

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. En 2011, un peu plus de 2 millions « d'actifs » ont été qualifiés de personnes handicapées, qu'ils aient obtenu un reconnaissance de travailleur handicapé (1 154 500 personnes), qu'ils perçoivent une pension d'invalidité (765 800 personnes), l'AAH (673 300 personnes) ou une rente accident du travail/maladie professionnelle (371 400 personnes), etc. (rapport IGAS handicap et précarité de décembre 2014). Mais selon l'INSEE, en

2011 il y avait près de 11 millions de personnes handicapées en France (en comptant les jeunes de 15 ans et plus, sans limite à 59 ou 64 ans comme dans certaines études parallèles).

L'allocation pour adultes handicapés (AAH) a été revalorisée de 25 % entre 2009 et 2012, elle est le deuxième minimum social en nombres d'allocataires en 2013, après le RSA. Le nombre d'allocataires fin 2014 a dépassé le million, pour une allocation mensuelle moyenne de 680 €, soit un coût de 8,6 Mds € pour 2014 (rapport IGAS 12/2014).

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 travailleurs handicapés dans les entreprises du secteur privé de plus de 20 salariés atteignait 3,1 % en 2011. Fin 2013, 41 % des établissements atteignent le taux obligatoire de 6 % et 11 % des entreprises sont couvertes par un accord agréé. Le taux d'emploi des handicapés dans la Fonction publique atteignait pour sa part 4,22 % fin 2011 et continue sa progression : 4,64 % fin 2013 (Rapport handicap et précarité IGAS 12/2014).

Selon l'OCDE, le taux de chômage des personnes handicapées est en moyenne supérieur de 80 %, à celui des personnes non-handicapées. Les personnes handicapées occupant un emploi sont plus âgées que la moyenne des salariés, moins diplômées : fin 2011, 51 % des personnes ayant un handicap reconnu n'ont aucun diplôme ou seulement le BEPC, contre 31 % pour l'ensemble de la population et seulement 7 % possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur contre 27 % en général. Parmi elles, seules 35 % sont en emploi, contre 64 % pour l'ensemble de la population.

Fin décembre 2013, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a continué de progresser avec 413 421 demandeurs, soit une augmentation de 11,5 % en un an (+5,9% pour le tout public).

Les demandeurs d'emploi handicapés présentent toujours des difficultés particulières d'insertion avec notamment un faible niveau de formation : 23 % ont un niveau supérieur ou égal au bac (contre 43 % pour l'ensemble des publics). Ils ont également une ancienneté

d'inscription importante puisque 56 % sont chômeurs de longue durée (contre 42 % pour l'ensemble des publics) - Rapport IGAS 12/2014.

Les personnes handicapées sont embauchées plus souvent que les autres à temps partiel.

Le Rapport IGAS de décembre 2014 met en évidence « qu'il est indispensable que les institutions, et en premier lieu la DREES et l'INSEE, soient en capacité d'améliorer la connaissance, de programmer rapidement de nouvelles enquêtes handicap et santé dont les dernières remontent à 2007-2009 et dont la réalisation n'est prévue qu'à rythme décennal, d'apparier plus systématiquement les enquêtes sur les revenus fiscaux avec les données administratives et sociales et d'améliorer la connaissance sur les dépenses spécifiques des ménages comprenant une personne en situation de handicap.

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.

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 handicapés¹.

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

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

s'adresser à l'inspection du travail, les représentants du personnel ou syndicaux et le conseil de prud'hommes.

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^{er} 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^e 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 considérée 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 psychiques² ».

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 demande³.

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

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

Par ailleurs, sans que le handicap soit définitif, il est nécessaire que celui-ci réduise les capacités de la personne à obtenir ou conserver 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 handicapé⁴.

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 plus⁵.

Au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, le Code du travail élargit son bénéfice⁶ :

- 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...

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.