

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

**« Egalité et inégalité au travail pour la personne
handicapée : approches transversales »**

Jean-Michel Lattes
Maître de Conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole
Chercheur à l'Institut de droit privé (IDP – EA 1920)

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

« Egalité et inégalité au travail pour la personne handicapée : approches transversales »*

Par

Jean-Michel LATTES
Maître de Conférences Toulouse 1
Chercheur au Lirhe (CNRS)

La progression des normes européennes¹ dans les droits nationaux génère une forme d'unification des dispositifs juridiques susceptible de réduire les différences et les spécificités. Pourtant, la thématique du handicap et de l'emploi demeure fortement marquée par des stratégies nationales variant d'une culture juridique à l'autre².

Il demeure ainsi possible de mesurer – en l'état actuel du droit – les différentes approches nationales au travers d'analyses transversales couvrant des pays aux traditions juridiques parfois très éloignées des unes des autres.

Les obligations des employeurs (Section 1), le statut affecté aux salariés handicapés (Section 2) et les différentes politiques d'incitation (Section 3) constituent les axes choisis pour développer cette transversalité et tenter d'en dégager les idées dominantes.

* Cet article s'inscrit dans une recherche débutée en 1989 par la soutenance d'une thèse de doctorat à l'Université Toulouse 1 sur « *Le Principe de non discrimination en droit du travail* » sous la direction du Président Michel Despax. Plusieurs publications ont été réalisées ensuite, soit :

- " *Handicap, le droit à la compensation et le droit de la compensation*" - Actes du colloque de l'Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique (*ATHAREP- 2006*) .
- " *Les droits de l'usager, mythe ou réalité ?* ", (A propos de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale) - Revue de l'ASEI - (N°14, Octobre 2004, p.24 et s.).
- " *Le harcèlement moral, conflit dans l'entreprise ?* " - Actes du colloque "Conflits" –Tome 11 de la collection « Histoire, Gestion, Organisations » - Presses de l'Université Toulouse 1 - novembre 2003, pp. 331 à 342.
- " *Travailleur handicapé*" - Répertoire Dalloz Social, 40 pages, Dalloz, Juin 2002.
- " *Le corps du salarié dans l'entreprise* " - Mélanges DESPAX - Presses de l'Université Toulouse 1 - Janvier 2002, pp.297 à 322.
- " *La maladie de l'employeur... motif économique de licenciement ?* "- Les Petites Affiches n°229 du 17.11.1999, p.4.
- " *La médecine du travail, profession protégée* " - Note sous CE - 1ère et 4 ème sect. réunies - 21.10.1998 - *Syndicat national professionnel des médecins du travail* - Rec. Dalloz - 27.05.1999 - n° 20, som. com. p.184.
- " *Aptitude et inaptitude - Incidences sur la relation de travail* "- Actes du colloque "Droit et Médecine du travail"- Publication de l'Institut Régional pour la santé au Travail (I.R.S.T.) - Février 1996, pp.13 à 30.

¹ Voir même, à un degré moindre, du droit International.

On notera que l'Union Européenne a déclaré 2007 « année européenne de l'égalité des chances » alors que l'ONU de son côté a adopté le 13 décembre 2006 une Convention internationale sur le droit des personnes handicapées ouverte à la signature des états au 30 mars 2007.

² L'insertion des handicapés dans l'entreprise – Les documents de travail du Sénat – Législation comparée – n° LC 116, Janvier 2003.

Section 1. Les obligations des employeurs.

L'obligation d'emploi en France est mise en place dès 1924 dans le contexte particulier de la solidarité nationale faisant suite à la première guerre mondiale. Ce sont, en effet, les mutilés de guerre qui se voient attribuer cette priorité professionnelle mais les textes suivants vont progressivement élargir l'obligation à d'autres catégories de bénéficiaires. Si le pourcentage d'emploi imposé va varier dans le temps, il est aujourd'hui établi à 6 % de l'effectif de l'entreprise³.

Cette obligation peut intervenir soit par recrutement direct (A) soit par d'autres moyens correspondant à une alternative admise par les textes (B). Le non respect de ces possibilités entraîne l'obligation de verser des pénalités financières.

A. L'obligation d'emploi.

Il est possible de considérer que deux stratégies se dégagent dans les pays étudiés. Certains de ces pays font le choix – comme la France - de créer une obligation d'emploi le plus souvent variable en fonction de la taille de l'entreprise. C'est le cas, par exemple, de pays issus de l'Union Européenne comme l'Italie, l'Allemagne⁴ et l'Espagne.

D'autres pays, au contraire, font le choix de s'attaquer aux discriminations subies par les handicapés sur leur lieu de travail comme les Etats-Unis et, au sein de l'Union Européenne, le Royaume-Uni, les Pays-Bas et le Danemark.

1. Les législations privilégiant l'obligation d'emploi.

L'Italie, l'Allemagne et l'Espagne organisent un dispositif d'emploi réservé sur la base de seuils variables :

- l'Italie se base sur le seuil de 15 salariés avec une obligation progressive d'emploi⁵ pouvant atteindre 7% au-delà de 50 salariés⁶.
- l'Allemagne se base sur un seuil fixé à 20 salariés pour une obligation d'emploi de 5% de l'effectif de l'entreprise⁷.

³ Article L. 323-1 du Code du travail.

Le bilan réalisé par la DARES sur l'année 2004 témoigne de l'échec relatif de la mise en œuvre de cette obligation malgré une progression significative ces dernières années. Le chiffre réel de 4,4 % cité par la DARES illustre le chemin restant à parcourir pour une application réelle des contraintes fixées par les textes.

➔ « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus : bilan de l'année 2004 », Premières Synthèses - Informations, Janvier 2007, n°01.1.

Voir aussi : Francine Aizicovici, « Les entreprises peinent à mettre en œuvre l'objectif d'égalité des chances », Le Monde du 13.02.2007, IX – « Atlas national 2005. L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées », Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, Archives des maladies professionnelles, vol. 66, 2005, pp. 352-356.

⁴ Ces dispositions figurent dans le livre IX du « code social » entré en vigueur le 1^{er} juillet 2001. Il regroupe essentiellement des dispositions issues de la loi du 26 Août 1986 relative à « l'insertion des personnes les plus lourdement handicapées » modifiée par la loi du 30 septembre 1990 sur « la lutte contre le chômage des personnes handicapées ».

⁵ En deçà du seuil de 50 personnes, les textes imposent deux postes à partir de 36 salariés et un poste à partir de 15. L'obligation s'évalue par établissement mais des compensations sont possibles pour les entreprises ayant plusieurs établissements.

⁶ Si la loi cadre du 5 février 1992 relative à « l'assistance aux handicapés, à leur intégration et à leurs droits » ne présente pas de mesures techniques en faveur des handicapés, elle pose de grands principes d'intégration. C'est la loi n°68 du 12 mars 1999 portant dispositions pour le droit au travail des handicapés qui organise les obligations d'emploi.

➔ Cf. Loi n°68 applicable le 18 janvier 2000 et décret n° 333 du 10 octobre 2000.

- l'Espagne détermine un seuil de 50 salariés pour une obligation d'emploi de 2% de l'effectif⁸ des entreprises publiques ou privées⁹.

Le choix des handicapés bénéficiaires peut varier d'un pays à l'autre. En Allemagne, le dispositif s'applique aux personnes dont le taux d'incapacité est d'au moins 50%¹⁰ alors qu'en Italie le taux doit être d'au moins 45% et, en Espagne, supérieur à 33%.

A l'inverse, au Royaume-Uni, la loi de 1995 ne comprend aucune obligation d'emploi alors que la loi de 1944 sur l'emploi des handicapés obligeait les entreprises de plus de 20 salariés à employer 3 % de handicapés.

2. Les législations favorisant la lutte contre les discriminations.

Le choix de favoriser la lutte contre les discriminations plutôt que l'obligation d'emploi se traduit de manière variable dans les pays considérés.

Ainsi, dans la tradition du droit anglo-saxon, aux Etats-Unis¹¹ comme au Royaume-Uni¹² les entreprises qui comptent au moins 15 salariés¹³ doivent respecter les règles relatives à l'interdiction de toute discrimination fondée sur un handicap. Cela se traduit par l'obligation, lors des recrutements comme en cours de carrière, de traiter les personnes handicapées comme les autres salariés. On retrouve dans ce contexte une forme de « *droit à compensation* » dans l'esprit de la loi française de 2005¹⁴. Les employeurs se doivent, en effet, d'adapter les conditions de recrutement¹⁵ et de travail¹⁶ aux particularismes des salariés et aux contraintes découlant des handicaps les concernant¹⁷. La mesure de ces obligations varie selon les entreprises en fonction de leur secteur activité, de leur taille ou de leur situation financière¹⁸.

⁷ L'obligation d'emploi date, en Allemagne, de 1974. La loi du 30 septembre 2000 a introduit des modifications pouvant entraîner une évolution des dispositifs pour tenir compte du taux de chômage réel des handicapés lourds.

⁸ La loi du 7 avril 1982 (Titre VII) relative à l'intégration sociale des handicapés organise cette obligation. Deux décrets complètent cette réglementation (Décrets n° 1451 du 11 mai 1983 et n°27 du 14 janvier 2000). Il convient de noter que, dans le système espagnol, les communautés autonomes peuvent adopter des mesures plus favorables aux handicapés du fait de leurs compétences en droit du travail et de la sécurité sociale.

⁹ Notons que l'obligation concerne uniquement les entreprises et ne peut s'appliquer établissement par établissement.

¹⁰ Sur décision de l'administration, les personnes dont le taux d'incapacité est compris entre 30 et 50% peuvent bénéficier de ces dispositifs sur décision de l'administration.

¹¹ La loi de 1990 sur les handicapés se fixe pour objectif l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap dans tous les domaines dont celui de l'emploi.

¹² La loi de 1995 sur les discriminations envers les handicapés oriente le droit du Royaume Uni vers des dispositions destinées à lutter contre les discriminations alors que les textes antérieurs privilégiaient des quotas d'emplois obligatoires.

¹³ Au Royaume Uni, l'obligation était appliquée aux entreprises de 20 salariés mais elle a été abaissée à 15 à partir de 1998. Aux Etats-Unis, l'obligation portait sur les employeurs de plus de 24 personnes avant l'application de la loi de 1990 ramenant ce seuil à 15 personnes.

¹⁴ J-M Lattes, " *Handicap, le droit à la compensation et le droit de la compensation* " - *Actes du colloque de l'Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique (ATHAREP- 2006) - (A paraître)*.

¹⁵ Les textes prévoient l'obligation de modifier les procédures de recrutement pour qu'elles soient compatibles avec les profils considérés.

¹⁶ Il peut s'agir de l'aménagement des locaux, de l'assistance par une tierce personne, d'assouplissements horaires...

¹⁷ Les adaptations considérées sont multiples et varient en fonction des circonstances. Il peut s'agir de simples assouplissements d'horaires, d'un aménagement des locaux, voire même de la mise à disposition d'un auxiliaire.

¹⁸ Au Royaume Uni, il convient d'apprécier le caractère « *raisonnable* » de l'adaptation nécessaire en tenant compte de la situation financière de l'entreprise.

Les textes du Royaume Uni ne couvrent pas toutes les activités mais les employeurs qui ne sont pas contraints par l'application du texte de 1995 sont incités à se conformer à un « *code de bonnes pratiques* »¹⁹. Les employeurs se voient appliquer en priorité les textes et réglementations relatives à la non discrimination dans l'emploi. Les Etats-Unis, de leur côté, organisent une interdiction de toute forme de discrimination fondée sur le handicap lorsque l'intéressé remplit tous les critères de formation et d'expérience²⁰. On retrouve ici le fondement de l'obligation de compensation, l'employeur étant tenu d'adapter les conditions de recrutement et de travail à la situation particulière du salarié lorsque le handicap est connu et que l'adaptation ne constitue pas une pénalisation trop lourde pour l'entreprise²¹. En revanche, ce dispositif étant en place, l'employeur peut exiger du salarié les mêmes prestations que celles d'un salarié ne souffrant pas d'un handicap.

La stratégie des Pays-Bas peut être qualifiée « *d'incitative* »²². Les textes néerlandais prévoient en effet qu'une obligation réglementaire d'emploi peut être introduite dans les entreprises n'employant pas assez de salariés handicapés mais cette possibilité n'a pas été mise en oeuvre²³. Cette contrainte est compensée par des mesures de réductions de cotisations sociales particulièrement favorables applicables lors des recrutements ou pour le reclassement de salariés handicapés. D'autres aides complètent le dispositif comme la compensation des surcoûts liés au recrutement de personnes handicapées ou le non paiement d'une personne handicapée recrutée à l'essai²⁴ avec compensation pour ce salarié par le versement d'une « *allocation d'intégration* »²⁵.

La réglementation danoise porte avant tout sur les emplois publics²⁶. Les handicapés se voient en effet reconnaître une priorité d'emploi dans ce secteur mais à la condition qu'ils correspondent à la qualification nécessaire. Il ne s'agit donc pas ici d'une obligation d'emploi comme celle mise en place par le droit français mais d'une mesure destinée à éliminer la discrimination. Dans ce dispositif, l'Etat, les collectivités locales, les personnes morales de droit public, certaines sociétés d'économie mixte²⁷ et les associations financées à au moins 50% par des fonds publics doivent donner la préférence à une personne handicapée pour leurs recrutements²⁸. Sont ici concernées les personnes handicapées qui « *éprouvent des difficultés à trouver un emploi sur le marché du travail* »²⁹. Si le recrutement n'est pas réalisé, l'employeur est tenu de motiver sa décision auprès de l'administration³⁰.

¹⁹ On note l'existence de 2 codes : un qui s'applique à l'Angleterre, au Pays de Galle et à l'Ecosse et un qui concerne l'Irlande du Nord.

²⁰ La loi couvre toutes les questions relatives à l'emploi (embauche, formation, avancement, rémunération, conditions de travail...).

²¹ Ce critère est apprécié au cas par cas en tenant compte de nombreux éléments : taille de l'entreprise, nature de l'activité, nature de l'effectif de l'entreprise... Certaines limites permettent d'exonérer l'employeur de son obligation (dépassements horaires...) sous réserve qu'il soit en capacité d'établir la preuve des difficultés rencontrées.

²² Loi du 23 avril 1998 relative à « *la réintégration professionnelle des handicapés* » modifiée à compter du 1 janvier 2002 ;

²³ Cette obligation pourrait varier entre 3% et 7% de salariés en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité.

²⁴ Pour une durée maximum de 6 mois.

²⁵ Cette allocation complète les prestations financières versées au titre du handicap.

²⁶ Loi n°55 du 29 janvier 2001 sur la compensation apportée aux handicapés en matière d'emploi complétée par le règlement n°1334 du 14 décembre 2000.

²⁷ Cela concerne les structures où les capitaux publics sont majoritaires

²⁸ La règle dite «de préférence» s'applique aussi aux concessions de certains petits commerces et pour les licences de taxi.

²⁹ Dans ce dispositif, l'agence locale pour l'emploi est chargée d'admettre ou non une personne dans le champ d'application du texte de 2001.

³⁰ L'administration devra donner son accord pour que l'employeur puisse recruter quelqu'un d'autre.

Il convient cependant de noter que les pays privilégiant l'obligation d'emploi ne négligent pas pour autant la lutte contre les discriminations même si cette lutte intervient en second plan. Ainsi, l'Allemagne organise, dans son Code social, le droit - pour des salariés handicapés victimes de discriminations – de poursuivre les employeurs concernés en dommages et intérêts³¹.

B. Les substitutions et obligations complémentaires.

Le non respect des obligations d'emploi prévues par les textes des pays imposant un quota de recrutements de salariés handicapés se traduit – comme en droit français – par le versement d'une contribution à un fonds dont la finalité sera de financer des actions en faveur de l'insertion professionnelle des handicapés.

Si l'Allemagne se situe dans la même perspective que la France avec un versement³² basé sur le simple constat du non respect de l'obligation, l'Espagne et l'Italie³³ réservent cette possibilité aux employeurs attestant de l'impossibilité pour leur entreprise d'employer directement des salariés handicapés essentiellement en raison du particularisme des tâches qu'ils développent³⁴.

Comme en France, l'Espagne complète ses réglementations en écartant l'obligation de versement de la contribution³⁵ lorsque les entreprises signent un contrat de fournitures de biens ou de services avec un centre de travail protégé mais elle y ajoute la possibilité de contractualiser avec une personne handicapée exerçant son activité en libéral³⁶. Cette option suppose cependant qu'il y ait une réelle impossibilité de recrutement et que celle-ci soit certifiée par l'administration³⁷.

L'Italie organise des sanctions administratives en cas de non respect des obligations légales³⁸ et les employeurs ne peuvent exiger des salariés handicapés des performances incompatibles avec leur état.

Section 2. Le statut des salariés handicapés.

En France, les personnes handicapées bénéficient, dans l'entreprise, de l'application de règles particulières justifiées par leur situation particulière³⁹. Au-delà du « droit à la

³¹ Ces dommages et intérêts ne peuvent pas se voir substituer le droit à occuper le poste en cause en cas de refus d'embauche.

³² En Allemagne, le montant de la contribution varie en fonction de l'effectif de l'entreprise et du nombre de postes non pourvus par des salariés handicapés alors qu'ils auraient du l'être. Sur la base de ces critères, la contribution de substitution varie de 105 € à 260 € par mois (Chiffres 2003). Le versement est annuel et les fonds collectés servent à financer des mesures destinées à l'emploi des handicapés (55% aux Länders et 45% au fonds fédéral).

³³ La contribution de substitution est d'environ 13 € / jour et par personnes concernée par l'obligation d'emploi. Cette somme est versée au fonds régional pour l'emploi des handicapés et n'exonère les employeurs qu'à hauteur de 60 %.

³⁴ Dans ces deux pays, des certificats justificatifs doivent être établis par l'intermédiaire de structures publiques.

³⁵ Cette contribution doit correspondre à une fois et demie le montant annuel du salaire minimum pour chaque poste non pourvu par un handicapé.

³⁶ La valeur de ces contrats doit être d'au moins 3 fois le montant annuel du salaire minimum pour chaque poste non pourvu par un handicapé.

³⁷ Le non respect de ces obligations (emploi ou mesures substitutives) est passible d'une amende administrative comprise entre 330,52 € et 3005,06 €. Les mesures discriminatoires fondées sur le handicap sont punies d'une amende comprise entre 3005,07 € et 90 151,82 € (Chiffres 2003).

³⁸ Amende administrative de 51,65 € / jour pour chaque poste inoccupé et majoration de 5 à 24% en cas de non versement de la contribution.

compensation »⁴⁰ qui constitue le coeur de la loi du 11 février 2005, d'autres dispositifs participent à renforcer leur situation comme la reconnaissance de la priorité au travail en milieu ordinaire, l'accessibilité généralisée tant pour le travail que pour tous les actes de la vie courante (Logements⁴¹, transports, ...) ainsi que certaines actions susceptibles d'être portées par les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)⁴².

Si certains pays comme le Danemark, les Etats-Unis, le Royaume Uni⁴³ ou les Pays-Bas⁴⁴ n'ont pas mis en place de statut particulier des salariés handicapés en considérant que leurs difficultés doivent être compensées, d'autres pays au contraire se situent dans la logique française en accordant aux personnes handicapées des droits spécifiques.

Plusieurs niveaux de protection peuvent être mis en évidence. Si L'Espagne n'organise pas de statut particulier pour les salariés en milieu ordinaire, à l'inverse, ceux qui travaillent dans un établissement spécialisé dérogent au droit commun et bénéficient d'un régime spécial.

L'Allemagne applique une protection spécifique imposant une autorisation de licenciement de l'administration y compris lorsque le salarié handicapé n'a pas été recruté dans le cadre des quotas. L'employeur doit consulter en complément le conseil d'établissement. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois ou en cas de plan social. D'autres dispositions complètent cette protection : octroi de congés supplémentaires⁴⁵, dispense – sur demande – des heures supplémentaires, désignation d'un délégué des salariés handicapés dans les entreprises occupant au moins 5 handicapés⁴⁶...

L'Italie intervient sur la durée des périodes d'essai pouvant être plus longues pour les salariés handicapés que pour les autres et des congés supplémentaires sont accordés aux salariés lourdement handicapés. Par ailleurs, des priorités d'emploi sont prévues en cas d'aggravation de l'état du salarié.

Section 3. Les politiques d'incitation.

Comme en France, de multiples mesures d'incitation participent aux dispositifs en place.

Les incitations danoises couvrent plusieurs domaines souvent originaux. Ainsi, l'embauche de handicapés inexpérimentés fait l'objet d'un dispositif particulier. Les recrutements de salariés handicapés ayant terminé un cycle de formation moins de 2 ans auparavant ouvrent droit à une prise en charge de la moitié du salaire⁴⁷ pendant 6 mois⁴⁸. L'enjeu est de permettre aux personnes bénéficiaires d'acquérir une expérience professionnelle alors qu'elles éprouvent des difficultés avérées à trouver un emploi. D'autres

⁴⁰ Article L. 114-1-1 du Code de l'action sociale et des familles.

⁴¹ Article L. 111-7 du Code de la construction et de l'habitation.

⁴² Notons, en particulier, que la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées est compétente pour prendre toutes les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée (Taux d'incapacité de la personne handicapée, attribution de la prestation de compensation, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé...).

⁴³ Si une protection contre le licenciement avait été mise en place, elle a été remise en cause par la loi de 1995.

⁴⁴ Il est cependant possible de prévoir une période d'essai de 6 mois. Le salarié n'est pas rémunéré et perçoit une allocation de réintégration complétant ses droits liés à son statut de handicapé.

⁴⁵ 5 jours / an.

⁴⁶ Il est chargé de défendre les intérêts spécifiques des handicapés et bénéficie d'un crédit d'heures. Il est consulté pour tout licenciement d'un salarié handicapé.

⁴⁷ Cette prise en charge est limitée à environ 1500 € par mois.

⁴⁸ Cette durée peut être portée exceptionnellement à 9 mois.

aides portent sur le salaire des personnes qui assistent des handicapés⁴⁹ ou permettent de compléter le salaire de la personne handicapée lorsqu'elle ne peut fournir les mêmes prestations qu'une personne valide⁵⁰.

L'Espagne organise, de son côté, des réductions de charges sociales variant selon la nature du contrat de travail⁵¹ sous réserve d'une stabilité du poste durant 3 ans. Pour les contrats à durée déterminée ou pour les contrats de formation on applique des réductions de charges variant selon les cas de 50 à 75% charges sociales⁵². Des subventions complètent ces incitations tant pour la formation professionnelle que pour l'adaptation des postes de travail des personnes handicapées⁵³.

En Allemagne⁵⁴, le financement de l'aménagement des lieux de travail peut être tout ou partie pris en charge par des aides publiques abondées par le versement de la contribution de substitution versée par les employeurs ne respectant pas le contingent de personnes handicapées. D'autres financements aidés⁵⁵ sont possibles comme celui de toute autre mesure facilitant l'emploi de personnes handicapées⁵⁶, la compensation des charges spécifiques à des handicaps lourds⁵⁷, la mise en place de formations adaptées ou la création de nouveaux postes intégrant le particularisme des handicaps.

L'Italie s'inscrit dans les logiques qui précèdent en organisant des exonérations de charges sociales⁵⁸ au profit des employeurs signant des conventions d'emploi et en prenant partiellement en charge les dépenses engagées pour des transformations de postes, les dispositifs de télé travail ou l'accessibilité. On retrouve les mêmes dispositifs avec les Pays-Bas sur la base de taux différents⁵⁹ et des réductions de charges qui remplacent depuis 2002 le versement de subventions⁶⁰.

D'autres pays - comme le Royaume Uni - privilégient l'application de véritables programmes « d'accès à l'emploi » avec la possibilité pour les entreprises d'obtenir des compensations pour les surcoûts – quels qu'ils soient – entraînés par l'emploi de salariés handicapés quels que soient leurs statuts⁶¹. L'importance de l'aide est directement liée à la situation du handicapé. La rémunération versée au salarié handicapé sera obligatoirement la

⁴⁹ Le salaire de la tierce personne assistant le handicapé dans son travail salarié peut être pris en charge par la collectivité dans la limite de 20 heures par semaine et cela quelle que soit la nature du handicap. L'assistant aide le handicapé mais ne participe pas à l'exécution du travail. Cette assistance porte aussi sur les personnes handicapées en recherche d'emploi ou celles ayant une activité en libéral.

⁵⁰ Les communes prennent en charge la moitié, voire les deux tiers, des charges familiales en fonction de la gravité du handicap.

⁵¹ Pour un contrat à durée indéterminée, l'employeur se voit attribuer une subvention unique (3906, 58 €) et une réduction des charges sociales variant en fonction de l'âge (90% à partir de 45 ans, 70% en deçà). Les mêmes avantages sont attribués – en proportion – pour les temps partiels.

⁵² Une exonération totale est prévue pour le premier recrutement d'un salarié handicapé dans une entreprise.

⁵³ Un crédit d'impôt de 6010, 12 € / an et par salarié handicapé embauché est accordé à l'entreprise si le recrutement entraîne une augmentation du ratio handicapés / salariés par référence à l'exercice précédent.

⁵⁴ Ordonnance de 1988 sur la contribution de substitution.

⁵⁵ Les aides peuvent prendre la forme de prêts ou de subventions mais varient selon les Lands.

⁵⁶ Création d'un poste à mi-temps, horaires aménagés...

⁵⁷ Dialyse...

⁵⁸ Exonération totale durant 8 ans si le taux d'incapacité dépasse 79 % et à hauteur de 50 % pendant 5 ans si le taux est compris entre 67 et 79 %.

⁵⁹ Les réductions de charges sociales sont de 2042 € /an et pas salarié handicapé avec une variabilité de durée selon que l'on se situe dans un recrutement (3 ans) ou dans un reclassement (1 an). On prend en compte, par ailleurs, l'âge du salarié et le montant de la rémunération qu'il perçoit.

⁶⁰ On maintient cependant la subvention pour dépenses exceptionnelles lorsque l'embauche et le reclassement entraînent des surcoûts supérieurs aux réductions de charges sociales et que le salarié handicapé occupe son poste depuis au moins 6 mois.

⁶¹ Temps plein ou temps partiel, contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée.

même que celle d'un salarié valide mais les employeurs ont la possibilité d'obtenir des aides⁶².

Le choix de développer des aides fiscales constitue une constante dans les textes des Etats-Unis. Ces aides compensent les dépenses d'adaptation. L'employeur peut obtenir – dans certains cas – un crédit d'impôt⁶³ et une déduction fiscale⁶⁴. Le cumul des dispositifs est possible. Ce dispositif est complété par des incitations spécifiques à l'emploi de salariés handicapés⁶⁵.

Complément

Le handicap n'est pas appréhendé de la même façon au sein de pays pourtant proches comme les pays de l'Union Européenne⁶⁶. Ainsi, si le handicap en France porte sur la déficience et l'incapacité génératrice de désavantages, dans les pays anglo-saxon il est souvent présenté dans son seul aspect social, à savoir le droit pour chacun de participer pleinement et de manière égale à la vie en société.

L'Union Européenne vise clairement à compenser les manques de chaque législation en complétant voire en améliorant les politiques nationales autour de 3 axes majeurs : la lutte contre les discriminations, la valorisation de l'action par le dialogue et la promotion d'une réelle égalité des chances⁶⁷.

⁶² Remboursement de certains frais sur une durée limitée, subventions hebdomadaires au titre d'un programme « d'insertion professionnelle »...

⁶³ Cette mesure est destinée aux petits employeurs employant moins de 30 salariés et ayant un chiffre d'affaire inférieur à un million de dollars. Le crédit est égal à la moitié des dépenses dans la limite d'un plafond annuel. Il porte sur toutes les dépenses dites d'adaptation.

⁶⁴ Cette déduction fiscale s'applique à tous les travaux relatifs à l'accessibilité des locaux sans condition de taille pour l'entreprise.

⁶⁵ On retrouve dans ce dispositif un crédit d'impôt égal à 40% des salaires versés dans la limite de certains plafonds.

⁶⁶ Les chiffres fournis par les pays européens témoignent du fait que la perception du handicap est variable d'un pays à l'autre. Ainsi, lorsque la moyenne européenne situe le taux de handicap autour de 1 personne sur 6, la France parle de 1 personne sur 4 en y intégrant les problèmes de santé de longue durée. Proche du taux affiché par le Royaume Uni, la France se trouve par contre éloignée des taux affichés par d'autres pays européens comme l'Espagne (9 %), l'Allemagne (11 %) ou encore l'Italie (7 %). Ces statistiques témoignent clairement de l'absence de critères communs d'évaluation.

➔ « Définitions du handicap en Europe : analyse comparative » - Université Brunel (2004).

⁶⁷ Cf. Directive du Conseil du 2000/78/EC du 27 novembre 2000 -