



## **LES DOCUMENTS DE TRAVAIL DU SÉNAT**

*Série LÉGISLATION COMPARÉE*

### **L'INSERTION DES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE**

*Ce document constitue un instrument de travail élaboré à l'intention des Sénateurs par la Division des études de législation comparée du Service des Études juridiques. Il a un caractère informatif et ne contient aucune prise de position susceptible d'engager le Sénat.*





SERVICE DES  
ÉTUDES  
JURIDIQUES

Le 20 janvier 2003

Division des Études de  
législation comparée

## L'INSERTION DES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

### Sommaire

|   | Pages |
|---|-------|
| <b>NOTE DE SYNTHÈSE</b> .....                     | 1     |
| <b>DISPOSITIONS NATIONALES</b>                    |       |
| Allemagne .....                                   | 7     |
| Danemark .....                                    | 13    |
| Espagne .....                                     | 17    |
| Italie .....                                      | 21    |
| Pays-Bas.....                                     | 25    |
| Royaume-Uni .....                                 | 29    |
| États-Unis .....                                  | 33    |
| <b>LISTE DES PRINCIPAUX TEXTES ANALYSÉS</b> ..... | 37    |





SERVICE DES  
ÉTUDES  
JURIDIQUES

---

Division des Études de  
législation comparée

## L'INSERTION DES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

En France, dès 1924, la loi impose aux entreprises le recrutement de mutilés de guerre. Les lois ultérieures ont peu à peu élargi les bénéficiaires de cette obligation, qui a été généralisée par la **loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés**. Depuis l'entrée en vigueur de ce texte, tout employeur occupant au moins **vingt salariés** doit employer des handicapés dans la proportion de **6 % de l'effectif**.

L'obligation d'emploi des handicapés concerne également le secteur public. Pour les entreprises qui comptent plusieurs établissements, elle s'applique établissement par établissement.

La mesure bénéficie aux personnes reconnues comme handicapées par la Cotorep (commission technique d'orientation et de reclassement professionnel), ainsi qu'à plusieurs autres catégories de handicapés, parmi lesquelles les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles présentant une incapacité permanente d'au moins 10 %.

Les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation non seulement par l'emploi direct de handicapés, mais également :

– en concluant des **contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec des établissements de travail protégé**, dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi ;

– en appliquant un **accord collectif** prévoyant la mise en œuvre d'un **programme en faveur des salariés handicapés**, ce programme d'insertion comportant nécessairement un plan d'embauche en entreprise ;

– en versant, **pour chacun des handicapés qui auraient dû être employés, une contribution annuelle au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés**, cet organisme finançant des actions de formation ou d'adaptation des postes de travail. Le montant de la contribution, qui dépend de la taille de l'entreprise, varie entre 300 et 500 fois le montant du SMIC horaire.

Les employeurs qui ne respectent pas, directement ou indirectement, l'obligation d'emploi doivent verser au Trésor public une pénalité égale au montant de la contribution de substitution majoré de 25 %.

L'obligation d'emploi ne s'applique pas à certains métiers, qui exigent des conditions d'aptitude particulières et dont la liste a été définie par décret (ambulanciers, pompiers, mineurs de fond, conducteurs routiers...).

Sur les cinq millions de handicapés, on estime que 850 000 sont en mesure de travailler et que 500 000 travaillent en milieu ordinaire, parmi lesquels :

– 230 000 dans des entreprises assujetties aux obligations de la loi de 1987, où ils représentaient en 2000 à peine 3 % des effectifs, ce qui, compte tenu des méthodes de calcul (1), correspondait à un taux d'emploi de 4,1 % ;

– 150 000 dans la fonction publique d'État, dans les collectivités territoriales et dans les hôpitaux, où leur taux d'emploi s'élevait en 1998 respectivement à 4 %, 5,1 % et 4,5 % ;

– 120 000 dans des entreprises de moins de vingt salariés.

L'association qui gère le Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés évalue au quart la proportion des entreprises qui ont choisi de s'acquitter de leur obligation en versant la contribution de substitution.

**La présente étude analyse les principales mesures prises dans plusieurs pays européens (Allemagne, Danemark, Espagne, Italie, Pays-Bas et Royaume-Uni) ainsi qu'aux États-Unis pour promouvoir l'insertion des handicapés dans l'entreprise.**

Pour chacun des pays retenus, trois points ont été examinés :

– les obligations des employeurs à l'égard des handicapés ;

*(1) Dans certaines circonstances, un salarié handicapé peut compter pour plusieurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi. C'est par exemple le cas s'il est lourdement handicapé ou s'il est âgé. Pour cette raison, le taux d'emploi des handicapés est supérieur à leur part dans les effectifs.*

- les aides apportées aux entreprises qui emploient des handicapés (2) ;
- le statut particulier des handicapés dans l'entreprise.

En revanche, les prestations servies aux handicapés et susceptibles de favoriser leur emploi (moyens de transport, prothèses par exemple) n'ont pas été prises en compte.

**L'examen des dispositions étrangères fait apparaître un clivage entre les pays (Allemagne, Espagne et Italie) qui, comme la France, ont créé une obligation d'emploi des handicapés dans toutes les entreprises d'une certaine taille et ceux (Danemark, Pays-Bas, Royaume-Uni et États-Unis) qui privilégient l'élimination des discriminations dont les handicapés peuvent être victimes sur le lieu de travail.**

### **1) L'Allemagne, l'Espagne et l'Italie ont créé une obligation d'emploi des handicapés**

**En Allemagne, en Espagne et en Italie, quel que soit leur statut, les entreprises dont l'effectif dépasse un certain seuil, fixé respectivement à vingt, cinquante et quinze salariés, ont l'obligation de réserver une fraction de leurs postes de travail à des handicapés.**

Cette fraction est de **5 % en Allemagne** et de **2 % en Espagne**, tandis que, **en Italie, elle varie en fonction de l'effectif** de l'entreprise pour atteindre **7 % lorsque l'employeur a plus de cinquante salariés.**

Dans ces trois pays, les employeurs qui n'emploient pas le contingent de handicapés prévu par la loi doivent verser une **contribution de substitution** à un fonds, public ou privé, qui finance des actions en faveur de l'insertion professionnelle des handicapés.

En Espagne et en Italie, cette possibilité est réservée aux employeurs qui disposent d'un certificat de l'administration attestant que leur entreprise ne peut pas employer directement des salariés handicapés.

En Espagne, le paiement de cette contribution peut être remplacé par l'emploi indirect : l'employeur signe un contrat de fournitures de biens ou de services avec un centre de travail protégé ou avec un handicapé qui exerce son activité professionnelle sous forme libérale.

\*

**Dans ces trois pays, l'obligation d'emploi des handicapés n'exclut pas l'existence de diverses mesures** (prise en charge de dépenses d'adaptation, réduction des charges sociales) **destinées à inciter les entreprises à recruter des handicapés.**

\*

(2) Les barèmes indiqués sont ceux de l'année 2002.

**2) Le Danemark, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et les États-Unis mettent l'accent sur l'élimination des discriminations dont les handicapés peuvent être victimes dans l'entreprise**

Pour cela, ces quatre pays recourent à des moyens plus ou moins directs : le Danemark, le Royaume-Uni et les États-Unis cherchent à compenser les difficultés que les handicapés rencontrent sur le marché de l'emploi, tandis que les Pays-Bas ont opté pour une politique purement incitative à l'égard des employeurs.

*a) La priorité d'emploi dans le secteur public au Danemark*

**Au Danemark, la loi cherche à pallier les difficultés que les handicapés rencontrent sur le marché de l'emploi du fait de leur handicap. C'est la raison pour laquelle, dans la mesure où ils remplissent les conditions requises pour occuper les postes vacants, les handicapés bénéficient d'une priorité d'emploi dans le secteur public.**

Cette mesure diffère de l'obligation générale d'emploi des handicapés qui existe en Allemagne, en Espagne et en Italie, car elle ne bénéficie qu'aux handicapés qui possèdent la qualification nécessaire. Il s'agit donc d'une disposition visant à l'élimination des discriminations.

*b) L'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap au Royaume-Uni et aux États-Unis*

**Au Royaume-Uni et aux États-Unis, les entreprises qui emploient au moins quinze personnes doivent respecter la loi sur l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap.**

En matière d'emploi, ces dispositions se traduisent par une **double obligation : les employeurs doivent non seulement traiter les handicapés, candidats à un emploi ou salariés, de la même façon que les autres, mais ils doivent également adapter les conditions de recrutement et de travail à la situation particulière des handicapés.**

La seconde obligation, qui ne s'impose qu'à partir du moment où le handicap est connu de l'employeur, est appliquée en fonction des circonstances. En effet, l'adaptation, qui peut consister en un aménagement des locaux, en un assouplissement des horaires, en une modification des procédures de recrutement ou en la mise à disposition d'un auxiliaire, ne peut pas être mise en œuvre de la même façon dans toutes les entreprises. Elle dépend notamment de la situation financière, des effectifs et du secteur d'activité.

*c) La politique purement incitative des Pays-Bas*

**La loi néerlandaise sur la réintégration professionnelle des handicapés prévoit qu'une obligation d'emploi des handicapés puisse être introduite par voie réglementaire. Cette clause constitue en quelque sorte une menace pour le cas où les entreprises ne feraient pas les efforts nécessaires pour employer suffisamment de salariés handicapés, le dispositif en vigueur comprenant plusieurs mesures particulièrement incitatives à cet égard.**

Ainsi, le recrutement ou le reclassement de salariés handicapés entraîne d'importantes réductions des cotisations sociales dues au titre de l'assurance invalidité et de l'assurance chômage.

Les employeurs bénéficient de plusieurs autres aides : subvention pour compenser les surcoûts entraînés par l'embauche de salariés handicapés, possibilité d'embaucher un handicapé à l'essai pendant six mois sans le payer, la collectivité lui versant une allocation d'intégration qui complète les prestations financières auxquelles il a droit en tant que handicapé.

\*

\* \*

**Si les aides financières aux entreprises constituent le point commun de tous les dispositifs destinés à favoriser l'insertion des handicapés dans l'entreprise, elles se doublent partout, sauf aux Pays-Bas, de mesures plus ou moins autoritaires : l'obligation d'emploi dans les entreprises d'une certaine taille en Allemagne, en Espagne et en Italie, la priorité d'emploi dans le secteur public au Danemark et l'interdiction de toute discrimination – assortie de son corollaire, la nécessaire adaptation des conditions de travail et de recrutement – dans les entreprises d'au moins quinze salariés au Royaume-Uni et aux États-Unis.**



## L'INSERTION DES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

### ALLEMAGNE

Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2001, le **livre IX du code social** rassemble la quasi-totalité des dispositions législatives applicables aux handicapés.

Dans sa **seconde partie** (document n° 1), ce texte décrit les mesures destinées à favoriser l'emploi des **personnes les plus gravement handicapées**, aussi bien en milieu protégé que dans les entreprises. Il prévoit notamment que les entreprises d'au moins **vingt salariés** ont l'obligation d'employer **5 % de handicapés**.

Le code social reprend pour l'essentiel les dispositions de la loi du 26 août 1986 relatives à l'insertion professionnelle et sociale des personnes les plus gravement handicapées, qui avait notamment été modifiée par la loi du 30 septembre 1990 sur la lutte contre le chômage des mêmes personnes.

**Les dispositions analysées ci-dessous bénéficient aux personnes les plus gravement handicapées**, que les textes allemands désignent comme handicapés « lourds ». Il s'agit des personnes dont **le taux d'incapacité est d'au moins 50 %**, **les handicapés dont le taux d'incapacité est compris entre 30 % et 50 % pouvant leur être assimilés sur décision de l'administration**.

#### 1) Les obligations des employeurs

##### a) *L'obligation d'emploi*

##### • La teneur de l'obligation

**Tout employeur, public ou privé, qui emploie au moins vingt personnes a l'obligation de réserver 5 % des postes de travail à des handicapés.** Pour les entreprises qui comptent plusieurs établissements, c'est l'effectif total de l'entreprise qui détermine l'application de la mesure.

Compte tenu des règles d'arrondi données par la loi, l'obligation d'emploi s'applique de la façon suivante :

| Effectif de l'entreprise | Obligation d'emploi |
|--------------------------|---------------------|
| entre 20 et 39           | 1 handicapé         |
| entre 40 et 59           | 2 handicapés        |
| entre 60 et 69           | 3 handicapés        |
| entre 70 et 89           | 4 handicapés        |
| entre 90 et 109          | 5 handicapés        |

Ensuite, le nombre de salariés handicapés augmente de un lorsque l'effectif de l'entreprise augmente de vingt.

Introduite en 1974, l'obligation d'emploi des handicapés concernait initialement les entreprises employant au moins seize salariés, le contingent de postes réservés étant de 6 %. C'est la loi du 30 septembre 2000 qui a modifié ces dispositions. La même loi prévoit que le pourcentage passera de 5 à 6 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, si le nombre de chômeurs parmi les handicapés « lourds » en octobre 2002 n'est pas inférieur de 25 % à ce qu'il était en octobre 1999.

D'après les statistiques de l'Office fédéral pour l'emploi, le nombre de personnes gravement handicapées sans emploi est passé de 189 766 en octobre 1999 à 144 292 en octobre 2002. La baisse est donc de 24 %. Bien que le pourcentage soit légèrement inférieur à celui fixé par la loi, le gouvernement a décidé de ne pas modifier les règles relatives aux quotas.

#### • La contribution de substitution

**Les employeurs qui n'emploient pas le contingent de handicapés prévu par la loi doivent verser une contribution**, dont le montant dépend de l'effectif de l'entreprise et du nombre de postes non pourvus par des salariés handicapés, alors qu'ils devraient l'être :

| Effectif de l'entreprise                | Inférieur à 40 | Compris entre 40 et 59   | Supérieur à 59  |
|---|----------------|--|---|
| Nombre théorique de salariés handicapés | 1              | 2  | au moins 3  |
| Montant mensuel de la contribution      | 105 €          | - 105 € si l'entreprise emploie un handicapé<br>- 180 € si elle n'en emploie aucun | - 260 € si les handicapés représentent moins de 2 % de l'effectif<br>- 180 € s'ils représentent entre 2 % et 3 % de l'effectif<br>- 105 € s'ils représentent entre 3 % et 5 % de l'effectif |

Le versement de cette contribution est annuel. Tous les ans, avant le 31 mars, chaque entreprise doit indiquer à l'administration dans quelle mesure elle a rempli ses obligations en matière d'emploi des handicapés au cours de l'exercice civil écoulé. Ces contributions servent à financer des mesures destinées à favoriser l'emploi des handicapés. Elles alimentent, d'une part, les fonds des Länder pour l'emploi des handicapés (55 %) et, d'autre part, le fonds fédéral correspondant (45 %).

#### • Les sanctions

Les employeurs qui ne respectent pas les dispositions relatives à l'obligation d'emploi commettent une infraction d'ordre administratif (c'est-à-dire dépourvue de tout caractère pénal). Ils sont passibles d'une amende de 2 500 €

\*

L'obligation d'emploi des handicapés existe depuis 1974. Malgré deux augmentations, en 1986 et en 1990, de la contribution versée par les employeurs qui ne la respectent pas, le nombre des handicapés employés n'a baissé que de 22,3 % entre 1982 et 1998. En même temps, le nombre des postes qui auraient dû être occupés par des handicapés est passé de 236 500 à 526 000.

#### *b) Les autres obligations*

**Le code social interdit explicitement aux employeurs toute mesure discriminatoire fondée sur le handicap.** Les victimes peuvent obtenir des **dommages et intérêts**. En revanche, en cas de refus d'embauche, elles ne peuvent pas se voir reconnaître le droit à occuper le poste proposé.

**L'employeur doit aménager les lieux de travail** en fonction des besoins des handicapés. Lorsque sa situation financière l'exige, il peut obtenir des aides lui permettant de financer en totalité ou en partie ces dépenses.

## 2) Les incitations à l'emploi de salariés handicapés

Ces mesures font l'objet de l'ordonnance de 1988 sur la contribution de substitution versée par les employeurs qui n'emploient pas le contingent de handicapés prévu par la loi, parce qu'elles sont financées grâce à cette contribution.

Les employeurs peuvent obtenir des aides pour :

- aménager des postes de travail ;
- financer toute autre mesure susceptible de faciliter l'emploi d'un handicapé, la création d'un poste à mi-temps par exemple ;

- compenser les charges exceptionnelles entraînées par l'emploi de handicapés très gravement atteints, comme le recours à une personne qui aide le salarié handicapé à effectuer ses dialyses ;

- financer la formation des handicapés ;

- créer de nouveaux postes destinés à être occupés par des handicapés en dehors des contingents qui leur sont réservés.

Ces aides sont attribuées sous forme de prêts ou de subventions par les administrations régionales responsables de l'insertion des handicapés. Elles varient donc d'un Land à l'autre. En règle générale, elles sont d'autant plus élevées qu'elles concernent des salariés particulièrement handicapés et qu'elles permettent des embauches en dehors des quotas. Leur octroi suppose une contribution de l'employeur au financement du projet, chaque cas faisant l'objet d'un examen particulier.

\*

Par ailleurs, le code social comporte différentes mesures destinées à favoriser le travail des autres handicapés qui ne sont pas qualifiés de « lourdement handicapés ». Ainsi, les employeurs peuvent notamment recevoir des subventions pour financer les frais entraînés par l'embauche à titre d'essai d'un salarié handicapé pendant trois mois, puis les travaux requis pour l'aménagement définitif du poste de travail et pour la formation.

### **3) Le statut particulier des handicapés dans l'entreprise**

#### *a) Le temps de travail*

Le code social octroie aux salariés handicapés les **avantages** suivants :

- dispense des heures supplémentaires sur simple demande ;

- cinq jours de congés supplémentaires par an.

#### *b) La représentation des salariés handicapés*

**Dans tous les établissements qui emploient au moins cinq handicapés, ces derniers élisent un délégué.** Chargé de défendre les intérêts spécifiques des handicapés et de veiller à l'application des règles qui les concernent, il bénéficie de crédits d'heures, au même titre que les membres du conseil d'établissement.

Le délégué des handicapés est notamment consulté par l'administration lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié handicapé.

*c) La protection contre les licenciements*

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2000, **le licenciement d'un salarié handicapé requiert l'accord de l'administration**, même si l'intéressé n'a pas été recruté dans le cadre des quotas. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'embauche remonte à moins de six mois ou que le salarié licencié peut prétendre à une indemnisation au titre d'un plan social.

En outre, avant d'envisager un tel licenciement, l'employeur doit consulter l'administration, le délégué des salariés handicapés, ainsi que le conseil d'établissement. Ils doivent évoquer toutes les mesures permettant d'éviter le licenciement.



## L'INSERTION DES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

### DANEMARK

**La loi du 29 janvier 2001 sur la compensation apportée aux handicapés en matière d'emploi** (document n° 2), qui coordonne des dispositions législatives adoptées antérieurement, comprend plusieurs mesures destinées à pallier les difficultés que ces personnes rencontrent sur le marché du travail. Elle prévoit en particulier **une priorité d'emploi au bénéfice des handicapés dans le secteur public**.

Ces dispositions sont précisées dans un règlement du 14 décembre 2000 (3) (document n° 3).

Les mesures analysées ci-dessous ne s'appliquent pas à toutes les catégories de handicapés. Les bénéficiaires de chacune d'elles sont donc précisés au fur et à mesure.

#### 1) Les obligations des employeurs

##### *a) L'obligation d'emploi*

**Les handicapés bénéficient d'une priorité d'emploi dans le secteur public, dans la mesure où ils remplissent les conditions requises pour occuper les postes vacants** : l'État, les collectivités locales, les personnes morales de droit public, les sociétés d'économie mixte où les capitaux publics sont majoritaires et les associations dont les dépenses sont financées à hauteur d'au moins 50 % par des fonds publics ont l'obligation de donner la préférence à un handicapé lorsqu'ils doivent recruter un salarié.

Cette préférence bénéficie aux personnes handicapées qui « *éprouvent des difficultés à trouver un emploi sur le marché du travail* ». C'est l'agence locale pour l'emploi qui estime si

(3) La première loi sur la compensation apportée aux handicapés en matière d'emploi remonte à mai 1998 et le premier règlement d'application à novembre 1999. Les deux textes ont été modifiés à plusieurs reprises et leurs dispositions respectives ont été coordonnées, de sorte que la date de la loi est postérieure à celle du règlement.

une personne entre ou non dans le champ d'application de la disposition, tandis que l'employeur détermine si elle est apte à occuper le poste vacant. Si la personne handicapée n'est pas retenue, l'employeur doit indiquer à l'administration les motifs de sa décision. Il doit attendre l'accord de l'administration pour recruter quelqu'un d'autre.

La règle de préférence s'applique également aux concessions pour certains petits commerces (kiosques à journaux, débits de tabac...) ainsi que pour les licences de taxi.

*b) Les autres obligations*

Les employeurs n'ont pas le droit de prendre de mesures discriminatoires fondées sur le handicap.

## **2) Les incitations à l'emploi de salariés handicapés**

*a) L'embauche de handicapés inexpérimentés*

Les employeurs qui recrutent un salarié handicapé qui a terminé moins de deux ans auparavant un cycle de formation, théorique ou pratique, d'au moins dix-huit mois peuvent obtenir la prise en charge de la moitié du salaire, pendant six mois dans la limite de 11 000 couronnes par mois, (c'est-à-dire 1 500 €). Dans certains cas exceptionnels, l'aide peut être accordée pendant neuf mois.

Cette disposition permet aux handicapés d'acquérir une expérience professionnelle. Tout comme la priorité d'emploi, elle bénéficie aux personnes qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi sur le marché du travail.

*b) Le salaire des personnes qui assistent les handicapés*

Lorsqu'un salarié handicapé a besoin de l'aide d'un tiers pour fournir les mêmes prestations qu'un autre salarié, l'entreprise peut demander que le salaire de l'assistant, lui-même salarié de l'entreprise, soit pris en charge par la collectivité dans la limite de 20 heures hebdomadaires. Dans certains cas exceptionnels, la prise en charge peut être plus importante. Cette mesure est applicable quelle que soit la nature du handicap (surdité, handicap physique gênant les déplacements, maladie chronique requérant des soins sur le lieu de travail...).

L'assistant aide le handicapé dans tous les aspects pratiques de son travail, mais il ne participe pas à l'exécution de celui-ci.

Une assistance peut également être fournie dans les mêmes conditions aux handicapés en formation ou qui cherchent un emploi, ainsi qu'à ceux qui ont une activité professionnelle libérale.

*c) Le remboursement partiel du salaire des handicapés*

Lorsque la capacité de travail d'une personne handicapée est tellement réduite qu'elle ne peut pas fournir les mêmes prestations que les autres salariés, l'employeur peut, dans la mesure

où cette situation est définitive, faire prendre en charge par la commune la moitié ou les deux tiers des charges salariales. Le degré de prise en charge dépend de la gravité du handicap. Le salaire des personnes handicapées est en effet déterminé par accord avec l'employeur sur la base des accords collectifs du secteur, indépendamment de toute considération relative au handicap.

*d) L'adaptation des postes de travail*

Certaines dépenses d'adaptation des postes de travail peuvent être financées par les agences pour l'emploi, qui disposent d'un budget à cet effet. Les dépenses susceptibles d'être prises en charge à ce titre sont les outils, le petit matériel et les adaptations mineures du poste de travail.

**3) Le statut particulier des handicapés dans l'entreprise**

Les handicapés ne bénéficient pas d'un statut particulier. Ils sont en principe recrutés et employés dans les mêmes conditions que les autres salariés, les mesures prises en leur faveur visant précisément à compenser les difficultés qu'ils rencontrent sur le marché du travail.



## L'INSERTION DES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

### ESPAGNE

**Le titre VII de la loi n° 13 du 7 avril 1982 relative à l'intégration sociale des handicapés est consacré à l'insertion professionnelle** (document n° 4). Il prévoit notamment que les entreprises d'au moins **cinquante salariés** ont l'obligation d'employer **2 % de handicapés**.

Ces dispositions législatives ont été précisées par deux décrets :

– le décret n° 1451 du 11 mai 1983 (document n° 5) énonce plusieurs mesures destinées à encourager les entreprises à recruter des salariés handicapés ;

– le décret n° 27 du 14 janvier 2000 (document n° 6) développe les différentes modalités selon lesquelles les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi de salariés handicapés.

Ce dispositif constitue en quelque sorte le régime de base, car les communautés autonomes, compétentes pour l'exécution du droit du travail et de la sécurité sociale, ont la possibilité d'adopter des mesures plus favorables aux handicapés.

**Les dispositions analysées ci-dessous bénéficient aux personnes dont le taux d'incapacité est d'au moins 33 %.**

#### **1) Les obligations des employeurs**

##### *a) L'obligation d'emploi*

##### **• La teneur de l'obligation**

Toute entreprise, publique ou privée, **d'au moins cinquante salariés** est tenue d'employer des handicapés, à hauteur de 2 % de l'effectif. L'obligation s'applique à l'entreprise, et non établissement par établissement.

En cas d'impossibilité de s'acquitter directement de cette obligation d'emploi, l'employeur peut, dans le cadre d'un accord collectif ou de sa propre initiative, conclure **un contrat de fourniture de biens ou de services avec un centre de travail protégé ou avec un handicapé qui exerce son activité professionnelle sous forme libérale.**

Toutefois, l'impossibilité, c'est-à-dire l'absence de handicapés à la recherche d'un emploi correspondant à celui qui est offert, doit être certifiée par l'administration. Les contrats qui permettent aux employeurs de s'acquitter de façon indirecte de leur obligation d'emploi doivent avoir une valeur égale à **trois fois le montant annuel du salaire minimum pour chaque poste non pourvu par un handicapé alors qu'il aurait dû l'être.**

- **La contribution de substitution**

Les employeurs qui se trouvent dans l'impossibilité d'employer directement des handicapés peuvent aussi verser une contribution financière à des **fondations ou à des associations reconnues d'utilité publique et qui ont pour but l'insertion professionnelle des handicapés.**

Les versements ainsi effectués doivent correspondre à **une fois et demie le montant annuel du salaire minimum pour chaque poste non pourvu par un handicapé.**

- **Les sanctions**

Le non-respect de l'obligation d'emploi ou de l'une des mesures substitutives est considéré comme une infraction administrative grave. Les contrevenants sont passibles d'une amende comprise entre 300,52 € et 3 005,06 €

*b) Les autres obligations*

Toute mesure discriminatoire fondée sur le handicap constitue une **infraction administrative très grave**, punie d'une amende administrative comprise entre 3005,07 € et 90 151,82 €

## **2) Les incitations à l'emploi de salariés handicapés**

*a) La réduction des charges sociales*

Lorsqu'une entreprise conclut un contrat de travail avec un handicapé, elle bénéficie d'une réduction de charges sociales, selon des modalités qui varient en fonction de la nature du contrat.

- Pour un **contrat à durée indéterminée**, les avantages sont les suivants :

- une **subvention unique** d'un montant de 3 906,58 €;

– une **réduction des charges sociales** à hauteur de 90 % ou de 70 % selon que l'intéressé a plus ou moins de 45 ans. Cette réduction s'applique pendant toute la durée du contrat.

S'il s'agit d'un contrat à temps partiel, les mêmes avantages sont attribués, mais *prorata temporis*.

Ces aides sont subordonnées à une certaine stabilité du poste : les entreprises ont l'obligation de garder pendant trois années les handicapés ainsi recrutés (4). En outre, elles sont plafonnées : additionnées aux autres aides publiques en faveur des handicapés, elles ne doivent pas dépasser 60 % des frais de personnel relatifs au poste en question.

- Pour un **contrat à durée déterminée**, l'entreprise bénéficie pendant toute la durée du contrat d'une réduction de 75 % des charges sociales afférentes aux risques courants (maladie, vieillesse et famille, par opposition aux risques qualifiés de professionnels, comme les accidents du travail ou le chômage). L'employeur est même complètement exonéré lorsque le handicapé ainsi recruté est le premier handicapé de l'entreprise. La durée du contrat doit être comprise entre six mois et trois ans.

- Pour un **contrat de formation** (5), c'est-à-dire un contrat à durée déterminée destiné avant tout à donner une formation théorique ou pratique, la réduction est de 50 % Elle s'applique pendant toute la durée du contrat.

#### *b) Les subventions*

Les employeurs peuvent également solliciter des aides pour :

- la formation professionnelle des salariés handicapés ;
- l'adaptation des postes de travail.

Les aides ainsi obtenues sont plafonnées à 901,52 € par poste de travail.

#### *c) Le crédit d'impôt*

Les entreprises ont droit à un crédit d'impôt de 6 010,12 € par an et par salarié handicapé embauché si le recrutement entraîne une augmentation du ratio handicapés/salariés par rapport à l'exercice précédent.

(4) Elles ne peuvent les licencier que pour un juste motif et, en pareil cas, elles ont l'obligation de les remplacer par d'autres handicapés.

(5) Selon la nature du contrat, contrat de formation proprement dit ou contrat de stage, la réduction de charges n'est pas tout à fait la même. Dans le second cas, elle s'applique seulement aux charges sociales afférentes aux risques courants.

### **3) Le statut particulier des handicapés dans l'entreprise**

Alors que les handicapés qui travaillent dans les établissements spécialisés ne sont pas employés dans les conditions de droit commun, mais selon un régime spécial, ceux qui travaillent en entreprise ne bénéficient d'aucun statut particulier.

## L'INSERTION DES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

### ITALIE

La loi-cadre du 5 février 1992 relative à l'assistance aux handicapés, à leur intégration et à leurs droits ne contient aucune mesure précise, mais pose les grands principes. Elle énonce notamment la nécessité de favoriser l'insertion des handicapés dans le monde du travail. Dans l'attente d'une nouvelle législation, la loi-cadre a laissé en vigueur l'ancienne loi du 2 avril 1968 sur l'embauche obligatoire de certaines catégories de personnes. Cette loi visait seulement certains groupes (essentiellement invalides de guerre, accidentés du travail, aveugles et sourds-muets).

**La loi n° 68 du 12 mars 1999 portant dispositions pour le droit au travail des handicapés** (document n° 7), qui a abrogé la loi de 1968, est entrée en vigueur le 18 janvier 2000. Ses dispositions ont été précisées par le **décret du président de la République n° 333 du 10 octobre 2000** (document n° 8). Les nouvelles règles disposent que les entreprises qui ont au moins quinze salariés ont l'obligation d'employer des handicapés, le nombre de ceux-ci variant en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Les dispositions analysées ci-dessous s'appliquent aux personnes de plus de quinze ans, porteuses d'un handicap physique, psychologique, sensoriel ou intellectuel qui réduit leur capacité de travail d'au moins 45 %, ainsi qu'aux accidentés du travail dont la capacité de travail est réduite d'un tiers, aux aveugles, aux sourds-muets et aux invalides de guerre.

#### 1) Les obligations des employeurs

##### a) *L'obligation d'emploi*

##### • **La teneur de l'obligation**

**Tout employeur, public ou privé, qui emploie au moins quinze personnes a l'obligation de réserver aux handicapés :**

- 7 % des postes s'il emploie plus de cinquante personnes ;
- deux postes s'il emploie entre trente-six et cinquante personnes ;
- un poste s'il emploie entre quinze et trente-cinq personnes.

Bien que l'obligation d'emploi s'applique par établissement, les entreprises qui ont plusieurs établissements peuvent présenter des demandes de compensation entre établissements.

#### • **La contribution de substitution**

**Seuls les employeurs dont les activités sont incompatibles avec l'embauche de salariés handicapés peuvent s'acquitter de leur obligation en versant au fonds régional pour l'emploi des handicapés une contribution de substitution**, qui s'élève à 12,91 € par jour et par personne concernée par l'obligation d'emploi.

En attendant la publication du texte réglementaire déterminant les activités concernées, les employeurs qui souhaitent bénéficier de cette disposition doivent formuler une demande motivée. Cette demande ne peut être acceptée qu'en raison des conditions particulières dans lesquelles le travail est réalisé (danger, pénibilité...).

Cette faculté est limitée aux entreprises de plus de trente-cinq salariés. De plus, le versement de la contribution de substitution n'exonère les employeurs de leur obligation d'emploi qu'à hauteur de 60 %.

#### • **Les sanctions**

Les employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'emploi sont passibles d'une amende administrative de 51,65 € par jour pour chaque poste non occupé par un salarié handicapé alors qu'il devrait l'être.

Ceux qui omettent de verser la contribution de substitution sont passibles d'une majoration de 5 à 24 %.

Les entreprises qui souhaitent soumissionner pour obtenir des marchés publics ou conclure des contrats de concession de service public doivent garantir qu'elles sont en règle avec la loi de 1999.

#### *b) Les autres obligations*

Les employeurs ont l'obligation **d'appliquer aux salariés handicapés les dispositions des accords collectifs**, mais ils n'ont pas le droit d'exiger des handicapés des performances incompatibles avec leur état.

## 2) Les incitations à l'emploi de salariés handicapés

Les employeurs qui signent avec l'administration des conventions sur l'emploi des handicapés peuvent obtenir des **exonérations de charges sociales** :

- exonération totale pendant huit ans pour l'embauche de handicapés dont le taux d'incapacité de travail dépasse 79 % ;
- exonération à hauteur de 50 % pendant cinq ans pour l'embauche de handicapés dont le taux d'incapacité est compris entre 67 et 79 %.

Ils peuvent également obtenir le **remboursement partiel des dépenses** engagées pour :

- transformer des postes de travail destinés à des handicapés souffrant d'une incapacité supérieure à 50 % ;
- mettre en place des dispositifs de télétravail ;
- faciliter aux handicapés l'accès aux lieux de travail.

## 3) Le statut particulier des handicapés dans l'entreprise

Dans la mesure où une telle disposition est prévue par la convention sur l'emploi des handicapés que l'employeur a signée avec l'administration, les salariés concernés peuvent avoir à respecter une période d'essai plus longue que les autres.

Par ailleurs, si, à la suite d'une aggravation de son état ou d'une nouvelle organisation du travail, un salarié handicapé est incapable de continuer à occuper son emploi, il peut obtenir la suspension de son contrat de travail jusqu'à ce qu'une commission administrative ait statué définitivement. Pendant la suspension du contrat, l'intéressé n'est pas payé. Si la commission conclut à une incapacité définitive à continuer à occuper le poste, le salarié handicapé est prioritaire pour obtenir un emploi dans un autre établissement.

Les salariés lourdement handicapés, c'est-à-dire ceux dont l'autonomie est tellement réduite qu'ils ont besoin d'une assistance permanente, ont droit à **des assouplissements horaires** : ils peuvent bénéficier de congés supplémentaires rémunérés (6) (deux heures par jour ou trois jours par mois).

(6) À l'origine prévue pour les parents d'enfants handicapés, cette mesure a été étendue aux salariés handicapés.



## L'INSERTION DES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

### PAYS-BAS

**La loi du 23 avril 1998 relative à la réintégration professionnelle des handicapés** (document n° 9) prévoit de nombreuses dispositions destinées, d'une part, à inciter les employeurs à embaucher des salariés handicapés et, d'autre part, à encourager les handicapés à travailler en entreprise.

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1998, cette loi a été récemment modifiée : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, les subventions au bénéfice des employeurs sont remplacées par des **réductions de charges sociales**.

Les dispositions analysées ci-dessous s'appliquent aux bénéficiaires des prestations WAO, WAZ et WAJONG (7). Les premiers sont les salariés qu'une incapacité de travail d'au moins 15 % empêche de poursuivre normalement leur activité professionnelle, tandis que les autres sont les travailleurs indépendants et les jeunes atteints d'une incapacité de travail d'au moins 25 %.

#### **1) Les obligations des employeurs**

##### *a) L'obligation d'emploi*

**La loi prévoit qu'une telle mesure puisse être introduite par voie réglementaire.**

Le quota de salariés handicapés devrait alors être compris entre 3 % et 7 %, le règlement déterminant à quelles entreprises, définies en termes de secteur d'activité et de taille, l'obligation d'emploi s'appliquerait.

**Cette possibilité n'a pas été utilisée à ce jour.**

(7) Voir l'étude de législation comparée LC 106.

*b) Les autres obligations*

Les employeurs ont l'obligation de traiter les salariés handicapés de la même façon que les autres.

**2) Les incitations à l'emploi de salariés handicapés**

*a) La réduction des charges sociales payées par l'employeur*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, les employeurs qui recrutent des handicapés ou qui reclassent des salariés devenus handicapés bénéficient d'une **réduction des cotisations sociales qu'ils paient au titre de l'assurance invalidité et de l'assurance chômage. Cette réduction s'élève à 2 042 € par an et par salarié handicapé.** Selon qu'il s'agit d'un recrutement ou d'un reclassement, la réduction est appliquée pendant trois ans ou pendant un an.

Lorsque le salaire du handicapé est inférieur à 50 % du salaire minimum, la réduction annuelle de charges n'est que de 454 €. En revanche, lorsque le salarié handicapé est jeune (8), elle est augmentée de 1 361 €. Cette réduction de charges sociales s'applique notamment aux personnes qui travaillent à domicile dans le cadre du télétravail.

**Cette mesure se substitue au dispositif précédent, qui permettait aux employeurs recrutant ou reclassant des salariés handicapés de percevoir des subventions.** L'ancien dispositif continue néanmoins à s'appliquer aux salariés handicapés qui ont été recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Les subventions suivantes étaient prévues :

- 3 630,24 € par salarié reclassé ;
- le triple, c'est-à-dire 10 890,72 € (5 445,36 € la première année, 3 630,24 € la deuxième et 1 815,12 € la troisième) par salarié recruté à temps plein pour au moins trois années, des réductions étant appliquées pour des recrutements de durée plus courte.

Lorsque ces subventions étaient insuffisantes pour compenser les frais engagés, l'employeur pouvait obtenir :

- une prime destinée à couvrir le tiers du salaire brut pendant trois ans ;
- une allocation de formation de 1 815,12 € ;
- la prise en charge des dépenses d'adaptation du poste de travail.

*b) La subvention pour dépenses exceptionnelles*

Lorsque les surcoûts occasionnés par l'embauche ou par le reclassement d'un salarié handicapé (formation, assistance d'une tierce personne, adaptation du poste de travail) dépassent la réduction des charges sociales et que le salarié handicapé occupe son poste depuis au moins six mois, l'employeur peut obtenir une subvention.

(8) C'est-à-dire bénéficiaire de la prestation WAJONG : voir l'étude de législation comparée LC 106.

*c) L'embauche à l'essai*

Il est possible de recruter un salarié handicapé à l'essai pour une durée maximale de six mois, pendant laquelle l'intéressé travaille sans être rémunéré par l'employeur. Il perçoit alors une allocation de réintégration, qui complète les prestations financières auxquelles il a droit en tant que handicapé.

*d) L'absence de pénalisation pour le paiement de la cotisation d'assurance invalidité*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998 la cotisation d'assurance invalidité est exclusivement à la charge de l'employeur. Elle se compose de deux parties :

- une cotisation de base, dont le taux est le même pour tous les employeurs ;
- une cotisation qui varie en fonction du risque propre à l'entreprise.

Lorsqu'un employeur embauche une personne handicapée et que celle-ci, à la suite d'une maladie ou de la survenance d'un nouveau handicap, ne peut plus travailler, cette personne n'est pas prise en compte pour le calcul de la partie variable de la cotisation d'assurance invalidité.

### **3) Le statut particulier des handicapés dans l'entreprise**

Les salariés handicapés ne bénéficient d'aucun statut particulier : ainsi, la loi précise que les salariés handicapés ont droit à la même rémunération que les autres lorsqu'ils fournissent les mêmes prestations.



## L'INSERTION DES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

ROYAUME-UNI

**La loi de 1995 sur les discriminations envers les handicapés se fixe pour objectif l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap, notamment dans le domaine de l'emploi.**

La loi de 1995 entre en vigueur progressivement : certaines de ses dispositions ne s'appliqueront qu'à partir de 2004. Cependant, **la deuxième partie du texte** (document n° 10), **qui concerne l'emploi, est en vigueur depuis le 2 décembre 1996.**

**Les dispositions analysées ci-dessous bénéficient aux personnes que la loi de 1995 considère comme porteuses d'un handicap, c'est-à-dire d'« une altération physique qui a une conséquence négative sur l'aptitude à exécuter les activités normales de la vie quotidienne, et ce de façon substantielle et à long terme »,** l'expression « long terme » signifiant pour au moins douze mois.

### **1) Les obligations des employeurs**

#### *a) L'obligation d'emploi*

La loi de 1995 ne comprend aucune obligation d'emploi. En revanche, la loi précédemment en vigueur, la loi de 1944 sur l'emploi des handicapés, obligeait les entreprises de plus de vingt salariés à employer 3 % de handicapés.

*b) Les autres obligations*

Elles concernent seulement **les employeurs qui emploient au moins quinze personnes**, la loi prévoyant que cette limite puisse être élevée par voie réglementaire jusque vingt (9).

De plus, certains emplois (sapeurs-pompiers, policiers, militaires...) ne font pas partie du champ d'application de la loi de 1995.

Les employeurs qui ne sont pas visés par la loi sont cependant incités à se conformer au code de bonnes pratiques du ministère du travail (10), qui commente la loi de 1995.

- Les employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi ont l'obligation de traiter les handicapés, qu'il s'agisse de candidats à l'emploi ou de salariés, de la même façon que les autres.

- Ils doivent aussi, dès qu'ils ont connaissance du handicap, procéder aux adaptations « raisonnables » requises par l'état du handicapé. Ces adaptations ne sont définies dans aucun texte, car elles dépendent de chaque cas particulier. La loi en donne quelques exemples : il peut s'agir de l'aménagement des locaux ou du poste de travail, de l'assistance d'une tierce personne, de la modification de la procédure de recrutement, de l'assouplissement des horaires...

L'appréciation du caractère raisonnable de l'adaptation dépend avant tout de la situation financière de l'employeur.

Ne pas procéder à ces adaptations constitue un acte discriminatoire.

## **2) Les incitations à l'emploi de salariés handicapés**

### *a) Le remboursement des surcoûts entraînés par l'emploi de handicapés*

Grâce au **programme « Accès à l'emploi »**, les entreprises peuvent obtenir une **compensation les surcoûts, de quelque nature qu'ils soient, entraînés par l'emploi de salariés handicapés**, qu'il s'agisse d'emplois à temps plein ou à temps partiel, à durée indéterminée ou non.

L'employeur peut ainsi obtenir une aide pour rémunérer le traducteur grâce auquel l'employeur peut organiser l'entretien d'embauche d'un sourd, ou pour financer des travaux d'aménagement des locaux ou d'un poste de travail.

L'importance de l'aide dépend avant tout de la situation du handicapé :

(9) Lorsque la loi est entrée en vigueur, la limite était de vingt. Elle a été abaissée à quinze en 1998.

(10) Il y a deux codes : l'un s'applique à l'Angleterre, au Pays de Galles et à l'Écosse, et l'autre à l'Irlande du Nord.

| Situation du handicapé<br>----           | Part des frais pris en charge par le programme<br>----   |
|--|--|
| Chômeur .....                            | 100 %  |
| Salarié depuis moins de 6 semaines ..... | 100 %  |
| Salarié depuis plus de 6 semaines .....  | 80 % de la fraction comprise entre 300 £ et 10 000 £ (c'est-à-dire entre 470 € et 16 000 €)<br>100 % de la fraction des dépenses qui excèdent 10 000 £ |

Toutefois, certaines dépenses sont totalement prises en charge par le programme indépendamment de la situation du handicapé. C'est le cas des frais de transport et de « traduction » lors des entretiens.

*b) La subvention à l'embauche*

Les employeurs qui recrutent des handicapés ont l'obligation de les rémunérer normalement, mais ils peuvent obtenir le remboursement d'une partie des frais de personnel pendant les six premières semaines : dans la mesure où un salarié handicapé est recruté pour au moins six mois, l'employeur peut, au titre du **programme « Insertion professionnelle »**, obtenir une subvention hebdomadaire de 75 £ (c'est-à-dire 120 €) pendant six semaines, cette durée pouvant être portée à treize semaines dans certains cas.

**3) Le statut particulier des handicapés dans l'entreprise**

Les salariés handicapés ne jouissent d'aucun statut particulier. Ils sont employés dans les mêmes conditions que les autres, la loi de 1995 s'efforce précisément d'empêcher la discrimination.

En revanche, sous l'empire de la loi précédente, les salariés handicapés bénéficiaient d'une protection contre le licenciement.



## L'INSERTION DES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

### ÉTATS-UNIS

**La loi de 1990 sur les handicapés** (document n° 11), entrée en vigueur le 26 juillet 1992, se fixe pour objectif **l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap dans tous les domaines, et notamment celui de l'emploi.**

Elle oblige également les employeurs à **adapter les conditions de recrutement et de travail à la situation particulière des handicapés.**

Pour permettre aux employeurs de respecter ces obligations, le législateur a adopté, en même temps, des **aides fiscales.**

**Les dispositions analysées ci-dessous bénéficient aux personnes que la loi de 1990 considère comme porteuses d'un handicap**, cette situation étant définie comme :

- une altération physique ou mentale qui limite de façon importante au moins une des activités essentielles pour la vie quotidienne ;
- le fait d'être enregistré comme handicapé, par exemple après un traitement pour une maladie grave ;
- le fait d'être considéré comme handicapé, même sans l'être, par exemple à cause d'une blessure qui a laissé une cicatrice.

#### **1) Les obligations des employeurs**

##### *a) L'obligation d'emploi*

La loi de 1990 ne crée aucune obligation d'emploi des handicapés.

*b) Les autres obligations*

• **Depuis le 26 juillet 1994, les employeurs, publics et privés, qui emploient au moins quinze personnes ont l'obligation de respecter la loi de 1990 sur les handicapés.** Lorsqu'elle est entrée en vigueur, la loi ne s'appliquait qu'aux employeurs de plus de vingt-quatre personnes.

**La loi interdit toute forme de discrimination fondée sur le handicap**, dans la mesure où l'intéressé remplit tous les critères, de formation ou d'expérience par exemple, pour se porter candidat à un emploi donné ou pour l'occuper.

Elle couvre **toutes les questions relatives à l'emploi** : embauche, formation, avancement, rémunération, conditions de travail, licenciement.

• **La loi oblige aussi les employeurs à adapter les conditions de recrutement et de travail à la situation particulière des handicapés** lorsque :

– le handicap est connu de l'employeur ;

– l'adaptation requise ne représente pas une pénalisation trop lourde pour l'entreprise, sur le plan pratique ou financier, ce critère étant apprécié au cas par cas en fonction de nombreux éléments (taille de l'entreprise, nature de l'activité, composition du personnel...). Si par exemple l'adaptation demandée consiste en une réduction du temps de travail telle qu'elle entraîne le recrutement d'un autre salarié, elle ne peut pas être imposée à l'employeur.

L'adaptation peut consister en un aménagement du poste ou des horaires de travail, en la modification du contenu d'un examen, en la mise à disposition d'un auxiliaire... En revanche, l'employeur n'a pas à réduire ses exigences vis-à-vis du salarié ni à modifier les caractéristiques d'un poste. En règle générale, l'adaptation a lieu à l'initiative du handicapé, qui fait connaître sa situation à l'employeur.

En même temps qu'il a créé ces obligations pour les employeurs, le législateur a institué des **aides fiscales** pour leur permettre de faire face aux dépenses d'adaptation :

– un **crédit d'impôt** ;

– une **déduction fiscale**, c'est-à-dire une réduction du résultat imposable.

Le crédit d'impôt est destiné aux petits employeurs. Pour en bénéficier, il faut employer moins de trente salariés ou avoir un chiffre d'affaires inférieur à un million de dollars.

Le crédit d'impôt est égal à la moitié des dépenses dans la limite d'un plafond annuel de 10 250 dollars, les premiers 250 dollars en étant exclus. Son montant maximal est donc de 5 000 dollars.

Le crédit d'impôt est applicable à toutes les dépenses dites d'adaptation, qu'il s'agisse de faire des travaux pour adapter un poste de travail ou faciliter l'accès aux locaux, ou d'employer une personne qui aide par exemple un aveugle ou un muet à communiquer avec les autres salariés.

La déduction fiscale, d'un montant annuel de 15 000 dollars (11), s'applique à tous les travaux relatifs à l'accessibilité des locaux. Tous les employeurs peuvent en bénéficier, indépendamment de la taille de leur établissement.

Le cumul des deux dispositifs (crédit d'impôt et déduction fiscale) est possible.

## **2) Les incitations à l'emploi de salariés handicapés**

Les employeurs qui recrutent des personnes appartenant à certains groupes, parmi lesquels les handicapés qui souffrent d'une incapacité de travail, peuvent bénéficier d'un **crédit d'impôt** calculé sur les salaires versés pendant les douze premiers mois.

Le crédit d'impôt est égal à 40 % des salaires versés, dans la limite de 6 000 dollars. Il est donc plafonné à 2400 dollars. Pour bénéficier du crédit d'impôt, l'employeur doit employer le salarié handicapé au moins 180 jours par an (ou au moins 400 heures).

## **3) Le statut particulier des handicapés dans l'entreprise**

Les salariés handicapés ne bénéficient d'aucune mesure particulière. Ils sont employés dans les mêmes conditions que les autres.

(11) Elle s'élevait à 35 000 dollars lorsqu'elle a été créée en 1990.



## L'INSERTION DES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

### *LISTE DES PRINCIPAUX TEXTES ANALYSÉS*

- Document n° 1**            Allemagne – Seconde partie du Livre IX du code social, relative aux personnes les plus gravement handicapées (langue originale)
- Document n° 2**            Danemark – Loi n° 55 du 29 janvier 2001 sur la compensation apportée aux handicapés en matière d'emploi (langue originale)
- Document n° 3**            Danemark – Règlement n° 1334 du 14 décembre 2000 précisant les dispositions de la loi susmentionnée (langue originale)
- Document n° 4**            Espagne – Titre VII de la loi du 7 avril 1982 sur l'intégration des handicapés dans la société, relatif à l'insertion professionnelle (langue originale)
- Document n° 5**            Espagne – Décret n° 1451 du 11 mai 1983 sur l'emploi préférentiel de handicapés et portant mesures destinées à favoriser l'emploi de handicapés (langue originale)
- Document n° 6**            Espagne – Décret n° 27 du 14 janvier 2000 sur les mesures de substitution à l'obligation d'emploi de handicapés (langue originale)
- Document n° 7**            Italie – Loi n° 68 du 12 mars 1999 portant dispositions relatives au droit au travail des handicapés (langue originale)
- Document n° 8**            Italie – Décret du président de la République n° 333 du 10 octobre 2000 pris pour l'exécution de la loi précédente (langue originale)
- Document n° 9**            Pays-Bas – Loi du 23 avril 1998 sur la réintégration professionnelle des handicapés (langue originale)
- Document n° 10**          Royaume-Uni – Deuxième partie de la loi de 1995 sur les discriminations envers les handicapés (langue originale)
- Document n° 11**          États-Unis – Loi de 1990 sur les handicapés (langue originale)

SÉNAT : 15, rue de Vaugirard - 75291 PARIS Cedex 06  
Espace Librairie du Sénat : Tél. 01.42.34.21.21 - Fax 01.42.34.35.26  
Service des Études juridiques : Tél. 01.42.34.22.30 - Fax 01.42.34.38.40  
Internet : <http://www.senat.fr/europe>