



Département de la santé, des affaires sociales et de l'énergie
Le chef de Département

Departement für Gesundheit, Sozialwesen und Energie
Der Vorsteher des Departements

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

DIRECTIVE

du 1^{er} mai 2005

relative aux

EMPLOIS SEMI-PROTEGES ET MESURES D'INSERTION PROFESSIONNELLE POUR LES PERSONNES HANDICAPEES

Le Département de la santé, des affaires sociales et de l'énergie

Vu les articles 15 et 16 de la loi sur l'intégration des personnes handicapées du 31 janvier 1991;

Vu les articles 13 à 17 du décret concernant l'application de la loi sur l'intégration des personnes handicapées du 24 juin 1992;

Sur la proposition du Service de l'action sociale,

d é c i d e :

d'approuver la directive concernant les emplois semi-protégés et les mesures d'insertion professionnelle pour les personnes handicapées.

Sommaire

1	GENERALITES	2
2	RESPONSABILITE GENERALE	2
3	BENEFICIAIRES	2
4	ORGANISATEURS	2
4.1	SERVICES RECONNUS	2
4.2	FRAIS D'ORGANISATION, D'ENCADREMENT ET DE SUIVI.....	3
5	L'EMPLOI SEMI-PROTEGE	3
5.1	PRINCIPE	3
5.2	EMPLOYEURS	4
5.3	PROCEDURE.....	4
5.3.1	<i>Demande</i>	4
5.3.2	<i>Stage probatoire</i>	4
5.3.3	<i>Période d'emploi semi-protégé</i>	5
5.3.4	<i>Evaluation finale</i>	5
5.3.5	<i>Prolongation</i>	5
5.4	FRAIS D'ORGANISATION	5
6	LE STAGE PRATIQUE POUR PERSONNES HANDICAPEES	5
6.1	DEFINITION.....	5
6.2	MODALITES	6
6.3	EMPLOYEURS	6
6.4	INDEMNITE VERSEE AU BENEFICIAIRE	6
6.5	ASSURANCES ET CHARGES SOCIALES	6
6.6	FRAIS D'ORGANISATION, D'ENCADREMENT ET DE SUIVI.....	6
7	L'ALLOCATION D'INITIATION AU TRAVAIL POUR PERSONNE HANDICAPEE (AITH)	7
7.1	DEFINITION.....	7
7.2	MODALITES	7
7.3	EMPLOYEURS	7
7.4	DUREE.....	7
7.5	INDEMNITE VERSEE AU BENEFICIAIRE	7
7.6	PROCEDURE.....	8
7.7	ASSURANCES ET CHARGES SOCIALES	8
7.8	FRAIS D'ORGANISATION, D'ENCADREMENT ET DE SUIVI.....	8
8	LE FINANCEMENT DES CHARGES PATRONALES POUR PERSONNES HANDICAPEES (FCPH)	9
8.1	DEFINITION.....	9
8.2	BENEFICIAIRE	9
8.3	EMPLOYEURS	9
8.4	PROCEDURE.....	9
8.5	ASSURANCES ET CHARGES SOCIALES	9
8.6	FRAIS D'ORGANISATION, D'ENCADREMENT ET DE SUIVI.....	10
9	SUIVI ET EVALUATION DES MESURES	10
10	ENTREE EN VIGUEUR	10

1 Généralités

La loi sur l'intégration des personnes handicapées prévoit que des mesures favorisant l'intégration des personnes handicapées doivent être organisées tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Les mesures d'insertion professionnelle présentées ci-après s'inscrivent à mi chemin entre les activités offertes par les ateliers protégés et le marché ouvert du travail:

- l'emploi semi-protégé (ESP)
- le stage pratique pour personnes handicapées
- l'allocation d'initiation au travail pour personnes handicapées (AITH)
- le financement des charges patronales pour personnes handicapées (FCPh)

2 Responsabilité générale

Le Service de l'action sociale, par son office de coordination des prestations sociales, assume la responsabilité générale de ces mesures d'insertion professionnelle.

Ses tâches sont les suivantes:

- gestion du budget permettant le financement des mesures d'insertion professionnelle pour personnes handicapées
- traitement des demandes adressées par les services spécialisés
- décision concernant les mesures de stage pratique, d'AITH et de FCPh
- coordination de la procédure administrative avec les services et instances concernés
- coordination du suivi des personnes engagées dans une mesure

3 Bénéficiaires

L'emploi semi-protégé, le stage pratique pour personnes handicapées, l'AITH et le FCPh sont réservés aux personnes qui remplissent l'une des conditions suivantes:

- être au bénéfice d'une décision AI attestant d'un certain degré d'invalidité, avec ou sans rente
- avoir déposé une demande AI
- disposer d'une capacité de travail

4 Organismes

4.1 Services reconnus

Les demandes d'ESP, de stage, d'AITH ou de FCPh sont établies par un organisme reconnu par l'office de coordination des prestations sociales.

L'organisme assume la responsabilité de l'ensemble du projet d'insertion professionnelle de la personne handicapée.

Sont reconnus comme organisateurs au sens des présentes directives : l'Office cantonal AI, la Fondation intégration pour tous, l'association éméra ainsi que les institutions exploitant des ateliers protégés ou d'occupation pour personnes handicapées.

Les autres organismes souhaitant être reconnu pour l'organisation des mesures prévues dans les présentes directives adressent une demande de reconnaissance à l'office de coordination des prestations sociales.

4.2 Frais d'organisation, d'encadrement et de suivi

Les prestations d'organisation, d'encadrement et de suivi des organisateurs peuvent être indemnisées par l'Office de coordination des prestations sociales sur la base d'un forfait mensuel pendant la durée de la mesure et indépendamment du taux d'activité du bénéficiaire de la mesure.

Le forfait comprend un montant de base de Fr. 250.-/mois pour la couverture des frais d'organisation de la mesure d'insertion professionnelle. Lorsque la mesure est organisée hors des collectivités publiques, un supplément de Fr. 550.- est accordé pour la couverture des frais d'encadrement et de suivi.

Pour l'emploi semi-protégé, le stage pratique pour personne handicapée et l'AITh, la durée d'octroi des frais d'organisation est limitée à 12 mois, y compris en cas de prolongation ou de cumul de plusieurs mesures d'insertion.

Pour la mesure de financement des charges patronales, le contrat de base pouvant porter sur une période allant jusqu'à 24 mois, les frais d'organisation peuvent être versés pour toute la durée convenue.

L'organisateur ne peut être indemnisé que lorsqu'il assure le suivi de la personne handicapée indépendamment de tout mandat global ou spécifique (contrat de prestation générale, mandat de l'ORP ou de l'Office cantonal AI, etc.)

En particulier, lorsque la mesure est organisée directement ou sur mandat de l'Office cantonal AI, aucun frais d'organisation n'est versé.

5 L'emploi semi-protégé

5.1 Principe

L'emploi semi-protégé est une mesure d'insertion professionnelle destinée aux personnes handicapées (au sens du chap. 3 des présentes directives) qui permet :

- une reprise de contact avec le milieu professionnel dans un cadre adapté (horaire, taux d'activité, rendement);
- de tester ou d'améliorer les compétences professionnelles

L'emploi semi-protégé est en général limité à une durée de 12 mois. Il s'inscrit donc nécessairement dans un projet professionnel plus large établi conjointement par la personne handicapée et un organisateur.

5.2 Employeurs

Les emplois semi-protégés peuvent être organisés auprès des collectivités publiques et des institutions subventionnées.

Chaque collectivité prévoit le budget nécessaire au financement des postes semi-protégés selon les dispositions de l'art. 16, al. 2 de la loi.

5.3 Procédure

5.3.1 Demande

L'organisateur recherche un poste adapté à la personne handicapée auprès d'une collectivité publique ou d'une institution subventionnée.

Lorsqu'il obtient un accord de principe pour l'engagement, il adresse une demande formelle à l'Office de coordination des prestations sociales.

La demande est établie sur le formulaire ad hoc (cf. annexe) et contient les éléments suivants:

- le curriculum vitae de la personne handicapée
- le statut AI
- la description des activités convenues avec le service
- le taux d'activité souhaité
- une description du projet professionnel de la personne
- les étapes déjà réalisées dans ce projet
- les objectifs poursuivis par l'organisation d'un emploi semi protégé
- les possibilités envisagées au terme de l'emploi semi-protégé

Sur cette base, l'office de coordination des prestations sociales décide si un emploi semi-protégé peut être organisé.

Pour les emplois semi-protégés organisés dans le cadre de l'Administration cantonale, il prépare le dossier d'engagement.

La décision est prise par le Conseil d'Etat.

5.3.2 Stage probatoire

Dès le début de l'engagement, l'office de coordination contacte l'Office cantonal AI pour qu'il procède à une évaluation du rendement effectif de la personne handicapée dans le cadre des activités qui lui sont confiées, en collaboration avec le Service du personnel et de l'organisation et le service d'accueil.

Durant cette période, une indemnité de stage de Fr. 500.- par mois est versée indépendamment du taux d'activité.

La période probatoire est en général limitée à 1 à 3 mois. Elle peut être prolongée de 3 mois supplémentaires, notamment lorsqu'une demande de prestations complémentaires est déposée suite à l'octroi d'une rente AI.

A l'issue de la période probatoire, le salaire définitif est fixé sur la base de l'évaluation de l'Office cantonal AI.

Les personnes ayant effectué un stage d'évaluation AI préalable dans le même poste ne passent pas par la période probatoire, leur rendement ayant déjà été évalué au cours du stage AI.

5.3.3 Période d'emploi semi-protégé

La période d'emploi semi-protégé dure 12 mois.

Des évaluations régulières, en principe chaque 3 mois, sont organisées entre le service où travaille la personne, l'office de coordination des prestations sociales et l'organisateur de l'emploi semi-protégé.

Au cours de cette période l'organisateur continue à suivre la personne handicapée et la soutien dans les démarches nécessaires à sa réinsertion professionnelle (formation, recherche d'emploi, etc.).

5.3.4 Evaluation finale

Au terme de l'emploi semi-protégé, l'organisateur établit une évaluation finale de la mesure et la suite donnée (engagement, chômage, atelier protégé, autre mesure).

5.3.5 Prolongation

Les conditions nécessaires à une prolongation sont les suivantes:

- la personne est au bénéfice d'une demi rente AI au moins
- la prolongation s'inscrit dans un nouveau projet professionnel clairement établi par l'organisateur

La prolongation est de 6 mois, renouvelable une fois.

5.4 Frais d'organisation

L'organisateur peut facturer un montant de Fr. 250.— par mois comme frais d'organisation selon les modalités prévues au chap. 4.2.

L'emploi semi-protégé étant réservé aux collectivités publiques et aux institutions subventionnées aucun frais n'est accordé pour les prestations d'encadrement et de suivi.

6 Le stage pratique pour personnes handicapées

6.1 Définition

Le stage pratique pour personnes handicapées est une mesure destinée aux personnes handicapées au sens du chap. 3 de la présente directive, souhaitant s'engager dans une démarche visant leur réinsertion professionnelle, mais qui ne peuvent remplir toutes les exigences liées à un travail salarié. Le stage pratique leur permet :

- une reprise de contact avec le milieu professionnel dans un cadre adapté (horaire, taux d'activité, rendement);
- de tester ou améliorer leurs compétences professionnelles.

6.2 Modalités

Le stage pratique est organisé sous la forme d'un contrat d'une durée maximum de 6 mois. La reconduction du contrat est exceptionnelle et soumise à une demande motivée auprès du Service de l'action sociale.

L'organisateur assure le suivi du stagiaire durant toute la durée du contrat de stage pratique. Il maintient un contact régulier avec l'employeur et s'assure que le contrat se déroule selon les termes initialement prévus.

Un contrat de stage écrit liant employé et employeur doit être établi et joint systématiquement à la demande de stage pratique.

6.3 Employeurs

Les stages pratiques pour personnes handicapées peuvent être organisés auprès de n'importe quel employeur public ou privé.

6.4 Indemnité versée au bénéficiaire

L'indemnité de stage versée au bénéficiaire s'élève à Fr. 330.- brut par mois au maximum.

Un montant supplémentaire peut être accordé pour la couverture des frais effectifs liés au stage. Il est limité à Fr.170.-/mois.

Ce montant est versé au bénéficiaire par l'Office de coordination des prestations sociales.

6.5 Assurances et charges sociales

S'agissant d'une indemnité dont le montant global est inférieur à 2'000 francs ($330 \times 6 = 1980$), elle n'est pas soumise à cotisations AVS/AI/APG/AC. Cette disposition doit cependant faire l'objet d'un accord entre employeur et employé. Elle est par conséquent incluse au contrat de stage.

Les bénéficiaires de stage pratique ne doivent pas non plus être assurés selon la LAA. Les dispositions LAMal interviennent par défaut.

6.6 Frais d'organisation, d'encadrement et de suivi

L'organisateur peut facturer un montant de Fr. 250.— par mois comme frais d'organisation.

Si l'employeur n'est pas une collectivité publique ou une institution subventionnée, il peut facturer un montant supplémentaire de Fr. 550.- par mois comme frais d'encadrement et de suivi du stage.

Si l'organisateur n'est pas l'employeur au sens de l'AVS, il peut rétrocéder à ce dernier une partie des frais d'organisation.

Au surplus, les dispositions générales du point 4.2. s'appliquent.

7 L'allocation d'initiation au travail pour personne handicapée (AITH)

7.1 Définition

L'AITH est une mesure d'insertion professionnelle destinée aux personnes handicapées (au sens du point 3 des présentes directives) ayant une capacité de travail et qui ne peuvent bénéficier d'une mesure LACI¹ ou LEMC². Ses bases correspondent pour l'essentiel à celle de l'AIT sociale prévue dans la directive du Département de la santé, des affaires sociale et de l'énergie du 11 janvier 2005 sur les mesures d'insertion sociale.

7.2 Modalités

L'AITH peut être réalisée auprès de n'importe quel employeur public ou privé. S'il s'agit d'un employeur privé le salaire brut mensuel doit correspondre à l'usage de la branche. Si l'employeur est public ou s'il s'agit d'un organisateur de programme le salaire brut mensuel est de Fr. 3'000.- maximum.

Parallèlement à l'AITH, l'employeur établit un contrat de travail de durée déterminée avec le bénéficiaire. Il cotise comme n'importe quel employé aux différentes charges sociales.

7.3 Employeurs

Les AITH peuvent être organisés auprès de n'importe quel employeur public ou privé.

7.4 Durée

Le bénéficiaire cotisant à l'assurance-chômage, l'AITH doit être stoppée lorsqu'elle aboutit à l'ouverture d'un nouveau délai-cadre. La durée maximale est donc de 12 mois.

7.5 Indemnité versée au bénéficiaire

Le bénéficiaire reçoit un salaire versé directement par l'employeur sur la base du contrat de travail établi.

¹ Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité

² Loi cantonale sur l'emploi et les mesures en faveur des chômeurs

Le Département de la santé, des affaires sociales et de l'énergie, par l'Office de coordination des prestations sociales, verse une contribution de 40% du salaire brut à l'employeur.

7.6 Procédure

La procédure à suivre pour la mise en place d'une AITh dépend de la capacité de travail du bénéficiaire évaluée par le médecin ou l'Office cantonal AI. En cas de divergence, l'évaluation de l'Office AI fait foi.

Si la capacité de travail est supérieure ou égale à 50%, la procédure suivante doit être suivie:

1. Demande d'une collaboration à l'ORP par le service spécialisé.
2. Réponse de l'ORP (dans les 15 jours maximum).
3. Si la réponse est négative, le service spécialisé peut transmettre une demande à l'office de coordination des prestations sociales.
4. Si la réponse est positive, un délai de 2 mois dès le dépôt de la demande est exigé avant que l'AITh puisse être appliquée.
 - Si le service spécialisé trouve une possibilité de travail durant cette période, un contact est immédiatement pris avec l'ORP pour décider si le financement doit se faire par le fonds cantonal pour l'emploi.
 - Au-delà du délai de 2 mois, la mesure peut être financée par le fonds cantonal ou pour l'Etat dans le cadre de l'AITh.
 - A défaut d'entente entre les parties, le litige doit être réglé dans le cadre des organes régionaux institués par la collaboration interinstitutionnelle. Le coordinateur ORP et le Chef du Service de l'action sociale peuvent également être sollicités pour trouver une solution.
5. L'AITh est proposé au Service de l'action sociale.

Si la capacité de travail est inférieure à 50%, l'AITh peut être mise en place immédiatement.

Au terme de la procédure un contrat de travail conforme aux usages de la branche doit être établi en même temps que le contrat d'AITh. Il doit être joint à la demande adressée à l'Office de coordination des prestations sociales.

7.7 Assurances et charges sociales

Le bénéficiaire de l'AITh reçoit un salaire dont le montant est fixé dans un contrat de travail. Cette rémunération est soumise à cotisation AVS/AI/APG/AC/LPP. L'employeur doit assurer le bénéficiaire de l'AITh en LAA comme ses autres employés.

7.8 Frais d'organisation, d'encadrement et de suivi

L'organisateur peut facturer un montant de Fr. 250.— par mois comme frais d'organisation.

Si l'employeur n'est pas une collectivité publique ou une institution subventionnée, il peut facturer un montant supplémentaire de Fr. 550.- par mois comme frais d'encadrement et de suivi du stage.

Si l'organisateur n'est pas l'employeur au sens de l'AVS, il peut rétrocéder à ce dernier une partie des frais d'organisation.

Au surplus, les dispositions générales du point 4.2. s'appliquent.

8 Le financement des charges patronales pour personnes handicapées (FCPh)

8.1 Définition

Le FCPh est particulièrement destiné aux personnes handicapées (au sens du point 3 des présentes directives) dont le coût du 2^{ème} pilier est un véritable handicap à l'engagement.

Cette mesure permet de rembourser à l'employeur l'intégralité des charges patronales durant deux ans (AVS, LAA, APG, LPP). Elle supprime le handicap de l'âge de l'employé face aux coûts du deuxième pilier.

8.2 Bénéficiaire

Les personnes handicapées au sens du point 3 des présentes directives, plus ou moins âgées, ayant une capacité de travail.

8.3 Employeurs

Les FCPh peuvent être organisés auprès de n'importe quel employeur public ou privé.

8.4 Procédure

La personne handicapée apte au travail reçoit de l'office de coordination des prestations sociales une attestation de remboursement des charges patronales qu'il peut négocier lui-même auprès de n'importe quel employeur privé ou public.

1. Avant le début du contrat, l'employeur retourne à l'office de coordination des prestations sociales l'attestation et le contrat de travail avec mention des charges patronales. Le salaire doit correspondre aux usages de la branche.
2. L'office de coordination des prestations sociales confirme la validation de l'attestation et la retourne à l'employeur
3. Trimestriellement, l'office de coordination des prestations sociales demande à l'employeur le décompte des charges patronales pour remboursement.

8.5 Assurances et charges sociales

Le bénéficiaire d'une mesure de financement des charges patronales reçoit un salaire dont le montant est fixé dans un contrat de travail. Cette rémunération est soumise à cotisation AVS/AI/APG/AC/LPP.

L'employeur doit assurer le bénéficiaire d'une mesure de financement des charges patronales en LAA comme ses autres employés.

8.6 Frais d'organisation, d'encadrement et de suivi

L'organisateur peut facturer un montant de Fr. 250.— par mois comme frais d'organisation.

Aucun frais supplémentaire d'encadrement ou de suivi ne peut être facturé.

Au surplus, les dispositions générales du point 4.2. s'appliquent.

9 Suivi et évaluation des mesures

L'organisateur de la mesure est responsable du suivi de la mesure d'insertion professionnelle. Il organise régulièrement, en général chaque trois mois, une séance d'évaluation avec l'office de coordination des prestations sociales et l'employeur. Il assure en parallèle un accompagnement individualisé de la personne handicapée.

A l'issue de la mesure, il établit une évaluation écrite à l'attention de l'office de coordination des prestations sociales sur le formulaire ad hoc.

10 Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur au 1^{er} mai 2005.

Sion, le

28 avril 2005

LE CHEF DU DEPARTEMENT DE LA SANTE,
DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE L'ENERGIE

THOMAS BURGNER
THOMAS BURGNER

Annexes :

1. Formulaire de demande de mesure d'insertion professionnelle pour personne handicapée
2. Formulaire "Stage pratique pour personnes handicapées"
3. Formulaire "Allocation sociale d'initiation au travail pour personnes handicapées"
4. Formulaire "Evaluation des mesures d'insertion professionnelles pour personnes handicapées"
5. Liste des mandataires reconnus