

La Convention d'Occupation par le Travail (COPT).

1. Introduction

S'investir dans des activités intéressantes, voilà un objectif commun à une majorité d'êtres humains, valides ou non.

Mais pour une population de personnes handicapées dont la trajectoire de vie se situe en institution ou dans le cadre d'une prise en charge partielle (de jour,...), cet investissement renferme un nombre important d'aspects à prendre en considération.

La qualité, la liberté de choix, les bénéfices (financiers ou autres) récoltés,...

On peut très vite se trouver sur des frontières où les droits, la protection de la personne sont tangents : où s'arrête l'activité pour être qualifiée de travail ? Quand le motif du bien-être est-il en conflit avec une utilisation détournée ?...

2. Contexte

Un cas concret où des personnes handicapées hébergées dans un service résidentiel pour adultes occupées dans une entreprise de manière régulière en dehors d'une relation de travail normal a été épinglé par le contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et concertation sociale.

L'essentiel de la production de cette société anonyme est assurée par une équipe de travailleurs handicapés encadrés de deux éducateurs à qui il arrive également de participer à la production.

L'équipe est composée d'une quinzaine de travailleurs dont un noyau de 8 personnes qui travaillent de façon quasi permanente.

Les personnes handicapées ne sont pas directement rémunérées pour le travail de production qu'elles réalisent. En fait, c'est l'institution qui facture la production essentiellement en fonction d'un prix déterminé à la pièce.

3. Quels constats et Réflexions ?

Dans ce contexte sous l'impulsion de la Direction générale de contrôle des Lois sociales du SPF Emploi et Concertation sociale, le service Inspection et Audit externe de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) a entrepris de mettre sur point un dispositif régularisant certaines situations où les personnes handicapées adultes en institution d'Accueil et Hébergement sont occupées sous certaines conditions dans une entreprise industrielle privée

- 3.1 Même s'il est certain que les personnes handicapées retirent de ce dispositif un bien-être personnel et une valorisation sociale, il n'en demeure pas moins que celui-ci crée un malaise car il dissimule une véritable relation de travail qui requiert l'application des dispositions légales et réglementaires en droit du travail. Autrement dit, les personnes handicapées devraient normalement être liées à l'entreprise par un contrat de travail et il faudrait leur appliquer les conditions de travail et de rémunération propres au secteur.
- 3.2 La Direction générale de contrôle des lois sociales du Service Public Fédéral Emploi, Travail et concertation sociale part du constat que la société où l'activité se déroule ne respecte pas les conditions de travail et de rémunération applicables aux personnes handicapées qu'elle occupe en son sein dans le cadre d'un contrat de travail, à défaut de pouvoir qualifier autrement et de pouvoir justifier dans un cadre juridique spécifique et mieux approprié, la nature de cette relation de travail.

Elle conclut que compte tenu du caractère et du contexte particulier de cette occupation, pour permettre de dégager une solution juridique appropriée et éviter les conséquences négatives importantes que pourraient entraîner, pour les personnes occupées, une régularisation radicale de la situation, le conseiller auprès de la Direction générale de Contrôle des Lois sociales accepte de postposer sa demande de régularisation.

Il faut que cette solution évite absolument que l'on puisse à un moment donné favoriser l'éclosion d'un système de pourvoi de main d'œuvre

Ce conseiller note la volonté exprimée par les représentants de l'AWIPH et de l'institution, qui encadre les personnes handicapées, de participer activement à la recherche d'une solution légale et adaptée à la situation.

En attendant, l'Auditorat du Travail de Namur a ouvert un dossier pénal à charge de cette société.

- 3.3 Un des objectifs serait d'offrir aux personnes handicapées se situant à la frontière de l'activité occupationnelle et de l'emploi adapté une occupation « à **caractère** professionnel » en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Il faut que cette solution évite absolument que l'on puisse à un moment donné favoriser l'éclosion d'un système de pourvoi de main d'œuvre à bon marché.

En outre, elle ne doit pas tenter les Entreprises de Travail Adapté d'utiliser ce type de main d'œuvre en excluant de facto des personnes handicapées dont les capacités permettraient l'engagement dans le milieu professionnel adapté.

3.4 Pistes évoquées

La solution préconisée se dénommerait la Convention d'Occupation par le Travail (COPT).

Ce nouveau statut devrait être réservé à la personne handicapée qui n'est pas en mesure d'insérer le circuit adapté du travail ou le circuit ordinaire du travail.

Considérant que ces personnes ont besoin d'un soutien médico-social et pédagogique, cette solution doit s'inscrire dans un processus organisé à partir d'un service reconnu par l'organe subsidiant, ce qui permettrait en outre de prévoir un encadrement.

3.5 Les champs d'application de la COPT

La COPT ne règlera pas toute la problématique liée à l'occupation de personnes en situation de handicap par le biais des activités valorisantes d'utilité sociale mais vise à rechercher une solution légale pour les personnes handicapées occupées en entreprise en dehors d'un cadre juridique approprié.

La finalité du COPT serait de procurer à la personne handicapée dont le profil relève des structures d'accueil et d'hébergement (SRA, SRNA, SRT et SAJA) ou d'accompagnement (SAC) une occupation est un complément de revenu. La personne handicapée ne pourra donc pas être en mesure d'insérer le circuit adapté du travail ou le circuit ordinaire du travail en bénéficiant d'un dispositif d'insertion professionnelle ou de formation professionnelle existant.

La COPT devra être organisée en vue de contribuer activement au bien-être ou en tous cas au « mieux-être » de la personne handicapée, notamment par le développement de l'autonomie et de l'intégration sociale.

Elle serait une convention tripartite conclue entre la personne handicapée ou son représentant légal, un service et une entreprise et prendra la forme d'une activité valorisante d'utilité sociale organisée au sein d'une entreprise, sous la responsabilité d'un service.

Les prestations hebdomadaires fournies dans le cadre de la COPT devraient être limitées par exemple, à 20 heures de manière à permettre à la personne handicapée de conserver des liens étroits avec le service dont elle relève et, donc, pouvoir de la sorte continuer à accéder aux activités de découverte de soi, de développement personnel et de soutien pédagogique nécessaire à son bon équilibre.

3.6 Questions et balises

A ce stade de la réflexion, il paraît prématuré d'arriver à des conclusions telles que le champ d'application de cette fameuse COPT le prévoit !

Les questions et balises doivent trouver réponses.

Occupation par le travail activité(s) de valorisation et d'utilité sociales ; le point d'ancrage premier et incontournable est l'intérêt et l'apport pour la personne handicapée concernée dans un contexte de respect de ses droits : décision libre, favorisation de l'accès aux circuits professionnels, droit à des revenus décentes, allocations et compensation sociales présentées, épanouissement personnel.

Dès lors, il faut envisager chacun des éléments constitutifs du dispositif tant au niveau individuel que collectif.

La convention d'occupation par le travail est une AVUS particulière. IL conviendra également de s'inquiéter de l'existence de base(s) légale(s) concernant les AVUS...

Revenant à la COPT, procédons à une énumération de questions de réflexions, dont les réponses et/ou considérations doivent orienter nos conclusions.

1. Si des pratiques existent aujourd'hui, ce n'est pas pour autant qu'il faut les cautionner telles quelles.
2. Les COPT concerneraient donc :
 - o L'occupation dans une entreprise industrielle/et ou commerciale privée externe,
 - o Ne faut-il pas envisager le cas de figure où il n'y a pas externalisation des prestations hors institution mais bien production d'un service à destination de telles structures ?
3. Comment définir que les activités ne relèvent pas d'une occupation professionnelle ?
 - o On part du postulat que cela ne concerne que des personnes handicapées n'ont pas de capacités leur permettant d'accéder à un parcours professionnel, notamment en ETA ;
 - o Comment l'évaluer ? Par rapport à tous les dispositifs existants, notamment en ETA ;
 - o Comment prévoir que la personne handicapée n'aura pas les capacités nécessaires dans le futur compte tenu des dispositifs, notamment en ETA, en formation ?
4. La production d'un apport financier doit également retenir l'attention :
 - o Elle doit être dédiée aux personnes handicapées participantes, par priorité. Comment ?
 - o Quel sera le statut de ces émoluments ?
 - En cas de revenus, les droits actuels dans le cadre de la législation aux personnes handicapées seront revus. Une modification de législation est de compétence fédérale.
 - La dédicace à l'institution au motif que cela « profite » au bien-être de tous les résidents ou bénéficiaires pose questions :
 - o Comment le vérifier ? ne faut-il pas dédicacer précisément à des postes précis ?

5. Ce dispositif peut être une concurrence déloyale aux dispositifs ETA. La production réalisée, le coût extrêmement bas, sont des incitants à écarter les ETA.
6. N'y a-t-il pas un risque majeur de :
- o Déconsidérer les capacités potentielles professionnelles de personnes handicapées aux yeux d'employeurs privés ?
 - o D'induire un mécanisme pervers dans le chef d'employeurs où le travail produit par les personnes handicapées n'est plus considéré comme tel mais comme une démarche très rentable pour eux.

4. Conclusions

Toute personne a besoin de se réaliser au travers de réalisations qu'elle estime intéressantes et valorisantes.
Le travail est un vecteur important. Ces considérations sont valables aussi pour les personnes handicapées.

Tout ce qui peut être activé pour que la personne handicapée s'intègre dans un processus et/ou un dispositif d'occupation professionnelle reconnu comme tel (ordinaire ou ETA) doit être entrepris.

Le déguisement d'activités substantielles de production (et donc d'activités professionnelles) sous le vocable de COPT ou d'AVUS doit être rejeté ; il est d'ailleurs piquant de relever que les personnes handicapées concernées les considèrent comme du travail !

Le bien-être de la personne handicapée, sa satisfaction de se savoir utile ne peuvent servir d'alibi pour lui dénier un droit, celui du travail lorsque les conditions sont réunies pour que l'activité et la production soient considérées comme telles.

Par ailleurs, il faut arriver à ce que la personne handicapée puisse se réaliser au travers d'activités intéressantes pour elle.

Chargée de l'Analyse : Gisèle MARLIERE

Responsable ASPH : Gisèle MARLIERE
Secrétaire Nationale de l'ASPH

Date : 4 novembre 2009