

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.

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.

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

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.

• 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.

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).

- 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 « prestation 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 transports 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 finale 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 par des travailleurs en situation de handicap.