

# HANDICAP ET TRAVAIL

## REGLEMENTATION :

[Loi du 10 juillet 1987, modifiée par la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.](#)

## LES POINTS IMPORTANTS A CONNAITRE :

### **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

#### **Définition**

Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique, est considérée comme travailleur handicapé. Cette qualité doit être reconnue par une administration compétente.

Elle favorise l'accès à l'ensemble des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles en matière d'emploi et de formation professionnelle des personnes handicapées.

#### **Bénéfices pour le travailleur reconnu handicapé :**

- l'orientation, par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers une entreprise adaptée (ex "atelier protégé"), un établissement ou un service d'aide par le travail (ESAT, ex "centre d'aide par le travail") ;
- des stages de préformation professionnelle ou de rééducation professionnelle ;
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi ;
- l'obligation d'emploi à laquelle sont soumis les employeurs du secteur privé et du secteur public,
- les aides de l'Agefiph (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

#### **Limites du statut**

La reconnaissance de travailleur handicapé n'entraîne pas un droit d'accès à toutes les prestations sociales ou à toutes les facilités aménagées pour les personnes handicapées (par exemple : à l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés ou à l'obtention de la carte d'invalidité), chacune pouvant être soumise à des critères d'évaluation du handicap spécifiques.

#### **Démarche**

La qualité de travailleur handicapé est reconnue sur décision de la CDAPH (ex COTOREP : commission technique d'orientation et de reclassement professionnel). Cette commission est créée au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

La demande de reconnaissance doit être déposée au moyen des formulaires Cerfa n°12694\*01 et n°12692\*01 à la MDPH du département de résidence de la personne handicapée, ou du département où le demandeur se trouve en traitement ou en rééducation, par :

- la personne handicapée elle-même,
- ses parents,
- les personnes qui en ont la charge effective,
- son représentant légal,
- le responsable de l'établissement ou du service social ou médico-social qui assure la prise en charge ou l'accompagnement de la personne.

Dans ces derniers cas, la personne handicapée est informée de la saisine de la commission.

**A noter :** l'orientation dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), à l'exception des associations et des entreprises conventionnées pour l'insertion par l'activité économique ou des entreprises adaptées, vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

[Le formulaire de demande unique peut se retirer auprès de la mairie du lieu de résidence, de la Maison Départementale des Personnes Handicapées ou auprès du service social de l'entreprise quand il existe.](#)

## **Examen du dossier**

Après examen du dossier, la commission procède à l'audition du demandeur avant de se prononcer sur l'attribution de la qualité de travailleur handicapé.

Le silence gardé par la commission à l'issue d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de la demande à la MDPH vaut décision de rejet.

## **Fin du classement du travailleur handicapé en catégories**

Jusqu'au 1er janvier 2006, la reconnaissance de travailleur handicapé s'assortissait du classement, à titre temporaire ou définitif, en fonction des capacités professionnelles de la personne et du type d'emploi qui lui était proposé, dans l'une des trois catégories suivantes :

- catégorie A : handicap léger ;
- catégorie B : handicap modéré ;
- catégorie C : handicap grave.

Ce classement décidait notamment de l'abattement de salaire éventuellement appliqué au travailleur handicapé dont le rendement professionnel était diminué.

Ces dispositions étant supprimées depuis le 1er janvier 2006, des dispositions transitoires sont aménagées jusqu'au 1er janvier 2008, en particulier pour la continuité de certains droits acquis par les entreprises employeurs de travailleurs handicapés de catégorie C.

## **Distinction du handicap lourd depuis le 1er janvier 2006**

Une nouvelle distinction intitulée "reconnaissance de la lourdeur du handicap" prend la suite de l'ancien classement en catégories (A, B,C).

**Attention !** Elle n'est pas un attribut de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Elle s'inscrit dans une logique de compensation de l'effort de l'employeur pour l'adaptation d'un travailleur handicapé à son poste de travail, et elle s'appuie sur l'appréciation de l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'un travailleur handicapé, au regard d'un poste de travail précis.

La démarche pour en bénéficier ne peut être réalisée qu'à l'initiative exclusive de l'entreprise, ou du travailleur handicapé qui exerce une activité professionnelle non-salariée.

Cependant, à titre transitoire, les titulaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé en catégorie C en cours de validité au 1er janvier 2006, sont considérés comme présentant un handicap lourd, sauf :

- s'ils bénéficient de la garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH),
- ou s'ils donnent droit au versement de l'aide à l'emploi à leur employeur.

Cette disposition transitoire est valable dans ces conditions jusqu'au 31 décembre 2007.

## **Principes de l'emploi en milieu ordinaire**

### **Définition**

Le milieu ordinaire de travail recouvre (par référence aux établissements de travail spécialisés, regroupés sous l'appellation générique de « milieu protégé ») :

- les entreprises du secteur privé et du secteur public,
- les administrations,
- les associations,
- les entreprises adaptées (EA, ex-ateliers protégés),
- les centres de distributions de travail à domicile (CDTD).

### **Personnes concernées**

Le milieu ordinaire de travail est ouvert aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En font partie, les personnes dont la qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission pour les droits et l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), si celle-ci les oriente en milieu ordinaire de travail.

### **Principes directeurs pour l'emploi des personnes handicapées**

Différents principes favorisent l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. Ils s'imposent aux établissements des secteurs publics et privés.

Il s'agit notamment :

- de l'obligation de négocier une politique de l'emploi des personnes handicapées,
- de l'obligation de respecter le principe de non-discrimination,

- de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.
- Aux côtés des employeurs et des personnes handicapées, l'Etat, les Régions, les organismes de sécurité sociale, de même que les acteurs de l'emploi (par exemple : ANPE) et de la formation professionnelle (par exemple : AFPA) et les associations spécialisées interviennent pour la mise en oeuvre de mesures spécifiques qui s'inscrivent dans le cadre fixé par ces principes.

## **Droits et obligations en milieu ordinaire de travail**

### **Dispositions communes**

En milieu ordinaire de travail, les dispositions prévues par le code du travail et par les conventions ou les accords collectifs de l'entreprise sont applicables au salarié handicapé au même titre qu'au travailleur valide.

**A noter :** les fonctions publiques (fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière et fonction publique territoriale), régies par des textes spécifiques, doivent le plus souvent reprendre et parfois adapter, les dispositions de droit commun.

### **Dispositions particulières aux salariés handicapés**

#### **Droits des salariés liés à la distinction du handicap**

Sous réserve que sa situation de handicap soit connue de son employeur, le salarié handicapé bénéficie de droits spécifiques aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et de mesures destinées aux bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

**Attention !** Certaines aides peuvent être réservées aux bénéficiaires de la qualité de travailleur handicapé. La reconnaissance d'une invalidité constatée par la sécurité sociale ou d'une inaptitude liée au handicap constatée par la médecine du travail ne sont pas suffisantes dans ce cas : il conviendra de faire la démarche pour obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

#### **Obligation de négocier**

Les partenaires sociaux (représentants des employeurs et des salariés) sont obligés de négocier :

- tous les trois ans au niveau des branches,
  - et tous les ans au niveau de l'entreprise,
- notamment :
- sur les conditions d'accès des travailleurs handicapés à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle,
  - sur les conditions d'emploi,
  - sur la mise en place d'action de sensibilisation au handicap, à destination de l'ensemble du personnel.

#### **Obligation d'emploi**

Les entreprises de 20 salariés et plus sont soumises à une obligation d'emploi des personnes handicapées.

#### **Principe de non-discrimination en raison de la santé ou du handicap**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement en raison de son état de santé ou de son handicap.

#### **Recours en cas de discrimination**

En cas de litige, une association oeuvrant dans le domaine du handicap, légalement constituée depuis au moins cinq ans, peut agir en justice sous réserve qu'elle justifie de l'accord écrit de la personne qui se sent victime de discrimination. L'employeur doit prouver que sa décision à l'égard du salarié en cause est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

**A noter :** les différences de traitement fondées sur l'inaptitude au travail constatée par le médecin du travail relèvent d'une discrimination lorsqu'elles ne sont pas « objectives, nécessaires et appropriées ».

## Mesures garantissant l'égalité de traitement

Ces mesures doivent permettre :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à la qualification du bénéficiaire de l'obligation d'emploi,
- d'exercer un emploi ou d'y progresser,
- ou de bénéficier d'une formation adaptée à ses besoins.

Elles ne doivent toutefois pas entraîner des charges disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur (par exemple : aides à l'aménagement des situation de travail, aménagements d'horaires individualisés, pour la personne handicapée elle-même ou pour ses proches, afin de faciliter l'accompagnement de cette personne).

## Obligation de reclassement

En cas d'inaptitude au travail constatée à la suite d'un accident ou d'une maladie par le médecin du travail, l'employeur est tenu de proposer un changement de poste de travail, ou une mutation, ou une transformation du poste de travail ou un aménagement des horaires.

Le salarié peut également obtenir une suspension de son contrat de travail, le temps de suivre un stage de reclassement professionnel.

## Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

### Principe

Tout employeur occupant 20 salariés ou plus, est tenu d'employer des personnes handicapées, à temps plein ou à temps partiel, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié.

Le seuil de 20 salariés s'apprécie au 31 décembre de chaque année, établissement par établissement, dans le cas d'entreprises à établissements multiples.

### Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Pour bénéficier de l'obligation d'emploi, une personne doit présenter l'une des caractéristiques suivantes :

- être reconnu travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH, anciennement COTOREP : commission technique d'orientation et de reclassement professionnel),
- être titulaire d'une rente versée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %, versée par un régime de protection sociale obligatoire,
- être titulaire d'une pension d'invalidité (civile ou militaire),
- être veuve de guerre non remariée titulaire d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 pour 100,
- être orphelin de guerre âgés de moins de vingt et un ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 pour 100,
- être mère veuve non remariée ou mère célibataire dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 pour 100,
- être veuve de guerre remariée ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, et avoir obtenu ou avoir été en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égale à 85 pour 100,
- être femme de militaire, bénéficiaire d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre ;
- être titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité versée aux sapeurs volontaires victimes d'un accident ou d'une maladie contractée pendant leur service,
- être titulaire de la carte d'invalidité,
- être titulaire de l'allocation pour adulte handicapé (AAH).

### **Entreprises concernées**

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés s'impose à tous les employeurs :

- du secteur privé,
- des établissements publics à caractère industriel et commercial,
- des entreprises de travail temporaire, mais seulement pour leur effectif salarié permanent.

**A noter :** les administrations de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière, de même que leurs établissements publics autres qu'à caractère industriel et commercial, sont également soumis à l'obligation d'emploi, avec quelques modalités de mise en oeuvre spécifiques.

### **Décompte des 6 %**

Depuis le 1er janvier 2006, chaque salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi est compté pour une unité, s'il a été présent au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois, quelque soit le type de contrat de travail et sa durée.

Les salariés en contrat d'intérim ou mis à disposition par une autre entreprise sont décomptés au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois qui précèdent.

### **Alternatives à l'obligation d'emploi**

Les employeurs peuvent s'acquitter, en totalité ou partiellement, de cette obligation légale d'emploi :

- en versant une contribution annuelle pour chaque emploi non pourvu à un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph ou Fonds pour la fonction publique),
- en appliquant un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel pour les travailleurs handicapés, notamment en accueillant des stagiaires de la formation professionnelle handicapés ou en mettant leurs services de formation à la disposition de tout utilisateur potentiel souhaitant dispenser une formation pour les travailleurs handicapés,
- en passant des contrats de fourniture de sous traitance ou de prestation de service avec des établissements de travail protégé,
- en supportant, de façon volontaire, des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise, ou l'accès à la vie professionnelle des personnes handicapées.

### **Rémunération des bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

Le salaire d'une personne bénéficiaire de cette obligation doit égaler celle d'un travailleur valide.

En compensation de l'effort réalisé par l'employeur, celui-ci peut bénéficier au choix d'une minoration de la contribution Agefiph au titre de la lourdeur du handicap ou du versement d'une aide à l'emploi en milieu ordinaire par l'Agefiph.

### **En cas de licenciement**

La durée du préavis du bénéficiaire de l'obligation d'emploi est doublée (dans la limite de 3 mois au total).

Cette disposition n'est pas applicable si un règlement de travail, une convention ou un accord collectif de travail, ou à défaut, l'usage, prévoient une durée de préavis supérieure à 3 mois.

### **Principaux dispositifs pour l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail**

#### **Aides à la recherche d'emploi pour les personnes handicapées**

Des aides spécifiques à la recherche d'emploi pour les travailleurs handicapés sont accessibles. Il s'agit notamment :

- de soutiens spécialisés pour la recherche d'emploi au sein des agences départementales de l'ANPE avec la présence d'un conseiller spécialisé pour les travailleurs handicapés,
- des services du réseau Cap Emploi,
- d'actions spécifiques prévues par les programmes départementaux pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PDTIH),
- des services d'accompagnement à l'emploi créés au sein d'associations ou d'établissements privés spécialisés.

### **Accès aux contrats aidés**

Les personnes handicapées, lorsqu'elles rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi, peuvent bénéficier et faire bénéficier leur employeur des mesures liées aux contrats aidés tels que :

- le contrat d'insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA),
- le contrat d'avenir,
- le contrat initiative emploi (CIE),
- le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE),
- le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS),
- le contrat jeune en entreprise.

### **Aides incitatives à l'emploi de travailleurs handicapés**

Différentes aides financières de l'Etat et éventuellement de la Région sont prévues pour favoriser l'embauche, l'aménagement du poste de travail, l'accompagnement ou le maintien dans l'emploi et éventuellement, compenser la lourdeur du handicap.

L'Agefiph (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) propose également des services et des aides financières aux employeurs et éventuellement aux travailleurs handicapés.

### **Formation professionnelle**

L'ensemble des conditions de la formation professionnelle continue est accessible aux personnes handicapées.

Toutefois :

- des mesures particulières réglementent l'apprentissage des jeunes handicapés,
- l'accès à certains contrats de travail assortis d'une formation obligatoire, tel que le contrat de professionnalisation est privilégié,
- les organismes de formation professionnelle continue doivent tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées et prévoir notamment :
  - un accueil à temps partiel ou discontinu,
  - une durée adaptée de la formation,
  - et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle.
- des formations spécifiques de rééducation et de réadaptation peuvent également être suivies chez l'employeur ou en centre spécialisé.

### **Passerelles entre différentes structures du milieu ordinaire**

L'entreprise adaptée et le centre de distribution de travail à domicile, entreprises du milieu ordinaire dont la vocation est d'employer majoritairement des salariés handicapés, peuvent mettre à disposition d'une entreprise classique un salarié handicapé pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois.

Par ailleurs, un salarié handicapé qui a démissionné depuis un an maximum d'une entreprise adaptée ou d'un centre de distribution de travail à domicile pour un contrat de travail dans une entreprise classique bénéficie d'une priorité de réembauche dans l'établissement d'origine.

Source : *Service-Public.fr*

Bibliographie : *Guide pratique du droit du travail en vente à la Documentation Française*