



Travail Transfrontalier et Handicap



Sommaire

L'obligation d'emploi de personnel handicapé dans les entreprises de la Grande Région	5
---	---

I. Obtention du statut de travailleur handicapé	6
---	---

En Allemagne	6
En Belgique	7
En France	8
Au Luxembourg	10

II. Mesures particulières favorisant le travail des personnes en situation de handicap	13
--	----

En Allemagne	13
1. Le salaire et les congés	13
2. Les ateliers pour personnes en situation de handicap	13
3. Les accords d'inclusion et services techniques d'intégration	14
4. La protection accrue contre le licenciement	14

En Belgique	14
1. Les aménagements du lieu de travail	14
2. Les organismes d'intégration	15

En France	16
1. Les mesures spécifiques prévues pour les travailleurs handicapés	16
2. L'orientation de la personne handicapée	17
3. La mise en place de plateformes numériques	18

Au Luxembourg	19
1. Salaires	19
2. Des mesures pour accéder au travail ordinaire	19
3. Des mesures pour accéder à des ateliers particuliers	20

III. La place de l'Union européenne dans le handicap	21
--	----

La carte de stationnement européenne	21
Accessible EU	21
Carte européenne du handicap	21
European platform for rehabilitation (EPR)	21

Adresses utiles	22
-----------------	----

Fondé en 1993, EURES (acronyme de EUROpean Employment Services) est un réseau de coopération entre la Commission Européenne, les divers services publics de l'emploi et d'autres acteurs régionaux, nationaux ou internationaux.

La mise en commun des ressources des organisations membres et partenaires d'EURES constitue une base solide permettant au réseau EURES d'offrir des services de haute qualité aux travailleurs et aux employeurs de l'espace économique européen.

Le réseau EURES a pour but d'informer les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les étudiants et les employeurs sur les conditions de vie et de travail dans les pays de l'Espace économique européen et de faciliter la libre circulation des travailleurs dans cet espace.

Dans cette optique, le CRD EURES / Frontaliers Grand Est publie régulièrement des informations pratiques sur la situation sociale en Allemagne, en Belgique, en France et au Luxembourg, notamment par le biais de son site www.frontaliers-grandest.eu.

Cette brochure s'adresse aux personnes en situation de handicap dans les pays de la Grande Région. Son objet est d'exposer les différentes mesures de reconnaissance du handicap dans ces pays ainsi que les mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail.

Cette brochure ne contient que des informations générales.

➔ OBJECTIF ET CONTENU DE CE CAHIER THÉMATIQUE

Cette brochure pour les personnes en situation de handicap en Allemagne, en Belgique, en France et au Luxembourg, constitue un aperçu général sur la législation en vigueur, applicable notamment à la reconnaissance du handicap et aux mesures instaurées pour permettre une meilleure insertion dans le monde du travail.

➔ AVERTISSEMENT

Les informations contenues dans ce cahier ne peuvent être utilisées qu'à usage privé et n'ont qu'une valeur informative ; elles ne peuvent donc être considérées comme faisant juridiquement foi.

Les extraits de lois et règlements présents dans cette brochure ne sont repris qu'à titre d'information. Ils ne créent dès lors aucun droit ou obligation autres que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations fournies par cette brochure sont exclusivement de portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale. Elles n'engagent pas la responsabilité de CRD EURES / Frontaliers Grand Est.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales fréquentes.

Toute reproduction / impression intégrale ou partielle de ce document sans l'autorisation de Frontaliers Grand Est est strictement interdite.

Introduction

Environ 1 citoyen sur 6 de l'Union européenne souffre d'un handicap. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées définit les personnes avec un handicap comme étant des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Avec l'arrivée de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les personnes en situation de handicap ont été reconnues, pour la première fois, au sein de l'Union européenne. Cette Charte, qui date de l'année 2000, consacre en son article 26 un principe qui « reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté ».

Si l'Union européenne consacre un droit à l'autonomie et l'intégration des personnes handicapées, chaque pays demeure souverain pour déterminer, selon ses propres règles, quelles personnes sont considérées comme étant en situation de handicap.

L'Union européenne a défini une nouvelle stratégie européenne en faveur des personnes en situation de handicap pour 2021-2030 avec plusieurs axes de travail (emploi, accessibilité à la vie publique et politique, transport, etc.)



L'obligation d'emploi de personnel handicapé dans les entreprises de la Grande Région



→ ALLEMAGNE

En Allemagne, la loi impose un quota de personnes handicapées : pour les entreprises privées comme publiques de 20 salariés ou plus, 5 % au moins du personnel doit se trouver en situation de handicap. Si l'employeur ne respecte pas cette condition, il doit payer une taxe compensatoire calculée sur la base du taux d'emploi annuel moyen. Cette taxe est reversée au Bureau de l'Intégration (Integrationsämter). Il existe 17 bureaux de l'Intégration en Allemagne. Ce sont des entités régionales destinées, entre autres, à mettre en place une aide à la vie professionnelle pour les personnes gravement handicapées, mettre en place des formations, des services spécialisés, etc. Elles se sont regroupées, avec les principaux organismes sociaux au sein d'une association : la Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Cela leur permet d'échanger et d'avoir plus de visibilité.

Le Bureau de l'Intégration pour la Région de la Sarre se situe :
Hochstraße 67 - 66115 Saarbrücken ; téléphone : 06 81/99 78-0.



→ BELGIQUE

Il n'existe aucune obligation d'embauche de personnel handicapé pour les entreprises privées. Certaines politiques de recrutement peuvent être proposées par les régions. C'est notamment le cas en Wallonie où 2,5 % du personnel du secteur public doit comprendre des personnes reconnues en situation de handicap. Pour les entreprises publiques, la loi impose une personne à temps partiel pour 20 personnes à temps plein.



→ FRANCE

6% du personnel d'une entreprise, de droit public ou privé, d'au moins 20 salariés doit avoir le statut de travailleur handicapé. Il existe des alternatives à l'embauche de salariés handicapés, comme la sous-traitance avec le secteur adapté, conclure un accord de groupe sur un plan d'insertion, etc. Dans le cas où l'entreprise ne respecte pas ces normes, elle doit verser une somme à l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) qui est fonction de la taille de la structure et du nombre de personnes qu'elles auraient dû employer.



→ LUXEMBOURG

Les établissements publics luxembourgeois (État, communes, chemins de fer, etc.) sont tenus d'employer à temps plein des salariés reconnus salariés handicapés dans la proportion de 5% de leur effectif total.

LES ENTREPRISES PRIVÉES OCCUPANT AU MOINS :

- 25 salariés : sont tenues d'employer à temps plein au moins un salarié handicapé ;
- 50 salariés : sont tenues d'employer à temps plein des salariés handicapés dans la proportion d'au moins 2 % de leur effectif total ;
- 300 salariés : sont tenues d'employer à temps plein des salariés handicapés dans la proportion d'au moins 4 % de leur effectif total.

Pour pouvoir prétendre aux mesures d'aides à l'emploi prévues pour les personnes en situation de handicap, il est nécessaire d'être reconnu comme ayant un handicap. Les critères retenus et les démarches à effectuer sont différents dans les 4 pays de la Grande Région.

I. Obtention du statut de travailleur handicapé

Une personne adulte peut être handicapée et percevoir une allocation du fait de ce handicap, sans pour autant avoir le statut de travailleur handicapé. Ce sont deux dispositions distinctes. Il est nécessaire de remplir des critères distincts selon les pays, pour pouvoir être qualifié de travailleur handicapé.

EN ALLEMAGNE

La base légale des droits pour les personnes en situation de handicap est une loi du 1^{er} juillet 2001. Les droits des salariés handicapés sont codifiés au 9^{ème} livre du code social (Sozialgesetzbuch IX). La politique allemande sur le handicap favorise la participation des personnes en situation de handicap à la vie en société ainsi qu'à la vie professionnelle.

1. Les personnes concernées

Sont considérées en situation de handicap, les personnes ayant des déficiences physiques, psychologiques, mentales ou sensorielles qui affectent, pendant plus de 6 mois, leur participation à la vie en société. Ces déficiences doivent créer un écart avec la condition (physique, psychique, etc.) des personnes de leur âge.

En Allemagne, la qualification de handicap dépend d'un degré d'invalidité qui est compris entre 20 et 100 et qui fonctionne par dizaine. La détermination du handicap s'apprécie donc en fonction du degré d'invalidité : la personne doit avoir un degré d'invalidité d'au moins 20 % pour pouvoir bénéficier de l'ensemble des dispositions sur le handicap. Une invalidité est considérée comme grave à partir de 50 %.

La législation facilitant l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap concerne, en principe, les handicapés graves, avec un degré 50 d'invalidité au moins.

Par dérogation, les personnes ayant un degré compris entre 30 et 50 peuvent demander une égalité de traitement avec les personnes en situation de handicap grave, si elles n'arrivent pas à trouver un emploi du fait de leur handicap. Elles bénéficieront alors des mêmes droits et facilitations à l'embauche que les personnes qui ont un degré d'invalidité d'au moins 50 degrés. Toutefois, elles ne peuvent pas bénéficier du droit à 5 jours de congés légaux supplémentaires, comme prévu pour les personnes en situation de handicap grave.

La demande doit être introduite auprès de l'Agentur für Arbeit du lieu de résidence.

2. La démarche

La demande de détermination du degré d'invalidité doit être faite par écrit en utilisant un formulaire de demande spécifique. Ce formulaire est disponible auprès du Bureau Social Régional (Landesamt für soziale), ou directement sur le site du Bureau social de la région dans laquelle le demandeur habite. Il est possible de télécharger le formulaire ou de le compléter en ligne.

Pour le Land de Sarre, le formulaire est disponible sur : https://www.saarland.de/las/DE/home/home_node.html. En demandant le statut d'invalidité, le demandeur déclare qu'il existe des problèmes de santé qui limitent sa participation à la vie de la société. Il doit également envoyer des documents spécifiques, comme sa déclaration de médecin traitant.

> À noter : la demande doit être soumise à l'autorité compétente, qui est déterminée par les autorités régionales respectives pour la mise en œuvre de la loi fédérale sur les pensions. Ce sont soit des centres de soins, soit des Bureaux sociaux régionaux.

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA DEMANDE :

- 1 - demande via le formulaire et en joignant les documents demandés,
- 2 - examen de la demande par le Bureau social,
- 3 - transmission à un expert pour évaluer le pourcentage d'invalidité,
- 4 - notification du résultat de la décision.

Concomitamment à la notification de la décision au demandeur, ce dernier recevra une carte avec son identifiant de handicap sur lequel apparaît le degré d'invalidité.

Cette carte lui permettra de connaître la catégorie de handicap dans laquelle il se situe et de savoir s'il peut prétendre, par exemple, aux mesures d'accès à l'emploi.

Cette carte est donc utile pour l'employeur, mais également pour les transports, les autorités publiques, etc.

Dans la plupart des régions, cette carte a une durée de validité de 5 ans renouvelables.

La décision qui ne convient pas au demandeur peut être contestée devant le tribunal social.

EN BELGIQUE

1. Les personnes concernées

En Belgique, il n'y a pas de reconnaissance officielle de handicap ou de degré de handicap. La Belgique applique la définition donnée par la Convention des Nations Unies, de manière assez large. Ainsi, en fonction du trouble, peuvent bénéficier des différentes aides et mesures prévues par la loi belge :

- les personnes qui présentent des troubles psychiques,
- les personnes ayant des troubles de l'apprentissage,
- les personnes ayant une déficience mentale,
- les personnes ayant une déficience ou un trouble au niveau physique ou sensoriel,
- les personnes souffrant d'une maladie chronique ou dégénérative.

Attention, toutes les aides financières disponibles ne sont accessibles qu'aux résidents. Les travailleurs frontaliers ne peuvent actuellement pas en bénéficier.

2. La démarche

La demande se fait en ligne, par le biais de l'application My Handicap, via le lien :

<http://handicap.belgium.be/fr/mon-dossier/manuel-myhandicap.htm>.

Il est nécessaire de se munir de son identifiant électronique ainsi que d'un code pin.

L'accès se fait donc via un espace personnel. La demande est à introduire en cliquant sur l'onglet « mon Dossier ». Dès l'ouverture de la page, un aperçu des aides et des mesures applicables est disponible.

Il est nécessaire de remplir dans un premier temps le formulaire de demande de reconnaissance du handicap. Il est important de donner le plus possible d'exemples concrets de l'impact de son handicap sur la vie quotidienne. Plusieurs champs sont à remplir. Il est impératif de préciser son médecin traitant. La demande est envoyée à la Direction générale Personnes handicapées qui dépend du service public fédéral.

La Direction générale demandera ensuite les données médicales au médecin traitant indiqué dans le questionnaire.

La demande est examinée par la Direction générale, en relation avec le médecin traitant.

Si le demandeur n'a pas de médecin traitant ou que ce dernier ne répond pas aux questions ou ne remplit pas le formulaire, il lui sera possible de rencontrer un médecin dépendant de la Direction générale.

> À noter : il peut être introduit, après le remplissage du formulaire de reconnaissance, plusieurs autres demandes d'aides administratives ou financières. Il suffit de sélectionner les formulaires relatifs à ce qui est demandé. La majorité des formulaires annexes sera pré-rempli, reprenant les informations du formulaire de demande de reconnaissance.

Le demandeur sera informé par courrier de la réponse, ainsi que des aides et mesures auxquelles il peut prétendre. Il est possible que le handicap ne soit reconnu que pour une certaine durée, dans la mesure où les évaluateurs de la Direction générale Personnes handicapées estiment que la situation de la personne en situation de handicap est en mesure de s'améliorer dans le temps.

Si le demandeur n'est pas d'accord avec la décision de la Direction générale, il est en mesure de demander, sous certaines conditions, la réouverture de son dossier. Il sera alors vérifié s'il est possible de prendre une nouvelle décision. La réouverture doit être demandée dans les 3 mois qui suivent la notification de la décision administrative. Si la Direction Générale décide de ne pas rouvrir le dossier, la seule possibilité du demandeur est de contester la décision devant le tribunal du travail.



1. Les personnes concernées

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

2. La démarche

a. La procédure classique

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques. Il est nécessaire de remplir le formulaire Cerfa n° n°15692*01 qui est disponible sur le site du service public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993>, il s'agit d'un nouveau formulaire depuis 2019 qui comporte plusieurs volets.

Les documents suivants sont impératifs pour faire une demande :

- Certificat médical de moins de 1 an,
- Photocopie recto/verso d'un justificatif d'identité (pièce d'identité ou titre de séjour en cours de validité ou tout autre document d'autorisation de séjour en France),
- Photocopie d'un justificatif de domicile (pour les personnes hébergées par un tiers : justificatif de domicile et attestation sur l'honneur de l'hébergeant),
- Attestation de jugement en protection juridique si vous êtes sous protection juridique.

D'autres justificatifs peuvent être réclamés en fonction de votre demande.

L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la Maison Départementale des Personnes handicapées (MDPH). Il existe 100 Maisons Départementales des Personnes handicapées (MDPH).

Elles sont principalement chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et de leurs proches. La Maison Départementale de Moselle se situe : 1 Rue Claude Chappe, 57076 Metz ; téléphone : 03 87 21 83 00.

Dans chaque Maison Départementale se trouve une Commission des droits et de l'autonomie. Cette Commission est notamment chargée, en plus de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, de se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures pour l'aider à s'insérer dans le monde du travail. Elle est également compétente pour l'attribution de la carte d'invalidité, de l'allocation pour adultes handicapés et de la prestation pour compensation du handicap.

Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC). La RQTH est accordée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), au regard du PPC. Cette décision précise la durée de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé qui est comprise entre 1 an et 10 ans.

> À noter : il est aujourd'hui possible de bénéficier de la RQTH de manière définitive lorsque le handicap est irréversible.

Lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue, elle s'accompagne d'une orientation vers :

- le marché du travail,
- un centre de rééducation professionnelle,
- ou un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT).

b. Une procédure simplifiée

La procédure simplifiée permet d'accélérer le processus de demande. Le médecin du travail dispose des formulaires spécifiques à cette demande. Ils sont également disponibles au sein des MDPH. Cependant, seul le médecin du travail peut actuellement initier la demande de procédure simplifiée.

Pour accéder à cette procédure, des conditions sont à remplir :

- avoir plus de 16 ans,
- être en situation d'obtenir ou de conserver un emploi malgré la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Les autres modalités de demande varient en fonction de la MDPH concernée.

c. Les voies de recours

Contester les décisions liées au handicap prises par la CDAPH.

Le recours administratif préalable obligatoire auprès de la MDPH.

Une personne en situation de handicap qui n'est pas d'accord avec la décision de la CDAPH doit, dans un premier temps, faire un recours préalable auprès de la MDPH.

La personne doit exercer son recours dans les 2 mois suivant la notification de la décision de la MDPH.

Elle envoie un courrier à la MDPH en expliquant les raisons de son désaccord. Il faut accompagner le courrier de la décision initiale contestée ou, dans le cas d'une décision implicite de refus, l'accusé réception de la demande initiale. Le courrier peut être adressé par voie postale (en recommandé pour avoir une preuve de l'envoi) ou être déposé à l'accueil de la MDPH.

Le recours est instruit selon la même procédure que la demande initiale. En fonction du dossier, la MDPH procède à une nouvelle évaluation de la situation de la personne.

Lors de l'audience, le demandeur peut être entendu seul ou accompagné de la personne de son choix.

Le recours contentieux auprès du tribunal de grande instance et du tribunal administratif.

Si la personne concernée n'est pas d'accord avec la décision de la MDPH après le recours administratif ou dans le cas d'un rejet implicite de son recours préalable (en cas de non réponse de la MDPH dans les 2 mois), elle peut contester cette décision auprès du pôle social du tribunal de grande instance ou auprès du tribunal administratif, dans un délai de 2 mois.

Pour cela, il faut adresser un courrier au tribunal par voie postale en recommandé avec accusé de réception ou en le déposant à l'accueil du tribunal. Il faut y joindre la nouvelle décision.



1. Les personnes concernées

Pour pouvoir bénéficier du statut de travailleur handicapé, il est nécessaire de remplir plusieurs conditions préalables. Ces conditions diffèrent selon que le travailleur est travailleur ou à la recherche d'un emploi au moment de sa demande.

> LE TRAVAILLEUR

Pour que l'employé puisse bénéficier du statut de travailleur handicapé, trois conditions sont nécessaires :

- être reconnu apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé ;
- présenter une diminution de la capacité de travail de 30 % au moins ;
- avoir un état médical stable (pas de maladie prolongée et ni de procédure d'invalité en cours).

> LE DEMANDEUR D'EMPLOI

Il est possible de demander la reconnaissance du statut de salarié handicapé si le demandeur d'emploi :

- est disponible pour un emploi ;
- est reconnu apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé ;
- remplit les conditions pour exercer une activité professionnelle au Luxembourg ;
- présente une diminution de la capacité de travail de 30 % au moins ;
- bénéficie d'un droit de séjour sur le territoire luxembourgeois, y est domicilié et y réside ;
- a un état médical stable (pas de maladie prolongée et ni de procédure d'invalité en cours).

> À noter : à défaut de stabilisation suffisante, la qualité de salarié handicapé peut être reconnue à titre transitoire.

2. Les démarches

> LE TRAVAILLEUR

Pour être reconnu travailleur handicapé, il est nécessaire d'en faire la demande. Pour ce faire, le travailleur doit contacter la Commission médicale de l'Agence pour le Développement de l'emploi (ADEM) afin que lui soit envoyé le formulaire de demande du statut.

Ce formulaire est à compléter et à retourner avec plusieurs pièces justificatives :

- un rapport médical récent et détaillé établi par le médecin traitant ainsi que des rapports établis par des médecins spécialistes ;
- une copie du contrat de travail actuel ;
- des documents attestant de la situation professionnelle et des qualifications professionnelles ;
- un certificat de nationalité ou une attestation équivalente ;
- un certificat d'affiliation établi par le Centre commun de la sécurité sociale ;
- une copie de la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail compétent ;
- des documents attestant de la qualité de représentant légal si le demandeur a besoin d'être représenté dans ses actes ;
- si le demandeur est ressortissant de pays tiers, un titre de séjour en cours de validité lui autorisant à exercer une activité salariale et/ou indépendante.

> LE DEMANDEUR D'EMPLOI

La personne qui a l'intention de demander le statut de travailleur handicapé doit se présenter à l'ADEM pour suivre une séance d'information ainsi que pour demander le formulaire de reconnaissance de handicap.

À l'issue de la séance, le formulaire lui sera remis. Plusieurs pièces justificatives sont alors à fournir :

- un rapport médical récent et détaillé établi par le médecin traitant ainsi que des rapports établis par des médecins spécialistes ;
- si le demandeur est toujours en recherche d'emploi lors de l'instruction de sa demande, un bilan médical détaillé du médecin du travail de l'ADEM ;
- des documents attestant des qualifications professionnelles ;
- un certificat de nationalité ou une attestation équivalente ;
- un certificat d'affiliation établi par le Centre commun de la sécurité sociale ;
- des documents attestant de la qualité de représentant légal si le demandeur a besoin d'être représenté dans ses actes ;
- un certificat de résidence datant de moins de trois mois délivré par la commune luxembourgeoise de résidence et établissant que le demandeur y est domicilié et y réside effectivement ;
- si le demandeur est ressortissant de pays tiers, un titre de séjour en cours de validité autorisant à exercer une activité salariale et/ou indépendante ;
- si le demandeur est ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, d'un État ayant adhéré à l'Accord sur l'Espace économique européen, ou ressortissant de la Confédération Suisse, la preuve d'un droit de séjour pour la durée de plus de trois mois, ainsi que pour les membres de sa famille.

Le dossier sera ensuite examiné par une Commission médicale qui notifiera sa décision par lettre recommandée. Si le statut est accordé, le demandeur d'emploi, déjà inscrit pour la recherche d'un emploi, verra son dossier transféré au Service handicap et Reclassement de l'ADEM.

> À noter : Il est possible de contester la décision rendue dans un délai de 40 jours à compter de la notification de la décision. Il est alors nécessaire d'envoyer un courrier en recommandé pour introduire une demande de réexamen par le conseil arbitral de la sécurité sociale.

II. Mesures particulières favorisant le travail des personnes en situation de handicap



→ EN ALLEMAGNE

La législation allemande, au travers de la loi du 1^{er} juillet 2001, a établi un principe de non-discrimination qui est impératif, tant dans la vie en société qu'au travail.

Ainsi, les travailleurs handicapés doivent être traités de la même manière que tout un chacun. Cette loi pose également le principe de participation à la vie active des personnes handicapées. Pour les aider, quelques mesures spécifiques sont applicables en raison de leur handicap.

1. Le salaire et les congés

Le salaire d'un travailleur en situation de handicap est le même, en fonction du contrat de travail et des heures travaillées, que pour tout salarié. Il est important de souligner que les pensions ou avantages perçus en raison de l'invalidité ne sont pas pris en compte dans le calcul de la rémunération de l'employeur. Il peut également refuser de travailler en heure supplémentaire.

En termes de congés, les travailleurs reconnus gravement handicapés bénéficient de 5 jours de congés légaux supplémentaires (pour un travail à temps plein).

2. Les ateliers pour personnes en situation de handicap

L'objectif principal est la participation des travailleurs handicapés au travail sur le marché ordinaire. Néanmoins, certaines personnes en situation de handicap, en raison de leurs troubles, ne sont pas ou plus en mesure de participer au marché du travail ordinaire malgré tous les dispositifs d'aide disponibles. Ces ateliers sont pris en charge par des institutions spécifiques. Cela permet de répondre à l'objectif fixé par le Gouvernement : la participation au marché du travail.

Ces ateliers ont pour mission de fournir aux personnes handicapées une formation professionnelle appropriée ou un emploi. La rémunération de cet emploi sera proportionnelle à la prestation réalisée. Il y a toutefois une condition à remplir pour pouvoir être intégré dans ces ateliers : pouvoir fournir un travail économiquement rentable, au plus tard après avoir suivi une formation professionnelle. Pour les personnes qui ne seraient pas en mesure d'intégrer ces ateliers, des centres de promotion de jour sont mis en place. Ils prévoient des mesures d'insertion sociale et de participation à la vie de la communauté et se situent à proximité des ateliers afin de faciliter le passage de ces centres de promotion vers des ateliers.

Ces ateliers sont reconnus, au niveau fédéral, au sein de l'association fédérale pour les personnes handicapées. Toutes les dernières mesures concernant ces ateliers y sont publiées. Il est possible d'y trouver des emplois, des formations ainsi que des manifestations. L'adresse du site internet est la suivante : <https://www.bagwfbm.de/>

3. Les accords d'inclusion et services techniques d'intégration

Ce sont des accords conclus entre un employeur ayant embauché des personnes en situation de handicap et le représentant des personnes handicapées. L'employeur peut inviter l'Office d'intégration de son Land à participer aux négociations. Cet accord pose les mesures entourant l'intégration des salariés handicapés dans l'entreprise. Y sont prévues notamment l'aménagement du lieu de travail, l'organisation du travail en lui-même, le temps de travail, etc.

Depuis les années 2000 se sont mis en place des services techniques d'intégration. Ce sont des services dont la mission est d'améliorer les chances de participation à la vie active des personnes qui ont besoin d'une assistance particulière pour obtenir et conserver un emploi. Ils ont également pour vocation de conseiller les personnes gravement handicapées et leur apporter un soutien. Ils sont également présents lors du passage d'une personne en situation de handicap d'un atelier vers le marché du travail ordinaire. Il peut également y avoir une aide financière du bureau de l'Intégration à l'employeur pour l'adaptation du poste de travail.

4. La protection accrue contre le licenciement

La législation allemande a mis en place une procédure spécifique de protection accrue contre le licenciement des personnes ayant un statut de handicap. Ainsi, l'employeur qui envisage de licencier une personne en statut de handicap, qui a une ancienneté de plus de 6 mois, a l'obligation d'en informer au préalable le représentant des personnes handicapées et le Comité d'entreprise ou le Conseil du personnel. Il peut également consulter le service de conseils techniques et les médecins du travail.

Le licenciement d'une personne gravement handicapée nécessite l'accord de l'Office d'intégration. Cet Office recueille l'avis du Comité d'entreprise ou du Conseil du personnel et du représentant des personnes handicapées. Un entretien préalable a lieu avec la personne concernée voire avec un médecin du travail. La structure contactée a un mois pour répondre. La validation du licenciement se fait, en principe, lorsque la cause du licenciement n'est pas liée au handicap. Des aides à la formation peuvent être prévues (formation en Allemagne).



1. Les aménagements du lieu de travail

La législation anti-discrimination prévoit que toute personne en situation de handicap a droit à des aménagements raisonnables du poste de travail.

Ces derniers doivent répondre à plusieurs critères :

- ils sont conformes aux besoins spécifiques du travailleur et sont efficaces,
- ils permettent que les déplacements de la personne en situation de handicap se fassent de manière la plus autonome possible, sur le lieu de travail,
- ils assurent la sécurité du travailleur,
- ils respectent sa dignité.

Ces aménagements sont matériels, organisationnels ou immatériels. Ils sont obligatoires et le refus de les mettre en place constitue une discrimination, sauf dans le cas où le refus peut se justifier par son caractère déraisonnable pour l'entreprise (coût, impact sur l'organisation, etc.).

> À noter : en Belgique il n'existe aucune obligation légale pour les entreprises privées d'employer une personne en situation de handicap. Il n'y a pas en tant que telle, de reconnaissance unique et spécifique du travailleur handicapé, en vue de l'insertion dans le monde du travail. Toutefois, il existe des organismes d'intégration, présents pour venir en aide aux personnes handicapées.

2. Les organismes d'intégration

Les organismes d'intégration sont régionaux. Pour la région wallonne, c'est l'Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ) qui est compétente. Elle se situe : Rue de la Rivelaine 11, 6061 Charleroi, Belgique. Site internet : <https://www.aviq.be/>. Afin de favoriser l'égalité des chances sur le marché de l'emploi, cette agence propose des mesures de soutien financier. Ces aides se déclinent selon plusieurs mesures :

1° Le stage de découverte en entreprise : il est encadré par une convention mais non rémunéré. Il est mis en place si le travailleur handicapé souhaite vérifier que le métier choisi lui correspond.

2° La prime au tutorat : cette prime est liée à la désignation d'un formateur dans l'entreprise. Il aura pour mission de guider et d'accompagner le travailleur nouvellement embauché. Elle s'élève à 1.500 € versés en deux fois au cours des six premiers mois.

3° Le maintien dans l'emploi : lorsque le travail ne s'avère pas être totalement adapté au travailleur handicapé, des mesures sont à prendre afin d'éviter toute répercussion sur le travailleur. L'Agence pour une Vie de Qualité peut alors verser une prime de compensation. Cette prime est variable en fonction de la situation. Elle est plafonnée à 45 % du coût salarial sur une rémunération maximale de 150% du salaire minimum belge pendant 5 ans, renouvelables. Egalement, l'AVIQ peut participer à l'aménagement du lieu de travail, pour permettre au travailleur handicapé d'avoir accès à un environnement adapté.

4° Le contrat d'adaptation professionnelle : il s'agit d'une période de formation dans le monde ordinaire du travail pour permettre une meilleure intégration de la personne en situation de handicap.

1. Les mesures spécifiques prévues pour les travailleurs handicapés

Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :

- l'orientation, par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi ;
- l'obligation d'emploi ;
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique ;
- les aides de l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées). Ce fonds est alimenté par les contributions versées par les entreprises de 20 salariés et plus n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6 % des travailleurs handicapés. Ces aides sont à la fois destinées aux travailleurs, comme aux entreprises.

Les aides de l'Agefiph comprennent trois volets :

- une aide financière : retour à l'emploi, formation, création d'activité, etc,
- mise en relation avec des institutions ou associations d'aide,
- une aide pour l'employeur : aide à l'adaptation de l'entreprise, maintien dans l'emploi, formation, etc.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) donne également une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.).

L'Agefiph a revu l'intégralité de son offre d'aides financières en avril 2018.

Les aides financières accordées dépendent de la situation de la personne handicapée.

Elles comprennent notamment :

- des aides à la création d'entreprise,
- des aides au défraiement des personnes handicapées en formation courte,
- des aides à la formation dans le cadre du parcours vers l'emploi,
- des aides au parcours vers l'emploi,
- des aides en compensation du handicap.

En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés et, plus généralement, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du préavis.

2. L'orientation de la personne handicapée

1° Le marché du travail

S'il est estimé que la personne handicapée est en capacité de travailler en milieu ordinaire, c'est-à-dire en dehors d'une structure spécialisée, l'entreprise qui l'emploie devra lui procurer un poste de travail adapté ou prendre les mesures nécessaires pour adapter le poste auquel le travailleur est recruté. Un organisme spécialisé dans le placement des personnes handicapées existe sous le nom de Cap emploi. Cap emploi est un réseau national d'Organismes de Placement Spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs. Son rôle est d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter.

Cap emploi est présent pour :

- faciliter la recherche d'emploi
- bénéficier d'un accompagnement pour l'élaboration et la mise en oeuvre d'un projet professionnel, (revue cv, Im etc.)
- trouver des solutions adaptées pour conserver son activité en tenant compte de votre état

Il existe également une rubrique de publication d'offre emploi pour personne en situation de handicap. Il existe des antennes dans chaque région : <http://www.capemploi.net/cap-emploi/>

Il existe également aujourd'hui des entreprises adaptées (EA) qui sont des entreprises d'utilité sociale. L'entreprise adaptée peut également être une étape pour accéder à une entreprise ordinaire en proposant 3 dispositifs de transition :

- Le CDD Tremplin : ce contrat vous offre un accompagnement individualisé pour élaborer votre projet professionnel et vous forme à la recherche d'un emploi durable auprès d'autres employeurs. Il est d'une durée de 4 à 24 mois et est conclu avec une entreprise adaptée volontaire. Ce dispositif est en cours d'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2022 dans toute la France.
- La mise à disposition auprès d'un employeur prêt à vous embaucher pendant 12 à 24 mois. Ce dispositif vous permet de travailler chez l'employeur intéressé tout en restant salarié de l'entreprise adaptée qui vous accompagne et vous forme jusqu'à l'embauche définitive par l'autre employeur.
- L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) vous offre la possibilité d'effectuer des missions d'interim prenant en compte vos possibilités liées à votre handicap chez différents employeurs tout en restant salarié de l'entreprise adaptée. Elle vous propose également un accompagnement et des formations pour améliorer vos compétences. Ce dispositif est en cours d'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2022 dans toute la France.

2° Établissement ou Service d'Aide par le Travail (ESAT)

Ce sont des établissements médico-sociaux qui ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Ils permettent aux personnes handicapées d'exercer une activité dans un milieu protégé dans le cas où, en raison de leur handicap, elles ne seraient pas suffisamment autonomes pour travailler en milieu ordinaire ou dans une entreprise adaptée. En règle générale, il s'agit de travaux dans les espaces verts, de conditionnement pour la distribution, de ménage.

CONDITIONS POUR TRAVAILLER DANS UN ESAT :

- être travailleur handicapé reconnu et orienté par la CDDPAH ;
- avoir obtenu une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- être âgé d'au moins 20 ans (dérogation possible à partir de 16 ans) ;
- avoir une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide ou, pour une personne dont la capacité de travail est supérieure ou égale au 1/3 de la capacité d'une personne valide, avoir besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

Le travailleur n'a pas le statut de salarié mais il est assuré pour tous les risques sociaux autres que le chômage. La rémunération est comprise entre 55 % et 110 % du Smic horaire.

Les ESAT sont financés au titre de l'Assurance Maladie. Ils disposent également d'un budget constitué par les revenus de l'activité économique des ateliers de production de biens et de services. Il doit travailler maximum 35 heures par semaine et ne peut pas faire d'heures supplémentaires.

Pour trouver une liste des ESAT, il est possible de se rendre sur le site du réseau GESAT :

<https://www.reseau-gesat.com/>

3° Le centre de rééducation professionnelle

Les Centres de rééducation professionnelle (CRP) sont des organismes de formation spécialisés dans le handicap. Ils proposent des stages de rééducation professionnelle permettant de suivre une formation qualifiante avec la possibilité d'une rémunération. L'objectif de ces centres est d'entraîner la personne concernée au travail, dans le but d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle. Les Centres de rééducation professionnelle sont des établissements médico-sociaux. Les frais de formation sont pris en charge par l'assurance maladie. La durée des actions de formation varie de 10 mois à 30 mois. La formation professionnelle peut permettre à des personnes déclarées inaptes à leur poste d'améliorer leurs possibilités de reclassement.

3. La mise en place de plateformes numériques

Handimooc est une formation en ligne totalement gratuite, qui a vu le jour en juin 2018.

Elle permet d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs recherches à travers des outils et des conseils. Cette formation est composée de chapitres, qui sont fonction de l'étape dans laquelle se trouve le demandeur d'emploi dans ses recherches.

Elle permet, entre autres, d'aider à appréhender son handicap, préparer son entretien d'embauche, comprendre les conséquences du handicap dans le milieu professionnel, réussir son intégration. Enfin, le parcours de formation est construit autour d'activités, de quiz, de vidéos et de témoignages qui sont disponibles sur : <https://www.handimooc.fr>

Une autre plateforme très utile a également été mise en place récemment. Elle se nomme : Mon Parcours Handicap. C'est une plateforme d'information, d'orientation et de services pour les personnes en situation de handicap et leurs proches aidants. Elle informe en matière d'emploi, mais aussi de formation, de scolarité, etc.

Cette plateforme est disponible via : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr>

1. Salaires

Le travailleur handicapé perçoit le même salaire que tout autre travailleur. Il bénéficie des mêmes droits et obligations découlant des conventions. La fixation du salaire du salarié handicapé sera indépendante du montant des rentes versées (allocation spéciale supplémentaire, allocations complémentaires, etc.) à l'intéressé. Ainsi, les éventuelles rentes versées ne seront pas déduites du salaire.

Sur avis du Service Handicap et reclassement professionnel, la direction de l'ADEM peut accorder une participation de l'État dans la prise en charge du salaire de la personne handicapée. L'intervention sera fixée en fonction de la perte de rendement consécutive à l'embauche d'un salarié handicapé suite à la diminution de sa capacité de travail. Cette participation est encadrée : elle ne peut être inférieure à 30 % du salaire versé (y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale), mais peut couvrir 100 %.

Elle est révisable et peut être limitée dans le temps.

2. Des mesures pour accéder au travail ordinaire

Selon l'article L.562-1 du Code du travail luxembourgeois, la commission d'orientation peut proposer au directeur de l'ADEM, différentes mesures pour l'insertion du travailleur handicapé : des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégrations professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.

> À noter : l'article L.233-4 du Code du travail luxembourgeois permet au travailleur sous statut de handicap de bénéficier, sur demande, de six jours de congés légaux supplémentaires. L'employeur peut se faire rembourser l'indemnité journalière dudit congé par l'ADEM.

Toutefois, si le demandeur refuse un poste qui correspond à ses aptitudes de travail et qui lui a été assigné ou s'il refuse de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par le directeur de l'ADEM, il perd ses droits à un des postes réservés (quotas).

3. Des mesures pour accéder à des ateliers particuliers

Il existe 27 ateliers protégés au Luxembourg.

Les personnes concernées sont les travailleurs qui, en raison de leurs capacités de travail réduites, ne satisfont pas (ou pas encore) aux exigences et contraintes du marché du travail ordinaire. Les responsables de l'atelier protégé définissent les mesures permettant l'emploi du salarié handicapé dans des conditions adaptées à ses besoins et les mesures d'insertion professionnelle, d'accompagnement et de suivi du salarié handicapé sur le marché du travail ordinaire.

Il est possible de trouver la liste de ces ateliers via le site :

<https://mfamigr.gouvernement.lu/fr/le-ministere/attributions/personnes-handicapees/travail-revenu/ateliers-proteges.html>

La durée hebdomadaire normale de travail est fixée à quarante heures.

Le salarié handicapé bénéficie dans l'atelier protégé d'un salaire dont le montant est égal au taux horaire du salaire social minimum (13,3721 € bruts/heure depuis le 1^{er} avril 2022) multiplié par le nombre d'heures de travail fixé dans le contrat de travail entre le salarié handicapé et l'atelier protégé.

L'État participe au salaire du salarié engagé dans un atelier protégé à raison de 100 % du montant, augmenté des charges sociales.



III. La place de l'Union européenne dans le handicap

→ LA CARTE DE STATIONNEMENT EUROPÉENNE

C'est une carte qui permet de bénéficier de conditions particulières pour le stationnement des personnes en situation de handicap dans l'Union européenne. Chaque pays reste souverain pour déterminer les personnes concernées ainsi que la procédure applicable.

En France, il a été décidé de remplacer cette carte de stationnement par une carte appelée carte de mobilité inclusion (CMI). Les autres États de l'Union européenne n'ont, quant à eux, procédé à aucun changement. Cette carte française permet l'accès à plusieurs dispositifs d'aide, notamment l'accès aux mesures facilitant le stationnement des personnes en situation de handicap.

→ ACCESSIBLE EU

C'est une base de connaissances fournissant des informations et de bonnes pratiques en matière d'accessibilité dans tous les secteurs (d'ici à la fin de 2022).

→ CARTE EUROPÉENNE DU HANDICAP

En février 2016, 8 pays volontaires dont la Belgique se sont engagés dans le processus. Cette nouvelle carte a pour objectif de garantir l'égalité d'accès à certains avantages spécifiques, principalement dans le domaine de la cultures, des loisirs, du sports et des transports. Elle favorise l'accès à la mobilité des personnes en situation de handicap.

La Commission européenne va proposer la création d'une carte européenne qui s'appliquerait à tous les pays de l'UE. Cette carte permettra aux personnes handicapées d'obtenir plus facilement un soutien adéquat lorsqu'elles voyagent ou s'installent dans un autre pays de l'Union européenne (d'ici à la fin de 2023).

→ EUROPEAN PLATFORM FOR REHABILITATION (EPR)

L'EPR est un nouveau un réseau de prestataires de services aux personnes handicapées de différents pays qui a vu le jour fin 2021. La mission de l'EPR est de renforcer la capacité de coopération et de collaboration grâce à l'apprentissage et à la formation mutuels.

La plateforme offre également un forum pour s'engager et travailler ensemble à la préparation d'initiatives politiques ou de propositions législatives dans le domaine du handicap et établir une coopération et une coordination entre la Commission et les États membres et les parties prenantes.

Adresses utiles



ALLEMAGNE

Landesamt für Soziales (Saarland)

Hochstraße 67,
D- 66115 Saarbrücken

Tél : +49 681 99780

Site internet :

https://www.saarland.de/las/DE/home/home_node.html



BELGIQUE

Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ)

Rue de la Rivelaine 11,
B- 6061 Charleroi

Site internet :

<https://www.aviq.be/>

Service Public Fédéral Sécurité Sociale

Direction générale Personnes handicapées
Boulevard du Jardin Botanique, 50 - B 150

B-1000 Bruxelles

Tél. : 0800 987 99

Depuis l'étranger : + 32 2 507 87 99



FRANCE

Maison Départementale des personnes handicapées de Moselle

1, rue Claude Chappe

F- 57076 Metz

Tél. : 03 87 21 83 00

Agefiph

3, rue Saint-Thiébaud,

F- 54000 Nancy

Tél. : 0 811 37 38 39

Site internet :

<https://www.agefiph.fr/>



LUXEMBOURG

Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM)

10, rue Bender

L-1229 Luxembourg

Luxembourg

Tél. : (+352) 247 888 88

E-mail: info@adem.etat.lu

RETROUVEZ-NOUS AUSSI SUR

www.frontaliers-grandest.eu



ET SUR **You Tube**

youtube.com/c/FrontaliersGrandEst



www.frontaliers-grandest.eu

Dépôt légal

ISBN : 978-2-38432-015-8

EAN : 9782384320158



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne