

<sup>1</sup> JO n° 36/09 et 32/13.

<sup>2</sup> Tout employeur occupant entre 20 et 49 salariés est tenu d'employer une personne handicapée ; celui en occupant 50 et plus est tenu d'employer au moins deux personnes handicapées ; et chaque fois que l'effectif total des employés augmente de cinquante, il est obligé d'embaucher une personne handicapée de plus.

<sup>3</sup> Depuis le début de l'application de la Loi, plus de 7 000 personnes handicapées ont été employées alors qu'avant son adoption, entre 200 et 300 personnes handicapées étaient employées annuellement.

En République de Serbie, il y a entre 700 000 et 800 000 personnes handicapées, à peu près 300 000 sont âgées de 15 à 65 ans dont seulement 13% ont un travail. Le taux de chômage élevé des personnes handicapées peut être expliqué par différents facteurs, y compris l'éducation insuffisante des personnes handicapées (seulement 50% ont achevé leur enseignement primaire), la discrimination dans le domaine de l'éducation et de l'emploi, mais également la peur de la perte des prestations sociales en cas de conclusion du contrat de travail. La *Loi du 13 mai 2009 sur la réadaptation professionnelle et sur l'emploi des personnes handicapées*<sup>1</sup> prévoit l'emploi des personnes handicapées sous conditions générales ou avec l'adaptation du poste de travail en fonction de leurs besoins alors que l'emploi « protégé » est, en principe, réservé aux personnes dont la gravité de l'incapacité ne leur permet pas d'assurer la sécurité économique de la première manière. Le législateur prévoit plusieurs mesures pour assurer la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, y compris l'obligation de tous les employeurs occupant moins de vingt employés à conclure un contrat de travail avec un nombre précis de personnes handicapées<sup>2</sup>. Outre l'emploi direct, cette obligation est également considérée comme remplie si l'employeur participe au financement des salaires des personnes handicapées employées dans une entreprise sociale ou dans une entreprise engagée dans l'orientation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, de même que s'il accomplit les obligations financières provenant de contrats que ces deux entreprises concluent. En outre, l'employeur qui n'emploierait pas le nombre nécessaire de personnes handicapées serait obligé, en plus de subir la sanction légale, de payer des pénalités dont le montant correspond à trois fois le salaire minimum pour chaque personne non-embauchée.

Bien que le taux d'emploi des personnes handicapées ait augmenté depuis que la Loi est entrée en vigueur, un nombre important de ces travailleurs est sans travail, ce qui provient entre autre de la tendance des employeurs à « contourner » l'obligation d'emploi et également à faire pression sur des employés existants pour qu'ils se déclarent handicapés<sup>3</sup>. La pratique a également vu naître des problèmes concernant l'application de certaines dispositions de la Loi, qui ont mené à son amendement adopté par l'Assemblée Nationale le 8 avril 2013. La plus importante nouveauté est liée à l'élimination de la confusion naissant de la relation entre les différentes manières possibles d'accomplir l'obligation d'emploi. Elle est importante d'autant plus que les employeurs n'ayant pas rempli cette obligation pouvaient payer les pénalités jusqu'au 30 du mois courant alors que l'obligation d'emploi devait être remplie jusqu'au 5 du mois, ce qui a créé la confusion sur le moment à partir duquel l'em-

ployeur est en demeure. En même temps, respectant les dispositions de la législation fiscale, l'Administration fiscale infligeait aux employeurs des pénalités et d'autres sanctions. Alors, l'Amendement de la Loi sur la réadaptation professionnelle et sur l'emploi des personnes handicapées a aboli les dispositions relatives à l'obligation de payer une pénalité<sup>4</sup> et définissent l'obligation de l'employeur de renverser le montant de 50% du salaire moyen par employé dans la République de Serbie au cas où il n'emploie pas le nombre demandé de personnes handicapées. À part cela, les dispositions de la Loi sont harmonisées avec les règlements de l'attribution des aides d'État, plus particulièrement le droit de l'employeur aux remboursements des frais de l'accommodation du poste de travail, aux subventions salariales pour les personnes handicapées sans expérience professionnelle avec lesquelles l'employeur conclut le contrat de travail à durée indéterminée, ainsi que la subvention salariale pour les employés dans les entreprises engagées dans l'emploi des personnes handicapées. Les dispositions de la Loi sont également accordées avec la Stratégie du développement de la statistique officielle en matière des données qui servent de base de calcul des montants des obligations alternatives de l'employeur.

L'Amendement de la Loi cherche à trouver l'équilibre entre les formes différentes de l'exécution des obligations d'emploi, car autrement, les autres possibilités d'exécution de ces obligations seraient plus favorables que la conclusion d'un contrat de travail avec une personne handicapée. Malheureusement, ce n'est pas la fin de la lutte contre le chômage de ces personnes, surtout si on prend en considération les problèmes économiques auxquels les employeurs de la République de Serbie sont confrontés. Il semble que ce qui pourrait contribuer à cette lutte serait de déterminer une plus large liste des obligations alternatives de l'employeur. En outre, l'efficacité du quota d'emploi dépend également du cercle des personnes auxquelles il se réfère, étant donné que le droit comparé connaît des exemples de la restriction de certaines mesures de la « discrimination positive » aux personnes gravement handicapées<sup>5</sup>. Ladite solution semble acceptable, vu que l'obligation d'emploi se réduit régulièrement dans la pratique à l'emploi des personnes légèrement handicapées, qui ne rencontreront pas de difficultés plus importantes de trouver un emploi. Il est également nécessaire de concevoir des mesures avec les partenaires sociaux qui permettraient le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Finalement, on peut attendre que l'amélioration et l'adoption de la *Proposition de la loi sur l'entrepreneuriat social et l'emploi dans les entreprises sociales*, faite par le Ministère du travail fin 2012, puisse contribuer à la solution du problème de chômage des personnes handicapées.

<sup>4</sup> On estime que ce changement n'aura pas d'effets financiers importants sur le Fonds budgétaire pour la réadaptation professionnelle et l'embauche des personnes handicapées, car les moyens acquis par le paiement des pénalités ne représentaient que 1% des recettes du Fonds.

<sup>5</sup> Restriction de l'obligation d'emploi aux personnes gravement handicapées est justifiée dans les cas où le système de quotas tend à faciliter l'emploi des personnes confrontées aux plus grands problèmes sur le marché du travail. Et contrairement, le besoin de diminuer le nombre de bénéficiaires des prestations sociales penche en faveur d'une obligation générale d'emploi des personnes handicapées.

