduction des facultés mentales, physiques ou sensorielles".

B. Les définitions dans le cadre des législations de sécurité sociale et d'assistance sociale

Dans le cadre des législations de sécurité sociale et d'assistance sociale, ce n'est pas la notion de personne handicapée qui est prise en compte mais plutôt celle d'incapacité de travail.

1. Assurance maladie-invalidité (maladies et accidents de droit commun)

a. Quant aux travailleurs salariés

En vertu de l'article 100, § 1^{er} de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, est reconnu incapable de travailler, le travailleur qui a cessé toute activité en conséquence directe du début ou de l'aggravation de lésions ou de troubles fonctionnels dont il est reconnu qu'ils entraînent une réduction de la capacité de gain, à un taux égal ou inférieur au tiers de ce qu'une personne de même condition et de même formation peut gagner par son travail, dans le groupe de professions dans lesquelles se range l'activité professionnelle exercée par l'intéressé au moment où il est devenu incapable de travailler ou dans les diverses professions qu'il a ou aurait pu exercer du fait de sa formation professionnelle.

Toutefois, pendant les six premiers mois de l'incapacité primaire, ce taux de réduction de capacité de gain est évalué par rapport à la profession habituelle du travailleur, pour autant que l'affection causale soit susceptible d'évolution favorable ou de guérison à plus ou moins brève échéance.

Par ailleurs, si ce travailleur a acquis une formation professionnelle au cours d'une période de rééducation professionnelle, il est tenu compte de cette nouvelle formation pour l'évaluation de la réduction de sa capacité de gain (l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, détermine les conditions ainsi que le délai dans lesquels l'incapacité de travail est réévaluée après un processus de réadaptation professionnelle)⁴.

La diminution de la capacité de gain est déterminée en fonction de critères socio-économiques tels que l'âge, le sexe, la formation professionnelle et le passé professionnel.

⁴ Le travailleur qui ne répond pas à cette définition peut bénéficier des allocations de chômage s'il réunit les conditions requises par la réglementation du chômage.

En vertu de l'article 100, § 2 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, est également reconnu comme incapable de travailler le travailleur qui, sous certaines conditions, reprend un travail autorisé à condition que, sur le plan médical, il conserve une réduction de sa capacité d'au moins 50 % et pour autant que cette reprise soit compatible avec son état de santé.

b. Quant aux travailleurs indépendants

Au cours des périodes d'incapacité primaire, le titulaire est reconnu se trouver en état d'incapacité de travail lorsque, en raison de lésions ou de troubles fonctionnels, il a dû mettre fin à l'accomplissement des tâches qui étaient afférentes à son activité de titulaire indépendant et qu'il assumait avant le début de l'incapacité de travail. Il ne peut en outre exercer une autre activité professionnelle, ni comme travailleur indépendant ou aidant, ni dans une autre qualité.

Au cours de la période d'invalidité, le titulaire est reconnu se trouver en état d'incapacité de travail lorsqu'il est satisfait aux conditions qui s'appliquent à l'incapacité de travail primaire et, qu'en outre, il est reconnu incapable d'exercer une quelconque activité professionnelle dont il pourrait être chargé équitablement, tenant compte notamment de sa condition, de son état de santé et de sa formation professionnelle.

2. Accidents du travail

La loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail prévoit qu'« est considéré comme accident du travail tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion ».

La notion d'incapacité de travail n'est pas définie dans la loi sur les accidents du travail elle-même.

Toutefois, l'article 22, alinéa 1^{er} de la loi sur les accidents du travail dispose que : « Lorsque l'accident a été la cause d'une incapacité temporaire et totale de travail, la victime a droit, à partir du jour qui suit celui du début de l'incapacité de travail, à une indemnité journalière égale à 90 p.c. de la rémunération quotidienne moyenne. »

Et l'article 24, alinéa 2 de la même loi dispose que : « Si l'incapacité est ou devient permanente, une allocation annuelle de 100 p.c., calculée d'après la rémunération de base et le degré d'incapacité, remplace l'indemnité journalière à dater du jour où l'incapacité présente le caractère de la permanence ; ce point de départ est constaté par voie d'accord entre parties ou par une décision coulée en force de chose jugée. »

La jurisprudence et les pratiques d'application ont évalué l'incapacité temporaire de travail de la victime en fonction de ses possibilités de travail dans la profession qu'elle exerçait au moment de l'accident du travail. Par contre, l'incapacité permanente de travail est évaluée en fonction de la diminution du potentiel économique de la victime sur le marché du travail.

3. Maladies professionnelles

Les lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci disposent que le Roi dresse la liste des maladies professionnelles dont le dommage donne lieu à réparation et détermine lesdits dommages.

Une maladie est donc reconnue comme maladie professionnelle lorsqu'elle figure sur cette liste. Si la maladie invoquée ne figure pas dans la liste susvisée mais trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de l'activité professionnelle, l'indemnisation peut, à certaines conditions, s'effectuer dans le cadre d'un « système ouvert ». Dans ce cas, le demandeur doit lui-même apporter la preuve du lien de causalité entre la maladie et l'exposition au risque professionnel ayant provoqué cette maladie.

4. Chômage

L'article 60 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dispose que, pour bénéficier des allocations de chômage, le travailleur doit être apte au travail au sens de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités. Le travailleur ne peut donc pas présenter une perte de capacité de gain de plus de 66 %.

Un taux d'inaptitude permanente au travail de 33 % au moins a une influence sur le statut de chômeur indemnisé dans le cadre :

- de la dégressivité : le chômeur avec un taux d'inaptitude permanente au travail de 33 % au moins a droit, à partir de la deuxième année de chômage et pour une durée indéterminée, au montant de l'allocation prévu pour la phase durant laquelle l'incapacité a été constatée ;
- d'un emploi ALE : le travailleur ALE qui a un taux d'inaptitude permanente au travail de 33 % au moins, et qui peut également prouver qu'il a presté 180 heures d'activité au cours d'une période de six mois, bénéficie d'une dispense de l'application de certaines conditions d'octroi en matière de chômage (entre autres disponibilité, recherche active d'un emploi, refus d'un emploi convenable...).

Une aptitude au travail réduite dans le cadre d'une reprise de travail signifie que le travailleur peut prétendre à une allocation de travail de 500 euros pendant 24 mois civils au maximum s'il remplit les conditions en matière d'aptitude au travail réduite. Une personne avec une aptitude au travail réduite est :

- soit un chômeur complet indemnisé avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;
- soit un demandeur d'emploi inoccupé qui satisfait aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la législation relative aux allocations aux personnes handicapées ;

- soit un demandeur d'emploi inoccupé qui était occupé comme travailleur du groupe cible dans une entreprise de travail adapté ou dans un atelier social ;
- soit un demandeur d'emploi inoccupé handicapé qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;
- soit un demandeur d'emploi inoccupé qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale.

5. Régime d'assistance sociale : les allocations aux personnes handicapées

La loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés prévoit le versement d'une allocation de remplacement de revenus aux personnes handicapées âgé d'au moins vingt et un ans et de soixante-cinq ans au plus dont il est établi que l'état physique ou psychique a réduit sa capacité de gain à un taux égal ou inférieur à un tiers, comparé au marché général du travail, à l'exclusion de l'emploi protégé. Une allocation d'intégration est accordée à la personne handicapée de 21 ans à moins de 65 ans dont le manque ou la réduction d'autonomie est établi.

C. Les définitions dans le cadre de la réglementation relative au placement des demandeurs d'emploi

1. Région wallonne

Les catégories d'aptitude déterminées par les médecins agréés du FOREM correspondent à une aptitude normale (incapacité physique ou mentale de 0 % à moins de 10 %), réduite ou partielle (incapacité physique de 10 % à moins de 30 % ou incapacité mentale de 10 % à moins de 20 %) ou à une aptitude très réduite (incapacité physique de 30 % à moins de 66 % ou incapacité mentale de 20 % à moins de 66 %).

2. Région flamande

Le VDAB distingue trois catégories de chômeurs : ceux avec une capacité normale, ceux avec une capacité partielle et ceux avec une capacité limitée.

Ont une capacité partielle, les chômeurs pour lesquels la capacité physique ou mentale est quelque peu en dessous de la capacité communément exigée dans la profession.

Les chômeurs avec une capacité limitée sont physiquement ou mentalement handicapés et ne peuvent être pris en considération pour une réorientation professionnelle et/ou une revalidation, de telle façon qu'ils peuvent difficilement être réinsérés dans le circuit normal de production.

En outre, est considéré comme chômeur difficile à placer, les chômeurs ayant une diminution de la capacité de travail d'au moins 20 % (mental) ou 30 % (physique).

III. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN VUE DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE CIRCUIT ORDINAIRE DU TRAVAIL

A. Région wallonne et/ou de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

1. Orientation scolaire et professionnelle - Les centres et services d'orientation professionnelles spécialisées

Les centres et services d'orientation professionnelle spécialisée ont pour mission de donner à l'AWIPH ou à PHARE, à leur demande, des rapports relatifs aux capacités sociales, pédagogiques et professionnelles d'une personne handicapée et aux mesures à prendre pour favoriser son intégration sociale et professionnelle. Ils procèdent à des examens d'orientation scolaire ou professionnelle.

2. Les services d'aide à l'intégration des jeunes handicapés

En Région wallonne (AWIPH), l'aide à l'intégration sociale consiste à accompagner un jeune handicapé, âgé de six à vingt ans, afin de favoriser sa participation et sa socialisation dans des milieux de vie ordinaire. Cet objectif est poursuivi principalement sur les plans familial, scolaire, social ... et, le cas échéant, professionnel.

Les services d'aide à l'intégration apportent aux jeunes concernés et à leur famille une information et un soutien individualisé qu'ils coordonnent avec les autres intervenants (écoles, ...), afin de donner du sens et de la cohérence aux différentes interventions entreprises. Ce travail d'accompagnement peut s'accomplir durant ou en dehors du temps scolaire.

Un contrat d'accompagnement est conclu par écrit entre le service, le jeune ou son représentant légal. L'accord écrit du jeune âgé d'au moins 14 ans est requis. Le service met en place un projet d'accompagnement individualisé pour chaque bénéficiaire. Celui-ci est constitué d'au moins trois volets : informatif (descriptif de la trajectoire du jeune et d'un bilan de ses compétences et identifiant les besoins du jeune et de sa famille), projectif (demandes du jeune et déroulement du processus d'accompagnement) et évaluatif. Le projet d'accompagnement fait partie intégrante du contrat d'accompagnement.

Le soutien apporté au jeune durant le temps scolaire est défini dans le cadre d'une convention individualisée ("convention de soutien à l'intégration scolaire"). Cette convention est conclue entre l'établissement scolaire, le service et la famille.

Un subventionnement est accordé aux services d'aide à l'intégration. Les services sont autorisés à réclamer à la personne handicapée une part contributive.

3. Les services d'accompagnement pédagogique

En Région de Bruxelles-capitale (commission communautaire française), les services d'accompagnement pédagogique ont pour mission :

- l'encadrement pédagogique des personnes handicapées qui suivent des études supérieures ou une formation professionnelle qualifiante ;
- l'encadrement psychopédagogique de ces personnes ;
- l'information du corps professoral, des autres étudiants ou stagiaires concernant les besoins particuliers de la personne handicapée ;
- la médiation entre les étudiants ou stagiaires et les personnes qui assurent l'encadrement.

4. Les services d'accompagnement

En Région wallonne et de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française), les services d'accompagnement s'adressent à des personnes handicapées adultes vivant hors d'une institution d'hébergement qui sont capables et souhaitent sortir d'une situation de dépendance institutionnelle.

Les services d'accompagnement fournissent à la demande l'information, l'aide et le soutien nécessaires pour répondre à tous les actes et démarches de la vie courante, notamment en matière de travail, d'insertion professionnelle, de formation, d'apprentissage à l'autonomie, afin d'accroître leur autonomie dans la vie courante.

Ils peuvent également aider à l'intégration scolaire.

Certains services d'accompagnement s'adressent à toutes les personnes handicapées. D'autres encadrent uniquement les personnes handicapées présentant certaines déficiences et d'autres sont spécialisés dans certains types d'activités.

Une participation financière peut être demandée à la personne handicapée.

5. Le soutien dans l'emploi

En Région wallonne, l'AWIPH a développé un programme de « soutien dans l'emploi » qui constitue une aide tant aux personnes handicapées qu'aux employeurs. Dans le cadre de ce programme, les jobcoaches assurent un soutien individualisé, à long terme dans le milieu ordinaire du travail.

Les jobcoaches servent d'intermédiaires et de facilitateurs entre l'entreprise et le travailleur handicapé. Ils aident l'entreprise quant à l'accueil et la formation, l'intégration, l'aménagement raisonnable des lieux de travail et des modalités de travail. Pour ce faire, ils collaborent également avec le responsable RH et les collègues du travailleur concerné.

L'objectif consiste à aider le travailleur handicapé à se maintenir dans un emploi durable et de rendre l'entreprise et ce travailleur en capacité de s'adapter l'un à l'autre.

Si le travailleur concerné n'a pas d'emploi, les jobcoaches organisent des mises en situation (stages de découverte...).

6. Hand.in.job

En Région wallonne, le projet Hand.in.job résulte d'une collaboration entre l'AWIPH et le Fonds de formation pour les intérimaires. Son objectif est de permettre aux consultants des entreprises de travail intérimaire d'être plus à l'aise vis-à-vis des personnes en situation de handicap notamment par le biais de jours de formation, en stimulant les utilisateurs afin qu'ils occupent ces travailleurs dans leur entreprise et en dirigeant les travailleurs en situation de handicap vers les consultants ainsi formés.

7. Dispositif d'insertion socioprofessionnel

En Région wallonne, est organisé depuis le 1^{er} octobre 2012, un accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et un dispositif de coopération pour l'insertion. Dans ce cadre, les demandeurs d'emploi inoccupés, non soumis à l'obligation scolaire et inscrits à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (Forem), bénéficient d'un accompagnement individualisé. Certains groupes-cibles sont prioritaires.

Le Forem est chargé du pilotage et de la mise en œuvre de l'accompagnement individualisé. Au moment de l'inscription comme demandeur d'emploi, ce dernier est informé par le Forem des modalités du processus de l'accompagnement individualisé ainsi que des droits et obligations qui en découlent. Le demandeur d'emploi réalise avec son conseiller référent, un bilan permettant de définir le ou les objectifs professionnels requis dans un plan d'actions. Ce plan d'actions détermine au moins les actions à entreprendre par le demandeur d'emploi en matière de recherche d'emploi et le cas échéant en matière d'orientation, de formation ou de création d'activité.

La mise en œuvre du plan d'actions peut s'appuyer sur les prestations internes du Forem ou sur les prestations d'opérateurs ayant conclu un contrat de coopération avec ce dernier. Le plan d'actions est adapté au fur et à mesure des contacts entre le demandeur d'emploi et le conseiller référent, en fonction des résultats des actions réalisées et, le cas échéant, des propositions d'ajustement et de l'évolution de la situation du demandeur d'emploi. La durée de l'accompagnement individualisé est de 12 mois, à dater du premier entretien.

8. Les Missions Régionales pour l'Emploi (MIRE)

Les Missions Régionales pour l'Emploi ont pour mission principale de mettre en œuvre des actions d'insertion et d'accompagnement en vue d'insérer les bénéficiaires dans un emploi durable et de qualité. Les actions d'insertion consistent notamment en l'organisation de mesures d'accompagnement et, le cas échéant, de séquences d'ajustement et de formation visant la mise en adéquation des profils de compétence des bénéficiaires aux offres d'emploi. Ces actions comprennent également des périodes d'accompagnement dans l'emploi visant à la bonne intégration et à la stabilité des bénéficiaires (au maximum six mois durant l'année qui suit la mise à l'emploi).

Chaque MIRE doit mettre en œuvre des actions collectives ou individuelles, d'insertion et d'accompagnement. Les actions consistent à :

- insérer les bénéficiaires dans un emploi durable et de qualité en s'appuyant sur des actions de formations professionnelles mises en œuvre par des opérateurs de formation dans le cadre d'un partenariat avec la MIRE, alternant formation en entreprise et en centre de formation et ne pouvant excéder une durée de 365 jours ;
- accompagner les bénéficiaires dans leur recherche active d'emploi en exploitant notamment la méthodologie du "jobcoaching" pendant une durée maximale de 365 jours jusqu'à l'insertion dans un emploi durable et de qualité. Dans ce cadre, la MIRE offre aux bénéficiaires les services et les supports logistiques nécessaires à l'insertion professionnelle, et si nécessaire, intègre dans ces services et supports le soutien formatif d'un emploi tremplin.

Peuvent notamment bénéficier des services proposés par les Missions Régionales pour l'Emploi, les demandeurs d'emploi qui ne sont pas détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, qui sont bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide sociale, les chômeurs de longue durée et les titulaires d'une décision de l'AWIPH quant à leur mise à l'emploi. Cet accompagnement a une durée maximale de 12 mois.

Les Missions Régionales pour l'Emploi bénéficient d'une subvention pour les frais de fonctionnement et le salaire des trois premiers travailleurs équivalent temps plein qui peuvent être engagés sous statut d'agent contractuel subventionné ainsi qu'une subvention annuelle de fonctionnement.

La subvention de fonctionnement comporte un socle de base, un montant variable octroyé en fonction de la réalisation des objectifs d'un plan d'actions annuel et un bonus alloué en fonction des performances de chaque MIRE mesurées au prorata du dépassement des objectifs fixés par le plan d'actions annuel. Le bonus peut également être octroyé pour soutenir des projets ciblant des publics caractérisés par un degré d'éloignement du marché de l'emploi particulièrement significatif, des projets atteignant un taux particulièrement élevé d'insertion dans des emplois durables et de qualité ou encore des projets menant à des emplois durables se démarquant par leur qualité en termes de statut ou de contrat de travail proposé aux bénéficiaires, de possibilités de promotion dans l'entreprise ou de formation continue.

9. Les Carrefours Emploi Formation Orientation (CEFo)

En Région wallonne, les Carrefours Emploi Formation Orientation consistent en un service du Forem et de divers partenaires dont l'AWIPH. Il s'agit de lieux ouverts à tous dans lesquels des conseillers, mis à disposition par les différents partenaires écoutent, conseillent et aiguillent les visiteurs vers divers services pour s'orienter, trouver une formation ou un emploi, créer une activité ou se former à l'étranger.

Les conseillers de l'AWIPH détachés au sein de ces structures, veillent à ce que les personnes handicapées accueillies au sein des CEFo accèdent à l'ensemble de l'offre de service des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'offre de formation de tous les opérateurs.

10. Les maisons de l'emploi et les espaces ressources emploi

En Région wallonne, les maisons de l'emploi ont pour objectif de rendre cohérentes toutes les actions menées, au niveau local, par divers acteurs tels que les milieux associatifs, les ALE et ceci afin de permettre à chaque citoyen de bénéficier d'une visibilité des ressources présentes dans la Région.

Les espaces ressources emploi ont pour mission d'aider les usagers dans leur recherche d'emploi (documentation, initiation à l'informatique ...) et pour les orienter vers les services spécialisés du FOREM. Ils fonctionnent en libre service.

11. Le budget d'assistance personnelle

En Région wallonne, le budget d'assistance personnelle consiste en un droit de tirage calculé sur une base annuelle, attribué à une personne handicapée présentant une diminution importante de son autonomie, afin de couvrir la prise en charge financière de tout ou partie de ses frais d'assistance personnelle et la coordination de celle-ci.

L'assistance personnelle vise à compenser les incapacités de la personne handicapée dues à ses déficiences en lui fournissant l'aide et l'assistance demandée, sous la forme de financement des prestations du ou des assistants personnels afin de se maintenir dans le milieu de vie ordinaire, d'organiser la vie quotidienne et de faciliter l'intégration familiale, sociale ou professionnelle.

Les prestations d'assistance personnelle sont notamment l'aide aux activités professionnelles (hors les activités de production). N'est pas couverte l'assistance pédagogique et didactique lors des études.

Les prestations d'assistance personnelle peuvent être accomplies par des services agréés par un pouvoir public, par des agences locales pour l'emploi, par des entreprises spécifiquement agréées dans le cadre des titres-services, par une entreprise de travail intérimaire, par un travailleur indépendant dont l'activité principale consiste à dispenser de telles prestations et exceptionnellement par un volontaire.

Le bénéficiaire participe financièrement, en fonction de ses revenus, dans le coût des prestations d'assistance personnelle. Par revenu, il faut entendre l'ensemble des revenus imposables du bénéficiaire, de ses représentants légaux ou de son conjoint. Le bénéficiaire dont les revenus sont inférieurs au revenu minimum mensuel moyen garanti est exonéré de cette participation financière. Des priorités d'octroi sont fixées.

12. Les missions locales pour l'emploi et les lokale werkwinkels

En Région de Bruxelles-capitale, une Ordonnance du 27 novembre 2008 relative au soutien des missions locales pour l'emploi et des "lokale werkwinkels" prévoit l'agrément de ces ASBL qui ont pour but de promouvoir l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail ou d'organiser une telle insertion.

Ces missions locales pour l'emploi et "lokale werkwinkels" s'adressent aux demandeurs d'emploi :

- qui sollicitent des services de leur propre initiative ou qui y sont invités. Une attention particulière doit être portée aux demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail en raison notamment de leur niveau de qualification ou de la durée de leur inscription comme demandeur d'emploi ;

ou

- qui, en raison de l'absence de projet professionnel réaliste ou réalisable ou de leur distance par rapport au marché de l'emploi, y est orienté par ACTIRIS.

Les missions locales pour l'emploi et "lokale werkwinkels" doivent poursuivre des missions générales et des missions spécifiques. Les missions générales consistent notamment en l'accomplissement des activités suivantes :

- l'accueil et l'information des demandeurs d'emploi ;
- l'assistance à l'inscription des demandeurs d'emploi auprès d'ACTIRIS ;
- l'élaboration et la définition d'un projet professionnel ;
- l'assistance en matière de recherche d'un emploi ;
- l'orientation vers des activités de formation et le suivi de ces activités ;
- la mise à l'emploi et l'accompagnement en vue d'une préparation à l'embauche, ainsi que l'accompagnement après l'embauche.

Ils peuvent percevoir une subvention pour couvrir les frais de fonctionnement encourus pour l'exécution de leurs missions générales et spécifiques, composée d'un montant forfaitaire et d'un montant variable. Le montant forfaitaire est déterminé en fonction notamment du nombre des demandeurs d'emploi domiciliés dans le périmètre d'action de chaque mission locale pour l'emploi ou "lokale werkwinkel". Le montant variable est calculé notamment sur la base du nombre de demandeurs d'emploi qui obtiennent un emploi couvert par la sécurité sociale et des caractéristiques de ceux-ci.

13. Le processus global d'intégration sociale et professionnelle de la personne handicapée

En Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française), une personne handicapée peut introduire auprès de PHARE une demande d'aide, d'intervention ou de conseil. Une équipe pluridisciplinaire statue sur cette demande. La décision de cette équipe pluridisciplinaire établit, complète ou modifie le processus global d'intégration sociale et professionnelle de la personne handicapée, en concertation avec celle-ci.

Ce processus détermine les aides et les interventions accordées à la personne handicapée et contient des conseils en vue de favoriser son intégration au sein de la société en tenant compte de sa demande, de ses capacités et de ses besoins. Le processus peut porter notamment sur une aide individuelle, la formation professionnelle, l'insertion professionnelle. Selon la nature de l'aide demandée, l'équipe pluridisciplinaire peut solliciter l'intervention d'un centre d'orientation spécialisé.

Pour exécuter ce processus, une intervention peut être accordée à un centre, une entreprise de travail adapté ou un service agréé qui accueille la personne handicapée. L'octroi de l'intervention fait l'objet d'une décision de l'équipe pluridisciplinaire. La demande d'intervention est introduite par le centre, l'entreprise de travail adapté ou le service.

14. Les mesures de placement

PHARE aide au placement des personnes handicapées dans les entreprises privées ou dans le secteur public en conseillant l'inscription comme demandeur d'emploi lorsque la personne handicapée est apte à travailler dans le circuit ordinaire du travail, en collaborant à la constitution du dossier de candidature à un emploi dans la fonction publique fédérale, auprès de Belgacom et de la Poste et en informant les intéressés des offres d'emploi qui lui ont été adressées par les employeurs.

15. Le tutorat en entreprise

En Région wallonne, une intervention trimestrielle forfaitaire de 750 euros peut être accordée pour des prestations à temps plein (ce montant est adapté proportionnellement au régime de travail lorsqu'il est à temps partiel) pendant au maximum six mois à un employeur, à l'exception des entreprises de travail adapté, pour le tuteur qu'il désigne afin d'accompagner et guider le travailleur handicapé qu'il a engagé dans les liens d'un contrat de travail. Le tuteur doit faciliter l'intégration du travailleur handicapé dans l'équipe de travail et l'entreprise et assurer un accompagnement professionnel visant l'adaptation au métier et au travail. L'entreprise peut également bénéficier de la prime à l'intégration et éventuellement de la prime de compensation et d'une aide à l'aménagement du poste de travail.

16. La prime de tutorat

En Région de Bruxelles-capitale, l'employeur peut bénéficier d'une intervention pour permettre à l'un de ses travailleurs d'accompagner et de guider le travailleur handicapé au moment de son engagement ou lors de sa reprise de travail après une période d'inactivité provoquée par un accident ou une maladie ayant entraîné une aggravation ou l'apparition d'une déficience.

Le tuteur a pour mission d'informer, de guider et d'accompagner le travailleur handicapé et de faciliter son inclusion dans l'équipe de travail au sein de l'entreprise, de soutenir le travailleur dans sa relation avec l'employeur, d'établir des rapports de ses activités et de formuler des avis, avec l'accord du travailleur concerné sur tout ce qui concerne l'exécution du contrat de travail.

L'intervention est accordée pour une durée de six mois et peut être renouvelée, sans que la durée totale ne puisse excéder un an. Le montant mensuel de l'intervention est de 250 euros pour une occupation à temps plein. Pour une occupation à temps partiel, le montant de la prime est adapté au prorata de la durée de l'occupation.

Cette mesure est incompatible avec le stage de découverte, le contrat d'adaptation professionnelle, l'emploi dans une E.T.A. et la prime d'installation.

B. Région flamande

1. Orientation scolaire et professionnelle

Les "gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdienst (GA)" (au nombre de 17) peuvent aider les personnes handicapées du travail dans le choix d'une profession ou d'un emploi approprié par :

- un diagnostic de leurs compétences en matière de travail ;
- une orientation efficace vers le marché du travail ;
- des avis sur les mesures d'aide à l'emploi auxquelles elles peuvent faire appel.

2. L'expérience du travail

L'arrêté du Gouvernement flamand du 10 juillet 2008 relatif à l'expérience du travail a pour objectif une sortie durable des travailleurs du groupe-cible vers le marché du travail régulier. Cette mesure s'adresse notamment aux demandeurs d'emploi inoccupés ayant un handicap psychologique, psychique, médical, mental ou social.

Le décret détermine les promoteurs pouvant engager des travailleurs du groupe-cible. Il s'agit notamment des communes, CPAS de la Région flamande et de la Communauté flamande, des établissements d'enseignement créés, agréés ou subventionnés par la Communauté flamande.

L'expérience du travail se compose de deux modules :

- un module d'expérience du travail, c'est-à-dire un accompagnement comportant une expérience du travail d'une période de six à douze mois et exceptionnellement pouvant atteindre dix-huit mois en vue d'un renforcement des compétences du travailleur dont celles axées sur la recherche d'un emploi ;

- un module d'insertion, c'est-à-dire un accompagnement par une entreprise de formation par le travail axé sur le renforcement des compétences du travailleur (néerlandais deuxième langue, informatiques et sociales) en vue de sa sortie vers le marché régulier du travail. Ce module contient notamment des formations complémentaires et un parcours de suivi personnalisé pendant une période de six mois à compter de la fin du module d'expérience du travail. Ceci comporte entre autres un accompagnement sur le lieu du travail ou la recherche intensive d'un emploi approprié ainsi qu'un appui administratif. Ce module a une durée maximale de dix-huit mois.

Au cours de l'expérience du travail, le travailleur peut être mis à la disposition d'un employeur dans le cadre d'un programme de transition professionnelle.

Le promoteur et l'entreprise de formation par le travail ont droit à une prime par travailleur du groupe-cible ainsi qu'une prime d'encadrement. Les entreprises de formation par le travail peuvent également bénéficier d'une prime de suivi pour chaque travailleur occupé dans le circuit de travail régulier dans les six mois après la fin de l'expérience du travail de manière ininterrompue pendant au moins deux mois. Les entreprises de formation par le travail bénéficient également de cette prime pour chaque travailleur du groupe-cible qui a bénéficié, six mois après la fin de l'expérience du travail, d'une formation chez un employeur du circuit du travail régulier pendant au moins deux mois ininterrompus par le biais d'une formation professionnelle individuelle. Ces primes sont indexées.

Pour pouvoir bénéficier de ce subventionnement, le promoteur doit notamment engager les travailleurs du groupe-cible sous les liens d'un contrat de travail dont la durée correspond à celle de l'expérience du travail et payer les salaires en vigueur dans le secteur.

3. Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdiensten (GTB)

Les personnes handicapées du travail qui ont besoin d'un accompagnement spécifique, peuvent bénéficier d'un accompagnement individuel (gratuit) sur le marché du travail organisé par 5 "gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdiensten" constitué au niveau provincial. Il s'agit d'un trajet intensif et constitué de différentes étapes. Lors de la définition de ce trajet, il est tenu compte des limitations et des possibilités individuelles de la personne handicapée du travail. Ce trajet peut comporter une formation ou un entraînement à la sollicitation d'un emploi.

A côté de cette mission, les GTB ont également pour tâche de sensibiliser les employeurs, de les accompagner et de les informer sur l'occupation de personnes handicapées. Les GTB sont hébergés dans les werkwinkels. Les GTB doivent collaborer avec les ateliers protégés.

4. Le jobcoaching

Il s'agit d'un accompagnement gratuit sur le lieu de travail par un coach du VDAB orienté vers les travailleurs de groupes-cibles dont les travailleurs handicapés du travail qui sont aptes pour le marché du travail.

L'objectif est le maintien dans un emploi durable. Le jobcoach sert à forger les attitudes au travail. Le coaching commence lors du recrutement et peut durer au maximum six mois.

Une forme particulière de jobcoaching consiste dans l'"inschakelingscoaching". Il s'agit de soutenir les invoegbedrijven (voir plus loin) par un accompagnement des travailleurs en insertion ou du personnel de management.

5. Jobkanaal

"Jobkanaal" a pour objectif de soutenir et de stimuler les groupes-cibles, comme les personnes handicapées du travail, dans leur recherche dans le marché du travail. Il s'agit d'un projet par lequel les employeurs sont sensibilisés pour offrir des chances aux groupes-cibles par une action de recrutement et par lequel les demandeurs d'emploi des groupes-cibles sont dirigés vers les employeurs qui se sont engagés dans cette initiative.

6. "Les werkwinkels" (boutiques pour l'emploi)

Les werkwinkels sont des lieux dans lesquels toutes les organisations pourvoyeuses de services de base pour les chercheurs d'emploi sont regroupées. Il y est possible de s'y inscrire comme demandeur d'emploi, d'y être accompagné, d'y déposer son curriculum vitae via internet, d'y consulter les offres d'emploi et d'y recevoir des informations sur les formations.

7. Les jobclubs

Les jobclubs ont pour objectif d'aider les demandeurs d'emploi pour la sollicitation d'un emploi (rédaction d'une lettre de motivation, mise à disposition du matériel nécessaire pour poser gratuitement une candidature ...).

8. Les centres d'orientation

Ces centres permettent aux demandeurs d'emploi d'avoir une vue claire sur leurs aptitudes et intérêts et leurs possibilités dans le marché du travail. Ils y sont aidés pour la mise sur pied d'un plan clair de telle sorte qu'ils puissent poser leur candidature adéquatement.

9. L'accompagnement du VDAB - Les services généraux du VDAB

Le VDAB propose à tous les demandeurs d'emploi des services de base, un trajet d'accompagnement et un entraînement à la sollicitation d'un emploi.

Le trajet d'accompagnement est un processus débutant par un ou plusieurs entretiens permettant de déterminer les possibilités et attentes du demandeur d'emploi. Sur cette base, un plan de trajet est établi. Ce plan détermine les étapes à entreprendre. Il peut s'agir d'un entraînement à la sollicitation d'un emploi, d'une formation organisée par le VDAB, d'une formation en entreprise (IBO ou GIBO).

Des informations complémentaires quant aux points 2 à 9 ci-dessus peuvent être obtenues auprès du VDAB ou des werkwinkels.

10. Le budget d'assistance personnelle

En Flandre, l'Agence peut prendre en charge les frais d'assistance supportés par la personne handicapée par le biais d'un budget d'assistance personnelle. La personne handicapée doit entre autres démontrer qu'elle peut se maintenir dans son milieu familial moyennant une assistance.

Le budget d'assistance personnelle (BAP) est alloué à la personne handicapée ou à son tuteur pour la prise en charge globale ou partielle des frais d'assistance personnelle et de son organisation. L'assistance personnelle consiste en actes d'un assistant personnel visant à assister et accompagner une personne handicapée dans l'exécution d'activités ayant pour objectif l'organisation de la vie journalière et la promotion de l'intégration sociale, dont l'occupation d'un emploi. Le budget personnalisé est alloué pour la prise en charge partielle ou totale des frais d'assistance et de son organisation. Compte tenu des moyens financiers disponibles, des règles de priorité sont établies annuellement. En outre, l'octroi d'un BAB est plafonné à 2.700 personnes handicapées par an.

Au moins 95 % de l'assistance indemnisable doivent être affectés aux frais de personnel.

Les charges patronales, sociales et fiscales, les frais d'assurance et divers frais liés à l'emploi, les conseils en assistance et les formations sont considérés comme frais de personnel.

Les assistants personnels bénéficient du régime de sécurité sociale des travailleurs. Ce régime s'applique également aux assistants personnels auprès d'un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré de parenté ou d'une personne faisant partie de leur ménage. Toutefois, les mineurs, qui ne peuvent être occupés qu'en vertu d'un contrat de travail d'étudiant, ne peuvent pas être parents ou alliés du titulaire du budget.

Le bénéficiaire du budget d'assistance conclut un contrat qui prend la forme soit d'un contrat de travail (le bénéficiaire a alors la qualité d'employeur et doit remplir ses obligations en droit fiscal et social) soit notamment d'un contrat de mise à disposition avec une structure ou institution, un bureau d'intérim ou un prestataire de services indépendant, non subventionnés par les autorités fédérales, communautaires, régionales ou locales.

Il peut faire appel, à titre facultatif, à une association des titulaires du budget pour tous les aspects liés à l'organisation de l'assistance.

Sont notamment indemnifiables dans le cadre du BAP, l'aide pratique et/ou le soutien lors des actes de la vie journalière dans le cadre de l'école et du travail. Ne sont pas indemnifiables dans ce cadre, entre autres, l'assistance pédagogique et didactique lors des études qui fait double emploi avec l'enseignement ordinaire, spécial ou intégré et l'aide à l'emploi qui fait double emploi avec les parcours d'insertion ou la prime flamande de soutien (VOP).

11. Expérience en matière d'octroi d'un budget personnalisé à certaines personnes handicapées

Dans le cadre d'une expérience, l'Agence pouvait octroyer un budget personnalisé (BP) à au maximum 200 personnes handicapées. Il s'agissait d'une expérience ayant pour but d'augmenter le pilotage de l'offre de soins par les personnes handicapées au moyen de la prise en charge entière ou partielle du soutien que la personne handicapée pouvait choisir librement. Ce soutien consistait en toute aide immatérielle et en toute forme d'aide et de services à des personnes handicapées effectuées en vue de leur intégration sociale.

Les personnes handicapées auxquelles un BP était octroyé devaient suivre un parcours préliminaire comportant divers éléments dont un parcours d'insertion.

Au cours de cette expérience, quelques 170 budgets ont été attribués. Elle sera évaluée et les perspectives seront étudiées. Les participants à cette expérience peuvent continuer à bénéficier de leur budget personnalisé jusque fin 2014.

12. Point d'appui - "Steunpunt Expertisenetwerken vzw"

En Flandre, un centre de connaissance (point d'appui) est agréé et subventionné par l'Agence afin de recueillir et de mettre à disposition les informations, l'expertise et le savoir-faire concernant les personnes handicapées les plus nécessiteuses d'aide pour faciliter leur accès aux structures d'intégration sociale et éviter la disparition du savoir-faire et de l'expertise spécifiques portant sur ces groupes.

Il s'agit de soutenir de manière pratique le développement, la transition et la diffusion des connaissances afin de promouvoir l'expertise des professionnels des structures et services dans le domaine de la prévention, du diagnostic et du traitement concernant le fonctionnement des personnes handicapées appartenant aux groupes cibles spécifiques susvisés.

13. Services Plan de soutien et organisation tutrice

La Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap peut agréer des services Plan de soutien qui sont des ASBL ayant pour mission de vérifier comment le soutien des personnes handicapées peut être organisé de la façon la plus inclusive possible. A cet effet, un plan de soutien est établi en concertation avec la personne concernée. Ce plan comprend divers domaines d'accompagnement, en ce compris en matière de formation et d'éducation.

La durée maximale de l'accompagnement est de douze mois. Cet accompagnement se déroule par contact direct, d'un nombre en principe de douze, et dure au moins une heure. Les accompagnements sont gratuits.

Les services Plan de soutien peuvent bénéficier de subventions de personnel et d'allocations de fonctionnement.

La Vlaams Agentschap peut également agréer et subventionner une organisation tutrice pour les services Plan de soutien. Il s'agit d'une ASBL qui a pour mission entre autres de proposer des formations aux accompagnateurs des services Plan de soutien, d'organiser un centre d'assistance auquel ces accompagnateurs peuvent s'adresser et de développer des outils au moyen desquels les personnes handicapées peuvent découvrir leurs souhaits et attentes ainsi que les solutions réalistes disponibles pour les réaliser.

C. Communauté germanophone - Orientation scolaire et professionnelle

Le "Start-Service" assure l'orientation professionnelle des personnes handicapées. Il accorde des subsides dans le cas d'une réduction des capacités et il assure l'accompagnement des mesures de formation, de rééducation professionnelle et d'emploi sur le marché libre du travail.

D. Initiatives publiques et/ou privées d'informations et de banques de données via Internet

Diverses initiatives publiques et/ou privées ont réalisé des sites Internet mettant à la disposition des personnes handicapées soit des informations générales sur l'accessibilité et les aides à l'emploi et la formation, soit des e-plateformes leur permettant de déposer leur CV et de consulter des offres d'emploi.

Pour des informations complémentaires, consultez le carnet d'adresses, rubrique Divers.

IV. LES MESURES EN VUE DE L'ACQUISITION D'UNE FORMATION OU D'UNE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

A. L'éducation scolaire relève de la compétence communautaire. Les institutions chargées de l'intégration des personnes handicapées interviennent, dans ce domaine, de manière résiduaire.

1. Région wallonne

Si l'enfant handicapé est inscrit dans l'enseignement ordinaire, l'AWIPH intervient dans :

- les frais de déplacement entre l'école et le domicile pour les enfants qui doivent être accompagnés en transport en commun, en voiture ou taxi ;
- les frais de séjour (internat) ;
- les frais supplémentaires d'acquisition d'ouvrages ou d'instruments didactiques ;
- les frais d'accompagnement pédagogique pour les étudiants déficients sensoriels ;
- les indemnités de formation, destinées aux jeunes de plus de 18 ans qui souhaitent poursuivre des études supérieures et qui disposent de revenus modestes : les études sont alors assimilées à une formation professionnelle ;

- la délivrance d'une attestation permettant aux personnes handicapées s'inscrivant à un cours de promotion sociale à finalité professionnelle d'être dispensées du paiement des droits d'inscription.

2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

PHARE intervient dans :

- les frais de séjour exposés dans le cadre de l'intégration scolaire, sauf en enseignement spécial et intégré ;
- des aides techniques matérielles (matériel informatique ...) ;
- des aides humaines (accompagnement pédagogique, services spécifiques au handicap auditif ou visuel) ;
- les personnes inscrites à PHARE peuvent être dispensées du droit d'inscription au cours de promotion sociale.

L'accompagnement pédagogique est également prévu pour l'enseignement supérieur.

3. Communauté flamande

- a. - Les enfants et jeunes personnes handicapés inscrits dans l'enseignement ordinaire peuvent recevoir un soutien de l'Agence via le budget d'assistance personnelle. L'assistant peut aider uniquement pour des tâches pratiques et organisationnelles.
 - L'Agence intervient également dans les coûts de transports de et vers l'école.
 - Des aides peuvent être accordées pour que l'élève ou l'étudiant puisse suivre les cours : transposition en braille, moyens techniques comme une loupe de lecture ...
 - Les étudiants du secondaire ou de l'enseignement supérieur sourds ou malentendants peuvent dans certains cas bénéficier d'un interprète.
- b. Les étudiants de l'enseignement universitaire ou supérieur non universitaire ayant un handicap auditif ou visuel peuvent, via l'Agence, recevoir un accompagnement technique et sur le plan du contenu (aide pédagogique).

B. La formation professionnelle des personnes handicapées en centre de formation professionnelle

1. Région wallonne

Les centres de formation et d'insertion socio-professionnelle adaptés ont pour mission d'organiser un processus d'insertion socio-professionnelle individualisé et adapté aux particularités du stagiaire. Ce processus peut se décomposer en quatre phases :

- la détermination du projet, avec selon le cas, la réalisation d'un bilan personnel et professionnel, la découverte des métiers, l'acquisition de compétences de base... ;
- la validation du projet, avec selon le cas, des tests d'aptitude... ;
- la formation qualifiante ;
- un suivi post-formatif visant la recherche active d'un emploi, pour l'obtention et le maintien dans un emploi.

Une alternance entre des périodes de formation en centre et en entreprise est prévue.

Le stagiaire ne peut être en mesure de suivre les formations proposées par les opérateurs de formation s'adressant à l'ensemble de la population.

Le stagiaire bénéficie d'indemnités horaires, sous certaines conditions d'une intervention dans les frais de déplacement, dans les frais de séjour et dans les frais de garderie scolaire et de milieu d'accueil et d'un assujettissement à la sécurité sociale. Ces avantages ne peuvent être cumulés avec ceux versés dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle.

Le but de cette formation est l'occupation d'un emploi dans les conditions habituelles de travail.

2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

La Région de Bruxelles-capitale ne compte qu'un centre de formation spécialisé (Ligue Braille).

En Région de Bruxelles-capitale, un rapprochement s'est effectué avec les structures de formation professionnelle pour les personnes valides notamment par une politique d'accessibilité.

Trois axes d'actions et de collaboration sont ainsi mis en place :

- avec ESPACE FORMATION PME, le centre de formation des classes moyennes en Région de Bruxelles-capitale ;

- avec l'Institut Bruxelles-Formation pour la formation professionnelle : ce dispositif est composé de phases d'accueil des stagiaires et de programmes de formation dans des filières classiques et dans des centres spécialisés (Ligue Braille), ou auprès de partenaires reconnus par Bruxelles-Formation ;
- avec la ville de Bruxelles pour les cours de promotion sociale qu'elle met en place.

Dans certains cas, les personnes handicapées peuvent suivre une formation professionnelle dans un centre agréé par Bruxelles-Formation ou le FOREM.

PHARE peut intervenir financièrement dans l'adaptation du poste de formation, dans la suppression des obstacles architecturaux et dans certains frais de déplacement.

3. Communauté flamande

- a. La Communauté flamande subsidie 12 services spécialisés de formation, d'accompagnement et de médiation (gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst - GOB) destinés aux personnes handicapées du travail.

Ces services dispensent la formation spécialisée et l'accompagnement nécessaire pour que la personne handicapée du travail puisse trouver un emploi dans le circuit normal. Il s'agit d'acquérir les aptitudes professionnelles nécessaires par le biais de formation dans des centres spécialisés, de stages orientés et/ou une formation spécialisée individuelle en entreprise pour laquelle aucune intervention n'est réclamée à l'employeur.

- b. Les demandeurs d'emploi inoccupés suivant une formation reconnue par le VDAB peuvent entrer en ligne de compte pour l'octroi de certains avantages financiers à savoir :
 - la gratuité de la formation et du matériel scolaire ;
 - un abonnement gratuit à De Lijn ou une indemnisation des frais de déplacement ;
 - une indemnisation des frais de garde des enfants de la personne concernée ;
 - une prime de 1 euro par heure effective de formation ;
 - une indemnisation des frais de séjour ;
 - le maintien des allocations de chômage ;
 - une prime de fin de formation allouée par l'ONEM ;
 - certains secteurs accordent une prime ou un avantage en nature.

En outre, les demandeurs d'emploi sourds ou malentendants suivant une formation reconnue par le VDAB peuvent bénéficier gratuitement d'un interprète.

- c. Les personnes handicapées du travail peuvent bénéficier d'une intervention du VDAB pour se rendre du domicile au lieu de formation professionnelle et inversement.

C. Les stages et formations en entreprise

1. Région wallonne

a. Le stage de découverte

De façon à confronter une personne handicapée, qui sollicite un programme d'insertion professionnelle, aux réalités d'une profession ou d'un secteur professionnel, de confirmer la pertinence de son projet de formation ou l'intérêt de sa recherche d'emploi, il peut être organisé une ou plusieurs périodes d'immersion dans une entreprise. La réalisation du stage est proposée par la personne en situation de handicap, l'AWIPH ou un centre ou service qui soutient la personne en situation de handicap dans l'élaboration de son projet professionnel.

Un contrat est conclu entre le stagiaire, l'Agence et une entreprise du secteur privé ou une institution publique. La durée du stage est fixée à une semaine. Le stage est gratuit. Le stagiaire ne perçoit ni indemnité ni rémunération. L'Agence assure le stagiaire contre les accidents sur le lieu du stage et sur le chemin du stage. L'entreprise ou l'institution publique n'a pas l'obligation d'embaucher le stagiaire à l'issue du stage.

b. Le contrat d'adaptation professionnelle

Le contrat d'adaptation professionnelle a pour objet une formation assurée par une entreprise privée ou publique visant à préparer la personne handicapée à travailler dans des conditions normales de travail.

Pour pouvoir conclure un tel contrat (qui a une durée d'un an renouvelable sans dépasser une durée de trois ans), le personnes handicapé ne doit plus être soumis à l'obligation scolaire, ne pas avoir de qualification et/ou d'expérience professionnelle directement utilisable sur le marché de l'emploi et avoir des aptitudes permettant un pronostic d'insertion favorable. En outre, la conclusion d'un contrat d'adaptation professionnelle suppose que les mesures de formation ordinaires ne sont pas adéquates.

Le stagiaire perçoit des indemnités de formation correspondant à un pourcentage de la différence entre :

- la rémunération brute qui lui serait octroyée s'il était embauché sous contrat de travail au métier ou à la fonction qui fait l'objet du contrat d'adaptation professionnelle ;

et

- le montant des allocations sociales qu'il perçoit avant la fonction, le cas échéant au prorata de son horaire de travail.

Par allocations sociales, il faut entendre : les allocations de chômage, les pensions, les indemnités, allocations et rentes viagères octroyées aux victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles, les indemnités allouées en application des articles 1382 et suivants du Code civil, les indemnités d'incapacité de travail (assurance maladie-invalidité), les allocations de remplacement de revenus pour personnes handicapées, les revenus professionnels perçus pour les heures de formation.

Le montant de l'indemnité est :

- la première année : 60 % de la différence entre les allocations perçues et la rémunération de la fonction, ramenée à des montants horaires sur la base de régime horaire à temps plein de l'entreprise ;
- à partir de la deuxième année : 80 % de cette différence.

L'entreprise verse au stagiaire la totalité des indemnités et la totalité des cotisations patronales afférentes à ces indemnités à l'Office national de sécurité sociale (ONSS). L'AWIPH rembourse 70 % de ces montants à l'entreprise.

c. Les centres d'insertion socioprofessionnelle

Ces centres, agréés par le Gouvernement wallon, ont pour mission de favoriser, par une approche intégrée (une ou plusieurs filières), l'insertion socioprofessionnelle de stagiaires par l'acquisition de connaissances, de compétences et de comportements, nécessaires à leur insertion directe ou indirecte sur le marché de l'emploi, à leur émancipation sociale et à leur développement personnel. Cette insertion doit se réaliser par le biais de l'un des deux cadres méthodologiques suivants :

- une démarche de formation et d'insertion qui comprend des cours, des exercices pratiques et, éventuellement, des stages en entreprise ;
- une démarche « entreprise de formation par le travail » qui intègre, au sein d'une activité de production de biens et de services, des cours et éventuellement des stages en entreprise, des apprentissages et pratiques spécifiques à un métier ou groupe de métiers d'un même secteur.

Entrent notamment en compte comme stagiaires, toutes personnes non soumises à l'obligation scolaire et inscrites au Forem en tant que demandeurs d'emploi inoccupés, considérées comme médicalement aptes à suivre un processus de formation et d'insertion socioprofessionnelle et qui :

- soit sont enregistrées auprès d'un organisme régional/communautaire pour les personnes en situation de handicap ;

- soit ont été victimes d'un accident du travail/d'une maladie professionnelle/d'une maladie ou d'un accident de droit commun ou domestique et qui certifie d'une incapacité d'au moins 30 % ou qui bénéficient d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration.

Ces centres sont subventionnés.

2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

a. Le stage de découverte

En Région de Bruxelles-capitale, la personne handicapée peut effectuer un ou plusieurs stages ayant pour but de favoriser son intégration professionnelle. Le stage de découverte a pour but de permettre au stagiaire d'être initié à des situations professionnelles réelles et quotidiennes du métier ou de la fonction qu'il souhaite exercer et de vérifier si ce métier ou cette fonction correspond à son souhait ou ses compétences.

Le stage fait l'objet d'une convention conclue entre le maître de stage, le stagiaire et PHARE. Ce stage a une durée maximale de 20 jours ouvrables. Un membre du personnel doit être chargé d'assurer un suivi du stagiaire. Le stage est gratuit. La Commission communautaire française assure le stagiaire durant cette période contre les accidents au travail et la responsabilité civile.

Le stage de découverte n'est pas compatible avec le contrat d'adaptation professionnelle, la prime de tutorat, la prime de sensibilisation à l'inclusion, la prime d'insertion, la prime d'installation et les mesures concernant l'adaptation du poste de travail et de l'environnement de travail.

b. Le contrat d'adaptation professionnelle

Le contrat d'adaptation professionnelle a pour objet d'offrir à la personne en situation de handicap la possibilité de se former et d'acquérir les compétences les plus proches de celles exigées pour le profil professionnel recherché. La demande auprès de PHARE doit donc comprendre une description de la fonction et des tâches à accomplir par le stagiaire. Elle est signée par ce dernier et l'entreprise formatrice.

Le contrat d'adaptation professionnelle peut être conclu dans le cadre d'une formation en alternance. Il peut être conclu avec une entreprise de droit privé en ce compris les E.T.A., ainsi qu'avec une entreprise de droit public.

L'équipe pluridisciplinaire statue sur la demande de la personne handicapée de conclure avec l'employeur un tel contrat tenant compte de la cohérence de la fonction et des tâches à exercer au regard des capacités et des besoins du stagiaire. Un modèle de contrat est prévu. Le contrat est conclu par écrit entre l'entreprise formatrice, la personne handicapée et PHARE. Un membre du personnel est chargé du suivi du stagiaire.

La durée du contrat est d'un an au maximum, renouvelable par période d'un an sans toutefois dépasser une durée totale de trois ans (en entreprise de travail adapté, cette durée totale est portée à cinq ans). Les contrats d'une durée inférieure ou égale à 6 mois comprennent une période d'essai de 7 jours. La période d'essai des contrats d'une durée supérieure à 6 mois ne peut dépasser un mois ni être inférieure à 7 jours. En cas de suspension de l'exécution du contrat, la durée est prolongée d'une période égale à celle de la suspension.

La personne handicapée bénéficie d'une indemnité se composant :

- d'une indemnité à charge de l'employeur fixée au minimum à 1 euro par heures effectivement prestées ou assimilées, portée à 1,50 euros à partir de la deuxième année (sauf pour le travailleur occupé en entreprise de travail adapté) ;
- d'une intervention complémentaire (à charge de l'employeur mais remboursée par PHARE) qui est fixée à 75 % du revenu minimum mensuel moyen tel que garanti par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988, laquelle est diminuée du montant des pensions, indemnités et allocations légales et réglementaires.

PHARE rembourse à l'entreprise formatrice l'intervention complémentaire.

Le contrat d'adaptation professionnelle n'est pas compatible avec le stage de découverte, la prime de tutorat, la prime d'insertion et la prime d'installation.

3. Communauté flamande

a. Formation professionnelle individuelle (IBO)

La personne handicapée du travail demandeur d'emploi peut, comme tout autre demandeur d'emploi, suivre une formation professionnelle dans le secteur privé ou public ou dans une ASBL.

La formation en entreprises est d'une durée d'un à six mois. A la fin d'une formation fructueuse, un contrat de travail à durée indéterminée doit être conclu entre le stagiaire et l'employeur.

Pendant la formation, l'employeur ne doit verser aucune rémunération au stagiaire mais une prime de productivité sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'est due. Cette prime s'ajoute aux allocations déjà perçues par le stagiaire et correspond à la différence entre le salaire normal et ces allocations. L'employeur doit payer les frais de déplacement du stagiaire et l'assurer contre les accidents du travail.

b. Formation professionnelle individuelle spécialisée (GIBO)

La formation professionnelle individuelle spécialisée (GIBO) a pour but de créer des emplois durables pour les personnes handicapées du travail. Il s'agit d'un accompagnement spécialisé intensif. Cette formation professionnelle peut être suivie dans le secteur privé ou public ou dans une ASBL.

Cette formation a une durée minimale de un mois et maximale de 52 semaines. A la fin d'une formation fructueuse, un contrat de travail à durée indéterminée doit être conclu entre le stagiaire et l'employeur.

L'employeur doit payer les frais de déplacement du stagiaire et l'assurer contre les accidents du travail. Il peut percevoir une intervention du VDAB pour les frais d'adaptation du poste de travail.

Des informations concernant les IBO et GIBO peuvent être obtenues au VDAB.

4. Communauté germanophone

a. Le stage d'orientation

Le stage d'orientation consiste en l'orientation professionnelle d'une personne handicapée, par le biais d'un stage en entreprise, avec pour objectif de donner au stagiaire une idée de ses capacités et intérêts professionnels et de permettre à l'entreprise d'évaluer les capacités et connaissances du stagiaire, actuelles et que l'on peut encore promouvoir.

Le stage doit également permettre de déceler les adaptations nécessaires du lieu de travail, qu'elles soient techniques, organisationnelles et/ou didactiques, en vue d'une formation plus approfondie et/ou d'une occupation.

Le stage doit avant la conclusion du contrat, être approuvé par l'Office. Il est approuvé pour une semaine au moins et trois mois au plus et une seule fois dans une entreprise pour le même stagiaire.

Avant le début du stage, un contrat est conclu entre le stagiaire ou son représentant légal et l'employeur, par l'intermédiaire de l'Office. Le stagiaire ne peut en principe être inscrit dans une école.

Il ne perçoit aucune rémunération mais une prime versée par l'Office, ainsi que le remboursement de ses frais de déplacement. Il bénéficie, à charge de l'Office, d'une assurance contre les accidents du travail.

Pendant le stage, la personne handicapée est guidée par une personne jugée professionnellement capable par l'Office. Cette personne conseille également l'employeur quant au déroulement du stage.

b. La formation en entreprise

La formation en entreprise a pour objectif l'intégration professionnelle d'une personne handicapée en la préparant à travailler dans des conditions normales de travail.

Cette formation doit être indépendante de la formation scolaire reçue. Un contrat de formation en entreprise est conclu à l'intervention de l'Office entre la personne handicapée et l'employeur, lequel doit relever du secteur privé ou être une commune. Une allocation de remplacement de revenus est octroyée à la personne handicapée. Elle se compose :

- de la rémunération accordée par l'employeur qui correspond au montant dû dans le cadre de l'apprentissage des Classes moyennes ;
- d'un montant alloué par l'Office qui correspond à un pourcentage du revenu minimum mensuel moyen garanti fixé selon l'âge et la situation familiale de la personne handicapée, diminué notamment de la rémunération susvisée et des interventions légales et réglementaires accordées à la personne handicapée ;
- d'une prime complémentaire par heure de formation, fixée à 0,99 euros.

L'Office rembourse à l'employeur les cotisations patronales de sécurité sociale effectivement versées à l'ONSS en raison du contrat de formation en entreprise.

L'Office prend en charge les frais de déplacement, ceux encourus pour l'achat de matériel didactique ainsi que les frais résultant de l'adaptation du poste de travail.

c. Le stage de réadaptation professionnelle

Le stage de réadaptation professionnelle, qui a pour but de préparer la personne handicapée à travailler dans des conditions normales de travail, suppose la conclusion d'un contrat de stage entre le stagiaire et l'employeur après autorisation de l'Office.

Le stage doit être suivi et surveillé par une personne qualifiée des institutions ou services agréés par l'Office ou une personne qualifiée de l'Office même. Le stage est d'une durée maximale de douze mois, pouvant être prorogé.

Pour pouvoir effectuer un stage, la personne handicapée doit être inscrite à l'Office, avoir au moins 21 ans et percevoir un revenu de remplacement ou avoir au moins 18 ans et apporter la preuve qu'elle perçoit les allocations familiales majorées pour personnes handicapées.

Au cours de celui-ci, le stagiaire ne perçoit aucune rémunération. Les frais à sa charge, ainsi que les débours supportés par lui sont déterminés dans le contrat de stage, de commun accord entre les deux parties contractantes et la personne chargée du suivi. Ces frais sont remboursés au stagiaire par l'employeur. Le plafond des frais remboursables est fixé par l'Office.

Des informations concernant ces mesures peuvent être obtenues auprès de l'Office.

V. LES MESURES D'ENCOURAGEMENT POUR L'OCCUPATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE CIRCUIT ORDINAIRE DU TRAVAIL

A. L'obligation d'occupation

1. Principe

L'article 21 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des personnes handicapées prévoit que les entreprises privées ainsi que les administrations publiques et les organismes d'intérêt public déterminés par le Roi occupant au moins vingt personnes sont tenus d'occuper un certain nombre de travailleurs handicapés.

Pour les entreprises privées, ce nombre est fixé par le Roi pour chaque branche d'activité après avis de la commission paritaire compétente et, pour les branches d'activité pour lesquelles il n'existe pas de commission paritaire, après avis du Conseil national du Travail. Ce nombre de personnes handicapées est arrêté compte tenu de la nature et de l'importance des entreprises ainsi que des divers degrés d'incapacité permanente des personnes handicapées. Le Roi fixe les modalités d'application.

En ce qui concerne les administrations publiques et les institutions d'utilité publique, le Roi a fixé, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le nombre de personnes handicapées qui devaient être occupés. En ce qui concerne le niveau fédéral, l'article 21 de la loi du 16 avril 1963 a été abrogé et remplacé par une disposition de la loi du 22 mars 1999 portant des mesures en matière de fonction publique.

2. Exécution

a. Secteur privé

En ce qui concerne le secteur privé, exécution n'a jamais été donnée au principe susvisé.

b. Secteur public

- 1) En ce qui concerne les administrations de l'Etat fédéral, chaque service public est tenu de mettre au travail un quota de 3 % de personnes handicapées (équivalent temps plein). Une perte d'autonomie de 12 points compte double.

Une "cellule diversité" a été créée au sein du SPF P&O. Elle est chargée d'assurer l'exécution d'un plan d'action visant à améliorer l'accès des personnes handicapées à la fonction publique fédérale et à veiller à l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'administration fédérale.

Un budget a été dégagé pour l'aménagement des postes de travail et les procédures de sélection ont été adaptées. Un arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative et de stage prévoit que pour chaque sélection comparative de recrutement, il est établi une liste de lauréats et une liste spécifique de personnes handicapées lauréates. Ces personnes handicapées n'y figurent qu'à leur demande et gardent leur classement pendant quatre ans. Les organisations n'ayant pas encore atteint le quota doivent obligatoirement consulter cette liste spécifique avant tout engagement. En outre, la personne handicapée peut demander au SELOR de bénéficier d'aménagements raisonnables lors de sa participation à la sélection comparative de recrutement ou au test de sélection. Depuis 2013, des stages à temps partiel peuvent être prévus pour les personnes en situation de handicap.

Le SELOR met son expertise en matière de recrutement et de sélection de personnes handicapées à la disposition des autorités publiques, de bureaux de sélection et d'entreprises privées.

Par ailleurs, le SELOR a lancé, en décembre 2013, une campagne de communication en faveur des personnes en situation de handicap : « Handicapable ! ». Dans le cadre de cette action, le SELOR a édité diverses fiches d'informations pratiques, disponibles sur son site internet. Dans le cadre de cette campagne, le Selor organise des séances d'informations pour les candidats en situation de handicap et/ou de leur jobcoach.

En outre, la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) a pour mission d'établir un rapport adressé au Gouvernement sur la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale et de le conseiller en la matière. Elle est également chargée d'évaluer les efforts entrepris par les organisations fédérales pour atteindre l'objectif fixée de 3% de mise à l'emploi de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale.

Cette Commission est composée paritairment de représentants de l'autorité publique et de représentants des organisations syndicales.

Au sein de son rapport annuel 2013, (uniquement disponible sur internet), la Commission relève une progression du taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale (1,57%). De plus, 10 organisations atteignent le quota de 3% ou le dépassent. Dans ce rapport, la Commission formule en outre des recommandations et met l'accent que la nécessité d'une information et d'une sensibilisation de tous les acteurs concernés et elle note les freins à l'embauche et à l'emploi des personnes handicapées.

- 2) En Région wallonne, le quota est actuellement fixé à un minimum de 2,5 % de l'effectif (tant que ce pourcentage ne sera pas atteint, 5 % des nouveaux recrutements sont réservés à des personnes en situation de handicap) et s'applique aux services du gouvernement wallon et aux organismes d'intérêt public dont le personnel est soumis au statut des fonctionnaires de la Région.

Le nombre de travailleurs personnes handicapées que les administrations publiques (provinces, communes, CPAS et associations de communes), doivent occuper est fixé à 2,5 % de leur effectif.

Dans certains cas, la passation de contrats de travaux, de fournitures et de services avec des entreprises de travail adapté est équivalente à cette obligation d'emploi.

Les personnes en situation de handicap bénéficient, à leur demande, d'aménagements raisonnables lors de leur participation à des procédures de recrutement ou à des épreuves d'obtention d'un certificat/brevet au cours de leur carrière.

- 3) Les Services du gouvernement de la Communauté française et les organismes d'intérêt public relevant de la Communauté française dont le personnel est soumis au statut des agents des Services du gouvernement sont tenus d'occuper un nombre de personnes handicapées fixé à 2,5 % des emplois prévus au cadre.

Aussi longtemps que ce pourcentage d'occupation n'est pas atteint, 5 % des nouveaux recrutements sont réservés à des personnes handicapées.

- 4) En Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française), le Collège fixera le nombre minimal de personnes handicapées qui doivent être occupées par ses Services et par les organismes d'intérêt public qui dépendent de la Commission communautaire française.

En outre, le Gouvernement bruxellois attribue un subside aux organismes publics de la Région afin de promouvoir la diversité en leur sein. Ce subside est attribué aux organismes publics qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un certain pourcentage de demandeurs d'emploi issus de groupes dont le taux de chômage est égal ou supérieur à la moyenne générale.

- 5) En Flandre, un arrêté du 24 décembre 2004 prévoit des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande. Afin de réaliser cet objectif, chaque Ministre détermine des chiffres à atteindre, lesquels sont ensuite sanctionnés par le Gouvernement flamand.

Enfin, depuis 2000 et chaque année, le Service Emancipation du Ministère de la Communauté flamande élabore un plan d'action positive. Celui-ci est un instrument pour promouvoir l'égalité des chances entre autres des allochtones et des personnes handicapées qui travaillent dans la Communauté flamande et les institutions publiques flamandes.

B. L'accès des personnes handicapées aux programmes et mesures d'emploi

1. L'encouragement de l'emploi des groupes à risque, parmi lesquels les personnes handicapées

Dans les accords interprofessionnels successifs, les interlocuteurs sociaux conviennent de consacrer un certain pourcentage de la masse salariale au financement d'initiatives en matière de promotion de l'emploi et de la formation pour des groupes dits à risque. Ce pourcentage est ensuite confirmé par une disposition légale. A défaut d'accord interprofessionnel, une loi prolonge cet effort, fixé à 0,10 % de la masse salariale. Les secteurs et entreprises qui réalisent un effort équivalent sont dispensés de cette contribution. Les signataires des conventions collectives de travail portant sur les groupes à risque doivent dresser un rapport annuel d'évaluation et un aperçu financier. Une sanction administrative peut être infligée si ces documents ne sont pas déposés au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dans les délais impartis ou s'ils sont incomplets. Les ETA ne sont pas redevables de cette cotisation.

Un arrêté royal du 19 février 2013 prévoit que 0,05% de la masse salariale doit être reversé à un ou plusieurs groupes à risque déterminés, dont les personnes avec une aptitude réduite, c'est-à-dire :

- qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes en situation de handicap ;
- les personnes qui ont une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;
- les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier de l'allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration ;
- les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe-cible dans une ETA ou un atelier social (actuellement en Flandre, les «maatwerkbedrijven») ;
- les personnes handicapées qui ouvrent le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ;
- les personnes qui bénéficient d'une attestation de la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;
- les personnes qui bénéficient d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre d'un programme de reprise du travail.

2. Le système des contractuels subsidiés/Aides à la promotion de l'emploi/Gesco

Les personnes handicapées appartiennent à l'un des groupes pris en considération pour une occupation comme contractuel subsidié (en Région wallonne : "Aides à la Promotion de l'Emploi" en Flandre "Gesco") pour autant qu'il s'agisse d'une occupation dans une administration ou un service de l'autorité fédérale (ou un établissement public soumis au contrôle de l'Etat fédéral) ou de la Région flamande, de Bruxelles-capitale, de la Région wallonne, de la Communauté française ou de la Communauté germanophone ou auprès d'une ASBL, des pouvoirs locaux ou de certains établissements d'enseignement.

En Région wallonne, sont également visées notamment les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.), certaines PME et certaines spin-off (les PME créées par des chercheurs à partir du résultat de leurs recherches).

Au niveau fédéral, sont visées les personnes handicapées ayant une allocation de remplacement de revenus. En Région de Bruxelles-capitale, et en Communauté germanophone⁵, il s'agit des personnes handicapées qui bénéficient d'une allocation de remplacement de revenus ou d'intégration. En région wallonne, sont visés les bénéficiaires d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration, les personnes enregistrées auprès d'une agence pour l'intégration des personnes handicapées, les personnes en possession d'une attestation délivrée par la DG Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux, les victimes d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un accident de droit commun pouvant certifier d'une incapacité permanente d'au moins 66 % ou celles en possession d'une attestation de reconnaissance d'invalidité délivrée par leur organisme assureur ou l'INAMI. Au niveau de la Région flamande, il s'agit des demandeurs d'emploi inoccupés ou des personnes ayant un handicap psychologique, psychiatrique, médical, mental ou social.

Ces employeurs reçoivent une prime annuelle à charge de l'ONEM, du VDAB, d'ACTIRIS, du FOREM ou de l'ADG par membre du personnel mis en service et en principe, ils sont exonérés du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale pour ces travailleurs.

3. Activa-Start (convention de premier emploi)

Dans le cadre du plan "Activa-Start" (convention de premier emploi) suite à la demande des interlocuteurs sociaux dans l'accord interprofessionnel 2003-2004, l'engagement de personnes handicapées compte deux fois pour le respect de l'obligation imposée aux employeurs occupant au moins 50 travailleurs de recruter un certain nombre de jeunes âgés de moins de 26 ans.

Un arrêté royal du 29 mars 2006 prévoit une réduction de cotisation renforcées pour l'occupation de jeunes "très peu qualifiés" ou de jeunes "moins qualifiés" d'origine étrangère ou personnes handicapées dans le cadre d'une convention de premier emploi.

⁵ En Communauté germanophone, sont également prises en compte les personnes handicapées, chômeurs complets, qui suivent une formation organisée ou agréée par l'Office.

Un second arrêté royal du 29 mars 2006 définit les conditions, modalités et la procédure d'octroi d'une allocation de travail de maximum 350 euros par mois calendrier, attribuée le mois de l'entrée en service et les cinq mois calendrier suivants, aux jeunes très peu qualifiés ou moins qualifiés et d'origine étrangère ou handicapés.

Suite à la Sixième Réforme de l'Etat, cette compétence est transférée aux Régions et à la Communauté germanophone depuis le 1^{er} juillet 2014. Une phase transitoire pendant laquelle l'ONEM continue provisoirement à exercer cette compétence est toutefois prévue.

4. Activa- Aide à l'emploi de demandeurs d'emploi avec une capacité de travail réduite

À partir du 1^{er} septembre 2011, le demandeur d'emploi avec une aptitude au travail réduite a droit à une allocation de travail de 500 euros par mois civil. Cette allocation est versée pendant 36 mois à partir du 1^{er} octobre 2012. Une personne avec une aptitude au travail réduite est :

- soit un chômeur complet indemnisé avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;
- soit un demandeur d'emploi inoccupé qui satisfait aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la législation relative aux allocations aux personnes handicapées ;
- soit un demandeur d'emploi inoccupé qui était occupé comme travailleur du groupe cible dans une entreprise de travail adapté ou dans un atelier social ;
- soit un demandeur d'emploi inoccupé handicapé qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;
- soit un demandeur d'emploi inoccupé qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale.

L'employeur peut déduire le montant de cette allocation de travail du salaire net à payer au travailleur. Il peut en outre bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.

Les compétences portant sur cette mesure sont transférées aux Régions et à la Communauté germanophone à partir du 1^{er} juillet 2014. La compétence de payer les allocations reste confiée à l'ONEM, en collaboration avec les organismes de paiement.

Quant aux points 1 à 4, des renseignements supplémentaires peuvent être obtenus au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou auprès de l'Office national de l'Emploi (ONEM).

5. L'accès à certaines mesures d'emploi adoptées en Région wallonne

Les personnes handicapées forment un des publics-cible de certaines mesures régionales dont les aides visent à l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement (sont ici visés les bénéficiaires d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration).

Le Décret du 2 mai 2013 instaurant la mesure « SESAM » vise à octroyer un incitant financier à certaines « entreprises » pour la création d'emplois en Région wallonne. Elle s'adresse aux personnes physiques, commerçants ou indépendants et aux micro-entreprises ou petites entreprises (moins de 50 travailleurs).

Cet incitant est destiné à l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés ou occupés pendant leur période de préavis mais inscrits au Forem. Cet incitant peut être octroyé pour l'engagement de maximum cinq équivalents temps pleins et pour une durée maximale de trois ans, sous la forme d'une subvention dégressive. Cet incitant est majoré lorsque l'engagement concerne notamment un demandeur d'emploi inoccupé enregistré à l'AWIPH et qui a fait l'objet d'une décision d'intervention de celle-ci. Pour bénéficier de cet avantage, l'employeur est tenu d'augmenter son effectif de référence d'autant d'unité que de travailleurs pour lesquels il bénéficie de cet incitant.

Cette aide est cumulable avec d'éventuelles réductions de cotisations patronales de sécurité sociale octroyées pour l'engagement du même travailleur.

C. Les interventions financières dans les rémunérations et les cotisations de sécurité sociale

1. Les interventions prévues au niveau fédéral

Au niveau fédéral, diverses mesures sont prévues en vue de favoriser l'accès au marché de l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi. Sont reprises ici les principales mesures de réduction de cotisations patronales de sécurité sociale et de subventions salariales. Suite à la Sixième Réforme de l'Etat, diverses compétences sont transférées aux Régions et à la Communauté germanophone depuis le 1^{er} juillet 2014. Toutefois, une période transitoire est organisée. Des informations plus détaillées peuvent être obtenues auprès de l'ONEM.

a. Le plan Activa

Dans le cadre du plan Activa, l'ONEM paie directement au travailleur une partie de sa rémunération (allocation de travail). Pour les travailleurs ayant une aptitude de travail réduite, cette allocation est de 500 euros pendant 36 mois. L'employeur peut en outre éventuellement bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.

b. SINE

La mesure « Économie d'insertion sociale » (SINE) favorise la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer dans l'économie d'insertion sociale, c'est-à-dire notamment les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, les entreprises d'insertion et les employeurs qui organisent des initiatives d'économie sociale locale.

Peut être occupé, dans le cadre de cette mesure, un chômeur de longue durée, c'est-à-dire qu'au moment de son entrée en service, il ne doit pas être titulaire d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur et il doit être chômeur complet indemnisé (ou assimilé) et, s'il est âgé de moins de 45 ans, il doit :

- avoir bénéficié pendant au moins 312 jours, en régime six jours, d'allocations de chômage ou d'insertion ou se trouver dans une situation assimilée, au cours du mois de l'entrée en service et pendant les 18 mois civils qui précèdent cette entrée en service ;
- avoir bénéficié pendant au moins 624 jours, en régime six jours, d'allocations de chômage ou d'insertion ou se trouver dans une situation assimilée, au cours du mois de l'entrée en service et pendant les 36 mois civils qui précèdent cette entrée en service.

S'il est âgé de 45 ans au moins : il doit avoir bénéficié pendant au moins 156 jours, en régime six jours, d'allocations de chômage ou d'insertion ou se trouver dans une situation assimilée, au cours du mois de l'entrée en service et pendant les 9 mois civils qui précèdent cette entrée en service.

L'employeur bénéficie d'une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale ainsi que d'une intervention financière dans la rémunération nette.

Les compétences portant sur cette mesure sont transférées aux Régions et à la Communauté germanophone à partir du 1er juillet 2014. La compétence de payer les allocations reste confiée à l'ONEM, en collaboration avec les organismes de paiement.

2. a. La convention collective de travail n° 99 du 20 février 2009 concernant le niveau de rémunération des travailleurs personnes handicapées et remplaçant la convention collective de travail n° 26 du 15 octobre 1975 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal

La convention collective de travail n° 26 citée sous rubrique garantit aux travailleurs handicapés occupés dans le secteur privé et enregistrés ou non auprès du Fonds national de reclassement social des handicapés, des rémunérations qui sont au moins équivalentes aux rémunérations conventionnelles minima fixées par les commissions paritaires pour les travailleurs valides, ou à défaut de commission paritaire, aux rémunérations minima fixées par l'usage. En principe, cette rémunération garantie est payée entièrement par l'employeur.

Toutefois, dans les conditions fixées par le Conseil national du Travail dans son avis n° 502 du 15 octobre 1975, elle peut être partiellement versée par l'employeur pour autant que le Fonds national de reclassement social des handicapés ou l'Office national de l'Emploi complète la rémunération payée par l'employeur, à concurrence de la rémunération garantie susvisée.

Cette convention collective de travail a été abrogée et remplacée par la convention collective de travail n° 99 du 20 février 2009 qui prévoit que sont garanties aux travailleurs handicapés des rémunérations équivalentes aux rémunérations fixées par une ou des conventions collectives de travail conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise et/ou par l'usage, qui est ou sont d'application à la catégorie de personnel à laquelle le travailleur handicapé appartient.

b. Suite au processus de réforme des institutions, la Communauté germanophone a adopté des dispositions propres se basant sur la convention collective de travail n° 26

La convention collective de travail n° 99 du 20 février 2009 susvisée prévoit comme disposition transitoire que la convention collective de travail n° 26 reste d'application aux primes et interventions en cours visant à compenser la perte de rendement des personnes handicapées qui trouvaient leur fondement juridique dans cette dernière convention collective de travail.

Les travailleurs handicapés ont donc droit à une rémunération au moins équivalente aux minima (salaire minimum, barèmes) qui sont d'application au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise, sans préjudice du principe de libre négociation salariale et de l'application à ce principe des dispositions de la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

Communauté germanophone

En vertu du décret du Gouvernement de la Communauté germanophone du 26 avril 1994 promouvant l'occupation de personnes handicapées sur le marché libre de travail, l'Office fixe le pourcentage du manque de rendement du travailleur. L'Office octroie une intervention dans la rémunération et les charges sociales. Le plafond de cette intervention est de 40 %. Elle est accordée pour douze mois au plus. Elle peut être prorogée.

L'intervention de l'Office ne peut être cumulée avec l'intervention prévue dans l'arrêté ministériel du 23 janvier 1968 fixant les conditions d'octroi de l'intervention dans la rémunération et les charges sociales que l'Office peut accorder aux employeurs pendant la période d'adaptation du travailleur.

3. Les autres interventions dans la rémunération et les charges sociales

A côté de la convention collective de travail n° 26 susvisée, préexistait l'article 85, 2°, b) de l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés, en vertu duquel le Fonds national pouvait, en vue du placement, accorder aux employeurs occupant des personnes handicapées, une intervention dans la rémunération et les charges sociales, pour autant que ces employeurs ne puissent bénéficier de cette intervention à charge de l'Office national de l'Emploi. Cette dernière disposition a été exécutée par un arrêté ministériel du 23 janvier 1968 précité.

Ce mécanisme est maintenu en Communauté germanophone (voir le point d. ci-dessous). Il a été supprimé en Régions wallonne et de Bruxelles-capitale ainsi qu'en Flandre, lesquelles ont instauré d'autres systèmes d'intervention dans les rémunérations et les charges sociales.

a. Région wallonne

1) La prime à l'intégration

La prime à l'intégration est accordée par l'AWIPH à l'employeur du secteur privé ou public (à l'exception des entreprises de travail adapté) en faveur du travailleur handicapé qui :

- soit entre au service d'un employeur après une inactivité professionnelle complète d'au moins six mois au cours des neuf mois qui précèdent cette entrée en service. Une période de formation professionnelle et de travail en entreprise de travail adaptée est assimilée à une période d'inactivité ;
- soit reprend le travail chez le même ou chez un autre employeur après une suspension d'activité professionnelle d'au moins six mois durant laquelle il a bénéficié d'indemnités résultant de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité ou de l'assurance contre les accidents du travail ou d'indemnités résultant d'une maladie professionnelle ou de tous autres avantages tenant lieu de telles indemnités.

Toutefois l'employeur qui embauche sous contrat de travail un travailleur intérimaire pour lequel une entreprise de travail intérimaire avait obtenu l'intervention peut bénéficier de la prime pour le solde de la période d'intervention initialement octroyée.

La décision d'octroi couvre la durée du contrat de travail et est renouvelable, sans pouvoir dépasser une durée totale d'un an.

Le montant de l'intervention est fixé à 25 % du coût salarial. Il faut entendre par coût salarial, le salaire brut majoré des cotisations patronales dues, à l'exclusion des cotisations relatives au double pécule de vacances et aux pécules de vacances pour les travailleurs du secteur public et déduction faite des réductions de charges sociales et des exonérations.

Lorsque le salaire brut est supérieur à 150 % du revenu minimum mensuel moyen garanti (déterminé par la convention collective de travail n° 43), il est plafonné à ce pourcentage. La cotisation patronale prise en compte en ce compris les cotisations pour les vacances annuelles, ainsi que les réductions de charges sociales et les exonérations, sont réduites à due concurrence.

Cette mesure n'est pas cumulable avec la prime de compensation. Cette dernière intervention peut néanmoins lui succéder. L'employeur qui bénéficie d'autres interventions publiques peut se voir octroyer la prime à l'intégration. Toutefois, elle est calculée sur le coût salarial restant à charge de l'employeur après déduction de ces autres interventions.

2) La prime de compensation

La prime de compensation consiste en une intervention de l'AWIPH dans le coût salarial, destinée à compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures que l'entreprise prend pour permettre au travailleur handicapé d'assumer ses fonctions (organisation du travail), si ce coût supplémentaire est lié au handicap. Il faut entendre par coût salarial, le salaire brut majoré des cotisations patronales dues, à l'exclusion des cotisations relatives au double pécule de vacances et aux pécules de vacances pour les travailleurs du secteur public et déduction faite des réductions de charges sociales et des exonérations.

Les mesures susceptibles d'être couvertes par une prime de tutorat ou par un aménagement du poste de travail ne sont pas prises en compte dans le cadre de la prime de compensation.

Le pourcentage d'intervention ne peut excéder 45 % du coût salarial. Lorsque le salaire brut est supérieur à 150 % du revenu minimum mensuel moyen garanti (déterminé par la convention collective de travail n° 43), il est plafonné à ce pourcentage. La cotisation patronale prise en compte en ce compris les cotisations pour les vacances annuelles, ainsi que les réductions de charges sociales et les exonérations, sont réduites à due concurrence. L'Agence peut également suggérer des mesures d'accompagnement spécifiques. L'intervention est accordée pour maximum un an, renouvelable. En cas de renouvellement pour le même travailleur au sein de la même entreprise, la durée maximale de l'intervention est de cinq ans. L'intervention peut être accordée pour autant de périodes que nécessaire.

Cette prime ne peut être cumulée avec la prime à l'intégration (mais elle peut lui succéder). L'employeur qui bénéficie d'autres interventions publiques peut se voir octroyer la prime de compensation. Toutefois, la prime est calculée sur le coût salarial restant à charge de l'employeur après déduction de ces autres interventions.

Cette prime est octroyée aux employeurs du secteur privé ou public. Toutefois, les entreprises de travail adapté ne peuvent en bénéficier sauf si le travailleur handicapé est engagé comme personnel de cadre ou de maîtrise.

Cette intervention est accordée après enquête de l'AWIPH auprès de l'entreprise afin de déterminer les coûts des mesures prises en vue de permettre au travailleur handicapé d'exercer ses fonctions. L'AWIPH peut demander l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail.

b. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française) - La prime d'insertion

La prime d'insertion est une intervention financière qui vise à compenser la perte de rendement au travail. Elle correspond à un pourcentage déterminé de la rémunération mensuelle brute du travailleur handicapé, plafonnée et majorée des cotisations patronales de sécurité sociale. Ce pourcentage est déterminé par une équipe pluridisciplinaire. Pour obtenir la prime, la rémunération mensuelle brute ne peut excéder trois fois le revenu minimum mensuel moyen tel que garanti par la convention collective de travail n° 43.

Lorsque l'employeur est une entreprise de travail intérimaire, il reverse à l'utilisateur la moitié au moins du montant de la prime d'insertion.

Pour tous les contrats de travail d'une durée supérieure à trois mois, la prime est accordée pour une durée maximale d'un an. Elle peut être renouvelée par périodes successives d'un an pour autant que la persistance de la perte de rendement soit constatée. Le montant de la prime ne peut en aucun cas excéder 50 % de la rémunération mensuelle brute du travailleur majorée des cotisations patronales de sécurité sociale.

Pour tous les contrats de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois, la prime s'élève à 30 % de la rémunération mensuelle brute du travailleur. La prime est accordée pendant toute la durée du contrat de travail. La prime peut être renouvelée sans toutefois pouvoir être octroyée, pour un même travailleur handicapé occupé chez un même employeur, pour une durée supérieure à six mois par période de douze mois à dater de la prise de cours du premier contrat de travail. Cependant, lorsque l'employeur est une entreprise de travail intérimaire qui met à disposition un travailleur intérimaire auprès du même utilisateur dans la même fonction par des contrats de travail intérimaires successifs au cours d'une période ne dépassant pas trois mois, la prime peut être octroyée sans demande de renouvellement.

La prime d'insertion ne peut être cumulée avec le stage de découverte, le contrat d'adaptation professionnelle et la prime d'installation.

La prime ne peut être accordée aux :

- employeurs du secteur public qui n'atteignent pas leur quota d'occupation ;
- entreprises de travail adapté, pour les travailleurs handicapés pour lesquels une intervention dans la rémunération et les charges sociales est octroyée ;
- employeurs, pour un travailleur qui leur fait bénéficier d'interventions visant à compenser la perte de rendement temporaire ou définitive du travailleur.

c. Région flamande - La prime flamande de soutien - Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)

La VOP est une intervention octroyée à un employeur qui recrute ou a recruté une personne souffrant d'un handicap à l'emploi (ou personnes handicapées du travail) ou octroyée à un indépendant frappé d'un handicap à l'emploi en compensation des frais d'insertion dans la vie active, des frais de soutien et de productivité réduite.

Cette prime a pour but de favoriser l'intégration des travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi dans le processus normal du travail.

La prime d'insertion et la subvention-traitement sont supprimées.

Le VDAB décide si une personne ayant un handicap à l'emploi ouvre le droit à la VOP. Peuvent entrer en ligne de compte :

- les personnes handicapées reconnues par la Vlaamse Agentschap voor Personen met een Handicap ;
- les personnes titulaires au maximum d'un certificat ou d'un diplôme de l'enseignement spécial ;
- les personnes entrant en considération pour une allocation de remplacement de revenu ou une allocation d'intégration (loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées) ;
- les personnes détentrices d'une copie d'une décision judiciaire ou d'une attestation d'une instance fédérale attestant d'une incapacité permanente ;
- les personnes qui donnent droit à des allocations familiales majorées ou qui ont droit à celles-ci pour leurs enfants en tant que parents personnes handicapées ;
- les personnes qui perçoivent une allocation d'invalidité (assurance soins de santé et indemnités) ;
- les personnes détentrices d'une attestation délivrée par un service ou un médecin désigné par le VDAB.

Peuvent bénéficier de la VOP, l'employeur, une personne physique ou morale de droit privé, une province, une commune, un CPAS, une agence autonomisée par eux ou une association à laquelle ils participent (dont les intercommunales) et un établissement d'enseignement.

L'employeur ne peut licencier des travailleurs dans le but de les remplacer par un ou plusieurs travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi qui donnent droit à une VOP ou à une VOP plus importante.

De même, l'employeur ne peut licencier des travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi dans le but unique de les réengager par la suite en vue d'obtenir une VOP ou une VOP plus importante.

La VOP est cumulable avec d'autres mesures d'aide, à l'exclusion notamment de la prime salariale accordée aux werkmaatbedrijven et werkmaatafdelingen (anciennement les ateliers protégés, les ateliers sociaux et les invoegbedrijven).

Le montant de la VOP

- Règle générale

- Première période

Pendant le trimestre de recrutement et les quatre trimestres suivants, la VOP est de 40 % du salaire de référence.

Le salaire de référence est constitué du salaire défini par l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociales des travailleurs⁶ et qualifié comme tel par l'ONSS, de toutes les cotisations de sécurité sociale patronales obligatoirement dues et des réductions de cotisations de sécurité sociale accordées à l'employeur.

Le salaire de référence ne peut être supérieur au double du revenu minimum mensuel moyen garanti (convention collective de travail n° 43).

- Deuxième période

Pendant le cinquième trimestre suivant le recrutement et jusqu'au huitième trimestre inclus suivant celui du recrutement, la VOP est de 30 % du salaire de référence.

⁶ Cet article renvoie à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Sont exclus les avantages non récurrents liés aux résultats (convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats).

- Troisième période

A partir du neuvième trimestre suivant celui de l'embauche, la VOP est de 20 % du salaire de référence. A partir du dix-neuvième trimestre après la demande de la VOP, l'employeur peut demander au VDAB le maintien de ce montant pendant vingt trimestres supplémentaires. Des prolongations peuvent être demandées tous les vingt trimestres.

- Pour le travailleur atteint d'un handicap à l'emploi ayant suivi une formation professionnelle individuelle spécialisée en entreprise (GIBO), la période de GIBO est assimilée à une période de travail pour le calcul du montant de la VOP.

- Travailleur atteint d'un handicap à l'emploi occupé comme intérimaire

- La moitié du montant de la VOP est transmise par l'agence d'intérim à l'utilisateur.

- Le montant de la VOP est de :

- * 40 % du salaire de référence durant le trimestre de la demande d'intervention et les quatre trimestres suivants d'occupation dans la même agence d'intérim ;

- * 20 % du salaire de référence durant les trimestres suivants d'occupation dans la même agence d'intérim.

- Intervention majorée

Sur demande motivée de l'employeur, le VDAB peut octroyer une intervention plus importante que celle prévue dans le cadre de la règle générale ou de la prime ou subvention déjà octroyée avant l'instauration de la VOP. Cette intervention majorée est accordée pour une période de vingt trimestres. Après cette période, elle peut être prolongée de la même durée, sur la base d'une évaluation du VDAB. D'autres prolongations de chaque fois vingt trimestres peuvent encore être demandées. Le montant de la VOP ne peut toutefois dépasser 60 % du salaire de référence.

Mesures transitoires

- La prime d'insertion

Lorsqu'une prime d'insertion est effectivement payée 1er octobre 2008, la prime est égale à :

- pour une première période, qui court du 1er octobre 2008 au 30 septembre 2012 : 30 % du salaire de référence ;

- pour une seconde période, qui court du 1er octobre 2012 au 30 septembre 2013 : 20 % du salaire de référence. Tous les vingt trimestres, l'employeur peut demander le maintien de ce montant pour les vingt trimestres suivants.
- La subvention-traitement (disposition se basant sur la convention collective de travail n° 26)

Lorsqu'une subvention-traitement est effectivement payée au 1er octobre 2008, les règles suivantes s'appliquent :

- La subvention-traitement est d'un montant supérieur à 30 % du salaire de référence
 - * Le droit à cette prime d'un montant supérieur est maintenu pendant la période du 1er octobre 2008 au 30 septembre 2012 ;
 - * Du 1er octobre 2012 au 30 septembre 2013, la prime est équivalente à 20 % du salaire de référence. Ensuite, tous les vingt trimestres, l'employeur peut demander le maintien de ce montant pour les vingt trimestres suivants.
- La subvention-traitement est d'un montant inférieur à 30 % du salaire de référence

La prime est égale à :

- * pour une première période, qui court du 1er octobre 2008 au 30 septembre 2012 : 30 % du salaire de référence ;
- * pour une seconde période, qui court du 1er octobre 2012 au 30 septembre 2013 : 20 % du salaire de référence. Ensuite, l'employeur peut demander tous les vingt trimestres, le maintien de ce montant pour les vingt trimestres suivants.

Toutefois, au 1er octobre 2008, si la subvention-traitement est d'un montant inférieur à 20 % du salaire de référence, le montant de la prime est porté à 20 % du salaire de référence pour la période du 1er octobre 2008 au 30 septembre 2013. Ensuite, l'employeur peut demander tous les vingt trimestres de maintenir ce montant pendant les vingt trimestres suivants.

d. Communauté germanophone

L'Office octroie une intervention aux employeurs du secteur privé lorsque le travailleur handicapé, bien que possédant les aptitudes physiques, mentales et professionnelles requises, a besoin en raison de son handicap, d'une période d'adaptation à son emploi pour atteindre un rendement normal.

La durée pendant laquelle l'intervention est accordée ne peut être inférieure à quatre semaines, ni excéder cinquante-deux semaines s'il s'agit d'un ouvrier et ne peut être inférieure à un mois ni excéder douze mois s'il s'agit d'un employé. Le montant de l'intervention est fixé de façon forfaitaire et dégressive et est indexé. Elle ne peut être cumulée avec celle prévue sur la base de la convention collective travail n° 26.

D. Les interventions dans l'aménagement du poste de travail

1. Région wallonne

L'intervention est accordée aux employeurs qui occupent des personnes handicapées notamment dans les liens d'un contrat de travail (même dans le cadre d'un travail à domicile), en vertu d'un statut de droit public, dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle, d'une convention de premier emploi ou d'un contrat d'apprentissage.

L'employeur devra notamment démontrer que l'aménagement du poste de travail n'est pas effectué couramment dans la branche d'activité où la personne handicapée est occupée ou suit une formation et qu'il est indispensable pour lui permettre d'exercer son activité professionnelle ou de suivre la formation. En outre, l'employeur devra maintenir la personne handicapée en service pendant au moins six mois ou un an selon que l'intervention est ou bien inférieure ou égale ou bien supérieure à 2500 euros.

Lorsque le matériel pourrait être utilisé par le travailleur quelle que soit l'entreprise à laquelle il serait lié par un contrat de travail, l'employeur doit s'engager à assurer le transfert de la propriété de ce matériel au travailleur dès la réception de l'intervention de l'Agence, si celle-ci couvre l'intégralité du coût de ce matériel.

2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

Une intervention est accordée à l'employeur pour l'adaptation du poste de travail et de l'environnement de travail. Par poste de travail, il faut entendre le lieu dans lequel le travailleur handicapé dispose des ressources matérielles lui permettant d'effectuer son travail, son stage ou sa formation.

L'intervention peut être octroyée aux employeurs publics ou privés, y compris les E.T.A., aux travailleurs handicapés indépendants à titre principal, aux stagiaires et à leur entreprise formatrice dans le cadre du contrat d'adaptation professionnel, aux stagiaires et à leur organisme de formation dans le cadre d'une formation professionnelle. Elle n'est cependant pas accordée pour un stage de découverte.

Seul le poste de travail principal peut donner lieu aux interventions. Selon certaines conditions, le véhicule mis à disposition du travailleur handicapé par l'employeur peut également être considéré comme faisant partie du poste de travail.

Une intervention pour des aménagements immobiliers est exclue pour les employeurs publics. Pour les autres employeurs, elle ne peut être octroyée qu'à la condition que l'absence d'aménagement constitue un obstacle à l'exercice de l'emploi, du stage ou de la formation du travailleur handicapé.

Une équipe pluridisciplinaire statue sur la demande d'intervention en tenant compte des besoins du travailleur handicapé et du caractère raisonnable des aménagements demandés. Ce caractère raisonnable est évalué en fonction de leur coût, de leur efficacité, de l'absence d'alternatives moins onéreuses et de l'investissement dans le temps. L'intervention est payée dans les conditions et selon les modalités applicables aux aides à l'inclusion (aides matérielles). L'intervention porte au maximum sur les frais réellement encourus. Elle ne couvre que la partie des frais qui représentent un coût supplémentaire par rapport à ceux engendrés en faveur d'une personne valide et n'est octroyée que si la dépense ne peut être supportée par un autre pouvoir public.

3. Région flamande

Le VDAB octroie une intervention dans les frais d'adaptation du poste de travail supportés par les employeurs qui emploient une personne handicapée du travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un statut de droit public et à ceux qui assurent la formation professionnelle individuelle spécialisée en entreprise (GIBO).

Cette intervention couvre les frais réels pour l'adaptation du poste de travail. Elle ne couvre que la différence entre les frais d'adaptation du poste de travail pour une personne valide et ceux nécessaires en raison du handicap à l'emploi.

L'employeur doit démontrer que l'adaptation du poste de travail n'est pas effectuée couramment dans la branche d'activité et qu'elle est directement nécessaire pour l'exercice de l'activité professionnelle. Il doit s'engager à maintenir la personne handicapée en service pendant une période minimale de six mois.

En outre, il doit s'engager à réserver à l'avenir le poste de travail adapté avec une intervention du VDAB de préférence à une personne handicapée du travail. Enfin, il doit s'engager à ne pas introduire l'adaptation pour laquelle il a bénéficié d'une intervention comme charge d'exploitation dans sa déclaration fiscale.

4. Communauté germanophone

L'Office intervient dans les frais d'aménagement du poste de travail à concurrence des plafonds fixés par son Conseil d'administration, valables pour les adaptations immobilières, à savoir à concurrence d'un montant maximum de 7436,80 euros (5453,66 euros pour l'installation d'un ascenseur). Pour le matériel et les outils adaptés, l'Office prend en charge la différence de prix entre le modèle adapté et le modèle standard. Pour prétendre à ces interventions, l'employeur doit s'engager à maintenir la personne handicapée en service pendant un nombre de mois proportionnel au montant de l'intervention, ce nombre de mois ne pouvant être inférieur à six. Cette réglementation est exclusivement applicable au secteur privé.

En complément de la mesure consistant pour l'Office à intervenir dans les rémunérations et charges sociales sur la base de la convention collective de travail n° 26 susvisée, l'Office examine les moyens de faire correspondre les capacités du travailleur handicapé aux exigences du poste de travail.

Dans cette optique, il est à la disposition tant du travailleur que de l'employeur pour les conseiller et élaborer, le cas échéant, des recommandations de nature technique, organisationnelle et/ou didactique en vue de l'adaptation du poste de travail. Par ailleurs, l'employeur s'engage à effectuer les adaptations proposées par l'Office en vue de promouvoir les capacités du travailleur, afin que son manque de rendement puisse être réduit, voire supprimé.

E. Les interventions accordées directement aux personnes handicapées

1. L'aide (matérielle) individuelle à l'intégration professionnelle et sociale

L'aide (matérielle) à l'intégration professionnelle et sociale (en Région wallonne, « l'aide individuelle à l'intégration des personnes handicapées » et en Région de Bruxelles-capitale les « prestations individuelles »), accordée par chaque Communauté/Région sous des modalités différentes consiste en aides et aménagements dans le cadre de la vie de la personne handicapée lui permettant d'acquérir une plus grande autonomie, son intégration sociale et professionnelle s'en trouvant accrue. Ces aides visent à compenser le handicap ou à prévenir son aggravation.

En Région wallonne, le CICAT de l'AWIPH assure la coordination de l'information et des conseils en aides techniques à l'attention des personnes handicapées, de leur famille, des associations et des professionnels.

En Flandre, le Kennis- en Ondersteuningscentrum (KOC) répand la connaissance sur les aides techniques aux personnes handicapées, offre un soutien par des avis pour le choix d'une aide technique appropriée et formule des propositions pour la gestion de l'aide technique.

2. Les interventions dans le coût d'instruments et de vêtements de travail

a. Région wallonne

En Région wallonne, la disposition relative à cette intervention a été abrogée.

b. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

PHARE peut accorder une intervention dans le coût d'instruments de travail quand ceux-ci sont nécessaires au travailleur handicapé en raison de son handicap. Cette intervention se fait dans le cadre de l'aide à l'inclusion (l'aide matérielle).

c. Région flamande

Le VDAB octroie une intervention dans les frais d'achat des outils et vêtements de travail pour autant que la personne handicapée du travail démontre que :

- l'outil ou le vêtement de travail n'est pas utilisé couramment dans la branche professionnelle dans laquelle elle est ou sera occupée et est ou sera directement nécessaire dans l'exercice de son activité professionnelle ;
- l'employeur n'est pas tenu de supporter lui-même les frais ou qu'elle ne peut obtenir cet outil ou ce vêtement de travail de son employeur, ni sa contre-valeur en espèce en vue de son acquisition ;
- la nécessité, la fréquence d'utilisation, l'utilité et l'efficacité de l'outil ou du vêtement de travail en fonction du handicap à l'emploi, ainsi que le rapport avec le montant de l'intervention demandée.

L'intervention couvre les frais supplémentaires que doit supporter la personne handicapée du travail en raison de cet handicap, par rapport aux frais que doit supporter un travailleur valide. Si l'outil doit seulement être adapté, l'intervention ne couvre que les frais d'adaptation.

d. Communauté germanophone

L'Office intervient financièrement pour l'acquisition d'instruments et de vêtements de travail.

3. Les interventions dans les frais de déplacement

En Région wallonne et en Communauté flamande, est prévue une intervention dans les frais de déplacement du travailleur handicapé qui en raison de la nature ou de la gravité de son handicap, doit utiliser un moyen de transport individuel (occupé sous contrat de travail, statut ou indépendant) de son domicile au travail (un aller/retour par jour- cinq fois par semaine).

En Région de Bruxelles-capitale, une intervention est accordée pour les frais de déplacement exposés par la personne handicapée à condition que celle-ci soit dans l'incapacité, par suite de son handicap, d'utiliser seule les transport en commun ou d'y accéder seule et à condition que des dépenses supplémentaires soient exposées par rapport à celles encourues par une personne valide dans des circonstances identiques et que ces dépenses soient nécessaires à son inclusion sociale.

En Flandre, la personne handicapée du travail qui ne peut, en raison de la nature ou de la gravité de son handicap, utiliser les transports en commun sans être accompagnée, peut percevoir une intervention dans les frais de déplacement de la tierce personne. Si la nature ou la gravité du handicap justifie l'utilisation d'un transport personnel ou spécialisé, la personne handicapée du travail peut percevoir une intervention pour couvrir ses frais de déplacement. Le trajet couvert est le déplacement domicile-lieu de travail et inversement.

Certaines communes vendent à prix réduit ou offrent des chèques-taxi aux personnes handicapées domiciliées sur leur territoire, moyennant certaines conditions.

F. Autres mesures

1. Travail intérimaire - Motif insertion

Dans un accord de principe du 23 janvier 2012, conclu au sein du Conseil national du Travail, les interlocuteurs sociaux ont avancé un certain nombre de propositions concrètes en vue de la modernisation du travail intérimaire.

L'exécution de cet accord nécessite l'introduction d'un certain nombre de nouvelles dispositions dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Les interlocuteurs sociaux ont cependant déjà voulu concrétiser l'accord précité, non seulement par l'avis n° 1.807 du 17 juillet 2012 mais également en y annexant un projet de convention collective de travail relative au travail temporaire et au travail intérimaire.

La convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire comporte divers points donnant exécution à l'accord précité, dont l'introduction et l'encadrement d'un motif insertion. Ce motif a pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition.

L'objectif est donc l'occupation d'un emploi vacant, en donnant à un intérimaire la possibilité de faire connaissance avec un environnement de travail déterminé et en donnant à l'utilisateur la possibilité de faire connaissance avec les compétences et attitudes d'un intérimaire déterminé.

Le but est donc l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition. Par engagement " permanent ", on entend un engagement sous contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en principe au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les travailleurs intérimaires qui ont mis fin à un contrat de travail pour être occupés comme intérimaire sous le motif insertion bénéficient d'une garantie d'occupation. L'entreprise de travail intérimaire qui résilie le contrat de travail intérimaire sous le motif insertion, avant terme et sans motif grave, est tenu de fournir à l'intérimaire une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique avec des conditions de travail équivalentes, si le délai de garantie d'occupation n'est pas atteint. A défaut, une indemnité est due, égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme de la garantie d'occupation.

Cette convention collective de travail est entrée en vigueur à la même date que les dispositions modificatives de la loi du 24 juillet 1987 précitée (1^{er} septembre 2013).

2. La non-discrimination

a. Niveau fédéral

1) La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

La loi sous rubrique a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée, notamment, sur le handicap (article 3).

Cette loi s'applique entre autres à la relation de travail (article 5, § 1er, 5° et § 2). Sont notamment visées les conditions d'accès à l'emploi, les dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération et les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail.

Par ailleurs, l'article 7 prévoit que toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Par dérogation à l'article 7, l'article 8, § 1er dispose qu'une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4° (régimes complémentaires de sécurité sociale) et 5° (relations de travail), et 7° (affiliation et engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs), peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Selon le § 2 de l'article 8, il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou du Centre interfédéral pour l'égalité des chances.

Une formation en ligne - eDIV - a été mise en place par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances. Il s'agit d'un outil pratique pour aider les employeurs à répondre aux questions de diversité : un module expose les bases des lois anti-discrimination, une banque de données de situations concrètes est mise à disposition ainsi que des avis juridiques et des conseils pratiques.

2) Conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail

a) La non-discrimination en matière de recrutement et de sélection des travailleurs et d'emploi

- * L'article 2 bis de la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs dispose que l'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire. Pendant la procédure, l'employeur doit traiter tous les candidats de manière égale. Il ne peut faire de distinction sur la base d'éléments personnels lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent. Ainsi, l'employeur ne peut en principe faire de distinction sur la base entre autres d'un handicap. Le non-respect de cette disposition est passible de sanctions pénales. L'annexe de cette convention collective de travail comporte un code de conduite en matière de non-discrimination lors du recrutement et de la sélection de travailleurs.
- * La convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail prévoit que ce principe doit être respecté tout au long de la relation de travail, à savoir la relation qui inclut l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations du licenciement.

b) La non-discrimination en matière de rémunération

- * La convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu mensuel moyen garantit aux personnes handicapées de percevoir la même rémunération minimale que les autres travailleurs.
- * La convention collective de travail n° 99 du 20 février 2009 concernant le niveau de rémunération des travailleurs handicapés garantit que ces travailleurs perçoivent des rémunérations équivalentes à celles fixées par une ou des conventions collectives de travail conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise et/ou par l'usage et qui est ou sont d'application à la catégorie de personnel à laquelle le travailleur handicapé appartient.

Ceci signifie que les travailleurs handicapés ont droit à une rémunération au moins équivalente aux minima (salaire minimum, barèmes) qui sont d'application au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise, sans préjudice du principe de libre négociation salariale et de l'application à ce principe des dispositions de la convention collective de travail n° 95 précitée.

b. Communauté française

Un décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination transpose les Directives européennes en matière de discrimination et crée un cadre général et harmonisé contre la discrimination directe ou indirecte, notamment fondée sur le handicap.

La Communauté française peut maintenir ou adopter des actions positives, c'est-à-dire des mesures spécifiques destinées à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, dont le handicap.

En matière d'emploi, une distinction directe fondée sur un handicap peut, pour ne pas constituer une discrimination, uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont effectués. Il s'agit de mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines notamment des relations d'emploi statutaire avec la Communauté française et de l'enseignement, sauf si ces mesures imposent à la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.

Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existantes dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées.

c. Région wallonne

* Un décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, transpose également les Directives européennes en matière de discrimination. Il vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur le handicap.

Le décret s'applique à la protection sociale, y compris les soins de santé, aux avantages sociaux, à l'orientation professionnelle, à l'insertion socioprofessionnelle, au placement des travailleurs, à l'octroi d'aides à la promotion de l'emploi, à l'octroi d'aides et de primes à l'emploi ainsi que d'incitants financiers aux entreprises, à la formation professionnelle, y compris la validation des compétences, à l'accès et à la fourniture de biens et services qui sont à la disposition du public et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale. Le décret vise en outre l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public. Ce décret s'applique également aux relations contractuelles et statutaires de travail au niveau de la Région.

Une distinction directe peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Toute distinction indirecte constitue une discrimination directe à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Une distinction directe ou indirecte n'est pas une discrimination lorsqu'elle constitue une mesure d'action positive.

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables doivent être effectués. Ainsi, l'opérateur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins, dans une situation concrète notamment pour permettre qu'une formation ou toute aide à l'insertion socioprofessionnelle soit dispensée ou encore pour permettre à ces personnes handicapées d'accéder à l'emploi, sauf si ces mesures imposent à l'opérateur 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 en faveur de l'intégration et de la formation professionnelle des personnes handicapées.

Enfin, toute personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement peut faire appel à un service de conciliation.

Lorsqu'une plainte est introduite par une personne handicapée ou par une instance compétente au sens du décret (dont le Centre pour l'égalité des chances ou une organisation représentative des travailleurs) en raison d'une violation de ce décret dans le domaine des relations de travail, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de ce travailleur, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte.

Une mesure préjudiciable est notamment, la rupture de la relation de travail ou la modification unilatérale des conditions de travail. Une mesure préjudiciable peut également intervenir après rupture de la relation de travail.

Le travailleur ou le groupement intéressé auquel il est affilié peut demander la réintégration dans l'entreprise ou le service ou l'exercice de la fonction dans les conditions de travail antérieures. Si l'employeur accepte, il est tenu de payer la rémunération perdue et de verser les cotisations de sécurité sociale y afférentes. S'il refuse, il doit payer au travailleur, au choix de celui-ci, une indemnité égale soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. La charge de la preuve incombe alors à ce dernier.

L'employeur doit payer la même indemnité, sans demande préalable, si la juridiction compétente considère la discrimination comme établie, lorsque le travailleur met fin à la relation de travail pour motif grave dans le chef de l'employeur en raison de la violation par ce dernier du décret ou lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave pour autant que la juridiction compétente estime cette rupture non fondée et si l'employeur a rompu la relation de travail suite à une plainte.

Cette protection est également accordée aux témoins.

- * Par ailleurs, le projet F.A.M.E. coordonné par l'AWIPH (lequel s'inscrit dans le cadre du Programme européen d'initiatives communautaires EQUAL dont l'objectif est de lutter contre toutes les formes de discriminations et d'inégalités sur le marché du travail et de l'emploi) a pour objectif global d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle dans le marché du travail des personnes présentant une déficience. Ce projet poursuit également un objectif spécifique, à savoir contribuer à augmenter la qualité et la quantité des emplois proposés aux personnes handicapées en améliorant l'employabilité de ce public.

d. Région de Bruxelles-capitale

- * Une ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et l'égalité de traitement en matière d'emploi transpose les Directives européennes en matière de discrimination et a pour objectif de créer un cadre général pour promouvoir l'égalité des chances dans le cadre de la politique régionale de l'emploi.

L'égalité de traitement est garantie en matière d'emploi et toute discrimination directe ou indirecte est interdite.

Les organisations intermédiaires (organisations publiques ou privées ou toutes personnes proposant des activités en matière de placement des travailleurs) et les opérateurs (personnes morales) d'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi inoccupés doivent prévoir des aménagements raisonnables aux besoins des personnes handicapées. Quand il est démontré qu'il n'est pas possible de procéder à des aménagements raisonnables, la distinction sur la base d'un handicap ne constitue par une discrimination indirecte.

Une distinction n'est pas une discrimination lorsqu'elle constitue une mesure d'action positive.

- * L'ordonnance prévoit l'élaboration d'un cadre structurel pour des plans de diversité et un label de diversité. Ce cadre est concrétisé par un arrêté du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label de diversité.

Ainsi, une entreprise, organisation ou institution peut introduire auprès d'ACTIRIS une demande d'approbation d'un plan de diversité en faveur entre autres des travailleurs handicapés. Après avis d'ACTIRIS, le gouvernement peut approuver ce plan.

Sur la base des constats établis par l'entreprise, l'organisation ou l'institution, dans le cadre d'un diagnostic et d'une analyse, le plan de diversité comporte des mesures et actions destinées à améliorer la situation de l'entreprise, de l'organisation ou de l'institution en matière de diversité. Ces mesures et actions ont une durée maximale de 24 mois. Les effets qui découlent d'obligations légales ou réglementaires ne sont pas pris en compte.

Le plan de diversité doit au préalable faire l'objet d'un avis favorable du conseil d'entreprise, et à défaut de conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail.

Une subvention peut être accordée à titre de cofinancement et à concurrence de 10.000 euros au maximum.

ACTIRIS émet une évaluation finale du plan de diversité. En cas d'évaluation final favorable, une demande d'octroi du label de diversité peut être introduite.

- * En outre, une ordonnance du 4 septembre 2008 vise à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise. Un arrêté du 3 mars 2011 définit entre autres le contenu général d'un plan de diversité et prévoit l'établissement d'un diagnostic en matière de diversité (état des lieux), à la suite duquel l'institution devra poser des objectifs généraux à atteindre et des actions à mener. Le plan d'action diversité a une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une évaluation qui constituera la base du diagnostic du plan suivant.
- * De plus, le projet POOL-H a été mis en œuvre au sein d'ACTIRIS. Il s'agit d'un helpdesk destiné à répondre à tous les questionnements pratiques liés à l'engagement d'une personne en situation de handicap. Une brochure (« Handi-Cap-Emploi ») a été distribuée à 3000 entreprises de la Région Bruxelles-capitale et reprend une vingtaine de recommandations en vue de l'engagement ou du maintien à l'emploi de personnes en situation de handicap.

e. Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-capitale

- * Un décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle prévoit que le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte.

L'égalité de traitement doit être assurée à toute personne dans les dispositions et pratiques relatives à l'orientation, à la formation, à l'apprentissage, au perfectionnement et au recyclage professionnels. Elle doit également être assurée quant à l'accès aux examens et aux conditions d'accès et de délivrance des diplômes, certificats et titres quelconques.

Afin de garantir la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, il convient de prévoir des aménagements raisonnables, c'est-à-dire des mesures appropriées pour permettre l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, à moins que ces mesures imposent une charge disproportionnée. La charge ne peut être considérée comme disproportionnée si elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

Des mesures spécifiques peuvent être adoptées ou maintenues pour remédier à des inégalités de fait ou lorsqu'elles sont nécessaires et appropriées pour rétablir une égalité des chances.

- * Un décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement crée un cadre général s'appliquant :
- d'une part, entre autres à la promotion sociale, à l'aide aux personnes (dont la politique des personnes handicapées), à l'accès et à la fourniture de biens et services, à l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique ;
 - d'autre part, aux relations de travail qui se nouent au sein des institutions publiques de la Commission communautaire française. Chacune de ces institutions doit élaborer un plan d'action diversité.

Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée au handicap ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle spécifique concernée ou du contexte dans lequel ces activités professionnelles sont exercées, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle, vérifiable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

La différence de traitement sur la base d'un handicap ne constitue pas une discrimination indirecte lorsqu'il est démontré que l'on ne peut apporter, dans une situation concrète, des aménagements raisonnables, c'est-à-dire des mesures appropriées prises en fonction des besoins permettant à une personne handicapée l'accès, la participation et la progression dans un emploi ou toute autre activité. Ces mesures ne doivent pas imposer une charge disproportionnée. La charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique relative aux personnes handicapées.

En cas de discrimination indirecte, la victime peut réclamer une indemnisation soit forfaitaire, soit correspondant au dommage réellement subi. La juridiction compétente peut ordonner la cessation de la discrimination ainsi que des mesures de publicité.

Celui contre qui une plainte est dirigée ne peut prendre des mesures préjudiciables contre le plaignant, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte. La plainte peut être introduite soit par la personne préjudiciée, soit notamment par une organisation représentative des travailleurs.

Lorsque l'institution publique de la Commission communautaire française adopte une mesure préjudiciable, la victime peut demander sa réintégration ou de pouvoir exercer ses fonctions aux mêmes conditions que précédemment. L'institution est tenue de payer la rémunération perdue et de verser les cotisations sociales y afférentes.

A défaut de réintégration ou de reprise des fonctions aux conditions de travail fixées antérieurement, l'institution doit verser à la personne concernée soit une indemnité forfaitaire, soit une indemnité égale au préjudice matériel et moral subi. Il en va de même si la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

La protection est également applicable aux témoins, conseils, défenseurs ou soutiens de la personne concernée.

f. Région flamande

- * Dans le cadre de la mise en œuvre des Directives européennes en matière de discrimination, un décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi interdit la discrimination directe ou indirecte, notamment en raison d'un handicap. Cette interdiction vise le placement et l'accès aux services de placement, les offres d'emploi, les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection pour les emplois et fonctions, les chances de promotion, l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et l'accompagnement de la carrière, l'obtention ou la remise de diplômes, brevets, certificats ou titres, les conditions de travail et les conditions, critères ou motifs de licenciement.

Un soutien peut être apporté aux entreprises ou secteurs dans le cadre du développement d'une politique d'entreprise de participation proportionnelle et d'égalité de traitement et le gouvernement flamand peut prendre les mesures appropriées en vue de la promotion du dialogue social entre employeurs et travailleurs dans le cadre de l'encouragement de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement.

Un ou plusieurs organes chargés de la promotion de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement sont désignés. Ces organes sont notamment compétents pour agir en justice dans les litiges auxquels le décret susvisé peut conduire en cas de discrimination et pour octroyer une assistance indépendante aux victimes de discrimination.

- * Egalement dans le cadre de la mise en œuvre des Directives européennes en matière de discrimination, un décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement fixe le cadre de la politique flamande en matière d'égalité des chances et interdit la discrimination directe ou indirecte, notamment en raison d'un handicap.

Cette interdiction concerne entre autres les conditions d'accès au travail ou à une profession, l'accès à toutes les formes et niveaux d'information de choix professionnel, la formation professionnelle, la formation continue et le recyclage, l'outplacement et la remise au travail, l'enseignement.

Il n'y a pas discrimination indirecte en cas d'exigence professionnelle réelle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques ou du contexte dans lequel elles sont exercées et à condition que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit adéquate et nécessaire.

Pour garantir l'égalité complète de traitement, des actions positives peuvent être entreprises.

- * Un arrêté du gouvernement flamand du 7 juin 2013 fixe les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions à l'appui et en exécution de la politique de carrière et diversité.

Cette initiative s'adresse entre autres aux personnes atteintes d'un « handicap à l'emploi ». Aux fins de cet arrêté, il faut entendre par "handicap à l'emploi", tout problème important et de longue durée de participation à la vie professionnelle active d'une personne dû à l'interférence avec des troubles de fonctionnement de nature mentale, psychique ou sensorielle, à des limitations dans l'exécution d'activités et à des facteurs personnels et externes. Sont notamment visées ici les mêmes catégories que celles pouvant bénéficier de la VOP (Vlaamse ondersteuningpremie).

Des subventions peuvent être octroyées pour l'exécution de plans de carrière et de diversité.

Les entreprises, organismes, organisations du travail des secteurs marchand et non-marchand et des administrations locales peuvent solliciter le subventionnement d'un plan.

Chaque plan comprend une ou plusieurs mesures et actions visées par l'arrêté susvisé. Les groupes-cibles prioritaires de chaque plan sont les personnes ayant des racines étrangères, les travailleurs vieillissants, les personnes atteintes d'un handicap du travail et les jeunes sortants non qualifiés.

- Quant au plan de carrière et de diversité

Un plan de carrière et de diversité consiste en l'ensemble des mesures et d'actions prises dans le cadre de la gestion du personnel et de l'organisation d'une entreprise ou d'une organisation en vue de stimuler l'entrée, la transition, la rétention ou la formation de collaborateurs avec une attention particulière pour les groupes à potentiel (catégories dont le taux d'activité est inférieur à la moyenne de la population flamande) par une approche planifiée et intégrée. Le plan de carrière et de diversité a pour objectif de réaliser la participation proportionnelle et à part entière de groupes à potentiel dans toutes les divisions et fonctions de l'entreprise ou de l'organisation.

Le plan de carrière et de diversité est d'une durée de douze à vingt-quatre mois. L'intervention est à concurrence des 2/3 des frais exposés avec un maximum de 10.000 euros.

- Quant au plan de carrière "CLUSTER" et de diversité

Un tel plan consiste en un groupement de différents plans carrière et de diversité ayant un contenu analogue et un demandeur-promoteur central. Outre ce dernier, peuvent participer à ce plan :

- * des entreprises, organismes ou organisations de travail du secteur marchand et du secteur non marchand et les administrations locales ;
- * au moins deux unités d'entreprises distinctes ou équipes de la même entreprise ou du même groupe.

Le demandeur-promoteur a droit à une intervention à concurrence des 2/3 des frais exposés avec un maximum de 3.000 euros par participant. Le demandeur-promoteur est chargé de la répartition entre les participants, sur la base des frais exposés.

- Quant au plan de carrière de niveau d'entrée et de diversité

Un tel plan consiste en une ou plusieurs mesures et actions qu'une organisation met en œuvre pour instaurer une gestion du personnel et l'organisation du travail qui tient compte des différences et veut offrir des opportunités à des personnes des groupes à potentiel, en prenant un engagement bien défini pour réserver une suite aux actions d'entrée.

Ce plan a une durée de six mois à douze mois.

Le demandeur a droit à une intervention à concurrence de la moitié des frais exposés avec un maximum de 2.500 euros.

- Quant au plan de carrière de croissance et de diversité

Un tel plan se compose d'une ou plusieurs actions par lesquelles une organisation, après la conclusion réussie d'un plan de carrière et de diversité ou d'un plan de carrière "cluster" et de diversité, approfondit, élargit ou ancre sa politique de carrière et de diversité et prend un engagement bien défini pour un ancrage interne.

Ce plan a une durée de six mois à douze mois.

L'organisation publie son expérience et sert d'entreprise exemple dans sa région ou un secteur. Elle a droit à une intervention à concurrence de la moitié des frais exposés avec un maximum de 2.500 euros.

En outre, une aide est accordée pour la mise sur pied et l'exécution de projets de carrière et de diversité qui soutiennent des projets structurants, des plans et actions dans les entreprises, organismes, administrations locales et secteurs. Ils ont un caractère expérimental ou innovateur, doivent répondre rapidement aux besoins et l'une de leur composante doit être le développement ou l'affinement de méthodiques ou l'échange d'expériences. Ces projets sont développés en vue de leur dissémination et du transfert des résultats. Ces projets de diversité doivent recouvrir certains domaines d'action prioritaires dont le développement d'outils visant à lutter contre la discrimination liée au travail.

Leur durée est de six à vingt-quatre mois.

La subvention est de maximum 2.500 euros pour des projets portant sur l'échange d'expérience et sur la sensibilisation. Pour les autres projets, la subvention maximum est de 20.000 euros.

g. Communauté germanophone

Un décret du 19 mars 2012 vise à créer un cadre général de lutte contre certaines formes de discrimination. Ce décret détermine des critères protégés, dont le handicap.

Ce décret s'applique aux relations de travail et à l'emploi, à l'enseignement, aux matières culturelles et personnalisables, aux avantages sociaux et à l'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public, ainsi qu'à leur fourniture.

Toute forme de discrimination est interdite. Par discrimination, il faut entendre la discrimination directe et indirecte, le harcèlement, l'injonction de discriminer et le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées.

La discrimination directe consiste en une distinction directe c'est-à-dire une situation qui se produit lorsque, sur la base d'au moins un critère protégé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou le serait dans une situation comparable. La discrimination indirecte consiste en une distinction indirecte, à savoir la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.

Les aménagements raisonnables sont les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels le décret est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter 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 des personnes handicapées menée par les pouvoirs publics.

En matière d'emploi, toute distinction directe fondée notamment sur le handicap constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante. L'exigence professionnelle est essentielle et déterminante en raison des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, pour autant que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Une distinction directe ou indirecte fondée sur un critère protégé n'est pas une discrimination lorsqu'elle consiste en une action positive.

Le gouvernement de la Communauté germanophone désignera un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir la concrétisation de l'égalité de traitement. Ces organismes peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application du décret donnerait lieu. Le décret détermine également les associations et organismes, dont les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, pouvant ester en justice, s'il est porté préjudice à leurs missions statutaires. L'action en justice requiert l'accord de la victime.

Le décret organise une protection juridique. Ainsi, sont nulles les dispositions contraires au décret comme les clauses contractuelles qui prévoient un renoncement aux droits garantis par le décret.

Lorsqu'une plainte portant sur un domaine autre que les relations de travail est introduite, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre de mesures préjudiciables à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte. Lorsqu'il est jugé qu'une mesure préjudiciable a été prise, l'auteur de cette mesure doit verser des dommages et intérêts à la personne concernée dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire fixée par le décret, soit au dommage réellement subi. Cette protection est également d'application aux témoins.

Lorsqu'une plainte porte sur le domaine des relations de travail, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte. La mesure préjudiciable s'entend notamment comme la rupture de la relation de travail ou la modification unilatérale des conditions de travail.

Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable, il peut être demandé de procéder à la réintégration du travailleur concerné ou de lui laisser exercer sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment.

En cas de réintégration ou d'application des anciennes conditions de travail, l'employeur est tenu de payer la rémunération perdue et de verser les cotisations sociales afférentes. A défaut de réintégration ou d'application des anciennes conditions de travail, l'employeur est tenu de payer au travailleur concerné une indemnité égale, selon le choix de ce travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice subi.

L'employeur doit payer la même indemnité, même sans qu'une demande de réintégration ou d'application des anciennes conditions de travail n'ait été introduite, lorsque la juridiction compétente estime la discrimination établie, lorsque le travailleur rompt la relation de travail parce que le comportement de l'employeur viole le décret ou lorsque l'employeur rompt la relation de travail pour motif grave mais que la juridiction compétente estime cette rupture non fondée et violant le décret. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail, la même indemnité est due.

La protection s'applique également aux témoins.

L'auteur de la discrimination peut être condamné au paiement d'une astreinte dans le cas où il n'y serait pas mis fin.

Le président du tribunal de première instance, du tribunal du travail ou du tribunal de commerce peut ordonner la cassation d'un acte constituant un manquement aux dispositions du décret et prescrire des mesures de publicité. Enfin, le décret prévoit des dispositions pénales.

h. Concept commun d'aménagements raisonnables

Un protocole du 19 juillet 2007 conclu entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française, a pour objectif d'établir des principes et indicateurs communs pour l'interprétation du concept d'"aménagements raisonnables".

Ainsi, un aménagement raisonnable est une "mesure concrète pour neutraliser l'impact limitatif d'un environnement non adapté sur la participation d'une personne handicapée".

L'aménagement doit être efficace afin de permettre à la personne handicapée de participer effectivement à une activité, permettre une participation égale et autonome de cette personne et assurer sa sécurité.

Le caractère raisonnable de l'aménagement est évalué à la lumière d'une liste non limitative d'indicateurs cités par le protocole.

3. Accueil et intégration

a. Sensibilisation et formation des collègues de la personne personnes handicapée - Prime à l'intégration

En Région de Bruxelles-capitale, une intervention financière peut être octroyée à l'employeur qui occupe un ou plusieurs travailleurs handicapés et qui autorise certains de ses travailleurs à participer à un programme de sensibilisation et/ou de formation aux spécificités du handicap du ou des travailleurs handicapés, en vue de favoriser l'inclusion de celui-ci ou de ceux-ci. Ce programme doit être destiné aux travailleurs amenés à côtoyer les travailleurs handicapés dans leur cadre professionnel à raison de plus de dix heures par semaine au cours d'une période d'au minimum six mois.

Cette prime peut également être accordée aux indépendants handicapés exerçant leur activité à titre principal et qui occupent des travailleurs et ceci afin de sensibiliser ces derniers à leur handicap.

L'intervention est fixée à 1.000 euros maximum.

La prime ne peut porter sur du matériel, de l'équipement ou sur l'aménagement du poste de travail ou de l'environnement de travail. Elle ne peut être cumulée avec le stage de découverte ni avec l'emploi dans une E.T.A.

b. Conseils et contacts

En matière de recrutement, Selor accompagne les organismes publics qui souhaitent engager une personne handicapée et préparer son entrée en fonction par des conseils sur l'adaptation du poste de travail et une préparation de l'environnement technique et opérationnel.

Le SPF Personnel et Organisation publie un guide "Accueil et intégration d'un collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique" visant à fournir des conseils pratiques et des contacts utiles afin de préparer au mieux l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique.

4. Aménagement des lieux de travail

Un arrêté royal du 10 octobre 2012 fixe les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre. Il est intégré au Code sur le bien-être au travail. Il prévoit notamment que les lieux de travail sont aménagés en tenant compte des travailleurs en situation de handicap. Cette disposition s'applique notamment aux portes, voies de communication, escaliers, équipements sociaux et postes de travail utilisés ou occupés directement pas des travailleurs en situation de handicap.

VI. LES MESURES D'ENCOURAGEMENT EN VUE DU MAINTIEN AU TRAVAIL OU DE LA REINSERTION DES TRAVAILLEURS QUI SE TROUVENT DANS UNE SITUATION D'INCAPACITE DE TRAVAIL DEFINITIVE

A. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 34 de la loi susvisée prévoit que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu ne met pas par elle-même fin au contrat pour cause de force majeure.

Lorsqu'un travailleur est déclaré définitivement incapable d'accomplir le travail convenu, l'employeur est tenu de maintenir ce travailleur au travail conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, en adaptant son travail, ou, si cela n'est pas possible, en lui donnant un autre travail, à moins que ce ne soit ni techniquement ni objectivement possible ou que cela ne puisse être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses.

Lorsqu'une adaptation des conditions de travail est techniquement ou objectivement impossible ou lorsque cela ne peut être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses ou lorsque l'employeur ne peut offrir au travailleur un autre travail correspondant à ses possibilités ou que le travailleur refuse une offre d'un autre travail correspondant à ses possibilités, la fin du contrat de travail pour cause de force majeure ne peut être constatée qu'après attestation de l'incapacité de travail définitive par le médecin-inspecteur social compétent de la direction générale contrôle du bien-être au travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Ces dispositions ne portent pas atteinte au droit de l'employeur de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de loi relative aux contrats de travail.

Cet article introduit par une loi du 27 avril 2007 n'est pas encore entré en vigueur.

B. Convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail

La convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipe comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit fixe une procédure de retour à un autre régime de travail fondée sur des raisons médicales sérieuses.

C. Surveillance de la santé et (dis)ability management

L'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs vise la situation des travailleurs soumis aux examens médicaux. Ce texte prévoit que le conseiller en prévention-médecin du travail peut promouvoir les possibilités d'emploi pour tout un chacun, notamment en proposant à l'employeur les méthodes de travail adaptées, les aménagements du poste de travail et la recherche d'un travail adapté et ce, également pour les travailleurs dont l'aptitude au travail est limitée.

Les examens médicaux de prévention prévus par cet arrêté royal ont entre autres pour finalité l'évaluation de la santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de son reclassement. Le texte réglementaire fixe la procédure à suivre :

- après une absence de quatre semaines consécutives au moins, due à une maladie, à une affection ou un accident, les travailleurs occupés à un poste de sécurité, de vigilance, à une activité à risque défini sont obligatoirement soumis à un examen de reprise du travail. Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se concerter avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil.

À la demande du travailleur ou lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail le juge nécessaire en raison de la nature de la maladie ou de l'accident, cet examen peut avoir lieu après une absence plus courte. Cet examen a lieu au plus tôt le jour de la reprise du travail et au plus tard dans les dix jours ouvrables. L'examen de reprise du travail doit permettre au conseiller en prévention-médecin du travail de vérifier l'aptitude du travailleur au poste de travail ou à l'activité occupé antérieurement et en cas d'inaptitude, d'appliquer les mesures susvisées ;

- l'employeur informe tous les travailleurs soumis ou non à la surveillance médicale qu'ils peuvent bénéficier d'une visite de pré-reprise du travail, en cas d'incapacité de travail, en vue de la prise de mesures appropriées consistant notamment en un aménagement éventuel de leur poste de travail ou de leurs conditions de travail, de manière à réduire les contraintes liées à ce poste. De la sorte, l'employeur peut fournir un travail adapté au travailleur dès la reprise du travail ;
- en cas d'incapacité de travail, les travailleurs soumis ou non à la surveillance de santé obligatoire peuvent demander directement une visite de pré-reprise du travail au conseiller en prévention-médecin du travail. Si le travailleur y consent, celui-ci peut se concerter avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil ;
- lorsque le médecin traitant d'un travailleur déclare celui-ci en incapacité définitive de travail pour cause de maladie ou d'accident, ce travailleur a droit de bénéficier d'une procédure de reclassement qu'il soit ou non soumis à la surveillance médicale obligatoire. Le conseiller en prévention-médecin du travail examine ce travailleur et donne son avis ou sa décision ;

- sous réserve des postes de sécurité ou de vigilance ou des activités à risque liées à l'exposition aux rayonnements ionisants et des postes à risque pour les travailleuses enceintes ou allaitantes, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur déclaré définitivement inapte, conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, en l'affectant à un autre poste de travail sauf si cela n'est techniquement ou objectivement pas possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

L'arrêté royal du 28 mai 2003 précité prévoit également des mesures de prévention dans le cadre des différentes formes d'évaluation de la santé des travailleurs (évaluation de santé préalable, évaluation de santé périodique, examen de reprise du travail, consultation spontanée...).

Le (dis)ability management a pour objectif de systématiser les mesures prises en matière de gestion des risques liés à la santé des travailleurs et d'intégrer les spécificités des handicaps à une approche élargie du bien-être au travail. Il s'agit d'accompagner un travailleur dans son parcours de retour au travail et les entreprises dans l'élaboration d'une politique visant à faciliter le retour des travailleurs absents de longue durée. L'ability case management vise donc à organiser et mettre en œuvre ce processus de retour au travail de manière structurée et adaptée à chaque circonstance.

Des informations complémentaires quant aux points A et C peuvent être obtenues auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

La Belgian Safe Work Information Center (BeSWIC) est le centre de connaissance belge sur le bien-être au travail. Il a pour objet de faciliter l'accès à l'information concernant le bien-être au travail en la regroupant sur un site internet.

D. Les mesures dans le cadre des réglementations en matière de sécurité sociale

Voir le Chapitre IX ci-dessous.

E. Création d'un Collège National de Médecine d'Assurance sociale en matière d'incapacité de travail

La loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale prévoit la création d'un Collège National de Médecine d'Assurance sociale en matière d'incapacité de travail qui est chargé de :

- proposer des méthodes standardisées d'évaluation de l'incapacité de travail dans le but d'une harmonisation des évaluations dans les différentes branches de la sécurité sociale ;
- développer des recommandations de bonnes pratiques en médecine d'assurance sociale en matière d'expertise médicale et collaborer à leur actualisation ;
- proposer des standards de communication médicale, avec l'accord du patient, entre les différentes branches de la sécurité sociale ;

- contribuer à une meilleure connaissance des causes de l'incapacité de travail ;
- développer des recommandations concernant des trajets communs de réinsertion professionnelle dans les différentes branches de la sécurité sociale.

Ces propositions et recommandations seront adressées aux comités de gestion des différentes branches de la sécurité sociale concernées. Le Conseil national du Travail sera consulté sur les propositions et recommandations émanant du Collège pour les matières qui concernent ce Conseil.

Les mesures d'exécution doivent encore être adoptées.

VII. LES MESURES D'ENCOURAGEMENT DE L'EMPLOI COMME INDEPENDANT

A. Les interventions pour l'aménagement du poste de travail

1. Région wallonne

Une intervention est accordée par l'Agence sous certaines conditions à la personne handicapée indépendante dans les frais d'aménagement de son poste de travail. Cette intervention doit lui permettre d'accéder à une activité indépendante, à une autre activité indépendante qui corresponde mieux à ses capacités ou de maintenir au travail une personne qui devient handicapée. Le travailleur indépendant doit entre autres démontrer que l'aménagement n'est pas effectué couramment dans sa branche d'activité et est indispensable pour lui permettre d'exercer son activité professionnelle et fournir à l'AWIPH des documents prouvant la viabilité technique, économique, financière et sociale de son activité.

L'intervention couvre l'intégralité des frais réellement exposés, reconnus nécessaires pour l'aménagement du poste de travail. Lorsque l'aménagement consiste en l'achat de matériel d'un modèle spécialement adapté pour le travailleur, l'intervention ne couvre que la différence entre le coût de ce modèle et celui du modèle standard. L'aménagement de l'immeuble où est exercée l'activité professionnelle relève de la réglementation relative à l'aide matérielle.

2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

Une intervention est accordée pour l'adaptation du poste de travail et de l'environnement de travail du travailleur indépendant à titre principal. Par poste de travail, il faut entendre le lieu dans lequel ce travailleur dispose des ressources matérielles lui permettant d'effectuer son travail.

Seul le poste de travail principal peut donner lieu aux interventions. Selon certaines conditions, le véhicule de travail peut également être considéré comme faisant partie du poste de travail.

Une intervention pour des aménagements immobiliers ne peut être octroyée qu'à la condition que l'absence d'aménagement constitue un obstacle à l'exercice de l'emploi.

Une équipe pluridisciplinaire statue sur la demande d'intervention en tenant compte des besoins du travailleur handicapé et du caractère raisonnable des aménagements demandés. Ce caractère raisonnable est évalué en fonction de leur coût, de leur efficacité, de l'absence d'alternatives moins onéreuses et de l'investissement dans le temps. L'intervention est payée dans les conditions et selon les modalités applicables aux aides à l'inclusion (aides matérielles). L'intervention porte au maximum sur les frais réellement encourus. Elle ne couvre que la partie des frais qui représentent un coût supplémentaire par rapport à ceux engendrés en faveur d'une personne valide et n'est octroyée que si la dépense ne peut être supportée par un autre pouvoir public.

3. Région flamande

Le VDAB intervient dans les frais d'adaptation d'un poste de travail supportés par des indépendants pour autant que ceux-ci démontrent que les adaptations ou le matériel pour lequel une intervention est demandée ne sont pas courants dans leur branche professionnelle et sont directement nécessaires pour l'exercice des activités professionnelles. Ils doivent s'engager à ne pas introduire l'adaptation pour laquelle ils ont bénéficié d'une intervention comme charge d'exploitation dans leur déclaration fiscale. L'intervention couvre la différence entre les frais d'adaptation du poste de travail pour une personne valide et ceux nécessaires en raison du handicap au travail. L'aménagement de l'immeuble où est effectuée l'activité professionnelle relève de la réglementation relative à l'aide matérielle.

B. Les primes aux travailleurs indépendants

1. Région wallonne

L'AWIPH octroie une prime à la personne handicapée qui s'installe comme indépendant, qui reprend son activité d'indépendant après une période d'inactivité de six mois provoquée par un accident ou une maladie ou qui tente de maintenir son activité professionnelle mise en péril par son état de santé. L'intervention est fixée à 33 % du revenu minimum mensuel moyen garanti (déterminé par la convention collective de travail n° 43). L'octroi de la prime est subordonné à la production de documents prouvant la viabilité technique, économique, financière et sociale du projet. Cette prime mensuelle est allouée pendant une durée maximale d'un an (non renouvelable).

2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

En Région de Bruxelles-capitale, une prime d'installation est octroyée via PHARE à la personne handicapée qui exerce une activité comme travailleur indépendant à titre principal. Cette prime vise à compenser la perte de rendement.

Cette intervention financière est accordée pour une période maximale d'un an pouvant être renouvelée par périodes successives d'un an sur la base de la persistance de la perte de rendement. Elle ne peut excéder 50 % du revenu minimum mensuel moyen garanti (déterminé par la convention collective de travail n° 43) et est fixée en fonction de la perte de rendement du travailleur.

3. Communauté flamande

Le VDAB octroie une VOP à la personne atteinte d'un handicap à l'emploi qui devient indépendante à titre principal. Le revenu minimum mensuel moyen garanti (déterminé par la convention collective de travail n° 43) sert de base pour le calcul de la VOP. La VOP est de 40 % de ce montant de base durant le trimestre de la demande et les quatre trimestres suivants et de 20 % durant les trimestres suivants jusqu'au dix-neuvième trimestre après celui de la demande. Ce dernier montant peut être maintenu pendant vingt autres trimestres. Des prolongations supplémentaires peuvent être demandées tous les vingt trimestres, à condition de démontrer suffisamment d'activité professionnelle, à savoir un revenu net imposable supérieur au revenu minimum mensuel moyen garanti, ce qui est démontré par une feuille d'imposition fiscale.

C. L'intervention pour les frais de déplacement

En Région wallonne, l'AWIPH peut accorder une intervention dans les frais de déplacement exposés par le travailleur indépendant handicapé pour se rendre de son domicile au siège de son activité, à raison d'un aller et retour par jour.

VIII. LES MESURES EN VUE DE L'OCCUPATION EN MILIEU PROTEGE

A. Les entreprises de travail adapté (E.T.A) et les « maatwerkbedrijven » et les « maatwerkafdelingen »⁷

1. Le public cible et l'objectif poursuivi par ces entreprises

Ces structures sont destinées aux personnes (handicapées) incapables d'exercer provisoirement ou définitivement une activité professionnelle dans des conditions habituelles de travail, l'objectif étant de leur assurer une valorisation de leurs compétences, une formation continue susceptible de leur permettre un transfert vers l'emploi ordinaire ou leur promotion au sein de l'entreprise adaptée.

Elles doivent tenir compte des possibilités professionnelles de chacun des travailleurs qui y sont occupés et ce notamment par une répartition des tâches et par une adaptation du rythme de travail.

⁷ En Régions wallonne et de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française), les ateliers protégés sont désormais appelés "entreprises de travail protégé" (E.T.A.). En Région/Communauté flamande, les ateliers protégés, ateliers sociaux (« sociale werkplaatsen ») et les « invoegbedrijven » sont, depuis le 1^{er} avril 2015, régis par un dispositif législatif unique (décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective) visant les « maatwerkbedrijven » et les « maatwerkafdelingen ».

En Flandre, les « maatwerkbedrijven » et les « maatwerkafdelingen » ont pour objectif une transition des travailleurs visés ci-dessous vers le circuit ordinaire du travail. Les travailleurs concernés sont :

- les personnes atteintes d'un handicap du travail ;
- les personnes atteintes d'une limitation psychosociale au travail, c'est-à-dire les personnes présentant un problème important et de longue durée de participation à la vie professionnelle active dû à l'interférence entre des facteurs psychosociaux, à des limitations dans l'exercice d'activités et à des facteurs personnels et externes ;
- les personnes vulnérables, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi qui n'ont exercé aucune activité professionnelle rémunérée pendant au moins 24 mois pour des raisons personnelles empêchant la participation à la vie professionnelle active.

En 2015, la Région wallonne compte 56 E.T.A. agréées et subventionnées (dont 3 en Communauté germanophone). En 2015, 12 E.T.A. sont agréées en Région de Bruxelles-capitale. Elles occupent environ 1.450 personnes handicapées à la production et 370 membres du personnel d'encadrement. Dans cette Région, un quota global maximum a été fixé à 1.450 travailleurs handicapés. 67 ateliers protégés étaient agréés en Communauté flamande en 2015 et elles occupaient 20.140 travailleurs dont 17.417 personnes handicapées.

En Région wallonne, la mise au travail dans des entreprises extérieures (ordinaires ou une autre E.T.A.) dans le cadre de contrats d'entreprises répondant à des critères précis, devient de plus en plus courante.

Egalement en Région wallonne, les E.T.A. peuvent créer en leur sein une section d'accueil et de formation destinée aux personnes qui, en raison de leur handicap, bien que possédant les aptitudes physiques, mentales et professionnelles requises, nécessitent une période d'adaptation à l'emploi en E.T.A. pour améliorer leurs possibilités professionnelles. Ces personnes handicapées sont engagées dans les liens d'un contrat d'adaptation professionnelle qui ne peut être inférieur à six mois ni excéder un an. Il peut être prolongé sans pouvoir dépasser deux ans. L'E.T.A. réalise un programme de formation. Pour l'ensemble des E.T.A., le nombre maximum de personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle est fixé à 120.

En outre, les E.T.A. en Région wallonne peuvent mettre en place un dispositif de maintien pour les travailleurs handicapés remplissant certaines conditions et réalisant des activités de production lorsque les aptitudes physiques, sensorielles et mentales de ces derniers ne correspondent plus aux exigences de leur poste de travail. Un montant forfaitaire trimestriel de 1.000 euros est accordé à l'E.T.A. pour chaque travailleur handicapé concerné. Pour l'ensemble des E.T.A., le nombre maximal de travailleurs pouvant bénéficier de cette mesure est de 160.

En Région de Bruxelles-capitale, dans certains cas, un contrat d'adaptation professionnelle peut être conclu. Par ailleurs, des travaux exceptionnels d'une durée déterminée peuvent être réalisés par les entreprises de travail adapté dans d'autres établissements moyennant autorisation de PHARE et lorsque certaines conditions sont réunies.

En Flandre, les « maatwerkbedrijven » et les « maatwerkafdelingen » peuvent coopérer avec des entreprises ou organisations privées ou publiques dans le cadre du travail « en enclave » afin de fournir aux travailleurs du groupe-cible un travail dans le circuit ordinaire. Ce travail « en enclave » est assorti d'un accompagnement.

Egalement en Flandre, un parcours de transition peut être initié par le VDAB lorsque ce dernier constate qu'un travailleur du groupe-cible n'a plus besoin des mesures d'aide à l'emploi développées dans le cadre des « maatwerkbedrijven » et des « maatwerkafdelingen ». Ce parcours vise le passage vers un emploi dans le circuit ordinaire. Il se compose d'un accompagnement temporaire dans la recherche d'un emploi, dans l'organisation d'un ou plusieurs stages et dans un accompagnement dans ces stages. Les stages sont réalisés auprès d'un futur employeur potentiel en vue d'un recrutement durable par celui-ci. Pendant la durée du stage, les « maatwerkbedrijven » et les « maatwerkafdelingen » peuvent obtenir une indemnisation pour couvrir les frais encourus suite à l'absence du travailleur et une prime pour le travailleur remplaçant le travailleur stagiaire. Ce dernier peut obtenir une prime salariale. L'entreprise qui occupe le stagiaire paie une prime de stage à concurrence des coûts salariaux restant dus par la « maatwerkbedrijf » ou la « maatwerkafdeling ».

2. Les principales activités des E.T.A., des « maatwerkbedrijven » et des « maatwerkafdelingen ».

Plusieurs de ces entreprises sont des sous-traitantes. En Région wallonne, les principaux domaines d'activités sont : l'horticulture, le travail du bois, le mailing, l'emballage et le conditionnement, le bâtiment, l'artisanat... En Flandre, les domaines d'activité sont l'industrie électronique, le conditionnement et l'expédition, l'industrie du bois et l'industrie métallique, le mailing, l'imprimerie...

3. Le statut juridique et agrément

Ces entreprises sont, selon le cas constituées sous forme d'ASBL ou d'une société à finalité sociale et sont agréées, sous des conditions, formalités et procédures distinctes.

4. Le statut des travailleurs handicapés occupés par ces entreprises⁸

a. En droit du travail

- En principe, le travailleur handicapé occupé par l'une de ces entreprises l'est sous les liens d'un contrat de travail ordinaire (ou dans le cadre d'un stage ou d'un contrat d'adaptation professionnelle).
- La législation sur le travail temporaire et intérimaire prévoit qu'un employeur peut mettre certains de ses travailleurs à la disposition d'un utilisateur pour une durée limitée moyennant l'autorisation préalable par le fonctionnaire désigné par le Roi.

⁸ Les conséquences en droit du travail et de la sécurité sociale de la réforme intervenue en Flandre et entrée en vigueur la 1^{er} avril 2015 doivent encore être déterminées notamment quant au champ de compétence de la CP n° 327.

Le caractère limité de la durée n'est pas requis lorsque la mise à disposition concerne des travailleurs handicapés occupés en atelier protégé.

- Une commission paritaire pour les entreprises de travail adapté (beschutte werkplaatsen) et les ateliers sociaux (sociale werkplaatsen) (n° 327), instituée par un arrêté royal du 15 janvier 1991 et installée depuis le 14 février 1992 a pour mission principale de conclure des conventions collectives de travail concernant les conditions de travail et de rémunération des travailleurs handicapés travaillant en E.T.A. ou en ateliers sociaux⁹.

- En ce qui concerne plus particulièrement la rémunération :
 - * la convention collective de travail n° 43 fixe le principe d'un revenu minimum mensuel moyen garanti pour tous les travailleurs.

 - * la convention collective n° 99 du 20 février 2009 concernant le niveau de rémunération des travailleurs handicapés vise à garantir aux travailleurs handicapés des rémunérations équivalentes aux rémunérations fixées par une ou des conventions collectives de travail conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise et/ou par l'usage, qui sont d'application à la catégorie de personnel à laquelle le travailleur handicapé appartient.

 - * un salaire minimum est applicable aux travailleurs handicapés occupés en E.T.A./ateliers protégés. Celui-ci est déterminé selon leur fonction et leur âge. La rémunération horaire ne peut être inférieure à un minimum variant d'après la catégorie de la fonction exercée.

 - * l'employeur doit payer la totalité de la rémunération nette au travailleur handicapé mais il peut bénéficier de subventions salariales, dont la mesure SINE.

b. En sécurité sociale

- En principe, en sécurité sociale, le travailleur handicapé occupé en E.T.A./atelier protégé a les mêmes droits et obligations que tout travailleur valide.

- Le travail en E.T.A./atelier protégé est exclu de la définition du "marché général de l'emploi" sauf si l'intéressé n'a jamais été occupé dans celui-ci.

- Les travailleurs handicapés occupés en E.T.A./atelier protégé ne doivent pas rester disponibles sur le marché de l'emploi et, sauf à leur demande, l'employeur qui les licencie n'est pas tenu de leur offrir de reclassement professionnel (outplacement).

⁹ Il existe trois sous-commissions paritaires, compétentes respectivement pour les E.T.A. subsidiées par la Communauté flamande et la Commission communautaire flamande, subsidiées par la Commission communautaire française et enfin pour les E.T.A. de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

- En ce qui concerne certaines réductions de cotisations patronales de sécurité sociale, il y a lieu de remarquer certaines particularités :
 - * Ainsi, les E.T.A./ateliers protégés et les ateliers sociaux peuvent bénéficier, lors de l'engagement de chômeurs de longue durée, de la mesure SINE.
 - * Dans le cadre des réductions structurelles forfaitaires, les employeurs occupant des travailleurs handicapés en E.T.A./ateliers protégés bénéficient du forfait de réduction le plus important.
 - * En outre, une réduction forfaitaire (dite Maribel social) des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée aux employeurs du secteur non-marchand pour chaque travailleur qui, au cours d'un trimestre, preste au moins un mi-temps. Pour les travailleurs des E.T.A./ateliers protégés, ce seuil minimal des prestations requises est de 33 %. L'objectif du Maribel social est de promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand par la création d'emplois supplémentaires.

Le Maribel social est prioritaire par rapport aux autres réductions de sécurité sociale. Ce n'est donc que s'il reste un solde de cotisations, après déduction du Maribel social, que l'employeur peut bénéficier de la réduction structurelle.

5. Les interventions financières accordées à ces entreprises

a. Région wallonne

L'AWIPH intervient en accordant :

- des interventions dans la rémunération des travailleurs handicapés réalisant des activités de production pour lesquels l'Agence conclut à la nécessité d'une mise au travail en milieu protégé. Le montant de l'intervention est déterminé en tenant compte de la perte de rendement.
- des interventions relatives aux chômeurs handicapés difficiles à placer (en application de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage qui a été abrogé mais qui s'applique encore aux travailleurs engagés avant le 3 novembre 2004) ;
- des interventions relatives à la rémunération du personnel d'encadrement. L'intervention est fixée à 40 % de la rémunération plafonnée ;
- des subventions à l'entretien par heure de travail prestée par chacun des travailleurs handicapés ;

- des interventions pour le moniteur ou l'ergothérapeute encadrant les personnes handicapées en sections d'accueil et de formation (celles-ci sont destinées aux travailleurs handicapés qui ont besoin d'une période d'adaptation pour atteindre un rendement suffisant) ;
- des interventions (1000 euros par trimestre par travailleur concerné) pour le fonctionnement de dispositifs de maintien (destinées aux personnes handicapées occupées dans des activités de production lorsqu'elles ne sont plus aptes à remplir les exigences de leur poste de travail) ;
- des subsides en infrastructure et en équipement. Ces subsides sont affectés aux investissements pour l'achat de terrain, l'achat de bâtiment en ce compris l'achat du terrain attenant, la construction de bâtiment, l'aménagement de bâtiment et l'achat d'équipement (machines, mobilier, matériel et matériel roulant à l'exclusion des véhicules de fonction).

Annuellement, 2.250.000 euros sont affectés à l'ensemble des E.T.A. Une formule mathématique permet de déterminer le montant annuel forfaitaire de subside auquel chaque ETA peut prétendre. Le résultat de cette formule est appliqué pendant cinq ans. Ces subsides ne sont pas octroyés en 2015.

Par ailleurs, le solde disponible du budget de l'Agence affecté aux subsides à l'investissement est alloué à des projets retenus dans une programmation annuelle.

- des moyens au Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté et notamment pour la promotion de l'emploi dans les E.T.A.

b. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

PHARE intervient en accordant des interventions aux E.T.A. en matière :

- de rémunération et de cotisations de sécurité sociale des travailleurs. Le montant pris en considération pour le calcul de l'intervention est fixé à 50 % de la rémunération et des cotisations de sécurité sociale. Ces subventions tiennent compte de la catégorie de capacité professionnelle dans laquelle se situe les travailleurs ;
- de rémunération des travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle, laquelle est composée d'une indemnité horaire et d'une intervention complémentaire. Les cotisations de sécurité sociale afférentes à l'intervention complémentaire sont remboursées à l'E.T.A. ;
- de rémunération et de cotisations de sécurité sociale du personnel d'encadrement ;

- d'infrastructure, c'est-à-dire d'achat de terrain, la construction, l'achat, la transformation de bâtiments, l'achat d'équipements. Ces dépenses doivent être réalisées en tenant compte de leur impact écologique. Le montant de la subvention octroyée est égal à 60 % du coût hors taxe sur la valeur ajoutée de l'investissement reconnu nécessaire par PHARE ;
- d'aménagement des postes de travail et de l'environnement de travail.

c. Communauté flamande

En Communauté flamande des mesures d'aide à l'emploi sont prévues. Ces mesures sont accordées à durée indéterminée. Toutefois, pour les travailleurs très vulnérables, elles sont limitées à 2 ans.

Ces aides sont constituées :

- d'une prime salariale. Cette prime consiste en une intervention dans les coûts salariaux du travailleur du groupe-cible, tenant compte du coût salarial réel. Cette prime est fixée selon le potentiel professionnel du travailleur et elle s'élève au minimum à 40 % et à maximum 75 % du coût salarial. Pour les travailleurs très vulnérables, la prime salariale s'élève à maximum 50 % du coût salarial. Cette mesure est cumulable avec d'autres mesures d'aide, à l'exclusion notamment de la VOP ;
- d'une indemnité pour l'accompagnement sur le lieu de travail. Cette indemnité vise à soutenir le développement professionnel des travailleurs du groupe-cible par un accompagnement sur le lieu de travail au moyen notamment d'un plan de développement personnel et de l'établissement d'un projet de compétence, d'un coaching par un accompagnateur qualifié et d'un renforcement des compétences de travail. Le plan de développement personnel contient un plan d'actions sur mesure. L'indemnité est composée d'une partie forfaitaire (497 euros par trimestre par travailleur) et d'une partie variable déterminée en fonction du degré d'accompagnement nécessaire sur le lieu de travail ;
- de mesures d'aides organisationnelles pour l'adaptation du processus de production en fonction des besoins des travailleurs, pour l'organisation de prestations sociales au profit des travailleurs et pour une mise en conformité à la nouvelle législation. Il s'agit d'une subvention forfaitaire fixée au prorata du nombre d'équivalents temps pleins des travailleurs du groupe-cible ;
- d'une subvention à l'infrastructure pour les travailleurs du groupe-cible, axée sur l'accessibilité des bâtiments et de l'adaptation des lieux de travail.

En outre, une aide à la gestion peut être accordée aux « maatwerkbedrijven », si l'évaluation de la qualité, devant être menée régulièrement, démontre que l'emploi des travailleurs du groupe-cible est compromis en raison de certains résultats économiques ou financiers. Cette aide consiste en une assistance et en des conseils écrits.

Des informations complémentaires peuvent être obtenus auprès du Dienst Sociale Economie en Duurzaam Ondernemen du Département Werk en Sociale Economie.

d. Communauté germanophone

La Communauté germanophone octroie des :

- subventions pour l'achat, l'aménagement, la transformation et l'équipement ;
- interventions dans la rémunération et les charges sociales des travailleurs handicapés : il s'agit d'un subside forfaitaire par travailleur et par catégorie de rendement ;
- interventions dans la rémunération et les charges sociales pour le personnel de cadre.

B. Les entreprises d'insertion (Régions wallonne et de Bruxelles-Capitale), les "invoegbedrijven" (Communauté flamande), les "sociale werkplaatsen" (Communauté flamande)¹⁰ et l'expérience d'assistance par le travail (Communauté flamande)

1. Région wallonne

L'entreprise d'insertion est définie comme étant la personne morale qui a pour but social l'insertion durable et de qualité de travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés en recourant à une activité productive de biens et services.

Le travailleur défavorisé est défini dans ce cadre comme la personne qui avant son premier engagement dans l'entreprise d'insertion, n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou assimilé et qui est inscrite comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du FOREM ou de l'Office de l'Emploi en Communauté germanophone. Il doit remplir l'une des autres conditions fixées par le Décret du 12 décembre 2012 relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux entreprises d'insertion, c'est-à-dire, entre autres, être en possession d'une décision d'octroi d'une aide à la formation ou à l'emploi de l'AWIPH ou de l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées.

Le travailleur gravement défavorisé est celui susvisé et qui en outre, bénéficie d'allocations de chômage, d'insertion, d'un revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale ou d'aucun revenu, depuis au moins 24 mois.

¹⁰ L'Etat fédéral, la Région flamande, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-capitale et la Communauté germanophone ont conclu le 4 juillet 2000 un accord de coopération relatif à l'économie sociale. Au niveau fédéral, l'économie sociale d'insertion consiste en des initiatives dont l'objet social est l'intégration sociale et professionnelle de demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer par le biais d'une activité productrice de biens ou de services et qui répondent notamment aux conditions suivantes : être des entreprises ou associations ayant une personnalité juridique, agréées par l'autorité régionale ou communautaire ou à défaut, par l'autorité fédérale. En Flandre, depuis le 1^{er} avril 2015, un décret du 12 juillet 2013 règle le travail adapté dans le cadre de l'intégration collective (ateliers protégés, invoegbedrijven et sociale werkplaatsen).

Les entreprises d'insertion doivent être agréées. Une subvention peut être accordée par travailleur défavorisé et est plus importante pour l'engagement d'un travailleur gravement défavorisé.

Une subvention est également accordée pour l'accompagnement social, à savoir notamment, des entretiens afin de favoriser l'insertion dans un emploi durable et de qualité ainsi que des aides visant à surmonter les freins et difficultés rencontrés dans l'insertion dans l'emploi, des aides en vue de réaliser des bilans personnels et professionnels et de définir des objectifs professionnels, des aides à la conception d'un plan de formation professionnelle...

L'entreprise d'insertion peut également éventuellement bénéficier d'une réduction structurelle des cotisations de sécurité sociale et de la mesure SINE.

2. Région de Bruxelles-Capitale

Les entreprises d'insertion ont pour objet la mise au travail et l'emploi de demandeurs d'emploi inoccupés (c'est-à-dire toute personne sans travail, disponible pour travailler et à la recherche d'un emploi) peu ou moyennement qualifiés, exclus des circuits traditionnels de l'emploi ou particulièrement difficiles à placer.

Les entreprises d'insertion doivent être agréées. Pour être agréées, elles doivent notamment être constituées sous la forme d'une société commerciale développant des activités qui engendrent une valeur ajoutée sociale, à savoir la production de produits ou le développement de services ne portant pas atteinte à l'environnement, contribuant à un développement durable et remplissant une utilité sociale, s'engager à occuper au minimum trois travailleurs dans les six mois après l'agrément, respecter une tension salariale modérée. Elles doivent occuper sous contrat de travail dans une proportion de 30 % du personnel d'exécution, des personnes faisant partie du public-cible à savoir :

- les demandeurs d'emploi inscrits à ACTIRIS, inoccupés depuis au moins 12 mois et ayant obtenu au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ;
- les demandeurs d'emploi inscrits à ACTIRIS inoccupés depuis au moins 60 mois ;
- les bénéficiaires du droit à l'intégration sociale ;
- les ayants droit à une aide sociale financière ;
- les travailleurs employés dans le cadre d'un contrat de travail lié à l'activation d'une allocation de chômage ou du revenu d'intégration (ACTIVA, SINE).

Ces entreprises peuvent bénéficier :

- d'un subside annuel pour frais de fonctionnement relatifs aux tâches d'accompagnement social du public-cible. A partir du cinquième travailleur, un subside complémentaire est alloué par tranche de quatre travailleurs complémentaires (équivalent temps plein) ;
- d'une subvention salariale destinée à l'encadrement. A partir du cinquième travailleur, un subside complémentaire est alloué par tranche de quatre travailleurs supplémentaires (équivalent temps plein) ;

Ces subventions sont prévues pour une période de quatre ans.

- d'une subvention annuelle dégressive, accordée pour une période de quatre ans, pour l'engagement de personnel d'exécution du public-cible. L'occupation doit être au moins à mi-temps. La subvention est calculée au prorata du temps de travail ;
- de la facilité d'obtenir un prêt à des conditions particulières auprès de la Société d'Investissement de Bruxelles.

Elles peuvent également éventuellement bénéficier d'une réduction structurelle des cotisations de sécurité sociale et de la mesure SINE.

Des informations complémentaires concernant les réductions des cotisations de sécurité sociale peuvent être obtenues auprès de l'ONEM

3. Région flamande

a. Les "invoegbedrijven"

Les "invoegbedrijven" sont des entreprises commerciales prêtes à garantir un emploi durable à des groupes-cible de personnes qui ne sont pas directement prêtes pour le marché de l'emploi ordinaire, en portant une attention à la formation et à l'accompagnement dans un environnement de travail où l'entreprise socialement responsable est centrale.

A partir du 1^{er} avril 2015, ces entreprises relèvent de la législation applicable aux « maatwerkbedrijven » et « maatwerkafdelingen » (voir le point VIII.A).

b. Les "sociale werkplaatsen"

Ces structures avaient pour objectif de créer des emplois au bénéfice de demandeurs d'emploi très difficiles à placer (groupe-cible) dans un environnement de travail protégé par la mise sur pied d'une activité d'entreprise.

A partir du 1^{er} avril 2015, ces entreprises relèvent de la législation applicable aux « maatwerkbedrijven » et « maatwerkafdelingen » (voir le point VIII.A).

c. Assistance par le travail ("arbeidszorg")

Il s'agit d'un emploi accompagné et sur mesure, non rémunéré, pour des personnes qui en raison de différents facteurs ne sont plus ou pas encore en mesure de s'insérer dans le circuit ordinaire ou protégé du travail.

Celle-ci consiste en un processus d'accompagnement individuel qui vise à améliorer l'insertion sociale de la personne par l'organisation d'activités de travail adapté.

Il faut entendre par activité de travail adapté, les prestations de travail fournies par la personne dans une entreprise du secteur marchand ou non-marchand à sa demande et sur une base volontaire, qui sont adaptées de façon optimale à ses préférences et ses possibilités de travail et qui offrent des chances réelles d'interaction sociale et de participation à la vie sociale.

Des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès de la Vlaams agentschap voor personen met een Handicap.

C. L'économie sociale locale

1. Région wallonne - Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)

Les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.) sont constituées sous la forme d'une Asbl, d'une société à finalité sociale ou relève d'un CPAS.

Les services visés doivent répondre à des besoins avérés ou émergents exprimés par des particuliers ou des collectivités qui ne sont pas rencontrés par le marché ou les pouvoirs publics ou organismes subventionnés.

Les travailleurs entrant en ligne de compte sont :

- ceux qui répondent aux conditions de la mesure SINE (réinsertion des chômeurs très difficiles à placer dans l'économie sociale d'insertion) à savoir, être chômeur complet indemnisé, bénéficiaire du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière depuis un certain temps et ne pas être titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- ceux mis au travail par un CPAS pour acquérir des droits en sécurité sociale ;

- ceux mis à disposition des partenaires des CPAS qui ont conclu une convention avec ceux-ci.

Pour pouvoir bénéficier d'un agrément, les I.D.E.S.S. doivent entre autres proposer un projet d'insertion sociale et professionnelle aux travailleurs et conclure une convention avec le Forem afin d'assurer, le cas échéant, le suivi des formations ou de favoriser leur transition vers le marché de l'emploi.

L'I.D.E.S.S. peut obtenir une subvention destinée à couvrir partiellement les frais de fonctionnement et une subvention destinée à couvrir partiellement les rémunérations des travailleurs SINE et de ceux mis à la disposition des partenaires des C.P.A.S. Le total de ces subventions ne peut dépasser 100.000 euros par année et par domaines d'activité exercés par l'I.D.E.S.S. Ces subventions ne peuvent être accordées que pour des travailleurs engagés qui constituent des travailleurs supplémentaires.

Les I.D.E.S.S. peuvent bénéficier des aides à la promotion de l'emploi et de la mesure SINE.

2. Région de Bruxelles-capitale - Initiative locale de développement de l'emploi (I.L.D.E.)

Les initiatives locales de développement de l'emploi (I.L.D.E.) sont des personnes morales constituées sous la forme d'une ASBL ayant comme but social l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficile à placer, par la prestation de services ou la production de biens à destination des habitants, des collectivités, des entreprises.

Ces initiatives doivent être agréées. Pour ce faire, elles doivent notamment occuper en moyenne annuelle, 60 % de l'effectif total du personnel d'exécution en tant que travailleurs du public-cible, avec un minimum d'un équivalent temps plein et engager les travailleurs du public-cible dans les liens d'un contrat de travail. Ce public-cible est le même que celui des entreprises d'insertion.

Ces initiatives peuvent bénéficier :

- d'un subside annuel de fonctionnement pour couvrir les tâches d'accompagnement du public-cible. A partir du cinquième travailleur, un subside complémentaire est alloué par tranche de quatre travailleurs complémentaires ;
- d'une subvention salariale destinée à l'encadrement du public-cible et ceci pour une durée de quatre ans à dater de l'engagement des travailleurs de ce public-cible. A partir du cinquième travailleur, une subvention complémentaire est allouée par tranche de quatre travailleurs complémentaires ;
- de la faculté d'obtenir un prêt à des conditions particulières auprès de la Société régionale d'Investissement de Bruxelles.

Elles peuvent également bénéficier de la mesure SINE.

3. Région flamande - L'entreprise d'économie de services locaux (L.D.E.)

L'entreprise d'économie de services locaux agit comme employeur en vue d'offrir un trajet d'insertion à au moins 5 travailleurs du groupe-cible dans un même lieu de travail afin de leur transition vers le circuit économique ordinaire.

Les travailleurs du groupe-cible sont des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail qui ont besoin d'une période d'accompagnement et de renforcement de leurs compétences de longue durée (5 ans au maximum). Un plan de développement personnel est élaboré avec chaque travailleur du groupe-cible.

Un agrément comme entreprise d'économie de services locaux peut être délivré à des ASBL, des personnes morales de droit public et des sociétés à finalité sociale.

Les entreprises d'économie de services locaux ont droit, par travailleur des groupes-cibles (équivalent temps plein) à une indemnité non cumulable avec une autre aide relative aux mêmes frais.

IX. LES MESURES CONCERNANT LE MAINTIEN ET LE RECLASSEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EMPLOI DANS LE CADRE DES RÉGLEMENTATIONS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE ET D'ASSISTANCE SOCIALE

A. Assurance maladie-invalidité (Institut national d'assurance maladie-invalidité)

1. Le travail autorisé au cours d'une période d'incapacité de travail

a. Quant aux travailleurs salariés

La personne reconnue incapable de travailler conformément aux critères médicaux visés à l'article 100, § 1^{er} de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 (LC) peut, si elle le souhaite, envisager la reprise d'un travail dans des conditions adaptées à son état de santé.

Cette reprise progressive devra être autorisée par le médecin-conseil de la mutualité dans les conditions visées à l'article 100, § 2 LC et selon les modalités fixées par l'article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités.

À partir du 12 avril 2013, et en vue de renforcer les mécanismes de réinsertion socioprofessionnelle au niveau du secteur des indemnités d'incapacité de travail, le médecin-conseil ne devra plus donner une autorisation préalable à la reprise du travail mais l'intéressé devra déclarer sa reprise d'activité à son organisme assureur et demander l'autorisation du médecin-conseil de son organisme assureur (au moyen d'un formulaire unique) au plus tard le premier jour ouvrable qui précède immédiatement cette reprise. Le médecin-conseil peut rendre sa décision au plus tard dans les 30 jours ouvrables de la reprise. L'activité exercée doit être compatible avec l'affection en cause et sur le plan médical, le travailleur doit conserver une réduction de sa capacité d'au moins 50 %.

- 1) Lorsque la personne reprend déjà un travail adapté dans l'attente de la décision du médecin-conseil de la mutualité et qu'un avis négatif est entre-temps rendu par le conseiller en prévention-médecin du travail, cette personne doit, conformément aux législations relatives aux contrats de travail et à la protection du travailleur, cesser la reprise de ce travail.

Quelles conséquences au niveau de l'assurance indemnités ?

Cette situation pourra être réglée conformément aux nouvelles dispositions visées à l'article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

En effet, dans le cadre de la nouvelle procédure de reprise d'un travail adapté, le médecin-conseil de la mutualité a été saisi d'une demande d'autorisation introduite préalablement par la personne et il doit donc se prononcer sur cette demande (au plus tard dans les 30 jours ouvrables de la reprise).

- a) Que se passe-t-il si le médecin-conseil autorise la reprise du travail adapté ? - Le médecin-conseil rend une décision positive (autorisation de la reprise d'un travail adapté) conformément aux critères médicaux visés à l'article 100, § 2 LC alors qu'un avis négatif a été rendu par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Dans cette situation, l'autorisation rendue par le médecin-conseil n'a pas de caractère contraignant à l'égard de l'employeur. Ce dernier peut en effet refuser la reprise d'un travail adapté (notion civiliste du contrat de travail).

Dans cette situation, le travailleur doit cesser la reprise du travail conformément aux législations relatives aux contrats de travail et à la protection du travailleur.

Au regard de l'assurance indemnités, cette situation pourra être régularisée conformément aux nouvelles dispositions réglementaires visées à l'article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

Ainsi, durant la période de reprise (autorisée par le médecin-conseil), la personne reste reconnue incapable de travailler et maintient le bénéfice de ses indemnités éventuellement réduites en application de la règle de cumul visée à l'article 230 de l'article royal précité.

Pour la période qui suit, la personne ayant cessé le travail, reste reconnue incapable de travailler et conserve le bénéfice de ses indemnités complètes pour autant qu'elle continue à remplir les critères médicaux visés à l'article 100, § 1^{er} LC.

b) Si le médecin-conseil rend une décision négative en raison du caractère incompatible de la reprise du travail avec l'état de santé de la personne

Dans cette situation, aussi bien le conseiller en prévention-médecin du travail que le médecin-conseil ont tous deux rendu une décision négative de reprise d'un travail adapté en raison du caractère incompatible de cette reprise avec l'état de santé de la personne.

Pour ce qui concerne l'assurance indemnités, cette situation est réglée par les nouvelles dispositions réglementaires visées à l'article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

Dans cette situation, le médecin-conseil rend une décision de refus d'octroi de l'autorisation de reprise du travail pour incompatibilité avec l'état de santé. Cette décision négative devra être précédée d'un examen médical.

Une fois que le médecin-conseil a procédé à cet examen médical, la décision négative peut être remise à la personne à l'issue de cet examen contre accusé de réception ou bien notifiée à la personne par pli postal, au plus tard dans les 7 jours civils à dater de la décision.

Pour la période qui précède la date de prise d'effet de la décision négative, cette situation est réglée conformément aux nouvelles dispositions visées à l'article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996. La personne reste reconnue incapable de travailler et maintient ses indemnités, éventuellement réduites en application de la règle de cumul (art. 230, § 2 ter de l'arrêté royal précité).

Pour la période qui suit, la personne ayant cessé le travail reste reconnue incapable de travailler et conserve le bénéfice de ses indemnités complètes (aussi longtemps que celle-ci continue à remplir les critères médicaux visés à l'article 100, § 1^{er} LC).

c) Quid en cas de licenciement pour force majeure ?

En cas de licenciement pour force majeure de la personne (inaptitude définitive à effectuer le travail convenu), ce licenciement ne remet pas en question la reconnaissance de son état d'incapacité de travail pour autant que la personne continue à remplir les critères d'ordre médical visés à l'article 100, § 1^{er} LC.

Cependant, si une éventuelle indemnité de rupture venait à être payée par l'employeur (ce qui ne serait en principe pas le cas lors d'un licenciement pour force majeure), les indemnités d'incapacité de travail lui seraient alors refusées pour la période couverte par cette éventuelle indemnité de rupture (art. 103 LC).

- 2) Pendant la reprise progressive, l'intéressé maintient son droit à son indemnité, éventuellement réduite, selon des modalités particulières fixées à l'article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi coordonnée le 14 juillet 1994.

En effet, durant la reprise d'un travail adapté, le revenu professionnel journalier brut (diminué des cotisations ONSS) perçu par le travailleur pourra être cumulé, dans une certaine limite de revenu, avec l'indemnité journalière d'incapacité de travail.

Ainsi, durant cette reprise, le revenu professionnel perçu n'est pris en considération qu'à concurrence d'un certain pourcentage fixé par tranche de revenu¹¹ :

- première tranche de revenu de 15,6068 euros : 0 % ;
- deuxième tranche de revenu de 9,3641 euros : 20 % ;
- troisième tranche de revenu de 9,3641 euros : 50 % ;
- à partir de la quatrième tranche, supérieure au total des trois tranches précédentes : 75 %.

En d'autres termes, si le montant du revenu professionnel journalier se situe exclusivement dans la première tranche de revenus de 15,6068 euros, l'indemnité journalière d'incapacité de travail ne sera pas diminuée et le travailleur maintient alors le bénéfice de son indemnité complète d'incapacité de travail.

Par contre, si le montant de ce revenu professionnel journalier se situe au-delà de cette première tranche de revenus de 15,6068 euros, une réduction de l'indemnité d'incapacité de travail journalière sera opérée à concurrence d'un certain pourcentage fixé par tranche de revenus.

Il y a lieu d'entendre par revenu professionnel, les rémunérations et autres avantages soumis à des cotisations de sécurité sociale ainsi que la rémunération garantie deuxième semaine, l'indemnité visée par les conventions collectives de travail n°s 12 bis et 13 bis et l'avantage relatif à l'utilisation personnelle et individuelle d'un véhicule mis à la disposition par l'employeur.

Les avantages accordés par les organismes ayant pour mission le reclassement social et professionnel des personnes handicapées ou par des entreprises ou institutions publiques dans le cadre des dispositions régionales/communautaires portant sur l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées ne sont pas pris en compte pour la réduction de l'indemnité d'incapacité de travail (article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance soins de santé et indemnités).

¹¹ Montants au 1^{er} décembre 2012.

Si l'intéressé doit cesser le travail adapté en raison d'une aggravation de son état de santé, les indemnités complètes lui seront à nouveau allouées (il n'y aura pas de recalcul sur la base du revenu du travail adapté).

b. Quant aux travailleurs indépendants

Une distinction doit être opérée selon qu'un reclassement complet sur le marché du travail est ou non encore jugé possible, compte tenu de l'état de santé du titulaire indépendant :

1) Titulaires indépendants pour lesquels un reclassement complet sur le marché du travail est encore jugé possible

Le titulaire indépendant peut reprendre une autre activité indépendante (différente de son activité indépendante antérieure), une activité comme aidant, ou toute autre activité moyennant l'autorisation préalable du médecin-conseil pour une durée maximale de deux fois six mois. L'exercice de cette nouvelle activité doit viser le reclassement de l'intéressé.

Le titulaire indépendant peut recevoir l'autorisation du médecin-conseil de reprendre, en vue de son reclassement, une partie de l'activité indépendante qu'il exerçait au moment où l'incapacité de travail a débuté. L'autorisation du médecin-conseil ne peut être donnée qu'à l'expiration de la période d'incapacité primaire non indemnisable – c'est-à-dire le premier mois d'incapacité de travail – et porte sur une période maximale de trois fois 6 mois.

2) Titulaires indépendants qui, compte tenu de leur état de santé, ne peuvent plus être reclassés mais qui maintiennent toutefois une certaine capacité

Le titulaire indépendant peut reprendre une partie des activités qu'il exerçait avant le début de l'incapacité de travail moyennant l'autorisation préalable du médecin-conseil (en cas de reprise de cette activité durant la période indemnisable d'incapacité primaire) ou du Conseil médical de l'invalidité (sur proposition du médecin-conseil, en cas de reprise en période d'invalidité).

Cette autorisation n'est valable que si le titulaire reste reconnu incapable de travailler et à condition que la reprise d'activité soit compatible avec l'état de santé général du titulaire.

Le titulaire indépendant peut, pendant une période d'incapacité de travail, reprendre le travail dans une entreprise de travail adapté (ETA) sans l'autorisation du médecin-conseil et sans limitation dans le temps. Il existe une présomption d'incapacité de travail durant toute la durée de cette occupation.

3) Dispositions réglementaires en matière de cumul

Pour les titulaires indépendants pour lesquels un reclassement complet est jugé possible, les indemnités sont réduites de 10% à partir du moment où la période couverte par l'autorisation atteint une durée de six mois.

Pour les indépendants qui, compte tenu de leur état de santé, ne peuvent plus être reclassés mais qui maintiennent une certaine capacité, les indemnités sont également réduites de 10% à partir du moment où la période couverte par l'autorisation atteint une durée de six mois et ce, jusqu'au 31 décembre de la 3^e année qui suit celle du début de l'activité autorisée. Les indemnités sont dans cette dernière situation, suspendues ou réduites en application de la règle de cumul applicable dans la législation pensions, à partir de la 4^e année civile qui suit l'année de début de l'activité autorisée.

À partir du moment où la période d'occupation dans une ETA atteint une durée de six mois, les indemnités sont diminuées de 75% du revenu professionnel brut acquis au cours de ladite période.

2. Plan de réintégration multidisciplinaire

La loi-programme du 19 décembre 2014 (article 153) a introduit un nouveau § 1/1 au sein de l'article 100 LC. Celui-ci prévoit qu'après une consultation approfondie entre le médecin-conseil et tous les acteurs à impliquer, un plan de réintégration multidisciplinaire est établi à l'intention du titulaire pour lequel une réintégration peut être envisagée au vu de ses capacités restantes. Ce plan fait l'objet d'un suivi régulier. Les acteurs impliqués, le contenu et les modalités du plan ainsi que les modalités du suivi régulier sont fixés par arrêté royal.

3. La réadaptation professionnelle

À partir du 1^{er} juillet 2009, le Conseil médical de l'invalidité peut autoriser la prise en charge par l'assurance indemnités des programmes de réadaptation professionnelle.

Les prestations de réadaptation professionnelle comprennent toutes les interventions ou tous les services visant à restaurer tout ou partie de la capacité de travail initiale du titulaire reconnu incapable de travailler ou à valoriser la capacité de travail potentielle du titulaire en vue de son intégration complète dans un milieu de travail.

Elles comprennent notamment les examens, comme les examens d'orientation professionnelle, visant à déterminer la possibilité et l'utilité d'un programme de réadaptation professionnelle ainsi que les formations, encadrements ou apprentissages contribuant directement à l'intégration. Les mesures régionales/communautaires quant aux personnes handicapées peuvent s'inscrire dans un programme de réadaptation professionnelle.

Nouvelle philosophie en réinsertion professionnelle (18 mars 2014) : le Conseil technique médical (CTM) qui siège à l'Inami a développé une méthodologie permettant une approche nouvelle et plus large de la notion de réinsertion socioprofessionnelle, en répertoriant les trajectes de réinsertion en fonction des différents niveaux d'évaluation de l'incapacité de travail présentée par les assurés. Il s'agit d'une vision dynamique où l'assuré et le médecin-conseil tendent tous deux vers un prompt retour sur le marché du travail.

L'Inami a adapté ses processus de gestion de l'incapacité de travail, suivant l'avis du CTM et avec l'accord du comité de gestion du service des indemnités. Aujourd'hui, il est possible à un assuré social reconnu en incapacité de travail, de réaliser une série de nouvelles actions visant à sa réinsertion professionnelle.

Ces actions qui étaient limitées jusqu'à présent à la réorientation professionnelle (changement de métier) pour des assurés inaptes à toutes leurs professions de référence (carrière et formations), peuvent viser aujourd'hui la réhabilitation (mise à jour des connaissances) ou une réorientation professionnelle dès l'instant où un diagnostic socio-professionnel laisse entrevoir que le non exercice d'une activité professionnelle a pour conséquence l'écartement durable du marché de l'emploi de l'assuré (Circulaire OA n° 2014/143 du 18 mars 2014).

Ces interventions précoces élargissent les champs d'action et constitue la nouvelle philosophie en réinsertion professionnelle en ouvrant plus précocement ces outils à l'ensemble des assurés sociaux en incapacité de travail.

Cette nouvelle philosophie a comme conséquence l'élargissement du public cible visé par les mesures en réinsertion professionnelle en dehors et dans le cadre des conventions que l'Inami a signé avec les organismes régionaux pour l'emploi et les Services pour l'intégration des personnes avec un handicap, ouvrant à un large public volontaire, se sentant prêt à entamer un parcours vers le monde du travail, les outils de retour vers l'emploi de l'ensemble de ces partenaires

Des conventions ont été conclues par l'INAMI en vue de la réadaptation professionnelle :

- une convention de collaboration entre l'INAMI, les organismes assureurs, Actiris, VDAB, Bruxelles Formation et Phare conclu dans le cadre de la réinsertion socioprofessionnelle des bénéficiaires reconnus en incapacité de travail, a été signée et est entrée en vigueur le 5 novembre 2013 (Circulaire OA n° 2014/127 du 10 mars 2014) ;
- une convention entre l'INAMI et le VDAB et les GTB (gespecialiseerde trajectbepalings-en begeleidingsdiensten) a été conclue dans le cadre de la réinsertion professionnelle des titulaires reconnus en incapacité de travail (projet pilote du 1^{er} mars 2011 au 1^{er} octobre 2012).

Après évaluation, cette convention a été remplacée par une nouvelle convention entre l'INAMI, les organismes assureurs, le VDAB et les GTB, entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2012 ;

- une convention entre l'INAMI, les organismes assureurs, le FOREM et l'AWIPH, concernant la réinsertion socioprofessionnelle des titulaires reconnus en incapacité de travail a été signée le 15 janvier 2013. Elle entre en vigueur le 1^{er} février 2013.

Une prime de 5 euros par heure effectivement suivie de formation, d'encadrement ou d'apprentissage peut être octroyée au titulaire. Le titulaire qui a achevé avec succès un programme de réadaptation professionnelle peut prétendre à une allocation forfaitaire de 500 euros.

Ces avantages financiers sont refusés lorsque le titulaire bénéficie d'avantages similaires octroyés par les Régions ou Communautés. Si le montant de ces avantages est inférieur à celui octroyé dans le cadre de l'assurance indemnités, l'intéressé peut prétendre à la différence à charge de l'assurance.

Les coûts liés à l'intégration effective du titulaire après un programme de réadaptation professionnelle, pour être pris en charge, doivent être en proportion avec le but à atteindre et contribuer directement à l'intégration. La prise en charge de ces coûts est limitée à maximum six mois suivant le mois d'achèvement du programme de réadaptation professionnelle.

Cette prise en charge est refusée lorsque le titulaire bénéficie d'avantages similaires octroyés par une Région ou Communauté. Si le montant de ces avantages est inférieur au montant des avantages octroyés dans le cadre de l'assurance indemnités, l'intéressé peut prétendre à la différence à charge de l'assurance.

Le titulaire est censé maintenir le degré d'incapacité de travail requis (ce qui signifie qu'il continue à être considéré comme étant en incapacité de travail) pendant la période au cours de laquelle il suit un programme de réadaptation professionnelle.

Pour l'évaluation de l'état d'incapacité de travail, il est tenu compte des compétences professionnelles acquises au cours du programme de réadaptation professionnelle, et ceci au terme d'une période de six mois prenant cours à l'expiration du mois pendant lequel ce programme a pris fin.

En outre, les médecins-conseils ont pour mission de veiller à la réinsertion socioprofessionnelle des titulaires en incapacité de travail. Ils prennent à cet effet toutes les mesures utiles et contactent, avec l'accord du titulaire, toutes personnes physiques ou morales susceptibles de contribuer à la réinsertion professionnelle de celui-ci. Les médecins-conseils participent au processus de réadaptation professionnelle.

4. Reprise complète du travail suivie d'une nouvelle incapacité de travail – Mesure de garantie au niveau de l'indemnisation

Pour le titulaire, travailleur salarié, qui, après une période d'incapacité primaire de plus de six mois ou après une période d'invalidité, redevient incapable de travailler dans les vingt-quatre mois qui suivent la fin de cette période mais en dehors des délais de rechute, la rémunération perdue ne peut être inférieure à celle sur la base de laquelle l'indemnité aurait été calculée si la période visée ci-dessus s'était prolongée sans interruption.

Cette mesure vise à encourager la reprise de travail en ne pénalisant pas une personne qui, suite à une reprise de travail (après une période d'incapacité de travail), percevrait un salaire moins élevé que celui qu'elle percevait avant son incapacité et qui de ce fait, en cas de nouvelle incapacité, verrait ses indemnités d'incapacité de travail (calculées sur le dernier salaire) diminuées.

Cette mesure vise ainsi à garantir à la personne qui reprend une activité professionnelle (après une période d'incapacité de travail d'une durée minimale visée ci-dessus) et qui retombe en incapacité dans les 24 mois qui suivent cette reprise, la prise en compte de la rémunération journalière la plus avantageuse pour le calcul de son indemnité d'incapacité de travail.

5. Quant aux mesures en vue de l'occupation en milieu protégé – Statut des travailleurs en situation de handicap occupés en ETA

Le titulaire d'indemnités d'incapacité de travail (INAMI) indépendant qui, compte tenu de son état de santé, ne peut plus être reclassé mais qui maintient une certaine capacité peut, pendant une période d'incapacité de travail, reprendre le travail dans une ETA sans autorisation préalable du médecin-conseil et sans limitation dans le temps. Dans ce cas, il existe une présomption d'incapacité de travail durant toute la durée de cette occupation. Toutefois, dès que la période d'occupation en ETA atteint six mois, les indemnités sont diminuées de 75 % du revenu professionnel brut acquis au cours de cette période.

B. Accidents du travail (Fonds des accidents du travail)

1. Remarque préalable

La loi du 13 juillet 2006 portant des dispositions diverses en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail et en matière de réinsertion professionnelle, ci-après « loi sur la réinsertion professionnelle », a apporté un certain nombre de modifications à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. Ces modifications ne sont toutefois pas entrées en vigueur. Par conséquent, elles ne sont pas non plus reprises dans cet aperçu. Toutefois, la loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale introduit un article 32 bis dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (voir le point 5. ci-dessous).

2. Incapacité temporaire de travail

a. Incapacité temporaire totale de travail

Au cours d'une période d'incapacité temporaire totale de travail, la victime n'a en principe pas de possibilités de remise au travail dans la profession qu'elle exerçait au moment de l'accident du travail.

b. Incapacité temporaire partielle de travail

Si l'incapacité temporaire de travail est ou devient partielle, l'entreprise d'assurances peut demander à l'employeur d'examiner la possibilité d'une remise au travail, soit dans la profession que la victime exerçait avant l'accident, soit dans une profession appropriée qui peut lui être confiée à titre provisoire. La remise au travail ne peut avoir lieu qu'après avis favorable du médecin du travail lorsque cet avis est prescrit dans la législation relative au bien-être au travail ou lorsque la victime s'estime inapte à reprendre le travail.

La victime a droit aux indemnités d'incapacité temporaire totale de travail si elle n'est pas remise au travail, ainsi que si, pour un motif valable, elle refuse la remise au travail ou le traitement proposés ou si elle y met fin.

Si, sans motif valable, la victime refuse ou interrompt prématurément la remise au travail proposée ou le traitement qui lui est proposé en vue de sa réadaptation, elle a droit à une indemnité correspondant à son degré d'incapacité de travail.

La victime qui accepte la remise au travail a droit à une indemnité équivalente à la différence entre sa rémunération avant l'accident et celle qu'elle gagne depuis sa remise au travail.

3. Incapacité de travail permanente

Le travailleur qui est déclaré en incapacité de travail permanente partielle peut toujours faire valoir les possibilités qui lui restent sur le marché du travail, sans que cela ait un impact financier sur l'allocation ou la rente acquise pour incapacité de travail permanente.

Si l'incapacité permanente causée par un accident du travail s'aggrave à un point tel que la victime ne peut plus exercer temporairement la profession dans laquelle elle a été reclassée, elle peut à nouveau prétendre, durant cette période, aux indemnités prévues en cas d'incapacité temporaire de travail.

Sont assimilées à cette situation, toutes les périodes nécessaires pour revoir ou reprendre toutes les mesures de réadaptation médicale et professionnelle, y compris tous les problèmes posés par les prothèses, lorsque ceci empêche, de manière temporaire, totalement ou partiellement l'exercice de la profession dans laquelle la victime avait été reclassée.

4. Frais pour soins médicaux

La victime a droit aux soins médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers et, dans les conditions fixées par le Roi, aux appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'accident.

5. Frais de réadaptation professionnelle et de recyclage

L'article 32 bis de la loi du 10 avril 1971, introduit par une loi du 25 avril 2014, prévoit que l'entreprise d'assurance prend en charge les frais de réadaptation professionnelle et de recyclage dont elle et la victime reconnaissent la nécessité du fait de l'accident de travail. L'entreprise d'assurance prend en charge les frais si la reconnaissance se fait à une date précédant celle de la déclaration de guérison sans incapacité de travail permanente ou la date à laquelle l'incapacité est ou devient permanente.

Le Roi fixe les frais de réadaptation professionnelle et de recyclage pris en charge, les conditions auxquelles l'entreprise d'assurance et la victime donnent leur accord et les tarifs sur la base desquels les frais sont pris en charge.

6. Aide d'une tierce personne

Si son état exige absolument l'assistance régulière d'une autre personne, la victime peut prétendre à une allocation annuelle complémentaire, fixée en fonction du degré de nécessité de cette assistance sur la base du revenu minimum mensuel moyen garanti tel que déterminé, au moment où l'incapacité présente le caractère de la permanence, par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail pour un travailleur occupé à temps plein âgé d'au moins vingt et un ans et demi et ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise qui l'occupe.

Cette allocation pour l'aide d'une tierce personne peut uniquement être accordée à partir de la consolidation.

C. Maladies professionnelles (Fonds des maladies professionnelles)

Remarque préalable : La loi du 13 juillet 2006 portant des dispositions diverses en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail et en matière de réinsertion professionnelles a apporté un certain nombre de modifications aux lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, en ce qui concerne la réinsertion professionnelle. Toutefois, ces dispositions ne sont pas entrées en vigueur.

Avant de proposer à une personne atteinte ou menacée par une maladie professionnelle de cesser définitivement l'activité professionnelle nocive et de s'abstenir de toute activité qui puisse l'exposer au risque de cette maladie, le Fonds des maladies professionnelles peut conseiller le conseiller en prévention-médecin du travail sur les modifications à apporter au poste de travail et déterminer avec celui-ci si un changement de poste de travail au sein de l'entreprise est possible.

1. En cas de cessation définitive de l'activité professionnelle¹², le travailleur a droit, au cours de la période de nonante jours qui suit le jour de la cessation effective, à une allocation forfaitaire équivalente aux indemnités d'incapacité permanente totale de travail. Cette allocation est destinée à permettre au travailleur de chercher un autre emploi ou de couvrir certaines dépenses qui doivent lui faciliter cette mutation. Une fois cette période de nonante jours écoulée, une indemnité pour dommage économique peut être accordée (un pourcentage d'incapacité de travail permanente).

Par ailleurs, la personne qui accepte de cesser définitivement l'activité professionnelle peut bénéficier d'une réadaptation professionnelle à charge du Fonds des maladies professionnelles pour autant qu'elle ne réunisse pas les conditions requises par les autorités fédérées compétentes quant au reclassement professionnel des personnes handicapées. Le Fonds examine, a posteriori, d'office ou à la demande de la victime, l'opportunité de cette réadaptation.

La réadaptation professionnelle n'est autorisée que si le Fonds marque son accord avec la formation proposée et que s'il est certain que l'intéressé ne sera plus exposé au risque pour lequel il a été définitivement écarté lors de l'exercice de sa nouvelle profession.

Dans la procédure usuelle, le médecin du Fonds se prononce sur l'écartement dans sa conclusion médicale, c'est-à-dire presque à la fin de l'examen de la demande d'indemnisation et donc souvent trop tard pour déclencher la procédure d'écartement. En effet, entre-temps, l'intéressé est soit devenu chômeur soit a pris lui-même l'initiative d'une réadaptation. Il apparaît qu'il est effectivement difficile dans la procédure actuelle d'intégrer l'aspect prévention et de réagir rapidement.

La réadaptation professionnelle consiste en :

- soit une formation professionnelle organisée ou subventionnée par un service régional et/ou communautaire en matière d'emploi et/ou de formation professionnelle¹³ ou une formation professionnelle individuelle dans un établissement d'enseignement agréé ou recommandé par le service susmentionné ;
- soit une formation à une autre fonction auprès de l'employeur actuel ou d'un nouvel employeur ou dans un centre sectoriel de formation pour autant que l'employeur se déclare disposé à engager ou maintenir le travailleur dans cette fonction.

Les frais occasionnés par la réadaptation sont supportés par le Fonds à savoir :

- les coûts des examens d'orientation professionnelle ;

¹² Articles 37 et 38 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci et arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 relatif à la proposition de cessation de travail à faire aux personnes atteintes ou menacées par une maladie professionnelle.

¹³ Des conventions de collaboration ont été conclues entre le Fonds et Actiris, Bruxelles-Formation, le Forem, le VDAB et l'Arbeitsamt der DG. Une inscription préalable comme demandeur d'emploi est requise en Région de Bruxelles-capitale, en Régions wallonne et flamande mais pas en Communauté germanophone.

- les frais de déplacement (légalement prévus) et de matériel nécessaire à la formation (tels que définis dans une convention conclue entre le Fonds et l'intéressé) ;
- les frais prévus soit dans la convention de collaboration signée entre les services régionaux et/ou communautaires compétents en matière d'emploi et/ou de formation professionnelle et le Fonds, soit dans le contrat conclu avec l'employeur qui a accepté d'assurer la formation, soit dans le contrat conclu avec la victime qui suit une formation dans un établissement professionnel.

Pendant la durée de la réadaptation, la victime a droit aux indemnités d'incapacité permanente totale, diminuées des éventuels avantages accordés en espèces par l'établissement où s'effectue la réadaptation.

La personne qui suit une réadaptation professionnelle, à charge du Fonds ou non, a droit aux indemnités d'incapacité temporaire totale de travail entre le jour de la cessation effective du travail et celui de la réadaptation en vue de son orientation professionnelle et ceci pendant un délai de 15 jours.

2. En cas de cessation temporaire de l'activité professionnelle¹⁴ sur proposition du Fonds, celui-ci demande à l'employeur s'il est possible d'offrir temporairement au travailleur un travail adapté dans l'entreprise et de requérir à cet effet l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise.

Le travailleur qui accepte un travail adapté a droit, s'il y a perte de salaire, à une indemnité couvrant la différence entre la rémunération proméritée et celle effectivement perçue.

Si un travail adapté ne peut lui être proposé, le travailleur perçoit l'indemnité visée au point 3 ci-dessous.

3. Lorsque la maladie a entraîné une incapacité temporaire et que celle-ci est ou devient partielle, les dispositions prévues en matière d'accidents du travail s'appliquent en ce qui concerne la remise au travail et l'indemnisation de la victime.

Si, à la suite d'une incapacité temporaire partielle ou à la suite d'une proposition de cessation temporaire d'activité professionnelle, la victime accepte d'être affectée à un autre travail adapté avec perte de salaire, elle a droit à une indemnisation équivalente à la différence entre la rémunération proméritée et la rémunération à laquelle elle a droit suite à sa remise au travail.

L'indemnité pour incapacité de travail temporaire totale est applicable lorsque l'intéressé n'a pas été remis au travail.

¹⁴ Articles 34 et 34 bis des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci (incapacité de travail temporaire).

4. Enfin, le Fonds peut contribuer à la prévention des maladies professionnelles en finançant des mesures au bénéfice de victimes d'une maladie en relation avec le travail¹⁵. Ces mesures peuvent notamment être :

- les avantages relatifs à la réadaptation professionnelle ;
 - d'autres mesures favorisant la réadaptation et la réintégration dans le milieu de travail. Dans ce cadre, le Fonds peut être autorisé à prendre certaines initiatives (remboursement de services individuels, organisation d'une collaboration avec d'autres organismes de sécurité sociale, l'employeur, les conseillers en prévention de l'employeur..., la stimulation de la recherche scientifique et de la diffusion des connaissances en matière de réadaptation et de réintégration dans le milieu de travail).
- * Un arrêté royal du 17 mai 2007 donne exécution à cette mesure et vise des douleurs lombaires chez certains types de travailleurs et établit les règles applicables à un programme de prévention comprenant un traitement de rééducation et un avis ergonomique (programme d'intervention ergonomique de niveau I – accompagnement standard du travailleur).

Le but de ce programme est de prévenir les douleurs lombaires ou le passage à la chronicité de la maladie et de favoriser la reprise de travail des travailleurs qui, dans leur travail, exercent des tâches contraignantes pour les dos.

Un arrêté royal du 3 avril 2013¹⁶ crée un projet-pilote (programme d'intervention d'ergonomie participative de niveau II), destiné aux travailleurs souffrant de maladies dorsales qui ont suivi l'accompagnement standard du travailleur dans un centre de rééducation et qui soit :

√ en dépit de cet accompagnement standard, n'ont pu reprendre le travail ou ont repris un travail adapté ou différent de leur travail ;

ou,

√ au cours des douze mois écoulés ont repris avec succès leur travail pendant plusieurs semaines mais sont victimes d'une rechute de lombalgie entraînant un arrêt de travail de sept jours au moins.

Ce programme est proposé par l'ergonome des services internes ou externes pour la prévention et la protection au travail.

¹⁵ Article 62 bis des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci.

¹⁶ Arrêté royal du 3 avril 2013 déterminant les conditions d'un projet-pilote d'intervention ergonomique visant à prévenir l'aggravation des maladies dorsales.

- * En outre, le Comité de gestion du Fonds des maladies professionnelles peut, sur proposition du Conseil scientifique, décider d'un projet-pilote de prévention visant à éviter l'aggravation d'une maladie. Ce projet-pilote est, selon un arrêté royal du 29 janvier 2013¹⁷, d'une durée maximum de trois ans et vise un groupe cible déterminé. Il est réalisé dans une limite budgétaire maximum de 500.000 euros.

D. Chômage (ONEM)

Remarque préalable : En matière de chômage, diverses compétences ont été transférées aux Régions et à la Communauté germanophone suite à la Sixième Réforme de l'Etat, à partir du 1^e juillet 2014.

1. Allocations en tant que chômeur temporaire

L'article 61 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dispose qu'un travailleur ne peut pas bénéficier d'allocations de chômage s'il perçoit une indemnité en vertu d'un régime belge d'assurance maladie-invalidité. Par dérogation, il peut toutefois bénéficier des allocations en tant que chômeur temporaire s'il est autorisé, en vertu du régime d'assurance qui lui est applicable, à fournir certaines prestations de travail sous réserve de suspension ou de réduction temporaire de son droit à l'indemnité de maladie ou d'invalidité.

Cet article dispose également qu'un travailleur qui présente une incapacité temporaire de travail, totale ou partielle, conformément à la législation belge relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail ou des maladies professionnelles, ne peut pas bénéficier d'allocations de chômage. Par dérogation, il peut toutefois bénéficier des allocations en tant que chômeur temporaire s'il est autorisé, en vertu du régime d'assurance qui lui est applicable, à fournir certaines prestations de travail sous réserve de suspension ou de réduction temporaire de son droit à l'indemnité.

2. Procédure de suivi des chômeurs dans leur recherche d'emploi

Tous les chômeurs sont suivis dans leur recherche active d'emploi. Lors de chaque suivi, il faut notamment tenir compte des aptitudes du chômeur. L'aptitude au travail du chômeur est un facteur particulier dans l'appréciation des efforts qu'il a fournis pour chercher un emploi. La procédure de suivi est suspendue pendant la période pendant laquelle le chômeur suit un trajet d'accompagnement spécifique qui lui est proposé par le service régional de l'emploi compétent, à condition que le chômeur présente une combinaison de facteurs psychomédico-sociaux qui affectent durablement sa santé et/ou son intégration sociale et donc son intégration professionnelle avec comme conséquence que le chômeur n'est pas en mesure de travailler dans le circuit économique normal ou dans le cadre d'un travail adapté et encadré, rémunéré ou non dans les 12 mois qui suivent et le trajet proposé doit lui-même répondre à certaines conditions. Ce trajet spécifique peut être renouvelé ou prolongé une seule fois pour une période maximale de 18 mois.

¹⁷ Arrêté royal du 29 janvier 2013 déterminant les conditions dans lesquelles le Comité de gestion du Fonds des maladies professionnelles peut décider d'un projet-pilote de prévention visant à éviter l'aggravation d'une maladie.

Suite à la Sixième Réforme de l'État, l'État fédéral reste compétent pour la réglementation. Les Régions sont chargées de l'accompagnement et de la prise éventuelle de sanctions. L'ONEM exécute les éventuelles sanctions (à partir du 1^{er} juillet 2014).

3. Prime de passage

Une prime de passage est octroyée au travailleur salarié qui, à sa demande et avec une perte de revenus (au moins 270,60 euros par mois sur la base d'une occupation à temps plein), passe d'un travail lourd à un travail plus léger chez le même employeur. Il doit satisfaire à diverses conditions : il doit, au moment du passage, être âgé d'au moins 50 ans et effectuer un travail lourd depuis au moins cinq ans. La prime est octroyée par l'ONEM et payée par l'organisme de paiement des allocations de chômage. Le montant de la prime et la durée de son octroi dépendent de l'âge du travailleur au moment de ce passage. Cet avantage n'est accordé qu'une seule fois pendant la carrière professionnelle.

Cette compétence est transférée depuis le 1^{er} juillet 2014 aux Régions et à la Communauté germanophone. L'ONEM continue provisoirement à exercer cette compétence jusqu'au moment où les Régions et la Communauté germanophone seront opérationnellement en mesure de l'exercer.

4. Activa

À partir du 1^{er} septembre 2011, le demandeur d'emploi avec une aptitude au travail réduite a droit à une allocation de travail de 500 euros par mois civil pendant 36 mois à partir du 1^{er} octobre 2012. Une personne avec une aptitude au travail réduite est :

- soit un chômeur complet indemnisé avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;
- soit un demandeur d'emploi inoccupé qui satisfait aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la législation relative aux allocations aux personnes handicapées ;
- soit un demandeur d'emploi inoccupé qui était occupé comme travailleur du groupe cible dans une entreprise de travail adapté ou dans un atelier social ;
- soit un demandeur d'emploi inoccupé handicapé qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;
- soit un demandeur d'emploi inoccupé qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale.

Les compétences portant sur cette mesure sont transférées aux Régions et à la Communauté germanophone à partir du 1^{er} juillet 2014. La compétence de payer les allocations reste confiée à l'ONEM, en collaboration avec les organismes de paiement.

5. Sine

La mesure « Économie d'insertion sociale » (SINE) favorise la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer dans l'économie d'insertion sociale, c'est-à-dire notamment les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, les entreprises d'insertion et les employeurs qui organisent des initiatives d'économie sociale locale.

Peut être occupé, dans le cadre de cette mesure, un chômeur de longue durée, c'est-à-dire qu'au moment de son entrée en service, il ne doit pas être titulaire d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur et il doit être chômeur complet indemnisé (ou assimilé) et, s'il est âgé de moins de 45 ans, il doit :

- avoir bénéficié pendant au moins 312 jours, en régime six jours, d'allocations de chômage ou d'insertion ou se trouver dans une situation assimilée, au cours du mois de l'entrée en service et pendant les 18 mois civils qui précèdent cette entrée en service ;
- avoir bénéficié pendant au moins 624 jours, en régime six jours, d'allocations de chômage ou d'insertion ou se trouver dans une situation assimilée, au cours du mois de l'entrée en service et pendant les 36 mois civils qui précèdent cette entrée en service.

S'il est âgé de 45 ans au moins : il doit avoir bénéficié pendant au moins 156 jours, en régime six jours, d'allocations de chômage ou d'insertion ou se trouver dans une situation assimilée, au cours du mois de l'entrée en service et pendant les 9 mois civils qui précèdent cette entrée en service.

L'employeur bénéficie d'une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale ainsi que d'une intervention financière dans la rémunération nette.

Les compétences portant sur cette mesure sont transférées aux Régions et à la Communauté germanophone à partir du 1er juillet 2014. La compétence de payer les allocations reste confiée à l'ONEM, en collaboration avec les organismes de paiement.

E. Le régime d'assistance sociale (SPF Sécurité sociale)

La loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées a été exécutée par un arrêté royal du 6 juillet 1987 relatif à l'allocation de remplacement de revenus et l'allocation d'intégration.

1. Définitions

L'allocation de remplacement de revenus est accordée à la personne handicapée de 21 ans à moins de 65 ans dont il est établi que l'état physique ou psychique a réduit sa capacité de gain à un tiers ou moins de ce qu'une personne valide est en mesure de gagner en exerçant une profession sur le marché général du travail. Le marché général du travail ne comprend pas l'emploi protégé. Le montant de l'allocation est fixé en fonction de la catégorie à laquelle appartient la personne handicapée. Trois catégories ont été établies tenant compte de la situation familiale de la personne handicapée.

L'allocation d'intégration est accordée à la personne handicapée de 21 ans à moins de 65 ans dont le manque ou la réduction d'autonomie est établi. Le montant de l'allocation varie selon le degré d'autonomie et selon la catégorie à laquelle la personne handicapée appartient. Cinq catégories sont fixées, allant de la plus grande à la plus faible autonomie.

2. Les revenus de la personne handicapée

Les allocations ne peuvent être accordées que si le montant du revenu de la personne handicapée et de la personne avec laquelle elle forme un ménage ne dépasse pas celui de ces allocations.

En ce qui concerne l'allocation de remplacement de revenu et l'allocation d'intégration, on entend par revenus les revenus de la personne handicapée et ceux des personnes avec lesquelles elle forme un ménage. Il s'agit des revenus annuels imposables en matière d'impôt des personnes physiques.

En principe, les données à prendre en considération en matière de revenus sont celles relatives à l'année de référence, celle-ci étant la deuxième année civile précédant la date de prise d'effet de la demande d'allocation, dans le cas où la décision est prise sur demande.

Pour la détermination des revenus, il n'est pas tenu compte des allocations et compléments de rémunérations perçus par la personne handicapée qui suit une formation, une réadaptation ou une rééducation professionnelle à charge des pouvoirs publics, d'un service public ou d'un organisme de sécurité sociale.

Lorsque les revenus de l'année civile qui précède l'année au cours de laquelle la demande produit ses effets ont diminué ou augmenté de 20 % au moins par rapport aux revenus de la deuxième année précédant l'année au cours de laquelle la demande produit ses effets, il est tenu compte des revenus de l'année civile qui précède l'année au cours de laquelle la demande produit ses effets. Toutefois, il n'est pas tenu compte des revenus de l'année civile qui précède l'année au cours de laquelle la demande produit ses effets lorsque la personne handicapée dispose d'un revenu professionnel comme salarié ou indépendant.

Lorsque la personne handicapée perçoit l'allocation d'intégration et dispose d'un revenu du travail et qu'elle est dans la situation d'une révision d'office au moment du début d'une activité professionnelle, le revenu professionnel annuel de la personne handicapée est calculé différemment selon qu'il s'agit d'une activité comme salarié ou comme indépendant. Quant aux revenus du travailleur salarié, le résultat obtenu est immunisé d'un montant équivalent à 13,07 % du revenu annuel. De ce résultat est déduit un montant équivalent aux charges professionnelles forfaitaires. Quant aux revenus du travailleur indépendant, sont déduits les frais professionnels annuels.

La personne handicapée ne doit pas déclarer l'activité professionnelle qui débute ou se termine ni ses revenus : ces données sont transmises automatiquement à la Direction générale personnes handicapées du SPF Affaires sociales (via DIMONA et DmFA).

S'il est établi qu'un revenu qui a servi de base pour la fixation du revenu du ménage de la personne handicapée a disparu et n'a été remplacé par aucun autre revenu, le revenu qui a disparu n'est plus pris en considération pour fixer le droit aux allocations.

Lorsque les données relatives à l'état civil, au ménage de la personne handicapée, à la composition de famille, à la charge d'enfant ou à la cohabitation qui ont servi de base pour la fixation du montant du revenu sont modifiées, il est tenu compte de la nouvelle situation.

3. Révision d'office

Il est procédé d'office à une révision du droit à l'allocation de remplacement de revenus et du droit à l'allocation d'intégration :

- le 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle les revenus de la personne handicapée et de la personne avec laquelle elle forme un ménage ont augmenté d'au moins 20 % par rapport à l'année civile précédente.

Par dérogation à ce qui précède, il est procédé d'office à une révision du droit au premier jour du mois qui suit celui au cours duquel une activité professionnelle débute, à condition que la personne qui exerce l'activité professionnelle ne dispose pas de revenus imposables durant l'année - 2 ou l'année - 1 avant l'introduction de la demande d'allocation.

Toutefois il n'est pas procédé à une révision d'office du droit si l'augmentation de revenus résulte d'une mise au travail de trois mois ou moins par année civile ;

- le 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle le revenu d'un travail effectivement presté par la personne handicapée est remplacé depuis au moins trois mois par une prestation sociale à laquelle la personne handicapée peut prétendre en vertu d'une autre législation, à condition que les revenus de l'année civile au cours de laquelle la modification est intervenue aient augmenté ou diminué d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente ;
- cinq ans après la date d'effet de la dernière décision d'octroi d'une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration. Toutefois, cette révision ne porte pas sur l'appréciation de la capacité de gain ou du degré d'autonomie.

4. Immunités de certains revenus

a. Allocations de remplacement de revenus

Il n'est pas tenu compte :

- de la partie du revenu des personnes avec lesquelles la personne handicapée forme un ménage qui ne dépasse pas la moitié du montant qui correspond au montant de la catégorie A ;

- des revenus acquis par un travail effectivement presté par la personne handicapée sont immunisés à 50 % pour la tranche de 0 à 3551,77 € et à 25 % pour la tranche de 3551,78 € à 5327,65 €. Ces montants sont indexés ;
- de la partie des autres revenus que ceux précités qui ne dépassent pas 500,00 euros par an. Ce montant est indexé.

b. Allocations d'intégration

Pour le calcul de cette allocation, sont immunisés :

- 1) du revenu de la personne avec laquelle la personne handicapée forme un ménage les 16.354,13 premiers euros ainsi que la moitié de la partie qui dépasse ce montant. Ce montant est indexé ;
- 2) du revenu du travail de la personne handicapée, les 16.354,13 premiers euros ainsi que la moitié du revenu du travail qui dépasse ce montant. Ce montant est indexé ;
- 3) une partie du revenu de remplacement (c'est-à-dire l'ensemble des prestations sociales que la personne handicapée perçoit sur la base des réglementations en matière de maladie et d'invalidité, de chômage, d'accident du travail, des maladies professionnelles, des pensions de retraite et de survie, de garantie de revenu aux personnes âgées et de revenu garanti aux personnes âgées) ;
- 4) une partie des autres revenus.

Ces montants sont indexés.

Une étude sur la position socio-économique des personnes en situation de handicap et une analyse de l'effectivité des allocations accordées à ces personnes a été menée par le Centrum voor zorgonderzoek en consultancy (KUL) à la demande du SFP Sécurité sociale et du Service public de programmation Politique scientifique (enquête Handilab).

F. Aide sociale (CPAS)

En vertu de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, les CPAS ont pour mission d'encourager la participation sociale de leurs usagers. A cette fin, les CPAS peuvent favoriser la mise à l'emploi de ceux-ci par l'application de :

- l'article 60 § 7 de la loi susvisée qui prévoit que, lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le CPAS peut lui procurer un emploi (mise à disposition d'un employeur tiers) ou l'occuper lui-même ;

- l'article 61 de la même loi qui prévoit la mise à disposition d'un employeur tiers avec lequel le CPAS a conclu une convention de partenariat.

En outre, les CPAS peuvent bénéficier des mesures « Plan Activa » et SINE.

Par ailleurs, la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale établit que toute personne a droit à l'intégration sociale, laquelle peut prendre la forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration, assorti ou non d'un projet individualisé d'intégration menant, dans une période déterminée, à un contrat de travail.

Le droit à l'intégration sociale par l'emploi peut également être réalisé par une intervention financière des CPAS dans les frais liés à l'insertion professionnelle de l'ayant droit. Cette intervention financière peut être imputée sur la rémunération du travailleur mais elle est néanmoins considérée comme une rémunération en ce qui concerne la législation fiscale et sociale.

X. VOLONTARIAT

Dans son avis n° 1.775 du 13 juillet 2011 portant sur des propositions de loi relatives au volontariat, le Conseil national du Travail reconnaît l'importance du volontariat pour la société car il représente un moyen de cohésion sociale et d'intégration sociale. Il contribue à une société unie et crée la confiance et la solidarité. En outre, il reflète la diversité de la société. Les volontaires eux-mêmes accroissent leurs connaissances, exercent leurs compétences et élargissent leurs réseaux, ce qui contribue à leur développement personnel et social.

Dans cet avis, le Conseil souligne le caractère spécifique du volontariat. En effet, par essence, il s'agit d'un engagement volontaire, qui n'est pas rémunéré et qui n'est pas effectué dans un intérêt personnel.

Selon la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, un volontaire est une personne qui exerce, sans rétribution ni obligation, au profit de tiers, une activité qui est organisée par une organisation qui ne peut poursuivre de but lucratif. Sans rétribution signifie que l'activité ne fait l'objet d'aucune prestation financière revêtant la forme d'une rémunération. Une indemnisation des frais est toutefois autorisée.

Quant à l'autorisation du volontariat pour les allocataires de prestations sociales, le Conseil dresse les constats suivants :

* volontariat et allocations de chômage

Les articles 45 et 45 bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et l'article 18 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage autorisent, sous certaines conditions, le cumul du volontariat et des allocations de chômage, et ce, tant en Belgique qu'à l'étranger.

Ainsi, quant au volontariat en Belgique, les chômeurs peuvent exercer certaines activités qui ne constituent pas un travail au sens de la réglementation du chômage, sans les déclarer au préalable. Les activités qui peuvent être intégrées dans le circuit économique et qui sont exercées par l'allocataire de façon structurée et régulière doivent être déclarées au préalable auprès de l'ONEM ou de l'organisme de paiement des allocations de chômage. Après la déclaration, l'activité peut commencer immédiatement.

Si aucune décision n'est prise par l'ONEM dans les 12 jours, le volontariat est considéré comme accepté. Les personnes inscrites à l'ONEM mais qui ne perçoivent pas encore d'allocation (stage d'attente), peuvent exercer une activité de volontariat sans aucune formalité, à condition de rester disponibles pour le marché de l'emploi. Si la décision est négative ou si des restrictions sont imposées, le chômeur doit cesser ses activités ou les adapter. Des sanctions ne sont appliquées que si le chômeur poursuit ses activités après un refus ou s'il s'agit d'un abus manifeste.

Une organisation peut demander à l'ONEM une autorisation générale. Les volontaires ne doivent alors plus introduire de déclaration individuelle.

Dans son avis n° 1.775, le Conseil indique que l'objectif du volontariat doit en premier lieu être un accompagnement vers un emploi avec un contrat de travail à part entière assorti d'un assujettissement à la sécurité sociale et qu'il faut veiller à ce que le volontariat ne crée pas un piège à l'emploi. Le risque existe en effet, selon le Conseil, qu'une activité de volontariat puisse compliquer l'intégration sur le marché du travail.

* volontariat et assurance maladie-invalidité

L'intéressé doit communiquer son activité au médecin-conseil. En effet, en vertu de l'article 100, § 1er, deuxième alinéa de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, le travail volontaire au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires n'est pas considéré comme une activité, à condition que le médecin-conseil constate que cette activité est compatible avec l'état général de santé de l'intéressé. Cette disposition ne prévoit cependant pas que le médecin-conseil doive faire cette constatation avant le début de l'activité. L'intéressé peut donc entamer l'activité de volontariat, après quoi le médecin-conseil pourra encore se prononcer sur l'éventuelle incompatibilité de cette activité avec son état général de santé. Pour plus de sécurité juridique, il est toutefois conseillé que le médecin-conseil se prononce au préalable.

Si l'activité répond aux critères de la loi du 3 juillet 2005 et si le médecin-conseil constate qu'elle est compatible avec l'état général de santé de l'intéressé, elle n'est pas considérée comme une activité au sens de la loi coordonnée. L'exercice de cette activité ne met par conséquent pas fin à l'incapacité de travail.

Dans son avis n° 1.775, le Conseil estime que la déclaration au médecin-conseil est pertinente car il s'agit d'une mesure de protection qui permet de vérifier si l'activité de volontariat est compatible avec l'état de santé de l'intéressé.

* volontariat et indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle

Le FAT et le FMP n'imposent aucune obligation aux travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pour pouvoir exercer une activité de volontariat.

* volontariat et allocation de remplacement de revenus

Les personnes handicapées qui perçoivent une allocation de remplacement de revenus du SPF Sécurité sociale peuvent exercer une activité de volontariat sans formalité.

* volontariat et revenu d'insertion

Les bénéficiaires d'un revenu d'intégration doivent déclarer au préalable leur activité de volontariat à leur gestionnaire de dossier auprès du CPAS.

XI. INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

Divers instruments internationaux traitent des droits des personnes handicapées et notamment les suivants :

A. Les Nations Unies

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et le Protocole facultatif 2006 sont entrés en vigueur le 3 mai 2008. Une loi du 13 mai 2009, entrant en vigueur le 1er août 2009, porte assentiment à cette Convention. Cette convention a été formellement signée par l'Union européenne le 23 décembre 2010. Elle a donc un caractère contraignant dans l'Union et fait partie de son ordre juridique.

La Convention reconnaît que le handicap est une question liée aux droits de l'Homme.

Cet instrument a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'Homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité.

Cette convention réaffirme les principes d'égalité et de non-discrimination et détermine les domaines dans lesquels des actions ou mesures devraient être prévues. Il s'agit notamment de la sensibilisation, de l'éducation, de l'adaptation et de la réadaptation en particulier dans le domaine de l'emploi et du travail.

Quant à l'éducation, la Convention prévoit que les personnes handicapées devraient avoir accès, sans discrimination et sur la base de l'égalité de traitement, à l'enseignement tertiaire général, à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à la formation continue. A cette fin, des aménagements raisonnables sont apportés.

Il est à noter que pour cet instrument international, sont des aménagements raisonnables, les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'Homme et de toutes les libertés fondamentales.

En matière de travail et d'emploi, la Convention reconnaît le droit au travail et prévoit des mesures pour interdire la discrimination, garantir des conditions de travail justes et favorables, y compris notamment l'égalité des chances et de rémunération à travail égal, le respect des droits professionnels et syndicaux et l'accès aux programmes d'orientation technique et professionnel. Cet instrument veut également promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement et les possibilités d'accès à une activité indépendante. Il entend en outre favoriser l'emploi dans le secteur privé notamment par des programmes d'action positive et faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail. La Convention tend également à promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi.

Conformément à l'article 33, § 2 de la Convention, un ou plusieurs mécanismes indépendants doivent être créés en vue de la promotion, de la protection et du suivi de l'application de cet instrument. En Belgique, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances assume cette tâche.

Ce nouveau mandat confère au Centre les missions suivantes :

- la promotion : informer, sensibiliser, former les personnes handicapées, leurs organisations, les autorités, les acteurs privés et le grand public sur le contenu et les conséquences de la Convention et de son protocole ;
- la protection : fournir des avis juridiques et un soutien aux (groupes de) personnes dont les droits, découlant de la Convention, ont été violés ;
- le suivi : veiller à ce que la législation et la réglementation belge soient harmonisées en conformité avec la Convention afin que les dispositions de celle-ci soient respectées dans la pratique.

Un protocole de collaboration entre le Centre et l'Etat fédéral concernant ce nouveau mandat a été signé. Il est entré en vigueur le 1er septembre 2011. Ce texte sert de base pour les protocoles similaires signés avec les Communautés et les Régions.

Afin d'accomplir sa nouvelle mission, un service "Convention Droits des Personnes handicapées" (CDPH) est créé au sein du Centre. De plus, une commission d'accompagnement est installée. Les associations de personnes handicapées, les interlocuteurs sociaux et le monde académique y sont représentés.

Le premier rapport périodique de la Belgique quant à la mise en œuvre de cette Convention (juillet 2011) est disponible sur le site internet du Centre interfédéral.

B. L'Organisation internationale du Travail

La Convention n° 158 sur le licenciement, 1982, prévoit en son article 6.1 que l'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement. La Belgique n'a pas encore ratifié cet instrument international.

La Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, qui est accompagnée de la Recommandation n° 168, 1983 n'a pas encore été ratifiée par la Belgique.

Cette Convention a établi des principes pour la mise en œuvre de politiques de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées et détermine les mesures à prendre au niveau national pour le développement des services de réadaptation professionnelle et d'emploi pour les personnes handicapées.

C. L'Union européenne

1. Le Traité sur l'Union européenne (version consolidée du 30 mars 2010) confirme, au sein de son préambule, l'attachement de l'Union européenne aux droits fondamentaux tels qu'ils sont définis par la Charte sociale européenne (voir le point D. ci-dessous).

Au sein de l'article 6 de ce Traité, l'Union européenne reconnaît les droits, libertés et principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 (adaptée le 12 décembre 2007), laquelle a la même valeur juridique que les Traités. Cette Charte réaffirme les droits qui résultent notamment de la Charte sociale européenne (voir le point 2 ci-dessus). Ainsi notamment, elle prône la liberté professionnelle et le droit de travailler (article 15), interdit toute discrimination fondée notamment sur un handicap (article 21) et reconnaît le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté (article 26).

Par ailleurs, par le même article 6 du Traité, l'Union européenne adhère à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950. Les droits fondamentaux garantis par cette Convention du Conseil de l'Europe (dont l'interdiction de la discrimination - article 14), font ainsi partie du droit de l'Union en tant que principes généraux.

Le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (version consolidée du 30 mars 2010) prévoit que dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, toute discrimination fondée entre autres sur un handicap est combattue (article 10). Le même principe est souligné à l'article 19 du Traité. L'article 151 du Traité (titre relatif à la politique sociale) indique que l'Union européenne et les Etats membres sont conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la Charte sociale européenne (voir le point 2 ci-dessus) et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, 1989.

Cette dernière Charte consiste en une déclaration solennelle dont le point 26 porte sur les personnes handicapées. Selon ce point, toute personne handicapée, quelles que soit l'origine de et la nature de son handicap, doit pouvoir bénéficier de mesures additionnelles concrètes en visant à favoriser son intégration professionnelle et sociale. Ces mesures doivent notamment concerner, en fonction des capacités des intéressés, la formation professionnelle, l'ergonomie, la mobilité...

2. La Directive 2000/78/CE du Conseil européen du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée notamment sur le handicap, en ce qui concerne l'emploi et le travail.

La Directive s'applique aux conditions d'accès à l'emploi ainsi qu'à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement, de formation et de reconversion, aux conditions d'emploi et de travail et à l'affiliation et à l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs.

Par ailleurs, la Directive prévoit que l'employeur doit réaliser des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. 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'Etat membre concerné en faveur des personnes handicapées.

En outre, en ce qui concerne les personnes handicapées, les Etats membres peuvent maintenir ou adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ou des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités afin de sauvegarder ou encourager leur insertion dans le marché du travail.

3. Les partenaires sociaux européens ont conclu le 25 mars 2010 un accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs.

* Les marchés du travail inclusifs permettent et encouragent tous les individus en âge de travailler à prendre part à un travail rémunéré et fournissent un cadre pour leur développement.

Cet accord-cadre européen a pour objectif de : "considérer les questions de l'accès, du retour, du maintien et du développement dans le but de réaliser l'intégration pleine et entière des individus sur le marché du travail ; de renforcer la sensibilisation, la compréhension et la connaissance des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants envers les avantages des marchés du travail inclusifs ; de fournir aux travailleurs, aux employeurs et à leurs représentants à tous niveaux, un cadre d'actions pour identifier les obstacles aux marchés du travail inclusifs et les solutions pour les surmonter".

L'accord-cadre cible les obstacles aux marchés du travail inclusif. Ceux-ci se situent au niveau de la disponibilité de l'information, du recrutement, de la formation, des connaissances et des capacités, de la responsabilité et des attitudes des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants ainsi que des demandeurs d'emploi. D'autres obstacles ont trait à la vie au travail (conditions et organisation du travail) ou échappent à la seule compétence des partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux reconnaissent leur responsabilité dans l'approfondissement de leur réflexion et s'engagent à trouver des solutions et à mobiliser leurs membres. Ils ciblent un certain nombre d'actions possibles.

- * Le point 6 de l'accord-cadre organise sa mise en œuvre et son suivi. Dans sa recommandation n° 22 du 25 mai 2011, le Conseil national du Travail se propose de mettre cet accord-cadre en œuvre au travers des mesures prises ou envisagées pour l'avenir par les partenaires sociaux au niveau fédéral interprofessionnel. Par ailleurs, le Conseil lance, au sein de cette recommandation, un appel aux secteurs et organes régionaux de concertation.
 - * Dans ses rapports n° 81 du 23 mai 2012, n° 83 du 28 mai 2013 et n° 87 du 15 juillet 2014, le Conseil rassemble de façon non exhaustive les diverses initiatives prises ou envisagées par chacun des niveaux de concertation en vue de favoriser des marchés du travail inclusifs.
4. La Résolution du 20 novembre 2010 du Conseil de l'Union européenne et des représentants des Etats membres sur un nouveau cadre européen en matière de handicap invite la Commission européenne notamment à appuyer la mise en œuvre effective de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées par les Etats membres et les institutions de l'Union européenne et à préparer une nouvelle stratégie européenne en faveur des personnes handicapées qui s'appuie sur les valeurs consacrées dans les traités européens, dans la stratégie Europe 2020 et dans la Convention des Nations Unies précitée.

La Commission européenne et les Etats membres sont notamment invités à intégrer le handicap en particulier dans les plans nationaux pour l'emploi, à mettre en place des mesures adéquates en termes de formation et d'emploi, à favoriser l'enseignement en faveur des personnes handicapées. En termes d'emploi et de questions sociales, ils sont invités à assurer la pleine application de la Directive 2000/78/CE, à promouvoir la conception et l'offre de services d'orientation et de formation professionnelles destinés aux personnes handicapées, à soutenir les initiatives des partenaires sociaux, à favoriser et entretenir le dialogue avec les personnes handicapées et leurs organisations représentatives, à encourager les actions menées au niveau local et à élaborer des politiques économiques viables qui favorisent l'intégration des personnes handicapées.

5. La Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions du 15 novembre 2010 sur la "Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées : un engagement renouvelé pour une Europe sans entrave" indique que cette stratégie "a pour but d'améliorer l'existence des personnes handicapées et d'apporter de plus grands bénéfices à la société et à l'économie, sans pour autant soumettre l'industrie et l'administration à des contraintes indues".

L'objectif général de la stratégie consiste à mettre les personnes handicapées en mesure d'exercer l'ensemble de leurs droits et de tirer pleinement parti de leur participation dans la société et dans l'économie européennes. Cette stratégie s'appuie sur des actions au niveau européen destinées à compléter celles entreprises à l'échelon national. Elle définit également les mécanismes essentiels à l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées dans l'Union européenne, y compris au sein des institutions européennes, et détermine le soutien indispensable au financement, à la recherche, à la sensibilisation et au recueil de statistiques et de données.

La stratégie met l'accent sur la suppression des entraves auxquelles les personnes handicapées se heurtent. Huit principaux domaines d'actions sont répertoriés par la Commission européenne : l'accessibilité, la participation, l'égalité, l'emploi, l'éducation et la formation, la protection sociale, la santé et l'action extérieure de l'Union européenne.

Quant à l'emploi, la Commission européenne exploitera le potentiel de la stratégie Europe 2020. Elle examinera tout particulièrement la situation des jeunes personnes handicapées au moment de leur entrée dans la vie active et elle agira sur la mobilité intra-professionnelle sur le marché du travail ordinaire et dans les ateliers protégés grâce à l'échange d'informations et l'apprentissage mutuel. En collaboration avec les partenaires sociaux, elle se penchera sur le travail indépendant et la qualité des emplois, y compris les conditions de travail et les progressions de carrière.

En ce qui concerne l'éducation et la formation, la Commission européenne souligne que les personnes handicapées et notamment les enfants doivent être intégrés de façon appropriée dans le système éducatif général et bénéficier d'un soutien individuel. La Commission européenne soutiendra l'objectif d'un enseignement et d'une formation de qualité favorisant l'insertion. L'Union européenne soutiendra les mesures nationales engagées dans le cadre de la stratégie "Education et formation 2020".

6. Le Parlement européen a adopté le 25 octobre 2011 une résolution sur la mobilité et l'intégration des personnes handicapées et la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées. Cette résolution fait suite à un rapport du député Adam Kosa.

Dans cette résolution, le Parlement européen appelle à lutter contre la discrimination, à intégrer effectivement le handicap dans la stratégie Europe 2020 et à définir des mesures plus détaillées fondées sur des données fiables. Par ailleurs, les personnes handicapées doivent participer à toutes les actions et toutes les décisions qui les concernent.

La résolution met l'accent sur un certain nombre de problématiques : la mobilité et l'accessibilité aux biens et services, l'égalité des chances, la nécessité d'investissements en faveur des personnes handicapées en ce compris des aides spécifiques à l'apprentissage et dans les systèmes d'éducation et de formation, les conditions de vie et la lutte contre la pauvreté.

Dans le chapitre relatif à l'égalité des chances, le Parlement européen souligne que l'insertion dans le monde du travail et l'indépendance économique constituent des facteurs importants pour l'intégration sociale des personnes handicapées, en particulier sur le marché du travail ordinaire. A cet égard, le Parlement européen recommande l'adoption de mesures juridiques et financières encourageant l'emploi des personnes handicapées. A cet effet, il est demandé aux Etats membres d'améliorer et d'adapter leurs politiques actives de l'emploi afin de permettre l'entrée et le maintien des personnes handicapées sur le marché du travail.

Le Parlement européen estime que les ateliers protégés constituent des solutions appréciables pour accompagner et soutenir certaines personnes handicapées.

Le refus d'aménagements raisonnables devrait être considéré comme une forme de discrimination.

Le Parlement européen souligne également que "la grande majorité des systèmes de sécurité sociale n'offrent pas une flexibilité suffisante pour produire des avantages sociaux permettant à leurs bénéficiaires de se maintenir sur le marché de l'emploi" et "demande une révision de ces systèmes en vue de les rendre plus actifs de sorte que les personnes qui perçoivent des prestations ou sont partiellement handicapées puissent se maintenir sur le marché du travail".

Au sein du chapitre relatif aux investissements en faveur des personnes handicapées, le Parlement européen souligne que les employeurs devraient permettre aux personnes handicapées d'accepter un emploi si elles sont qualifiées et d'y progresser. Ils devraient les aider en leur proposant des formations.

L'apprentissage tout au long de la vie représente un moyen de soutenir et d'accroître l'adaptabilité des personnes handicapées et favorise leur maintien dans l'emploi. Ceci est particulièrement pertinent pour les personnes devenant handicapées alors qu'elles occupent déjà un emploi et pour celles qui souffrent d'un handicap évolutif.

Le Parlement européen souligne également l'importance de favoriser la promotion de projets intégrés école-travail.

Dans le chapitre portant sur les conditions de vie, le Parlement européen demande que des aides soient mises en place, qui varieront en fonction du type de contrat de travail, pour les employeurs qui recruteront des travailleurs handicapés. Le Parlement européen demande également aux Etats membres d'introduire des aides plus appropriées et plus efficaces en faveur de l'esprit d'entreprise et destinées aux personnes handicapées.

D. Le Conseil de l'Europe

1. La Charte sociale européenne (STE n° 35), 1961 et la Charte sociale européenne (révisée) (STE n° 163), 1996 ont pour objectifs d'assurer les droits civils et politiques et les libertés qu'elles spécifient.

La Charte sociale européenne, 1961 prévoit entre autres que toutes les personnes invalides ont droit à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale, quelles que soient l'origine et la nature de l'invalidité. La Charte sociale européenne (révisée), 1996 prévoit pour sa part que toute personne handicapée a droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté.

2. La Recommandation Rec (2006)5 du Comité des Ministres aux Etats membres porte sur le Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées à la société en vue d'améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe en 2006-2015.

Ce plan comporte de nombreuses lignes d'action dont en matière d'éducation, d'emploi, orientation et de formation professionnelle et de réadaptation.

ADRESSES UTILES

I. EN MATIERE DE PLACEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

A. OFFICE WALLON DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI (FOREM)

Compétence territoriale : Région wallonne à l'exclusion de la Communauté germanophone
Pour retrouver les 11 Directions régionales Forem Conseil et les 9
Directions régionales Forem Formation :

Tél. : 0800/93947

Internet : www.leforem.be

Facebook : www.facebook.com/leforem

B. ACTIRIS

Compétence territoriale : Région de Bruxelles-capitale

Boulevard Anspach, 65
1000 BRUXELLES

- [Ligne Actiris Chercheurs d'emploi](#) : Tél. 02.800 42 42
e-mail : chercheuremploi@actiris.be

- [Ligne Actiris Employeurs](#) : Tél. 02.505 79 15
e-mail : employeurs@actiris.be

- [Ligne Actiris Partenariat](#) : Tél. 02.505 14 38
e-mail : appelspartenariats@actiris.be

- [Ligne Actiris Programmes d'emploi](#): Tél. 02.505.14.83

Internet : www.actiris.be

- POOL-H :

Avenue des Arts, 6
1210 Bruxelles

Tél. : 02/505.77.05
0495/59.61.97

e-mail : POOLH@actiris.be

C. INSTITUT BRUXELLOIS FRANCOPHONE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(Bruxelles-Formation)

Compétence territoriale : les francophones de la Région de Bruxelles-capitale

22-25, Bld Bischoffsheim
1000 Bruxelles

Tél. : 0800/555.66

Internet : www.bruxellesformation.be

D. VLAAMSE DIENST VOOR ARBEIDSBEMIDDELING EN BEROEPSOPLEIDING (VDAB)

Compétence territoriale : Région flamande

Boulevard de l'Empereur, 11
1000 BRUXELLES

Tél. : 0800/30.700
Fax : 02/506.15.90

e-mail : info@vdab.be
Internet : www.vdab.be
Pour les GTB : <http://www.gtb-vlaanderen.be>

E. L'AGENCE POUR L'EMPLOI DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE (ADG)

Compétence territoriale : Communauté germanophone

- Arbeitsamt der DG
Vennbahnstr. 4/2
4780 SANKT-VITH

Tél. : 080/28.00.60
Fax : 080/22.90.83

e-mail : info@adg.be
Internet : www.adg.be

- Arbeitsamt der DG
Hütte, 79
4700 EUPEN

Tél. : 087/63.89.00
Fax : 087/55.70.85

e-mail : info@adg.be
Internet : www.adg.be

II. LES FONDS COMMUNAUTAIRES/REGIONAUX D'INTEGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

A. AGENCE WALLONNE POUR L'INTEGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES (AWIPH)

Compétence territoriale : Région wallonne

Administration centrale

Site Saint-Charles
Rue de la Rivelaine, 21
6061 CHARLEROI

Tél. : 071/20.57.11 ou 0800/16.061
Fax : 071/20.51.02

Internet : www.awiph.be

B. VLAAMS AGENTSCHAP VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP (VAPH)

Compétence territoriale : Communauté flamande

Administration centrale

Sterrenkundelaan, 30
1210 BRUXELLES

Tél. : 02/225.84.11
Fax : 02/225.84.05

e-mail : informatie@vaph.be
Internet : www.vaph.be

C. PHARE - PERSONNES HANDICAPÉES AUTONOMIE RECHERCHEE

Compétence territoriale : les francophones domiciliés en Région de Bruxelles-capitale

Rue du Palais, 42
1030 BRUXELLES

Tél. : 02/800.82.03

e-mail : info@phare.irisnet.be

Internet : www.phare-irisnet.be

D. OFFICE DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE POUR LES PERSONNES HANDI-CAPÉES (DPB)

Compétence territoriale : Communauté germanophone

Vennbahnstr. 4/4
4780 SANKT-VITH

Tél. : 080/22.91.11
Fax : 080/22.90.98

e-mail : info@dpb.be
Internet : www.dpb.be

III. INSTITUTIONS DE CONSULTATION CONCERNANT EXCLUSIVEMENT LES PERSONNES HANDICAPÉES

A. BELGIAN DISABILITY FORUM

Finance Tower
Bld du Jardin Botanique, 50 bte 150
1000 Bruxelles

Tél. : 02/509.83.58 ou 02/509.84.21
Fax : 02/509.85.57

e-mail : info@bdf.belgium.be
Internet : <http://bdf.belgium.be>

B. CONSEIL SUPERIEUR NATIONAL DES PERSONNES HANDICAPÉES

Finance Tower
Bld du Jardin Botanique, 50 bte 150
1000 Bruxelles

Tél. : 02/509.82.24 ou 02/509.83.59

e-mail : info@ph.belgium.be
Internet : <http://ph.belgium.be>

IV. AUTRES ADRESSES UTILES

A. SERVICES PUBLICS FEDERAUX

1. SPF Sécurité sociale

- Administration de la sécurité sociale : rédaction et interprétation de la législation et de la réglementation en matière de sécurité sociale des travailleurs salariés

Centre administratif Botanique
Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique, 50 Bte 100
1000 BRUXELLES

Tél. : 02/528.60.11

e-mail : social.security@minsoc.fed.be
Internet : www.socialsecurity.fgov.be ou <https://www.socialsecurity.be>

- Direction générale personnes handicapées

Centre administratif Botanique
Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique, 50 Bte 150
1000 BRUXELLES

Contact center

Tél. : 0800 98 799

Fax : 02/509.81.85
e-mail : Handi@minsoc.fed.be
Internet : www.handicap.fgov.be

www.handiweb.be (consultation des dossiers personnels en ligne, grâce à la carte d'identité électronique)

-Enquête Handilab :

<http://www.belspo.be/belspo/fedra/proj.asp?!=fr&COD=AG/KK/154>

2. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

- Direction générale emploi et marché du travail : préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière d'emploi, de régulation du marché du travail et d'assurance contre le chômage

Rue Ernest Blerot, 1
1070 BRUXELLES

Tél. : 02/233.41.11
Fax : 02/233.48.60

e-mail : emt@emploi.belgique.be
Internet : www.emploi.belgique.be

- Direction générale relations individuelles du travail

Rue Ernest Blerot, 1
1070 BRUXELLES

Tél. : 02/233.41.11
Fax : 02/233.48.21

e-mail : rit@emploi.belgique.be
Internet : www.emploi.belgique.be

3. SPF Personnel et Organisation

Pour commander le guide "Accueil et intégration d'un collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique" : diversite@p-o.belgium.be. Pour télécharger ce guide : <http://www.fedweb.belgium.be>, onglet "publications".

Rue de la Loi, 51
1040 Bruxelles

Tél : 02/790.58.00
e-mail : info@p-o.belgium.be
Internet : <http://www.p-o.belgium.be>

Pour le rapport annuel de la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) :
<http://www.fedweb.belgium.be>, onglet « publications ».

B. MINISTERES REGIONAUX/COMMUNAUTAIRES

1. Ministère de la Région wallonne

Division de l'emploi et de la formation professionnelle
Direction générale Economie, Emploi et Recherche
Place de la Wallonie, 1 Bte II
5100 NAMUR

Tél. : 081/33.31.11

Fax : 081/33.43.22

e-mail : emploi@spw.wallonie.be

Internet : www.wallonie.be (site portail)
www.emploi.wallonie.be

2. Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Boulevard Léopold II, 44
1080 BRUXELLES

Tél. : 0800/20.000 ou 02/413.23.11

Internet : www.cfwb.be

3. Ministère de la Communauté/Région flamande

- Département emploi et économie sociale
Avenue Roi Albert II, 35 Bte 20
1030 BRUXELLES

Tél. : 1700 ou 02/553.42.56

Fax : 02/553.43.90

e-mail : werkgelegenheid@vlaanderen.be

Internet : www.werk.be

- Dients Sociale Economie en Duurzaam Ondernemen (intégré au Département Emploi et Economie sociale)

Notamment, pour des informations quant aux subsides et aux maatwerkbedrijven et aux maatwerkafdelingen

Ellipsgebouw
Avenue Roi Albert II, 35 Bte 21
1030 BRUXELLES

Tél. : 02/553.43.50

e-mail : sociale.economie@wse.vlaanderen.be

Internet : www.werk.be

- Département enseignement et formation
Infolijn Onderwijs
Avenue Roi Albert II, 15
1210 BRUXELLES

Tél. : 1700

Internet : www.ond.vlaanderen.be/infolijn

4. Ministère de la Communauté germanophone

Services généraux
Rue Gospert, 1
4700 EUPEN

Tél. : 087/59.63.00

Fax : 087/59.64.10

e-mail : ministerium@dgov.be

Internet : www.dglive.be

5. Ministère de la Région de Bruxelles-capitale

Administration de l'économie et de l'emploi
City center
Boulevard du Jardin Botanique, 35
1035 BRUXELLES

Tél. : 02/204.21.11

e-mail : info@mrbc.irisnet.be

Internet : www.bruxelles.irisnet.be

6. Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-capitale

Rue des Palais, 42
1030 BRUXELLES

Tél. : 0800/8000
Fax : 0800/8001

Internet : www.cocof.irisnet.be

C. INSTITUTIONS DE SECURITE SOCIALE

1. Fonds des accidents du travail (FAT) : remise au travail après accident du travail

Rue du Trône, 100
1050 BRUXELLES

Tél. : 02/506.84.11
Fax : 02/506.84.15

Internet : www.faofat.fgov.be

2. Fonds des maladies professionnelles (FMP) : remise au travail, rééducation professionnelle et allocations forfaitaires

Avenue de l'Astronomie, 1
1210 BRUXELLES

Tél. : 02/226.62.11

e-mail : secr@fmp.fgov.be
Internet : www.fmp-fbz.fgov.be

3. Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) : travail autorisé, rééducation professionnelle et assurance continuée

Avenue de Tervuren, 211
1150 BRUXELLES

Tél. : 02/739.71.11
Fax : 02/739.72.91

e-mail : communication@inami.fgov.be
Internet : www.inami.fgov.be

4. Office national de l'Emploi (ONEM) : application de la réglementation du chômage

Administration centrale
Boulevard de l'Empereur, 7
1000 BRUXELLES

Tél. : 02/515.41.11

Fax : 02/514.11.06

Internet : www.onem.be

5. Office national de sécurité sociale : réduction des cotisations de sécurité sociale

Place Victor Horta, 11
1060 BRUXELLES

Tél. : 02/509.31.11

Fax : 02/509.30.19

Internet : www.onss.fgov.be

D. CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (CNT) : conventions collectives de travail et avis.

Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21
1040 BRUXELLES

Tél. : 02/233.88.11

Fax : 02/233.88.59

Internet : www.cnt-nar.be

E. SELOR : recrutement dans la fonction publique

Correspondance :

Boulevard Bischoffsheim, 15
1000 BRUXELLES

Tél. : 0800/50.555

e-mail : info@selor.be

Internet : www.selor.be

F. CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES

Rue Royale, 138
1000 BRUXELLES

Tél. : 0800/12.800
Fax : 02/212.30.30

e-mail : epost@cntr.be
Internet : www.diversite.be
www.ediv.be

G. E.T.A - MAATWERKBEDRIJVEN et MAATWERKAFDELINGEN

1. Moteur de recherche des E.T.A. wallonnes - carnet d'adresse des E.T.A.

Internet : <http://www.leseta.be>

2. Fédération bruxelloise des E.T.A. - FEBRAP

Trassersweg 347
1120 Bruxelles

Tél. : 02/262.47.02

e-mail : info@febrap.be
Internet : <http://febrap.be>

3. Vlaamse Federatie van Beschutte werkplaatsen - VLAB

Internet : www.vlab.be

Information sur les maatwerkbedrijven : e-mail : nathalie.colsoul@groepmaatwerk.be

H. CENTRE DE CONNAISSANCE BELGE SUR LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL - BeSWIC

Internet : <http://www.beswic.be>

I. INSTITUTIONS INTERNATIONALES

1. Nations Unies

Internet : <http://www.un.org>

2. Organisation internationale du Travail

Internet : <http://www.ilo.org>

3. Union européenne

- Pour accéder aux directives et aux résolutions : Internet : <http://eur-lex.europa.eu/>
- Pour accéder aux accords-cadre européens : Internet : <http://www.etuc.org>
- Commission européenne : Internet : <http://ec.europa.eu/>
- Parlement européen : Internet : <http://www.europarl.europa.eu/>

4. Conseil de l'Europe

Internet : <http://www.coe.int>

J. DIVERS

- Site Internet de l'association Autonomia, réalisé en collaboration avec la Région wallonne et l'ASBL ANLH (Association nationale pour le logement des personnes handicapées) : répertoire des fiches sur les aides et services techniques offerts aux personnes handicapées dont l'emploi et la formation.

Internet : www.wal.autonomia.org

- Site Internet développé en collaboration entre l'Etat fédéral, la Région flamande, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-capitale et la Communauté germanophone. Ce site répertoire les mesures de promotion de l'emploi et donne un aperçu des avantages et primes accordés à l'employeur ou aux travailleurs.

Internet : www.autravail.be ou www.aandeslag.be

- Bruxelles en fauteuil : plan du centre ville mentionnant les lieux culturels, cafés et restaurants accessibles en chaise roulante.

Internet : <http://www.bruxellesenfauteuil.be>

- Vzw Centrum Ambulante Diensten (CAD) consiste en un accompagnement de personnes handicapées du travail dans différents domaines dont dans le cadre de l'emploi, dans un trajet vers l'emploi...

Vzw CAD
Naalstraat, 23
1070 Bruxelles

Tél. : 02/505.60.90
Fax : 02/523.96.09

Internet : <http://www.vzwcad.be>

- Espace plus (Réseau des Réussites) : plateforme d'e-employment dédiée aux personnes handicapées. Cette initiative est lancée par l'asbl Handiplus. Cette asbl propose aux entreprises des solutions pour aider les employeurs à recruter des personnes handicapées. Elle offre à ces dernières des informations, formations et l'accompagnement leur permettant de prendre leur place dans le monde du travail.

Mr. José Camarerra
Gestionnaire du Réseau
Handiplus asbl
Rue des Champs, 67
1040 BRUXELLES

Tél. : 02/646.34.76

e-mail : info@handiplus.com
Internet : www.touspourleemploi.be ou <http://www.espaceplus.net>

- Portail de l'asbl Handiplus : emploi, formation, insertion, loisirs ...

Handiplus asbl
Rue des Champs, 67
1040 BRUXELLES

Tél. : 02/647.04.50

Internet : www.handiplus.com

- Site internet des werkwinkels :

Internet : www.werkwinkel.be

- Wheelit : plateforme d'e-recrutement qui a pour objectif de faciliter le recrutement des personnes handicapées. Elle met à la disposition des employeurs une base de données de CV de personnes handicapées et permet aux employeurs de diffuser des offres d'emploi. Ce site internet offre également des informations pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Internet : www.wheelit.be

- Hand.in.job : travail intérimaire

Personne de contact : Mme Anne Maroit

e-mail : anne.maroit@vfu-ffi.be

Internet : <http://vfu-ffi.be/fr/diversite/hand-in-job/>