

Loi handicap

La loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du [11 février 2005](#) (loi n° 2005-102, [JO](#) n° 36 du 12 février 2005 page 2353), dite [loi handicap](#), a été promulguée par le [gouvernement Raffarin](#).

Selon ce dernier, elle apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes handicapées.

Fin décembre 2009 : les entreprises soumises à la loi et n'employant pas de personne handicapée depuis trois ans ou plus ne seront pas majorées (1500 fois le smic horaire contre 700 par unité manquante) le 1er janvier 2010 comme initialement prévu par la loi sur le handicap. Cette sanction, notamment à la demande de la CGPME, est reportée au mois de juillet prochain.

En 2005, on recensait plus de cinq millions de personnes handicapées en [France](#) (près de 10% de la population).

Le Président de la République, [Jacques Chirac](#), a annoncé, en 2002, la décision de faire de l'insertion des personnes handicapées, l'un des « trois grands chantiers » de son quinquennat. Une ambition qui s'inscrit dans une volonté de « renforcer notre cohésion nationale pour davantage de justice et donc davantage d'attention aux plus vulnérables »

Trois ans plus tard, en 2005, l'adoption de la loi traduit la volonté de sensibiliser la société civile ainsi que les [employeurs](#) à cette problématique. Toute personne handicapée a le droit « à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale ».

Cette politique volontariste concrétise des principes forts :

- L'[accessibilité](#) généralisée pour tous les domaines de la vie sociale ([éducation](#), [emploi](#), cadre bâti, [transports](#)...)
- Le droit à compensation des conséquences du handicap
- La participation et la proximité, mis en œuvre par la création des [Maisons départementales des personnes handicapées](#) (MDPH).

Sommaire

- [1 Une définition légale du handicap](#)
- [2 Nouvelle liste des bénéficiaires](#)
- [3 Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées](#)
- [4 Rémunération](#)
- [5 Reclassement du salarié inapte](#)
- [6 Obligations de l'employeur](#)
- [7 Principe de non-discrimination](#)
- [8 Action en justice des associations](#)
- [9 Licenciement](#)
- [10 Fonction publique](#)
- [11 Travail protégé et Centre d'aide par le travail](#)
- [12 Maisons départementales du handicap \(MDPH\)](#)

Une définition légale du handicap

La loi du 11 février 2005 définit le handicap dans toute sa diversité. L'article 2 déclare que « *constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation 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 trouble de santé invalidant* ».

Nouvelle liste des bénéficiaires

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est complétée selon l'article 27 : seront inclus les titulaires de la [carte d'invalidité](#) ou de l'[allocation aux adultes handicapés](#) (AAH). Ils percevront les mêmes droits que les actuels bénéficiaires.

Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

Depuis l'année 2005, cette commission poursuit les fonctions de reclassement et l'obtention de la reconnaissance travailleur handicapé engagées par la [MDPH](#). Le classement en différentes catégories (A, B et C) a disparu depuis le 1^{er} janvier 2006. En effet, le décompte d'obligation d'emploi est modifié comme suit :

Chaque bénéficiaire de la reconnaissance « compte chacun pour une unité s'ils ont été présents six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée, à l'exception de ceux sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents ».

L'intérêt de cette mesure est d'aligner sur le même plan d'égalité tous les Travailleurs Handicapés face à l'emploi. Des exceptions seront cependant consenties, sous certaines conditions, pour les handicaps lourds.

Rémunération

Auparavant, selon le [Code du travail](#), un abattement sur salaire est pratiqué pour les travailleurs handicapés occupés en milieu ordinaire de travail, dont le rendement professionnel est notoirement diminué. Cet abattement est toutefois en tout ou partie compensé par un mécanisme de garantie de ressources à la charge de l'État. Ce dispositif (abattement sur salaire et garantie de ressources) est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2006 par les articles 37 et 96 de la loi et remplacé par un nouveau dispositif.

L'aide à l'emploi est attribuée à la demande d'un employeur pour l'un de ses salariés en situation de handicap, ou par un travailleur non-salarié bénéficiaire de la Loi du 11 février 2005.

Cette aide est de 450 fois le SMIC horaire pour l'aide de base, ou de 900 fois le SMIC pour l'aide majorée.

Reclassement du salarié inapte

Le reclassement du salarié déclaré par le médecin du travail inapte à son ancien poste à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels est obligatoire. Les mesures à envisager par l'employeur comportent entre autres l'aménagement du travail. Le contrat de travail du salarié déclaré inapte peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel (article 23).

Cette modification de l'article 23 manque de précision. Quels sont les types de stage couverts par cette mesure ? Qui a autorité pour les prescrire ? Autant de questions auxquelles les prochains décrets devront se soumettre.

Obligations de l'employeur

La loi du 10 juillet 1987 oblige tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, à employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, des travailleurs handicapés.

Dans l'intention de garantir le *principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés*, les employeurs sont tenus de prendre des mesures appropriées, **en fonction des besoins dans une situation concrète**, pour permettre aux travailleurs handicapés :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ;
- de se voir dispenser une formation adaptée à leurs besoins.

Les salariés handicapés concernés par ces mesures sont :

1. travailleurs reconnus handicapés par la [Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées](#) ;
2. victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
3. titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
4. anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
5. titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
6. titulaires de la carte d'invalidité ;
7. titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les travailleurs reconnus handicapés avant 2005 par la Cotorep bénéficient, bien entendu, de ces dispositions.

Le refus de prendre des mesures appropriées équivaut à une discrimination de l'employeur.

Les employeurs peuvent remplir leur obligation d'emploi de plusieurs façons : l'emploi direct, la sous-traitance ou la prestation de services avec le milieu protégé (dans la limite de la moitié de l'obligation, la conclusion d'un accord collectif avec les syndicats de salariés agréés par le préfet ou le versement d'une contribution. Le législateur a souhaité rendre cette contribution versée à l'Agefiph ([association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées](#)) plus incitative : à cet effet, elle a été réévaluée à la hausse (de 400 à 600 fois le [SMIC](#) horaire, contre de 300 à 500 auparavant). Ce dernier point est applicable depuis le 1^{er} janvier 2006. Enfin les employeurs n'ayant rempli, durant 3 années consécutives, leur obligation qu'au moyen du versement d'une contribution à l'Agefiph verront celle-ci majorée à 1500 fois le [SMIC](#) horaire.

La notion d'aménagement raisonnable, en vigueur depuis une directive de novembre 2000, devient de ce fait relative et complétée par cette obligation de mesures appropriées.

Principe de non-discrimination

Article détaillé : [Discrimination positive](#).

D'après les actuels textes du Code du travail, 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 et aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap.

Ce principe général de non-discrimination demeure encore en vigueur dans la nouvelle loi.

Par contre, les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le [médecin du travail](#) en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination illégale dans la mesure où elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

En reconnaissant le principe de [discrimination positive](#) au bénéfice des travailleurs handicapés, la loi adopte en définitive en faveur de cette catégorie de travailleurs un dispositif identique à celui prévu pour les salariés âgés ; si l'âge est un motif de discrimination, la nouvelle loi prévoit que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont raisonnablement justifiées par des objectifs légitimes, notamment de politique d'emploi (article 24).

Action en justice des associations

Désormais, les associations œuvrant dans le domaine du handicap ont la possibilité d'intenter une action en justice en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment. Les associations se constituant partie civile devront apporter la preuve d'une discrimination fondée sur le handicap (article 24).

Licenciement

Avant le 12 février 2005, la durée du préavis, en cas de licenciement, était doublée pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés comptant plus d'une unité. Depuis, ces dispositions s'appliquent à tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, sans distinction d'unité ou de catégorie.

Fonction publique

Auparavant, les trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) étaient non-assujetties à l'obligation d'emploi. Dès le début de l'année 2006, ces fonctions suivront la même règle d'obligation que le secteur privé. La nouveauté est la création du [Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#).

Le droit à un départ à la retraite anticipé s'étend aux agents handicapés de la fonction publique (article 28).

L'accès à la fonction publique sera élargi pour accueillir (en plus des Travailleurs Handicapés reconnus par la [Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées](#)) les personnes victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles dont le taux permanent atteint 10 %, les titulaires de pensions d'invalidités, les invalides de guerres, les titulaires de la carte d'invalidité (articles 32, 33 et 35).

La suppression du critère d'âge sera étalée sur cinq ans.

Travail protégé et Centre d'aide par le travail

Les ateliers protégés (AP) deviennent des entreprises adaptées et sortent du secteur protégé pour mieux intégrer le milieu ordinaire de travail. Ainsi la loi leur reconnaît-elle finalement une place spécifique. Les [centres d'aide par le travail](#) (CAT) deviennent des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ; les personnes qui y sont accueillies doivent conclure un contrat de séjour spécifique, le contrat de soutien et d'aide par le travail (Olivier POINSOT, "Le contrat de soutien et d'aide par le travail", Droit & Santé n° 17, mai 2007, p. 276-300). Les collectivités locales et les sociétés privées pourront créer des entreprises adaptées.

Le salaire perçu par la personne handicapée bénéficiaire de cette mesure sera au moins égal au Salaire Minimum d'Insertion de Croissance horaire.

Maisons départementales du handicap (MDPH)

Outre la création de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, des [Maisons du handicap](#) sont mises en place dans chaque département français.

Ces maisons ambitionnent de devenir un « guichet unique » pour toute personne handicapée et sa famille à la recherche d'informations, d'accompagnement et de conseil. Elles assurent le fonctionnement de la [Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées](#). L'article 64 précise qu'« un interlocuteur unique prend en charge les démarches complexes imposées aujourd'hui à la personne ou à sa famille ». Elles désigneront un médiateur pour privilégier le consensus au contentieux en cas de désaccord de la personne handicapée avec une décision.

La maison départementale des personnes handicapées est un groupement d'intérêt public (GIP), dont le département assure la tutelle administrative et financière.

Cette simplification des formalités administratives s'appuie sur la volonté de regrouper en un même lieu les acteurs œuvrant dans l'insertion professionnelle et l'aide aux personnes en situation de handicap.