

## AVIS n°1479

---

Avis relatif au projet d'arrêté du GW modifiant certaines dispositions du CWASS relatives au soutien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Avis adopté le 11/10/2021

## 1. DEMANDE D'AVIS

Le 29 juillet 2021, le CESE Wallonie a été saisi d'une demande d'avis relative au Projet d'arrêté du Gouvernement wallon modifiant certaines dispositions de la Deuxième partie, Livre V, Titre VI, Chapitres Ier à IV et Titre IX, Chapitres III et V et des annexes 45/3, 45/4, 76, 77 et 80 du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, dispositions relatives au soutien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le 8 septembre 2021, la Commission de l'Action et l'Intégration sociale du CESE a entendu Madame T. DARGE et Monsieur C.RIZZO, collaborateurs au sein du Département de l'emploi et de la formation de la Branche « Handicap » de l'AVIQ, pour une présentation des différents axes du projet d'arrêté.

## 2. EXPOSE DU DOSSIER <sup>1</sup>

Ce projet d'arrêté pose les mesures suivantes:<sup>2</sup>

### 2.1 PÉRENNISER LE DISPOSITIF DE SOUTIEN DANS L'EMPLOI

Le travailleur handicapé et l'entreprise auront accès à un-e jobcoach, le cas échéant en mobilisant aussi un réseau de partenaires et de supports naturels.

L'inscription du soutien dans l'emploi dans le CWASS permettra de compléter de manière structurelle l'offre de service actuel qui, jusqu'à présent, ne prévoyait pas ce soutien humain et de l'articuler avec l'éventail des outils d'insertion ordinaires et spécialisés existants en Wallonie en faveur des travailleurs handicapés et des employeurs.

### 2.2 ADAPTER LE CWASS À L'ÉVOLUTION D'AUTRES LÉGISLATIONS OU RÉGLEMENTATIONS AFIN DE LEVER DES FREINS À L'EMPLOI ET À LA FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION HANDICAP

#### 2.2.1 *Assimiler le contrat d'adaptation professionnelle à une formation professionnelle reconnue par le Forem*

Cette première adaptation majeure vise à résoudre une problématique impactant négativement les stagiaires liés par un contrat d'adaptation professionnelle et bénéficiant d'allocations de chômage. Il est prévu de créer les conditions permettant que le contrat d'adaptation professionnelle soit reconnu comme formation professionnelle telle que définie par l'AR du 25 novembre 1991 en l'assortissant notamment d'une obligation d'engagement subséquent sous contrat de travail par l'employeur, pour une durée au moins égale à celle de la formation, sous peine de sanction. Des exceptions sont néanmoins prévues à cette obligation. Cette modification permettra également de faciliter la démarche de dispense de recherche d'emploi pendant la période de formation.

---

<sup>1</sup> Extrait note au GW.

### **2.2.2 *Suppression du remboursement des cotisations sociales aux employeurs dans le cadre du contrat d'adaptation professionnelle***

Cette deuxième adaptation consiste à supprimer le remboursement des cotisations patronales de sécurité sociale versées par l'entreprise dans le cadre du contrat d'adaptation professionnelle, dans la mesure où un arrêté royal du 15 octobre 2017, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2017, a mis fin à l'assujettissement à la sécurité sociale des indemnités de formation pour les personnes en situation de handicap.

### **2.2.3 *Mise en conformité du CWASS concernant la couverture contre les accidents du travail des stagiaires en formation***

Cette troisième adaptation concerne une mise en conformité avec la réglementation relative aux accidents du travail.

Jusqu'au 31 décembre 2019, le CFISPA était chargé de conclure un contrat couvrant le stagiaire contre les accidents du travail, qu'il se trouve en centre ou en stage à l'extérieur. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, lorsque le stagiaire part en stage, l'AVIQ est présumée être l'employeur sur lequel repose l'obligation de couvrir les accidents du travail.

Le centre doit également assurer en responsabilité civile les stagiaires qui sont en centre, tant pour les dégâts occasionnés aux machines et outils, que pour les accidents matériels ou corporels survenus à des tiers. Par contre, en cas de mise en stage, c'est également l'AVIQ qui couvre désormais le stagiaire en responsabilité civile. Le projet modifie en conséquence une disposition de la Deuxième partie, Livre V, Titre IX, Chapitre III, relative aux centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés.

### **2.2.4 *Ouverture du droit aux aides à l'emploi aux travailleurs inscrit dans un trajet de réintégration***

Les modifications apportées permettront de proposer à ce public les primes existantes au tutorat et à l'intégration, ainsi qu'une nouvelle intervention : le soutien à la réintégration. L'objectif est d'encourager et de faciliter la mise en œuvre du processus de réorientation des travailleurs devenus inaptes via le soutien apporté par l'AVIQ à leur employeur et au service (interne ou externe) de prévention et de protection au travail.

## **2.3 RENFORCER LE SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET AUX EMPLOYEURS**

Les principales modifications consistent en :

- Systématiser les rencontres entre le délégué de l'AVIQ et le tuteur en entreprise afin d'aider celui-ci dans l'accomplissement de ses missions ;
- Etendre les missions du tuteur, par l'observation de l'intégration du travailleur en vue de proposer des ajustements de sa situation de travail ;
- L'indication expresse de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour les employeurs des services publics pour pouvoir bénéficier des primes ;
- Obligation pour l'employeur de communiquer les décisions de l'AVIQ, également aux travailleurs ;
- Changement de dénomination de la prime de compensation en « Ajustement des conditions de travail », moins péjorative et correspondant mieux à la finalité de l'intervention visant la prise en

charge des mesures organisationnelles en lien avec le handicap, à côté de l'aménagement physique du poste de travail.

## **2.4 SOUTENIR LE HANDIPRENARIAT**

Le projet propose des modifications relatives au soutien des travailleurs en situation de handicap exerçant une activité en qualité de travailleur indépendant :

- L'octroi de la prime aux indépendants à cent pourcents lorsque le travailleur en situation de handicap qui exerce son activité complémentaire en tant qu'indépendant, ne dispose comme ressources que des allocations sociales ;
- Afin de mieux soutenir les personnes en situation de handicap qui se sont lancés dans une démarche de « handiprenariat », la durée de la prime aux indépendants est allongée et passe de 1 an à 3 ans afin de répondre ainsi à la situation précaire du travailleur handicapé indépendant, qui nécessite un soutien plus long pour pérenniser son activité.

Au-delà de ces modifications, en collaboration avec le Ministre de l'Economie, il est proposé de stimuler les partenariats entre réseau SOWALFIN et réseau AVIQ pour faciliter et fluidifier les parcours des personnes en situation de handicap désireuses de se lancer dans un projet entrepreneurial. Il s'agira également de promouvoir les outils à disposition d'une personne en situation de handicap dans le cadre de son projet entrepreneurial.

## **2.5 ELARGIR LES CONDITIONS D'ACCÈS, LE PUBLIC CIBLE OU LA DURÉE DES DISPOSITIFS EXISTANTS**

Le projet propose également :

- L'extension de la prime au tutorat aux entreprises de travail adapté (hors personnel de production) ;
- L'allongement de la durée de la prime au tutorat, passant de 6 à 9 mois, permettant ainsi une observation plus longue (et donc plus qualitative) de l'intégration du travailleur en situation de handicap et d'envisager la mise en œuvre des aménagements raisonnables utiles avec l'agent en intégrant de l'AVIQ dans le cadre d'au moins deux visites. L'objectif poursuivi reste la pérennisation de l'emploi occupé par le travailleur en situation de handicap et la prise en compte accrue des besoins liés à son état de santé ;
- L'extension de la prime au tutorat et de la prime à l'intégration en cas de reprise du travail après une incapacité de travail, un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 6 mois ou en cas de parcours de réintégration (et plus seulement en cas d'engagement),
- L'allongement de la durée du stage de découverte, d'une semaine à 10 jours prestés, durée plus réaliste pour observer la personne ;
- L'extension du remboursement des frais de déplacement aux travailleurs présentant un handicap autre que locomoteur ; actuellement, seules sont admissibles les personnes avec difficulté motrice. Il s'avère pourtant que d'autres déficiences compliquent les déplacements. L'AVIQ aura donc la possibilité de reconnaître que des déplacements en transport en commun sont impossibles ou présentent de graves inconvénients pour des travailleurs présentant d'autres pathologies ;
- L'élargissement du droit pour le stagiaire en contrat d'adaptation professionnelle de s'absenter dans certaines circonstances (petits chômages, convocations du Forem, ...);
- La prise en charge partielle par l'Agence des avantages extra-légaux accordés par les employeurs aux stagiaires en contrat d'adaptation professionnelle ;
- L'introduction du cumul possible des jours de congé pour en faire des périodes continues.

## 3. AVIS

### 3.1 CONSIDÉRATION GÉNÉRALE

Le CESE a examiné avec attention le projet d'arrêté modifiant certaines dispositions du CWASS relatives au renforcement dans l'emploi des personnes en situations de handicap. Le CESE rappelle qu'il s'est prononcé à de multiples reprises en faveur d'une amélioration de l'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il accueille favorablement le présent projet de texte mais tient à formuler des observations sur des points spécifiques.

### 3.2 REMARQUES SPECIFIQUES

#### 3.2.1 *Modifications du Contrat d'Adaptation Professionnelle*

Le projet d'arrêté crée les conditions permettant que le contrat d'adaptation professionnelle soit reconnu comme formation professionnelle telle que définie par l'AR du 25 novembre et permet ainsi le cumul possible par l'ONEM des indemnités de chômage et des indemnités de formation. Il pose aussi une obligation d'embauche par l'employeur après le CAP, dont la durée du contrat de travail est au moins égale à la durée du CAP. Des exceptions sont prévues aux articles 30 et 31 du projet d'arrêté.<sup>3</sup>

Le projet d'arrêté prévoit également l'élargissement du droit pour le stagiaire en CAP de s'absenter dans certaines circonstances (petits chômages, convocations du Forem, ...) et la prise en charge partielle par l'AViQ des avantages extra-légaux accordés par les employeurs aux stagiaires en CAP.

Le CESE considère que le cumul possible des indemnités de chômage avec les indemnités de formation ainsi que l'obligation d'embauche après le CAP peuvent constituer des leviers intéressants

---

<sup>3</sup> Art.30. L'article 1088 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat d'adaptation professionnelle prend fin avant l'expiration du terme prévu :

1° par la volonté des deux parties ;

2° par la volonté d'une des parties, au cours de la période d'essai ;

3° lorsque l'une des parties invoque un motif grave rendant impossible toute collaboration professionnelle ;

4° lorsqu'une suspension de l'exécution du contrat se prolonge plus de trois mois par contrat ;

5° lorsque le stagiaire entre dans les liens d'un contrat de travail ;

6° par la cessation de l'entreprise formatrice ;

7° par la force majeure rendant définitivement impossible l'exécution du contrat ;

8° lorsque l'Agence constate que le stagiaire ne témoigne pas du comportement adéquat pour mener à bien le processus d'adaptation professionnelle ;

9° par la notification aux parties, sous pli recommandé à la poste, du retrait de l'agrément du contrat par l'Agence, lorsqu'une des parties a produit des documents faux ou falsifiés ou lorsqu'une des parties ne respecte pas ses obligations sans motif légitime.

Article 31 : « ....

Dans les cas visés à l'alinéa premier, 1° à 7°, la partie qui invoque la circonstance en informe l'Agence.

§3. La pénalité visée au paragraphe 2 n'est pas due si le contrat de travail n'est pas conclu pour une des raisons suivantes :

1° lorsque le contrat d'adaptation professionnelle a pris fin prématurément pour un des motifs visés à l'article 1088 ;

2° par la volonté des deux parties ;

3° lorsque l'employeur invoque un motif grave rendant impossible la conclusion d'un contrat de travail ;

4° par la cessation de l'entreprise ;

8° par la force majeure rendant définitivement impossible la conclusion d'un contrat de travail. »

pour stimuler l'emploi des personnes en situation de handicap. Il recommande néanmoins de procéder à une concertation avec les représentants patronaux et syndicaux du secteur des ETA, préalablement à la deuxième lecture de l'arrêté, pour éviter que l'obligation d'embauche envisagée, n'entraîne des effets pervers, notamment une sélection plus sévère des stagiaires pour une entrée en CAP, par crainte de la sanction s'il n'y a pas d'engagement subséquent.

Cette concertation pourrait permettre de compléter, le cas échéant, les exceptions à l'obligation d'embauche par de nouvelles dispositions. En effet, d'après les premiers échos recueillis auprès des représentants du secteur des ETA, la crainte est formulée que cette obligation de réussite et non de moyens détourne l'objet premier du CAP, particulièrement au sein des ETA qui accueillent en général des personnes au profil de handicap plus lourd. En ETA, le CAP permet à ces personnes d'être formées. Cette période permet tant pour la personne que pour l'ETA, de cheminer ensemble et de voir si le travailleur est capable ou non d'être engagé. Cette possibilité de parcours offre au candidat une réelle chance d'évolution. Le CESE souligne l'intérêt de l'objectif initial du dispositif, à savoir un accompagnement permettant d'envisager l'engagement des candidats en fin de parcours de formation.

Toutefois, les représentants du secteur redoutent qu'en appliquant une mesure d'obligation d'engagement, assortie d'une sanction financière, l'obligation de résultat ne permette plus à l'ETA d'offrir ce chemin de formation et d'évolution de la personne. Par ailleurs, l'attention est attirée sur le fait qu'avec la future nouvelle réglementation ETA qui vient d'être adoptée, les enveloppes des ETA seront fermées et que tout engagement devra se faire sur fonds propres. Le CESE relève l'éventuel impact négatif sur les finances de certaines ETA et suggère, sur ce point également, une concertation avec le secteur afin de dégager des solutions concrètes.

Le CESE recommande de procéder rapidement à une concertation avec les représentants patronaux et syndicaux du secteur des ETA afin d'apporter une réponse aux difficultés et effets pervers potentiellement induits par cette mesure.

### **3.2.2 La prime au tutorat**

Actuellement, une prime de 750 € est accordée par trimestre à l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accueillir et accompagner le nouveau travailleur.

Le projet d'arrêté fait passer la prime de 6 à 9 mois et permet dorénavant de l'accorder en cas de reprise du travail après une incapacité de travail, un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 6 mois ou en cas de parcours de réintégration (et plus seulement en cas d'engagement).

En outre, elle est étendue au secteur des ETA (hors personnel de production), pour notamment favoriser le retour au travail du personnel de cadre après une incapacité de travail, un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 6 mois ou en cas de parcours de réintégration.

Si le CESE peut se montrer favorable à cette extension au secteur des ETA pour le personnel cadre après une incapacité de travail, un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 6 mois ou en cas de parcours de réintégration, il s'interroge sur son application pour l'accueil des nouveaux travailleurs, étant donné que l'accompagnement d'un nouveau travailleur fait partie de la politique d'accueil de chaque ETA. Le CESE recommande de procéder à une concertation avec les représentants patronaux et syndicaux du secteur des ETA sur cette disposition préalablement à la deuxième lecture de l'arrêté.

### **3.2.3 L'extension du remboursement des frais de déplacement**

Les frais de déplacement aux travailleurs sont étendus aux personnes présentant un handicap autre que locomoteur ; actuellement, seules sont admissibles les personnes avec difficulté motrice.

Le CESE salue la mesure mais exprime le souhait que le remboursement des frais soit fait à 100% et non à 50% comme prévu actuellement. Par ailleurs, il estime nécessaire d'y ajouter une réflexion sur des incitants financiers pour favoriser le transport collectif des travailleurs en situation de handicap organisé par l'ETA elle-même, étant donné que les frais de déplacement sont actuellement remboursés à chaque travailleur individuellement. Le CESE recommande également une concertation sectorielle sur ce point.

### **3.2.4 Suppression du remboursement des cotisations patronales de sécurité sociale**

Le CESE souligne que la suppression du remboursement des cotisations patronales de sécurité sociale dans le cadre du CAP paraît logique dans la mesure où les employeurs ne sont plus assujettis.

Le CESE rappelle toutefois que les Interlocuteurs sociaux dans leur ensemble se sont opposés à l'abandon du paiement de cotisations sociales car elle entraîne une perte de droits sociaux pour les personnes bénéficiaires (pensions, chômage, remboursement des soins de santé, congés payés, pécules de vacances,...).<sup>4</sup> L'avis du CNT s'appuie notamment sur les préoccupations soulevées par le Conseil Supérieur National pour les Personnes Handicapées dans le cadre de son avis n° 2018/20 sur cette thématique.

Le CESE ne peut donc que marquer son accord sur la suppression du remboursement des cotisations patronales de sécurité sociale dans le cadre du CAP tant que le non-assujettissement à la sécurité sociale des indemnités est maintenu. Il demande que le GW prévoie le retour à la situation antérieure si la concertation au niveau fédéral permet de rétablir ultérieurement l'assujettissement à la sécurité sociale des indemnités de formation en CAP.

### **3.2.5 Soutien à la réintégration**

Le CESE recommande que, pour le soutien à la réintégration accordé par l'AViQ, le CPPT, ou à défaut la délégation syndicale, soient intégrés comme acteurs du processus. L'attestation de concertation établie par l'Agence après 3 mois, permettant de libérer la seconde tranche de 300 €, doit prévoir cette concertation du CPPT ou, à défaut, de la délégation syndicale.

Le CESE souhaiterait également que ces aides ne se limitent pas au seul « trajet de réintégration » mais également aux autres formes de retour au travail. (ex : reprise de travail volontaire).

\*\*\*\*\*

---

<sup>4</sup> Avis du CNT n°2116 du 29 janvier 2019 relatif à la Suppression de l'assujettissement à la sécurité sociale des contrats de réadaptation professionnelle et des contrats de formation professionnelle – Impact sur les stagiaires en situation de handicap