

## Introduction

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005, sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a marqué un tournant dans la prise en charge de celles-ci par les pouvoirs publics, dans le secteur de la formation professionnelle, de l'insertion et de l'emploi. Elle a également permis une prise de conscience par les acteurs de terrain, en particulier les entreprises, sur qui pèse une obligation d'emploi de travailleurs handicapés désormais « renforcée ».

Depuis, la volonté politique de prendre en compte des problématiques liées au handicap s'est accentuée et généralisée : une loi du 28 juillet 2011 prévoit notamment le renforcement de la coopération entre le département, la région et l'État, par le biais de conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens.

Une loi du 5 mars 2014 réorganise les rôles respectifs du service public national de l'emploi (en l'occurrence Pôle emploi et Cap emploi) et de la région, chargée de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

L'État mène aussi, avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), des actions de mobilisation auprès des entreprises afin d'accroître le taux d'emploi des travailleurs handicapés.

L'allocation pour adultes handicapés (AAH) a été revalorisée de 25 % entre 2009 et 2012.

Au niveau de l'entreprise, les embauches de travailleurs handicapés se sont multipliées depuis 2005, l'obligation d'emploi a été profondément remaniée.

Malgré ces progrès encourageants, les personnes handicapées continuent à afficher un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne. Le taux d'emploi des personnes handicapées reste inférieur aux 6 % requis par la loi : 2,8 % dans le secteur privé en 2010 ; 4,39 % dans le secteur public au 1<sup>er</sup> janvier 2011<sup>1</sup>.

Selon l'OCDE, le taux de chômage des personnes handicapées est en moyenne supérieur de 80 %, à celui des personnes non-handicapées. En juin 2012, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a atteint son niveau le plus élevé observé depuis janvier 2004. Les personnes handicapées occupant un emploi sont plus âgées que la moyenne des salariés, moins diplômées (niveau de diplôme souvent inférieur ou égal au BEP). Elles sont embauchées plus souvent que les autres à temps partiel.

Cet ouvrage fait le tour des questions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés, que peuvent se poser tant l'employeur que la personne handicapée elle-même, dans les entreprises du secteur privé. Nous abordons la définition de « travailleur handicapé » et la reconnaissance de ce statut, l'environnement socioprofessionnel de l'intéressé, l'obligation d'emploi de l'employeur, les aides AGEFIPH, le contrat de travail, la lutte contre les discriminations, les aides sociales dont peut bénéficier un adulte handicapé.

---

1. Rapport annuel AGEFIPH.

# Chapitre 1

## La reconnaissance du statut de travailleur handicapé

En premier lieu, on peut se poser la question de savoir qui est le « travailleur handicapé » ? La notion de handicap est en effet appréhendée de différentes façons, en fonction du droit auquel la personne veut accéder : accès à un emploi salarié, à une formation, à une insertion sociale et professionnelle ou à une prestation de Sécurité sociale ou d'aide sociale.

Il s'agit donc de définir dans ce premier chapitre qui peut prétendre au statut de travailleur handicapé, quelles sont les démarches à accomplir pour obtenir cette reconnaissance, quelle est l'instance décisionnaire, et comment faire en cas de refus de l'Administration.

### Définitions

---

#### **Le handicap : une notion juridique multidimensionnelle**

La notion de handicap recouvre plusieurs définitions, en fonction des droits et obligations invoqués : respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, attribution de l'AAH (allocation adulte handicapé), orientation vers une institution spécialisée...

Ceci signifie qu'une personne handicapée répondant aux critères de « travailleur handicapé » (droit du travail) peut ne pas remplir les conditions d'ouverture à l'allocation adulte handicapé (droit de la Sécurité sociale). Par contre, une procédure de reconnaissance de la

qualité de travailleur handicapé est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'allocation aux adultes handicapés<sup>1</sup>.

De la même façon, une personne handicapée peut travailler dans une institution spécialisée (service d'aide par le travail, centre de rééducation professionnelle) sans toutefois être considérée comme travailleur handicapé, au sens du Code du travail. Ledit Code, en effet, et, en particulier, ses dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, s'appliquent aux entreprises privées et à certaines entreprises publiques. Les institutions spécialisées quant à elles relèvent davantage du Code de l'action sociale et des familles.

De nombreuses personnes ne font pas la distinction entre handicap et invalidité. Bien qu'il y ait la même idée d'altération de la santé, les deux termes recouvrent des notions juridiques différentes. En particulier, elles n'ouvrent pas nécessairement les mêmes droits en droit du travail et en droit de la Sécurité sociale. Et les employeurs ne supportent pas les mêmes obligations.

Enfin, la personne handicapée peut successivement vivre plusieurs situations juridiques totalement distinctes, pour lesquelles elle devra faire appel à différents organismes appliquant chacun une réglementation spécifique. Il est alors difficile de comprendre que différentes législations s'appliquent à une même situation de handicap, simultanément et successivement.



*Une personne peut être handicapée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Pendant les arrêts de travail consécutifs à l'accident du travail ou la maladie professionnelle, elle perçoit des indemnités journalières de Sécurité sociale, assorties d'un régime particulier (pas de jours de carence notamment). En droit du travail, elle bénéficie d'un régime protecteur contre le licenciement, est suivie par le médecin du travail qui peut, seul, décider de son aptitude ou de son inaptitude à un poste de travail ; l'employeur a une obligation de reclassement très forte ; la relation de travail peut se terminer par un licenciement pour inaptitude, très encadré par le Code du travail et la législation sociale. Pour faire valoir ses droits, la personne doit s'adresser à l'inspection du travail, les représentants du personnel ou syndicaux et le conseil de prud'hommes.*

---

1. Article L. 821-7-3 du Code de la Sécurité sociale.

À la suite de son licenciement, elle peut solliciter auprès de la CPAM soit une rente accident du travail, soit une allocation pour adulte handicapé (régime de solidarité), soit une prestation de l'assurance invalidité (pension d'invalidité), sans oublier les prestations connexes susceptibles d'être versées par des régimes complémentaires de retraite, ou des régimes de prévoyance. Cette décision des organismes de protection sociale est prise en particulier en fonction du taux d'incapacité de travail de la personne. Selon la situation, la personne peut cumuler ces prestations avec une allocation de chômage versée par Pôle emploi ou le RSA (si elle n'a pas ouvert assez de droits à l'allocation de chômage).

En matière d'accès à l'emploi, la personne ainsi handicapée peut être à la recherche d'un emploi « en milieu ordinaire », ou en « milieu protégé » (centre de rééducation professionnelle). Dans le 1<sup>er</sup> cas, le droit du travail, et notamment l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés s'applique, la personne peut retrouver un travail salarié ; dans le 2<sup>e</sup> cas, la personne peut être usager d'un établissement public ou associatif, qui perçoit pour elle des financements publics au titre de la réinsertion sociale et professionnelle. Si elle est plus autonome, elle peut bénéficier pour vivre de prestations sociales dépendant d'un régime d'assurance, si elle a assez cotisé ou occupé un emploi salarié assez longtemps, ou de solidarité, etc.

### **En droit du travail, quelle est la définition du « travailleur handicapé » ?**

De façon générale, en droit du travail, est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques<sup>2</sup> ».

En d'autres termes, c'est la réduction de la capacité à trouver ou conserver un emploi qui prévaut, peu importe l'origine ou le type de handicap vécu par la personne. Et, il n'est pas nécessaire que l'intéressé soit sans emploi au moment de sa demande<sup>3</sup>.

Par ailleurs, sans que le handicap soit définitif, il est nécessaire que celui-ci réduise les capacités de la personne à obtenir ou conserver

---

2. Article L. 5213-1 du Code du travail.

3. Conseil d'État, 30 juin 2000 - n° 196673.

un emploi de façon durable. Il a, en particulier, été décidé par les juges du Conseil d'État qu'une personne victime d'une fracture du talon 6 mois avant sa demande, ne pouvait prétendre à la qualité de travailleur handicapé<sup>4</sup>.

Enfin, pour prétendre à la qualité de travailleur handicapé, il faut remplir la condition d'âge d'admission au travail, c'est-à-dire avoir 16 ans ou plus<sup>5</sup>.

Au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, le Code du travail élargit son bénéfice<sup>6</sup> :

- aux victimes d'accidents du travail, ayant entraîné une incapacité de travail d'au moins 10 % ou titulaires d'une rente versée dans le cadre d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- aux titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- aux victimes de guerre et bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- aux titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans le cadre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- aux titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- aux titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH).

Le droit du travail étend donc la définition à toute situation de handicap, quelle que soit la cause ou la source de celui-ci et quel que soit le régime juridique s'appliquant par ailleurs au handicap : régimes particuliers des accidentés du travail ou victimes de maladies professionnelles, bénéficiaires de l'assurance invalidité des différents régimes de protection sociale existants...

### **Quid de la notion de « handicap » dans le Code de l'action sociale et des familles ?**

Aux fins de placement dans des institutions spécialisées, constitue un handicap, « toute limitation d'activité ou restriction de participation

---

4. Conseil d'État, 22 février 1991 - n° 65847.

5. Article L. 4153-1 du Code du travail.

6. Article L. 5212-13 du Code du travail.

à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant<sup>7</sup> ».

Le critère distinctif n'est pas là une réduction de la capacité à exercer une activité professionnelle. Il s'agit plutôt d'un critère social, lié à la capacité d'une personne à participer à la vie en société.

Si l'on considère que la réinsertion sociale passe par la réinsertion professionnelle, alors le droit du travail et le Code de l'action sociale et des familles peuvent se recouper : une personne handicapée au sens du Code de l'action sociale et des familles peut devenir ou être employée sur le marché du travail comme travailleur handicapé.

Mais bon nombre de personnes handicapées orientées dans une institution spécialisée, régie par le Code de l'action sociale et des familles, ne sont pas des salariés au sens du droit du travail, mais des usagers d'associations ou d'établissements publics. Ils n'ont donc pas tout à fait les mêmes droits individuels et collectifs et l'association qui les emploie ne connaît pas les mêmes obligations que les entreprises soumises à la législation du travail.



*Les relations collectives sont distinctes : dans le cadre d'associations, les usagers peuvent faire valoir leurs droits et s'exprimer collectivement au sein de réunions spécifiques avec l'équipe d'encadrement ou la direction, dont l'organisation est imposée par le projet associatif d'établissement. Les salariés de droit commun, quant à eux, ont un droit légal d'expression, élisent des délégués du personnel, ou un comité d'entreprise pour faire valoir leurs droits au sein de l'entreprise qui les emploie. Surtout, la rémunération minimale (SMIC ou minimum conventionnel) s'applique aux salariés mais pas aux usagers d'établissements dont l'activité est l'insertion ou la réinsertion sociale et professionnelle.*

### **Au regard de la protection sociale : à quelle prestation peut prétendre une personne reconnue handicapée ?**

La reconnaissance d'un handicap a ici pour objectif d'obtenir une prestation d'un régime de protection sociale :

- d'un régime d'assurance obligatoire :
  - pension d'invalidité,

7. Article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles.

- indemnités journalières maladie pour les affections de longue durée,
- rente accident du travail ou maladie professionnelle ;
- d'un régime de solidarité :
  - allocation adulte handicapé,
  - allocation supplémentaire versée en plus d'une allocation de solidarité vieillesse,
  - allocation logement spécifique pour personnes âgées et personnes « infirmes » ;
- d'un régime de prévoyance ;
- d'un régime complémentaire, supplémentaire, etc.

Chacun des régimes susmentionnés ouvre des droits en cas d'incapacité de travail, à des conditions particulières, notamment un taux d'incapacité qui varie en fonction de la prestation sollicitée.



*Ainsi, pour toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'allocation adulte handicapé (AAH), le demandeur doit remplir les conditions suivantes<sup>8</sup> :*

- résider sur le territoire français ;
- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- avoir une incapacité permanente au moins égale à 80 % ;
- ou si ce taux d'incapacité n'est pas atteint, connaître une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, compte tenu du handicap de la personne (entre 50 et 79 % d'incapacité).

Cette incapacité d'exercer une activité professionnelle peut se manifester physiquement ou mentalement par une situation de handicap, au sens commun du dictionnaire.

Souvent, les législations du droit du travail et de la Sécurité sociale se rejoignent et les mêmes critères sont admis pour ouvrir droit à une prestation sociale et à des droits individuels dans l'exercice d'une activité salariée.



*Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, au sens de l'article L. 5213-1 du Code du travail, est désormais engagée à l'occasion de l'instruction de l'AAH<sup>9</sup>.*

8. Articles L. 821-1 et L. 821-2 du Code de la Sécurité sociale.

9. Article L. 821-7-3 du Code de la Sécurité sociale.



*De la même manière, la définition de l'accident du travail, qui peut être source de handicap, vaut pour les deux législations, donc tant pour avoir droit aux prestations de l'assurance accidents du travail (protection sociale) que pour bénéficier d'une protection contre le licenciement (droit du travail) : l'accident du travail est défini par la loi comme un accident survenu, quelle qu'en soit la cause, par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. Toute personne salariée est garantie contre le risque d'accidents du travail dès le 1<sup>er</sup> jour de son activité pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs. La qualification d'accident de travail entraîne des conséquences importantes, notamment en termes d'indemnisation par la Sécurité sociale et de protection contre le licenciement.*

### **Quelle est la différence entre handicap, maladie, invalidité, inaptitude ?**

Tous ces termes juridiques impliquent l'ouverture de droits distincts, qu'il s'agisse de protection sociale ou de droits sociaux. Le régime applicable en droit de la Sécurité sociale et en droit du travail est donc différent en fonction de la qualification de l'affection. Mais ces notions de handicap, de maladie, d'invalidité ou d'inaptitude ont toutes en commun une incapacité de travail et la perte des gains issus de l'exercice d'une profession salariée ou non.

Ainsi, la qualification de travailleur handicapé implique le bénéfice de l'obligation d'emploi qui pèse sur l'employeur. Celle de personne handicapée mène à l'accès à l'allocation adulte handicapé. La maladie peut entraîner une suspension du contrat de travail, assortie d'une protection contre le licenciement ou la discrimination, renforcée quand cette incapacité de travail est liée à l'exercice de la profession salariée de l'intéressé. Sous certaines réserves liées à l'affiliation à un régime de protection sociale, les arrêts de travail pour maladie déclenchent le droit à des indemnités journalières compensant la perte de revenus et à des prestations en nature (tiers payant par exemple).

L'invalidité permet d'accéder à la pension d'invalidité, et à d'autres droits sociaux afférents. Elle ne peut être versée qu'au regard d'un taux d'incapacité de travail prédéterminé et jusqu'à l'ouverture des droits à pension de retraite à taux complet.

Enfin, l'inaptitude est déclarée par le médecin du travail, elle donne accès à l'application de règles protectrices en matière de licenciement, et à une pension de retraite spécifique.

### **Et pour l'AGEFIPH, quels sont les bénéficiaires ?**

L'AGEFIPH est une association (loi 1901) qui exerce une mission de service public, confiée par le législateur dans le cadre d'une convention, pour l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. L'AGEFIPH poursuit trois objectifs principaux :

- améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés ;
- approfondir la connaissance de la population active handicapée.

C'est elle qui accorde la plupart des aides et subventions aux travailleurs handicapés et aux employeurs qui poursuivent une politique active d'emploi de salariés handicapés.

Pour bénéficier directement de certaines aides financières de la part de l'AGEFIPH, ou ouvrir droit pour l'employeur à des subventions, le travailleur handicapé doit répondre aux critères posés par le Code du travail<sup>10</sup>.

L'AGEFIPH précise que la personne handicapée doit résider en France, donc être titulaire d'une carte de séjour d'au moins 1 an, renouvelable, si elle est de nationalité étrangère.

Elle doit exercer son activité professionnelle en France : métropole, DOM-TOM.

Le statut de travailleur handicapé ne concerne pas seulement les salariés de droit commun, selon l'AGEFIPH. Peuvent également bénéficier de ses services :

- les personnes demandeuses d'emploi ;
- les stagiaires en entreprise et les étudiants ;
- les travailleurs indépendants ;
- les stagiaires de la formation professionnelle ;
- les créateurs d'entreprise.

---

*10. Article L. 5212-13 et suivants du Code du travail.*