

Le nouveau règlement sur les aides d'État

Introduction par Luk Zelderloo, S.G. de l'EASPD

Le 29 août 2008, le nouveau règlement général d'exemption par catégorie sur les aides d'État est entré en vigueur dans toute l'UE. Avec les débats relatifs à la directive sur le temps de travail et aux services sociaux et de santé d'intérêt général, ce règlement fait probablement partie des politiques de l'UE qui auront le plus de répercussions sur notre secteur.

Ce nouveau règlement sur les aides d'État définira selon quelle intensité et dans quelle mesure les pouvoirs publics (qu'il s'agisse du niveau national, régional ou local) peuvent octroyer des aides d'État aux entreprises et aux organisations. En ce qui concerne notre secteur, le chapitre relatif à la formation et à l'aide aux travailleurs défavorisés et handicapés s'avère être de la plus haute importance. Même si les médias expriment souvent un autre son de cloche, nous, le réseau européen des prestataires de services, pouvons confirmer que la Commission européenne a consulté l'EASPD et de nombreux autres acteurs lors de l'élaboration de ce nouveau règlement. Le règlement général d'exemption par catégorie (RGEC) permet en parallèle que les ateliers protégés et ateliers sociaux jouent leur rôle, notamment en matière de formation et d'embauche des personnes handicapées. Un des principaux changements par rapport aux règlements antérieurs concerne la marge de manœuvre prévue pour l'emploi assisté considéré comme un moyen de mener les personnes handicapées vers le marché ouvert du travail. Dans le même temps, la Commission européenne confirme que les surcoûts liés à l'embauche de personnes handicapées peuvent être couverts par les aides d'État sans qu'il y ait distorsion des mécanismes propres au marché. La formation, l'accompagnement spécifique en

faveur des personnes handicapées, les transports, la compensation de la perte de productivité, les coûts d'adaptation des locaux, les coûts liés à l'emploi de personnes chargées uniquement d'assister les travailleurs handicapés... peuvent tous être couverts par les pouvoirs publics. Un autre élément positif concerne le travail intérimaire des personnes handicapées (souvent une première étape vers l'embauche à temps complet) qui peut être davantage favorisé. En fait, seul un principe global est de mise : les coûts couverts par les aides d'État doivent être liés au handicap. Peu importe si la personne handicapée est employée sur le marché ouvert du travail ou dans un atelier protégé. Le principal acquis concerne probablement le fait que la CE admet maintenant officiellement que les surcoûts éventuels induits par l'emploi d'une personne handicapée ne faussent en rien les mécanismes ordinaires du marché. Le nouveau RGEC correspond dès lors à notre demande, à savoir la mise en œuvre d'un cadre général à l'attention des Etats membres et des autorités régionales qui laisse une certaine liberté pour se polariser sur les points forts et les points faibles dans une région ou un secteur donné (cf. les recommandations STAR ultérieurement énoncées dans le présent bulletin d'information).

Le plan d'action de la CE en faveur des personnes handicapées pour la période 2008-2009 privilégie l'accès au marché du travail et la mobilisation des pouvoirs publics en vue d'obtenir des taux d'emploi plus élevés des personnes handicapées. S'il est appréhendé et mis en œuvre comme il se doit, le nouveau RGEC ne se confinera pas à être un instrument de contrôle du marché intérieur, mais constituera un outil pour améliorer les possibilités d'emploi des travailleurs défavorisés et handicapés.

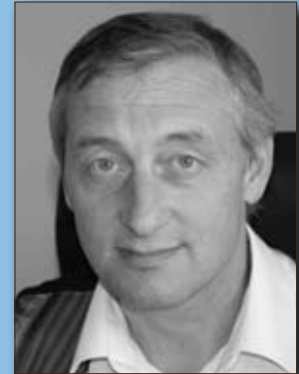


Table des matières

Introduction	1
Le règlement général d'exemption par catégorie sur les aides d'État	2
Toutes les aides d'État sont contrôlées par la Commission européenne	2
Le nouveau règlement général d'exemption par catégorie : quand et comment ?	3
Quel est l'objectif du règlement général d'exemption par catégorie RGEC?	4
Quelles sont les mesures reprises dans le RGEC ?	4
Quelles sont les principales différences entre l'ancien règlement sur les aides à l'emploi et à la formation et le nouveau règlement général d'exemption par catégorie ?	5
Le RGEC à la loupe	6

Recommandations Clés élémentaires à l'attention des politiques lorsqu'ils élaborent une stratégie visant à de meilleurs emplois de qualité pour les personnes handicapées

L'EASPD a évalué plus de vingt projets financés par l'UE relatifs à l'emploi des personnes handicapées. Cet éventail de quatre recommandations découle des résultats de ces projets. Pour de plus amples informations, veuillez consulter:

www.employmentforall.eu

La coopération entre les parties prenantes est une question de responsabilités partagées. Tous les acteurs devraient participer. Les différents rôles et perspectives devraient être évalués. Ce n'est qu'en privilégiant le partenariat qu'il est possible de faire la différence.

Actions ciblées. Les politiques de première génération se sont traduites par une législation, des systèmes spécifiques et spécialisés. Les ateliers protégés en sont le parfait exemple, les centres de formation spécialisés et les écoles spéciales s'inscrivent également dans cette démarche. Les mesures de la 2ème génération reposent sur le concept du 'mainstreaming'. Grâce à la sensibilisation, les acteurs traditionnels tiendront compte du handicap dans leurs politiques et leurs stratégies.

Les mesures et initiatives légales de la 3ème génération reposent sur les connaissances, nous avons besoin d'intégrer la perspective du handicap dans les mesures classiques, mais aussi dans les mesures plus spécifiques et ciblées. Ceci se traduit par une approche personnalisée.

Disponibilité du soutien : tant les employeurs que les salariés devraient bénéficier du soutien nécessaire.

Recherche reposant sur des informations factuelles. Des données devraient être disponibles afin de permettre une évaluation des initiatives et des politiques. La comparaison avec d'autres secteurs et pays n'est envisageable que lorsque des données comparables sont récoltées.

Le règlement général d'exemption par catégorie sur les aides d'Etat par Jelle Reynaert, Chargé de politique de l'EASPD

Toutes les aides d'Etat sont contrôlées par la Commission européenne

Toutes les aides d'Etat (des membres de l'UE) sont contrôlées par la Commission européenne afin d'éviter toute distorsion sur le marché intérieur. De telles distorsions peuvent survenir lorsque des pays financent à outrance certaines entreprises nationales afin d'obtenir un meilleur positionnement sur le marché européen. Afin de garder le contrôle sur ces aides d'Etat, la Commission européenne doit être informée de tous les régimes d'aides d'Etat en vigueur au niveau national. Rares sont les exceptions où il n'est pas nécessaire d'informer la Commission. Ces exceptions étaient régies auparavant par les règlements d'exemption par catégorie (REC). Dans un règlement d'exemption par catégorie, la Commission décrète que certaines catégories d'aides d'Etat sont compatibles avec le marché unique et ne doivent pas faire l'objet d'une notification préalable telle que stipulée dans l'article 88(3) du traité CE. En conséquence, les Etats membres peuvent mettre en œuvre des aides d'Etat qui remplissent les conditions énoncées dans le règlement sans passer par la procédure de notification.

Un de ces règlements d'exemption par catégorie s'intitulait Règlement de la Commission (CE) No 2204/2002 du 12 décembre 2002 sur l'application des articles 87 et



88 du Traité CE aux aides à l'emploi. Il a été déposé afin de prévoir une exception aux règles de la CE en matière de concurrence (Art. 87-88 du traité) dans le cadre des subventions octroyées par l'Etat afin d'encourager l'emploi des travailleurs défavorisés et handicapés.

Depuis le mois de septembre 2008, tous les règlements d'exemption en matière d'aides d'Etat ont été refondus dans un règlement général d'exemption par catégorie (RGEC) afin de donner davantage de cohérence aux règlements, supprimer les restrictions excessives imposées aux pays et prévenir la distribution frauduleuse des aides d'Etat. Les conditions imposées par le RGEC devaient être les plus simples possible car le texte sera directement appliqué par de nombreuses administrations nationales dans tous les Etats membres, y compris par des magistrats nationaux en cas de litige.

Au fil de ce bulletin d'information, nous vous donnerons un aperçu du contenu et du cadre général du RGEC.

Liens directs vers le texte du RGEC:

EN: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:214:0003:0047:EN:PDF>

FR: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:214:0003:0047:FR:PDF>

DE: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:214:0003:0047:DE:PDF>

Le nouveau règlement général d'exemption par catégorie : quand et comment ?

Le nouveau règlement général d'exemption par catégorie a été adopté par la Commission européenne le 7 juillet et publié au journal officiel le 9 août 2008. Il accorde automatiquement son aval à une série de mesures d'aides et permet dès lors aux Etats membres d'octroyer ce type d'aides sans notification préalable à la Commission. Le règlement autorise les aides en faveur des PME, de la recherche, de l'innovation, du développement régional, de la formation, de l'emploi et du capital-risque. En plus d'inciter les Etats membres à consacrer les fonds de l'Etat à des aides qui se révéleront vraiment bénéfiques en termes de création d'emplois et de compétitivité européenne, le règlement allège le fardeau administratif des pouvoirs publics, des bénéficiaires et de la Commission. Ce nouveau RGEC regroupe dans un seul texte et harmonise les règles précédemment en vigueur dans les différents règlements. Il élargit également les catégories d'aides d'Etat régies par l'exemption. Le RGEC entrera en vigueur 20 jours après sa publication au Journal officiel.

L'EASPD se félicite des efforts déployés par la Commission afin de réduire le fardeau administratif du régime d'aide d'Etat actuellement en vigueur, mais espère en même temps que l'allègement de la bureaucratie ne débouchera pas sur des règles trop générales qui ne peuvent être adaptées aux spécificités du secteur du handicap en Europe.



Bruce Roch, Directeur Innovation & Diversité,
Groupe Adecco France



Pour Adecco, leader mondial en RH, il s'agit essentiellement de privilégier les personnes et leurs compétences. Dès lors, nous nous attachons à mettre en place les conditions propices à un véritable accès à l'emploi, par le biais de différents types de contrats qui conviendront tant aux individus qu'aux employeurs. Dans le cas des personnes handicapées, la principale difficulté tient à l'ignorance des employeurs. Une fois que nous leur faisons comprendre que les personnes handicapées, quel que soit leur handicap, ont les compétences requises, nous avons des clients convaincus qui n'hésiteront plus une seconde, qui mettront en exergue leur engagement en termes de RH, de diversité et de responsabilité sociale et deviendront de véritables promoteurs de leur initiative vis-à-vis de leurs propres actionnaires. Si les subventions occupent une place de choix dans la décision d'intégrer une personne, c'est positif même s'il ne s'agit pas de la motivation principale: les compétences viennent en premier. La formation, l'accompagnement individualisé et le parrainage deviendront dès lors des facteurs de réussite et les aides d'Etat deviendront des bonus.

Néanmoins, le nouveau texte adopté par la Commission a d'importantes répercussions, ce qui souligne l'importance des aides d'Etat dans certains cas. Les aides d'Etat sont censées, par exemple, combler certaines disparités de coûts pour ceux qui souhaiteraient des aménagements de poste et des solutions à la carte afin de pouvoir travailler, notamment un environnement de travail spécial au sein de l'entreprise, des solutions adaptées en matière de transport ou une assistance à temps partiel, voire à temps complet. Nous devons également tenir compte des aides d'Etat et des amendes (ex. les politiques de quotas dans certains de nos plus grands pays européens). Il y a un effet de sensibilisation car les quotas ont une incidence directe sur les pertes et profits des entreprises, et se traduisent dès lors par des initiatives en faveur de l'emploi. C'est cette première phase qui devrait conduire, dans une phase ultérieure, à considérer comme normal d'embaucher des personnes handicapées pour leurs seules compétences, ce qui est heureusement de plus en plus souvent le cas dans diverses entreprises.

Les intermédiaires sur le marché de l'emploi, tels qu'Adecco, ont un rôle à jouer, à savoir mettre en évidence, conforter les compétences individuelles et veiller à l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail. Une véritable source de fierté pour une entreprise axée sur les RH.

Observations générales sur les aides d'Etat

Les règles européennes sur les aides d'Etat s'appliquent à toute aide octroyée par un Etat membre ou via les fonds de l'Etat, sous quelque forme que ce soit, qui fausse (ou menace de fausser) la concurrence en favorisant certaines entreprises ou la production de certaines marchandises dans la mesure où cela affecte les échanges commerciaux entre les Etats membres.

Il est important de souligner que la forme juridique de l'entité bénéficiaire de l'aide d'Etat n'est pas importante pour déterminer si les règles sur l'aide d'Etat sont ou non d'application. Si une entité s'adonne à une activité économique, elle est dès lors assimilée à une entreprise et est en conséquence soumise à la législation sur les aides d'Etat. Le simple fait qu'une entité appartienne au secteur non marchand ou ne soit pas animée d'un esprit de lucre n'est pas suffisant pour échapper à ces règles.

En outre, la récente jurisprudence de la Commission et de la Cour de justice européenne démontre que de plus en plus de secteurs sont considérés comme 'économiques' et sont dès lors sujets à la législation sur les aides d'Etat. Il suffit qu'il existe (même théoriquement) une possibilité qu'une entreprise commerciale offre les mêmes services sur le marché pour conclure à une éventuelle distorsion de la concurrence.

Les entreprises actives dans le secteur social sont dès lors dans de nombreux cas considérées comme des acteurs ordinaires sur le marché. Cela implique que les règles établies dans le traité ou dans les règlements d'exemption par catégorie doivent être suivies, non seulement en ce qui concerne le contenu de l'aide, mais aussi le volet procédure.

Karel De Corte, Autorité flamande, Agence économique, Département des politiques d'aide économique

Quel est l'objectif du Règlement général d'exemption par catégorie (RGEC) ?

Le RGEC vise à simplifier le traitement des mesures d'aides d'Etat qui favorisent clairement la création d'emplois et à dynamiser la compétitivité. En agissant de la sorte, la Commission incite les Etats membres à passer des budgets d'aide en vigueur à des aides 'mieux ciblées' véritablement avantageuses pour l'économie européenne et la société dans son ensemble. Les 26 aides d'Etat qui remplissent les conditions établies dans le RGEC sont jugées compatibles avec les règles sur les aides d'Etat **sans que soit requise une notification préalable à la Commission**, à la différence des dispositions contenues dans le traité CE. Ceci devrait réduire nettement les frais administratifs du bénéficiaire, des Etats membres et de la Commission. Cela devrait également permettre à la Commission de consacrer toute son attention aux types d'aides qui faussent clairement la concurrence.

Le nombre de mesures exemptées par catégorie a pratiquement triplé par rapport aux règlements existants. On répertorie actuellement 26 mesures d'aide régies par le RGEC contre 10 dans le règlement en vigueur.

En outre, pour une série de mesures d'aides régies par les instruments en vigueur, la Commission a considérablement augmenté l'intensité de l'aide ainsi que les seuils de notification. Cela implique notamment que des montants plus élevés d'aides à la formation et à l'emploi, pour ne citer que cet exemple, peuvent être octroyés par comparaison au passé.

Le RGEC reprend également une série de conditions visant à garantir que les mesures d'aides incitent effectivement le bénéficiaire à entreprendre une activité ou un projet dans lequel il ne se serait pas lancé sans cette aide (effet d'incitation). Cette disposition pourrait effectivement jouer un rôle important et convaincre les employeurs d'embaucher des personnes handicapées.

Quelles sont les mesures reprises dans le RGEC ?

Aide sociale: outre les aides permettant d'octroyer des subventions aux salariés travaillant sur de nouveaux investissements dans les PME ou dans les régions assistées, le RGEC approuve les aides qui permettent aux travailleurs handicapés et défavorisés de trouver un emploi classique. Il permet également de compenser, dans la mesure où ils constituent des aides d'Etat, les surcoûts (infrastructures particulières pour les usagers de fauteuils roulants, technologies de l'information pour les travailleurs présentant une déficience de la vue) encourus par les entreprises



lorsqu'elles embauchent des travailleurs handicapés (des informations détaillées figurent plus loin dans le présent bulletin d'information). Le règlement favorise également les aides octroyées pour la formation des travailleurs, ce qui est bénéfique tant pour les employeurs que les salariés. Dernier point et non le moindre, afin d'assurer un meilleur équilibre entre vie familiale et professionnelle, le RGEC prévoit la possibilité d'octroyer des subventions aux employeurs pour les frais de prise en charge d'un enfant, d'un parent encourus par leurs travailleurs, y compris, dans certaines circonstances, les frais inhérents à un congé parental.

Hormis ce qui relève de l'aide sociale, il y a également l'aide en faveur des petites et moyennes entreprises (PME), l'aide régionale, l'aide environnementale, l'aide à la recherche et au développement (R&D), l'aide à l'innovation et l'aide visant à promouvoir l'entrepreneuriat chez les femmes.

Quelles sont les principales différences entre l'ancien règlement d'exemption par catégorie en matière d'aide à l'emploi et à la formation et le nouveau règlement général d'exemption par catégorie ?

- Les dispositions du RGEC en matière d'aides à la formation se situent largement dans le prolongement du REC relatif aux aides à la formation actuellement en vigueur (règlement de la Commission n° 68/2001). Le nouveau texte autorise une intensité d'aide de base plus élevée pour la formation générale des travailleurs (une augmentation de 50% à 60%). En outre, le seuil de notification applicable a été multiplié par deux et atteint 2 millions d'euros, ce qui permet l'octroi de montants plus élevés.
- Les règles en vigueur en matière d'aides d'Etat à l'emploi, précédemment reprises sous le REC (Règlement de la Commission n° 2204/2002), ont été clarifiées et simplifiées dans le RGEC. Le règlement accroît substantiellement les possibilités d'aides en faveur des travailleurs handicapés, avec une intensité d'aide accrue (l'EASPD a vigoureusement fait pression afin que l'on passe de 60 à 75%) et un seuil de notification multiplié par deux (de 5 millions €/an à 10 millions €/an, également une des revendications de l'EASPD). Le RGEC a également permis que les salaires des travailleurs gravement défavorisés fassent l'objet de subventions sur une plus longue période, en l'occurrence deux ans. Le cumul de l'aide à l'emploi et d'autres types d'aides, principalement des aides régionales et des aides à l'investissement en faveur des PME, a été supprimé.

Note: Le fait qu'une mesure d'aide d'Etat ne soit pas couverte par le RGEC n'implique pas qu'elle va être interdite par la Commission : les mesures qui sortent du cadre du RGEC restent principalement sujettes à l'obligation standard de notification préalable à la Commission. Les objectifs et les effets de telles mesures sur la concurrence seront évalués par la Commission sur base de lignes directrices, de cadres et d'autres instruments.

Utilité du nouveau règlement de la Commission quant à l'embauche de travailleurs handicapés et défavorisés

Alain Alexis, DG Concurrence, Chef d'Unité, Unité 3, Aide d'Etat, Politique et contrôle

Le nouveau règlement général d'exemption par catégorie adopté par la Commission le 6 août 2008 (JO L 214 du 09.08.2008, p.3) regroupe et simplifie le contenu des instruments d'aides d'Etat en vigueur, y compris les aides en faveur des travailleurs handicapés et défavorisés.

En vertu du nouveau règlement, les Etats membres auront la possibilité d'octroyer aux entreprises des aides en faveur de l'embauche de personnes handicapées, notamment sous formes de subventions salariales et de compensations pour les surcoûts liés à l'embauche de travailleurs handicapés. Dans ce cas précis, la Commission a décidé d'accroître substantiellement l'intensité de l'aide (de 60 à 75%) pour le recrutement de travailleurs handicapés. Si la période d'emploi est inférieure à 12 mois, l'aide sera réduite au pro rata. Pour un montant important, le seuil de notification a été doublé (de 5 à 10 millions d'euros). La nouvelle exemption par catégorie permet également que le salaire des travailleurs gravement handicapés soit subventionné sur une période accrue, en l'occurrence deux ans.

Le nouveau règlement général d'exemption par catégorie offre aux Etats membres d'immenses possibilités quant à l'octroi d'une aide en faveur de l'embauche de travailleurs handicapés et défavorisés.

Le nouveau règlement sur les aides d'Etat, le point de vue du Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. v.

Thomas Umsonst, Affaires européennes et internationales, Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. v. (DE)

Les ateliers de travail adapté ne sont pas touchés de manière fondamentale par le nouveau règlement. Du point de vue de la Commission européenne, les ateliers de travail adapté offrent des services sociaux d'intérêt général tels que définis par les différents régimes légaux.

Les ateliers de travail adapté ne peuvent être assimilés à des entreprises ou à des sociétés animées d'un esprit purement lucratif. La plupart des travailleurs de ces ateliers jouissent d'un statut juridique particulier qui diffère de celui des travailleurs du marché ordinaire. Ce statut légal particulier est d'ailleurs inconnu de la Commission européenne.

Concernant le champ d'application du règlement, seuls les travailleurs handicapés employés dans un environnement ordinaire sont concernés. Ce règlement s'inscrit dans le droit européen de la concurrence. De nouvelles possibilités de financement pourraient dès lors être dégagées pour des projets d'intégration et/ou les institutions qui les soutiennent.



Le RGEC à la loupe

Ci-dessous des extraits qui se révèlent importants pour le secteur. Pour l'intégralité du texte, veuillez consulter: EN: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:214:0003:0047:EN:PDF>

ART. 2: DEFINITIONS

Art. 2 § 18. 'travailleur défavorisé' ; toute personne qui:

- (a) n'a pas exercé d'activité régulière rémunérée au cours des six derniers mois; ou
- (b) n'a pas atteint le niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou obtenu des qualifications professionnelles (CITE 3) ; ou
- (c) a plus de 50 ans; ou
- (d) vit seule ou a à sa charge une ou plusieurs personnes ; ou
- (e) travaille dans un secteur ou une profession dans un Etat membre dans lequel le déséquilibre des sexes est supérieur d'au moins 25% au déséquilibre moyen des sexes dans l'ensemble des secteurs économiques dudit Etat membre, et fait partie du sexe sous-représenté ; ou
- (f) est membre d'une minorité ethnique d'un Etat membre, qui a besoin de renforcer sa formation linguistique, sa formation professionnelle ou son expérience professionnelle pour augmenter ses chances d'obtenir un emploi stable;

Art. 2 § 19. 'travailleur gravement défavorisé' : toute personne qui a été sans emploi pendant 24 mois ou plus;

Art. 2 § 20. 'travailleur handicapé' : toute personne:

- (a) reconnue comme telle par la législation nationale ; ou
- (b) présentant une déficience reconnue résultant d'un handicap physique, mental ou psychologique;

Art. 2 § 21. 'emploi protégé' : un emploi dans un établissement où au moins 50% des salariés sont des travailleurs handicapés ;

ART. 6

Art. 6 § 1 Le présent règlement ne s'applique pas aux aides individuelles, accordées sur une base ad hoc ou au titre d'un régime, dont l'équivalent-subvention est supérieur aux seuils suivants :

- (h) aide à l'embauche de travailleurs défavorisés : 5 millions d'euros par entreprises et par an ;
- (i) aide à l'emploi de travailleurs handicapés sous forme de coûts salariaux: 10 millions d'euros par entreprise et par an ;
- (j) aide à l'emploi de travailleurs handicapés par la compensation des surcoûts : 10 millions d'euros par entreprise et par an.

SECTION 9: Aides aux travailleurs défavorisés et handicapés

Article 40: Aides à l'embauche de travailleurs défavorisés sous forme de subventions salariales

2. L'intensité de l'aide n'excède pas 50% des coûts admissibles.
3. Les coûts admissibles sont les coûts salariaux pendant une période maximale de 12 mois à compter de l'embauche. Toutefois, lorsque le travailleur concerné est un travailleur gravement défavorisé, les coûts admissibles sont les coûts salariaux pendant une période maximale de 24 mois à compter de l'embauche.
4. Lorsque l'embauche ne représente pas une augmentation, nette par rapport à la moyenne des douze mois précédents, du nombre de salariés de l'entreprise considérée, le ou les postes doivent être devenus vacants en raison de départs volontaires, d'une incapacité de travail, de départs à la retraite pour des raisons d'âge, d'une réduction volontaire du temps de travail ou de licenciements légaux pour faute, et non en raison d'une suppression de postes.
5. Sauf en cas de licenciement légal pour faute, le travailleur défavorisé est en droit de bénéficier d'un emploi continu pendant une période minimale conformément à la législation nationale concernée ou à toute convention collective régissant les contrats de travail. Si la période d'emploi est inférieure à 12 mois ou, le cas échéant, à 24 mois, l'aide est réduite au pro rata.

Article 41: Aides à l'emploi de travailleurs handicapés sous forme de subventions salariales

2. L'intensité de l'aide n'excède pas 75% des coûts admissibles.
3. Les coûts admissibles sont les coûts salariaux au cours de toute période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé.
4. Lorsque l'embauche ne représente pas une augmentation nette, par rapport à la moyenne des douze mois précédents, du nombre de salariés de l'entreprise considérée, le ou les postes doivent être devenus vacants en raison de départs volontaires, d'une incapacité de travail, de départs à la retraite pour des raisons d'âge, d'une réduction volontaire du temps de travail ou de licenciements légaux pour faute, et non en raison d'une suppression de postes.
5. Sauf en cas de licenciement légal pour faute, les travailleurs sont en droit de bénéficier d'un emploi continu pendant une période minimale conformément à la législation nationale concernée ou à toute convention collective régissant les contrats de travail. Si la période d'emploi est inférieure à 12 mois, l'aide est réduite au pro rata.

Carlotta Besozzi – Directrice du Forum européen des personnes handicapées

Le RGEC a introduit d'importantes modifications par rapport au règlement actuellement en vigueur : le pourcentage de l'intensité de l'aide pour les subventions salariales, applicable à l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés, est passé de 60 à 75%. Le règlement a également supprimé l'exigence minimale du contrat de 12 mois pour bénéficier des subventions, une disposition hautement dissuasive quant à l'embauche de personnes handicapées.

La Commission européenne a toutefois maintenu les définitions proposées dans les précédents règlements, à savoir celle du "travailleur handicapé" et de "l'emploi protégé" (minimum 50% de travailleurs handicapés).

Le FEPH a proposé une liste plus exhaustive des surcoûts couverts par la législation, mais la Commission européenne a souhaité ne pas l'allonger. Toutefois, quasiment tous les surcoûts liés à l'aménagement du lieu de travail sont couverts.

Un autre aspect positif concerne le fait que l'aide d'Etat peut couvrir jusqu'à 100% des frais encourus et que les subventions salariales peuvent s'appliquer aux personnes handicapées en général. En outre, toutes les règles sont regroupées dans le même règlement, y compris la formation des personnes handicapées. Cette démarche a également évolué de manière positive et le règlement ne reprend plus aucune allusion à une compensation pour "perte de productivité".

Le FEPH considère que le règlement actuel s'est considérablement amélioré au fil de sa rédaction si on le compare au premier projet de texte. Il est néanmoins

important de veiller à une bonne interprétation des articles repris dans le règlement.



Pour obtenir de plus amples informations

- Bulletin d'information édité par Stéphanie Duhaut
- N'hésitez pas à **contacter** le bureau de l'EASPD à **info@easpd.eu** ou à l'adresse suivante:
Oudergemselaan 63
B - 1040 Bruxelles
T + 32 2 282 46 10
F + 32 2 230 72 33
- **Consultez** la page 'politique' du **site de l'EASPD** **www.easpd.eu**.
- Consultez le site web de l'EASPD entièrement consacré à l'emploi des personnes handicapées: **www.employmentforall.eu**.
- **Devenez membre** du Groupe d'Impact Politique ou du Comité permanent sur l'emploi!



Article 42: Aides destinées à compenser les surcoûts liés à l'emploi de travailleurs handicapés

2. L'intensité de l'aide n'excède pas 100% des coûts admissibles.
3. Les coûts admissibles sont les coûts autres que les coûts salariaux couverts par l'article 41 qui s'ajoutent à ceux que l'entreprise aurait supportés si elle avait employé des travailleurs ne souffrant pas d'un handicap, au cours de la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé.

Les coûts admissibles sont les suivants :

- (a) les coûts liés à l'adaptation des locaux ;
- (b) les coûts liés à l'emploi de personnes chargées uniquement d'assister les travailleurs handicapés ;
- (c) les coûts liés à l'adaptation des équipements existants, à l'acquisition de nouveaux équipements ou à l'acquisition et à la validation de logiciels destinés à être utilisés par les travailleurs handicapés, notamment des facilités technologiques adaptées ou d'assistance, qui s'ajoutent à ceux que le bénéficiaire aurait supportés s'il avait employé des travailleurs ne souffrant pas d'un handicap ;
- (d) lorsque le bénéficiaire de l'aide fournit un emploi protégé, les coûts de la construction, de l'installation ou de l'extension de l'établissement concerné, ainsi que les coûts d'administration et de transport résultant directement de l'emploi de travailleurs handicapés.



Cette publication est financée par le programme Progress de la Commission Européenne, DG Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances. Elle ne reflète que le point de vue de l'auteur et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'usage qui peut être fait des informations qu'elle contient.