

MÉMOIRE

**MASTER 2 DROIT SOCIAL – PARCOURS DROIT DE LA SANTÉ EN
MILIEU DE TRAVAIL**

**LE MAINTIEN EN EMPLOI DU SALARIÉ
TOUCHÉ PAR UN HANDICAP**

Athénaïs DEVOUCOUX

**Sous la direction de Madame Dominique EVERAERT-DUMONT, Maître de
conférences HDR en droit privé et sciences criminelles à l'Université de Lille**

Année universitaire 2020/2021

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je tiens à remercier grandement toutes les personnes ayant contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce mémoire.

Ainsi, je remercie ma directrice de mémoire, Mme EVERAERT-DUMONT pour sa disponibilité et sa réactivité. Elle a su m'orienter dans mon travail, m'accompagner et me guider tout au long de ce mémoire. Grâce à ses précieux conseils, j'ai pu mener à bien ce travail.

Je remercie également ma directrice de master, Mme FANTONI-QUINTON pour son enseignement de qualité durant cette année.

Enfin, je remercie mes parents pour leurs conseils avisés pour la rédaction de ce mémoire. Et je les remercie ainsi que mes grands-parents pour avoir relu et corrigé ce mémoire. Leurs conseils de rédaction ont été très précieux.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
Titre 1 : Le maintien en emploi par l'adaptation de l'emploi	19
Chapitre 1 : Les différentes obligations de l'employeur.....	19
Section 1 : L'obligation de veiller à la santé des salariés.....	19
Section 2 : L'obligation d'adaptation du poste de travail du salarié handicapé.....	31
Chapitre 2 : Les intervenants du maintien dans l'emploi.....	39
Section 1 : L'intervention des services de prévention et de santé au travail.....	39
Section 2 : Le rôle majeur de l'AGEFIPH.....	46
Section 3 : Les aides mises en œuvre par la sécurité sociale.....	49
Section 4 : La multitude d'acteurs entraînant des problèmes de coordination.....	50
Titre 2 : Le maintien dans l'emploi par le reclassement	52
Chapitre 1 : Les conséquences de l'inaptitude du salarié.....	52
Section 1 : Le constat de l'inaptitude par le médecin du travail.....	52
Section 2 : L'indispensable demande de RQTH.....	56
Chapitre 2 : La recherche de reclassement par l'employeur.....	59
Section 1 : L'obligation de reclasser le salarié dans un autre emploi.....	59
Section 2 : Les limites de l'obligation de reclassement.....	63
Section 3 : Les solutions novatrices du maintien en emploi.....	68
CONCLUSION	75

TABLE DES ABREVIATIONS

AAH : Allocation aux adultes handicapés

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

ANI : Accord national interprofessionnel

AT-MP : Accident du travail et maladie professionnelle

CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CDC : Caisse des dépôts

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CIDPH : Convention internationale des droits des personnes handicapées

CIF : Classification internationale du fonctionnement

CIH : Classification internationale des handicaps

CIM : Classification internationale des maladies

CJUE : Cour de justice de l'Union Européenne

CMI : Carte mobilité inclusion

CNAM : Caisse nationale d'assurance maladie

CNCPH : Conseil national consultatif des personnes handicapées

CNPST : Comité national de prévention et de santé au travail

CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

COTOREP : Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel

CPF : Compte personnel de formation

CRP : Centre de rééducation professionnelle

CRPE : Contrat de rééducation professionnelle en entreprise

CSE : Comité social et économique

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DMP : Dossier médical partagé

DMST : Dossier médical en santé travail

DREETS : Direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités

DRH : Direction des ressources humaines

DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels

DSN : Déclaration sociale nominative

EA : Entreprise adaptée

ESAT : Etablissement ou service d'aide par le travail

FIPHFP : Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

HAS : Haute autorité de santé

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

MSA : Mutualité sociale agricole

OETH : Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

OIT : Organisation internationale du travail

PCH : Prestation de compensation du handicap

PPH : Processus de production des handicaps

PRITH : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

RLH : Reconnaissance de la lourdeur du handicap

RSE : Responsabilité sociale/sociétale de l'entreprise

SMIC : Salaire minimum de croissance

SPST : Service de prévention et de santé au travail

SST : Service de santé au travail

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

INTRODUCTION

Récemment, début décembre 2020, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un accord national interprofessionnel (ANI) concernant la santé au travail¹. Cet accord s'intitule « accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail »². La validité de cet ANI est acquise. En effet, selon le Code du travail en son article L. 2232-2³, un ANI, lorsqu'il est signé par des organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 30% des suffrages et en l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs autres organisations syndicales représentatives ayant recueilli la moitié de ces mêmes suffrages, est valable⁴. Cet ANI prévoit notamment une prévention de la désinsertion professionnelle. Cet ANI a pour but d'être transposé. En effet, la proposition de loi⁵ déposée à l'Assemblée nationale le 23 décembre 2020 qui a pour but de renforcer la prévention en santé travail prévoit de retranscrire un bon nombre de dispositions figurant dans l'ANI. Cette proposition de loi prévoit en son titre III des dispositions pour « mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables, et lutter contre la désinsertion professionnelle »⁶. Par conséquent, depuis fin 2020, des mesures vont être mises en œuvre afin de palier la désinsertion professionnelle et donc le maintien en emploi des publics vulnérables, dont les personnes en situation de handicap.

Cela démontre que la thématique du maintien en emploi des personnes en situation de handicap est au cœur des problématiques actuelles. Pour que ces mesures soient effectives assez rapidement, le gouvernement a engagé la procédure accélérée sur ce texte le 2 février 2021⁷. Parmi les multiples mesures prévues dans cette proposition de loi, figure une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle qui devra être mise en place par les services de prévention et de santé au travail (SPST) qui sont les actuels services de santé au travail (SST)⁸.

¹ GARNIER (S.), « La culture de la prévention : une lecture du projet d'ANI sur la santé du 9 décembre 2020 », *Bulletin Joly Travail*, n° 01, janv. 2021, p. 11.

² Accord National Interprofessionnel du 9 déc. 2020, « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé et des conditions de travail ».

³ Art. L. 2232-2 du Code du travail, issu de la loi n° 2010-1215 du 15 oct. 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-798 du 20 août 2008, *J. O.* 16 oct. 2010.

⁴ HEAS (F.), « Un ANI sur la santé au travail, pour quoi faire ? », *Droit Social*, n° 3, 17 mars 2021, p. 253.

⁵ Proposition de loi n° 3718, « Pour renforcer la prévention en santé au travail », 23 déc. 2020.

⁶ Assemblée Nationale, *Proposition de loi n° 3718 pour renforcer la prévention en santé au travail*, 23 déc. 2020, consulté le 25 août. 2021.

⁷ Vie-publique.fr, *Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé travail*, 3 août 2021, consulté le 25 août 2021.

⁸ *Id.*

Ces services de santé au travail, selon le Code du travail, ont une mission exclusive qui est celle « d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail »⁹.

Une visite de mi-carrière est également proposée. Cette visite qui aura lieu à la 45^{ème} année du salarié est un moyen supplémentaire de prévenir la désinsertion professionnelle du salarié et d'évaluer les risques de cette désinsertion. Des solutions pourront alors être trouvées dès cet âge là. Cela est non négligeable en raison du départ à la retraite qui va, au fil des années, être très certainement reculé.

Cette loi qui doit entrer en vigueur au plus tard le 31 mars 2022 a dû être approuvée par l'Assemblée nationale et également par le Sénat¹⁰. L'Assemblée nationale l'a adoptée en première lecture le 17 février 2021 avec cependant quelques modifications¹¹. Le Sénat, les 5 et 6 juillet 2021 a rendu son avis sur cette proposition de loi¹². Mais il n'a pas approuvé la proposition de loi dans son intégralité. Par conséquent, la commission mixte paritaire s'est réunie le 20 juillet 2021. La commission mixte paritaire intervient lorsque, à la suite des deux lectures d'un projet ou d'une proposition de loi, les sénateurs et les députés ne sont pas d'accord sur le texte¹³. Ainsi, le gouvernement peut décider de nommer cette commission qui sera chargée de parvenir à une rédaction commune sur les dispositions d'un texte entre l'Assemblée nationale et le Sénat. Enfin, après un accord trouvé en commission mixte paritaire, le texte a été adopté par le Sénat le 20 juillet, puis définitivement par l'Assemblée nationale le 23 juillet 2021¹⁴.

Cette loi pour renforcer la prévention en santé au travail a donc été promulguée le 2 août et a été publiée au Journal Officiel le 3 août 2021¹⁵. Parmi les mesures prises par cette loi, les services de santé au travail deviennent donc les services de prévention et de santé au travail. Le but étant alors de renforcer leur rôle en matière de prévention¹⁶. De plus, le terme de « qualité de vie au travail » est remplacé par « qualité de vie et des conditions de travail »¹⁷. La création

⁹ Art. L4622-2 du Code du travail, issu de la loi n° 2011-867 du 20 juill. 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, *J. O.* 24 juill. 2021.

¹⁰ ACMS, *Réforme de la santé au travail : ce qui va changer pour vous, employeurs*, consulté le 25 août 2021.

¹¹ Vie-publique.fr, *Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé travail*, 3 août 2021, consulté le 25 août 2021.

¹² Sénat, *Renforcer la prévention en santé au travail*, consulté le 25 août 2021.

¹³ Legisocial, *CMP : Commission mixte paritaire*, consulté le 25 août 2021.

¹⁴ Vie-publique.fr, *Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé travail*, 3 août 2021, consulté le 25 août 2021.

¹⁵ Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J. O.* 3 août 2021.

¹⁶ VALLERANT (F.), FV FORMATION, *La réforme de la santé au travail : du nouveau pour le CSE*, 29 juill. 2021, consulté le 25 août 2021.

¹⁷ *Id.*

du passeport de prévention, prévue par l'ANI, est bien actée¹⁸. Cela signifie que toutes les formations qui seront suivies par le travailleur sur la santé et la sécurité devront figurer dans ce passeport¹⁹. La définition du harcèlement sexuel au travail est également revue, et ce, toujours dans un but de prévention²⁰. Le comité social et économique (CSE) aura également des attributions et une consultation renforcées en ce sens que l'employeur aura l'obligation de présenter au CSE la liste des actions de prévention et de protection²¹. Il est à noter que le CSE est une instance unique de représentation du personnel composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre de membres fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise²².

L'évaluation des risques professionnels devient également pluridisciplinaire afin de renforcer la prévention dite primaire²³. De surcroît, le contenu du document unique d'évaluation des risques, qui est un document permettant de mettre en œuvre l'obligation d'évaluation des employeurs²⁴, et qui constitue la première étape d'une démarche de réduction des risques²⁵, est renforcé. En effet, une conservation successive du document devra être faite pour assurer la traçabilité collective des expositions²⁶. Celle-ci sera dématérialisée et les mises à jour seront faites sur un portail unique. Toutes ces nouvelles mesures seront plus amplement détaillées dans le corps du mémoire.

En outre, dans un communiqué de presse, Elisabeth Borne, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, ainsi que Laurent Pietraszewski, le secrétaire d'Etat chargé des Retraites et de la Santé au travail ont salué ce texte qui va permettre d'accélérer la modernisation du système de santé au travail²⁷.

¹⁸ Vie-publique.fr, *Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé travail*, 3 août 2021, consulté le 25 août 2021.

¹⁹ *Id.*

²⁰ *Id.*

²¹ VALLERANT (F.), FV FORMATION, *La réforme de la santé au travail : du nouveau pour le CSE*, 29 juill. 2021, consulté le 25 août 2021.

²² Travail-emploi.gouv.fr, *CSE : définition et cadre de mise en place*, 24 sept. 2018, consulté le 25 août 2021.

²³ *Id.*

²⁴ Art L. 4121-3 du Code du travail, issu de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, *J. O.* 5 août 2014.

²⁵ MONIOLLE (C.), « Agents publics territoriaux : santé et sécurité au travail Coll. loc. », *Encyclopédie des collectivités locales*, chap. 3 (folio n° 10230), mai 2019, p. 110.

²⁶ Vie-publique.fr, *Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé travail*, 3 août 2021, consulté le 25 août 2021.

²⁷ Travail-emploi.gouv.fr, *Adoption définitive de la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail*, 23 juill. 2021, consulté le 25 août 2021.

Par conséquent, le maintien en emploi des salariés touchés par un handicap au cours de l'exécution de leur contrat de travail est donc un sujet qui amène encore des questionnements et des tentatives d'amélioration de la loi et du droit en vigueur pour leur prise en compte.

Il convient donc de définir les termes qui encadrent ce sujet.

Le maintien en emploi peut se définir comme « *un processus d'accompagnement des personnes présentant un problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail, dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail, ni dans la seule entreprise d'origine) dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé* »²⁸. Par ailleurs, dans ce mémoire, il ne sera faite aucune distinction concernant les expressions de maintien dans l'emploi ou de maintien en emploi.

Ainsi, la prévention à la désinsertion professionnelle ou le maintien en emploi consistent à « *anticiper la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé ou à aider un salarié qui rencontre des difficultés à se maintenir à son poste de travail* »²⁹. C'est pourquoi, lorsqu'un handicap apparaît, s'aggrave, ou que les conditions de travail d'un salarié en situation de handicap évoluent, il convient d'avoir une approche adaptée³⁰. Le maintien en emploi va donc permettre de préserver les compétences développées de la personne en situation de handicap³¹.

De plus, il convient de préciser que le maintien en emploi recouvre un domaine plus large que le seul reclassement. En effet, le maintien en emploi fait référence à toute situation où l'état de santé d'un salarié risque d'avoir des conséquences dans l'exercice de son activité professionnelle³². Donc en pratique, l'action de maintien en emploi prend autant en considération les possibilités de continuité au poste de travail ou dans l'entreprise, que les perspectives externes à savoir la création d'une activité ou l'embauche dans une autre entreprise³³.

²⁸ ALSMT, *Définition du Maintien DANS l'emploi et du maintien EN emploi*, consulté le 25 août 2021.

²⁹ AMETIF ST, *Le maintien en emploi*, consulté le 25 août 2021.

³⁰ AGEFIPH, *Des solutions pour maintenir dans l'emploi une personne handicapée*, 1^{er} avril 2019, consulté le 25 août 2021.

³¹ *Id.*

³² CRAMPON (E.), Conférence du 7 déc. 2020 à la faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de Lille, relative au maintien en emploi du travailleur handicapé du point de vue de l'AGEFIPH.

³³ *Id.*

Ensuite, il convient de définir ce que recouvre la notion de salarié. Il s'agit d'un « *travailleur rémunéré qui, en vertu d'un contrat de travail, fournit une prestation de travail à un employeur qui le paie et lui donne des ordres* »³⁴.

S'agissant de l'exécution du contrat, cela peut se définir comme « *l'action de mettre en œuvre un contrat après acceptation par les parties et après extinction des délais légaux de rétractation ou de réflexion* »³⁵. Quant au contrat de travail, le Code du travail ne le définit pas. Il n'a pas de définition légale. C'est donc la jurisprudence qui a dû le définir. Et c'est dans un arrêt de 1954 que la Cour de cassation est venue affirmer que le contrat de travail se définit comme « *la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération* »³⁶.

Le handicap quant à lui comprend des définitions multiples. La définition la plus générique peut être celle qui prévoit que « *constitue un handicap, 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 d'un trouble de santé invalidant* »³⁷.

La notion de handicap a également été prise en compte au niveau mondial bien avant que la définition précitée n'arrive dans la législation française. Ainsi, des instances internationales ont eu l'occasion de proposer diverses définitions. L'Assemblée Générale des Nations Unies a défini le terme « handicapé » comme « *désignant toute personne dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale, du fait d'une déficience, congénitale ou non, de ses capacités physiques ou mentales* »³⁸. Cette définition date de 1975. De plus, l'Organisation internationale du travail (OIT) a dédié l'une de ses conventions au thème du handicap. L'OIT s'est donc engagée en faveur des personnes en situation de handicap. En effet, la convention C159 porte sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées³⁹. Celle-ci date de 1983. Cette convention prévoit que

³⁴ CORNU (G.), *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, 11^e édition, « Quadrige dicos proche », 2016, p. 943.

³⁵ FRANFINANCE, *Exécution du contrat*, consulté le 25 août 2021.

³⁶ Soc., 22 juill. 1954, *Bull.* 1954, V, n° 576.

³⁷ Art. L.114 du Code de l'action sociale et des familles, issu de la loi n° 2005-102 du 11 févr. 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, *J. O.* 12 févr. 2005, texte n° 1.

³⁸ Assemblée Générale des Nations Unies, résolution 3447, « Déclaration des droits des personnes », 9 déc. 1975.

³⁹ Convention OIT n° 159, sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

« l'expression *personne handicapée* désigne toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu »⁴⁰.

La Cour de justice de l'Union Européenne a pu elle aussi, dans un arrêt, définir la notion de handicap. En effet, en 2013⁴¹, la CJUE précise que la notion de handicap « doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs ». La Cour précise également que cette limitation doit être de longue durée.

Il est donc possible de constater qu'il existe une pléthore de définitions du handicap.

En outre, la notion de handicap ne date pas d'hier. En effet, les personnes en situation de handicap ont pu, au fil des années, être de plus en plus considérées au sein de la société, et acquérir des droits. Ainsi, au début du Moyen Âge des Hôtel-Dieu sont créés pour accueillir les infirmes, les pauvres ainsi que les miséreux de la société »⁴². Puis, Louis XIV s'est intéressé, en 1670, aux invalides c'est-à-dire aux blessés, aux militaires, aux soldats qui étaient devenus invalides à la suite de la guerre⁴³. Il a donc créé l'institution des Invalides.

Ensuite, c'est la loi de 1898⁴⁴ qui a mis à la charge de l'employeur l'indemnisation des accidentés du travail. Cette loi a permis aux personnes qui ont servi la société, la patrie ou le développement de l'économie, d'être indemnisées par des prestations en nature ou en espèce. De plus, les systèmes des emplois réservés au bénéfice des mutilés de guerre ont été créés en 1916 et furent étendus par une loi en 1923⁴⁵. En 1924⁴⁶ est créée l'obligation d'emploi des mutilés de guerre. Il était prévu, après cette loi, que les entreprises d'au moins 10 salariés devaient employer au moins 10% de travailleurs handicapés. Ce taux était énorme puisqu'aujourd'hui il n'est que de 6% pour les entreprises d'au moins 20 salariés. En outre, en

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ CJUE, 11 avril 2013, aff. C-335/11 et C-337/11.

⁴² Handicap & Société, *Origines et histoires du handicap : du Moyen Âge à nos jours*, 23 janv. 2020, consulté le 25 août 2021.

⁴³ *Id.*

⁴⁴ Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités des accidentés dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, *J. O.* 10 avril 1898, p. 2209.

⁴⁵ Loi du 30 janv. 1923 dite Maginot réservant des emplois aux anciens militaires pensionnés pour infirmités de guerre ainsi qu'aux veuves et aux orphelins de guerre, *J. O.* 7 févr. 1923, p. 1318.

⁴⁶ Loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de la guerre, *J. O.* 29 avril 1924, p. 3862.

1930⁴⁷, le droit au reclassement professionnel des accidentés du travail est proclamé par la loi. Il s'agit des personnes qui se sont blessées au travail. Il sera tenté de les maintenir dans l'entreprise. C'est à partir de ce moment là, au-delà de la prise en compte des personnes en situation de handicap, qu'est abordée plus amplement la question du maintien en emploi pour ces personnes. Leurs droits ne cessent d'augmenter puisqu'avec la création de la sécurité sociale en 1945⁴⁸, les salariés ont l'assurance d'une compensation partielle de la perte de gain liée à l'interruption de travail. En 1949 se crée la carte d'invalidité. C'est cette année là que la question du travail des personnes en situation de handicap commence à être abordée dans les débats politiques. La loi Cordonnier de 1949⁴⁹ marque donc un tournant pour les personnes en situation de handicap en ce sens que les personnes en situation de handicap arrivent au cœur des débats. C'est à cette période que le taux de 6% prévu dans le Code du travail⁵⁰ pour l'obligation d'emploi apparait. Les personnes en situation de handicap n'ont alors été prises en considération que petit à petit en acquérant des droits au fur et à mesure des différentes lois. Mais ce n'est qu'avec la loi de 1957⁵¹ que la terminologie de « travailleur handicapé » apparait.

Et pourtant, le mot « handicap » est un mot d'origine anglaise qui désignait à l'origine le « hand in cap » qui traduisait « main dans le chapeau »⁵². Il s'agissait de jeux d'échanges d'objets personnels dans lesquels un arbitre évaluait les objets et s'assurait de l'équivalence des lots pour assurer l'égalité des chances des différents joueurs⁵³. Cette notion de handicap a été utilisée par la suite lors de courses de chevaux⁵⁴. Afin de donner les mêmes chances aux participants, les chevaux qui étaient les meilleurs de la compétition devaient porter un poids plus lourd ou alors parcourir une plus grande distance⁵⁵.

En outre, le vocable « handicap » est arrivé en France indirectement par la loi de 1957 lorsqu'elle a prévu la terminologie de « travailleur handicapé ». Des commissions seront créées par cette loi pour attribuer la qualité de travailleur handicapé. Ce sont ces commissions qui

⁴⁷ Loi du 14 mai 1930 relative à la rééducation professionnelle gratuite des mutilés du travail auxquels leurs blessures ou infirmités ouvrent le droit à pension, *J. O.* 15 mai 1930, p. 5346.

⁴⁸ Ordonnance n° 45-2250 du 4 oct. 1945 portant organisation de la sécurité sociale, *J. O.* 6 oct. 1945.

⁴⁹ Loi n° 49-1094 du 2 août 1949 dite Cordonnier relative à l'aide aux aveugles et grands infirmes, *J. O.* 6 août 1949, p. 7716.

⁵⁰ Art. L. 5212-2 du Code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J. O.* 6 sept. 2018.

⁵¹ Loi n° 57-1223 du 23 nov. 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés, *J. O.* 24 nov. 1957, p. 10858.

⁵² Handicap & Société, *Origines et histoires du handicap : du Moyen Âge à nos jours*, 23 janv. 2020, consulté le 25 août 2021.

⁵³ *Id.*

⁵⁴ MAGGI-GERMAIN (N.), « La construction juridique du handicap », *Droit social*, n° 12, 10 févr. 2002, p. 1092.

⁵⁵ *Id.*

décideront si les personnes atteintes de handicap peuvent ou non travailler en milieu « ordinaire » qui s'oppose au milieu protégé. Le milieu protégé propose une forme originale d'insertion par le travail à des personnes exclues du marché de l'emploi à cause de leurs besoins spécifiques d'accompagnement liés à leurs handicaps⁵⁶.

Mais ce n'est qu'en 1975⁵⁷ qu'une avancée majeure arrive en faveur des personnes en situation de handicap. En effet, c'est cette loi qui va donner la ligne directrice pour la prise en charge du handicap. C'est par exemple cette loi qui a créé les COTOREP qui sont les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel qui remplacent les commissions mises en œuvre en 1957. Leur mission sera toujours de reconnaître aux adultes la qualité de travailleur handicapé.

Quelques années plus tard, en 1987⁵⁸, une nouvelle structure va être créée en faveur des personnes en situation de handicap. Cette structure est l'AGEFIPH qui est l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Celle-ci est prévue à l'article L. 5214-1 du Code du travail. L'AGEFIPH contribue énormément à l'insertion et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap. C'est ce fonds qui récupère la contribution des entreprises de plus de 20 salariés qui n'emploient pas 6% de salariés handicapés dans leur entreprise et qui par là même aide les entreprises à atteindre ce taux d'emploi de 6%. Le rôle de l'AGEFIPH dans le maintien en emploi des personnes en situation de handicap sera évoqué plus précisément dans le corps de ce mémoire.

Enfin, vient la loi du 11 février 2005⁵⁹, communément appelée loi handicap. Elle crée la PCH, la prestation de compensation handicap qui est une aide financière permettant de rembourser les dépenses liées à la perte d'autonomie de la personne en situation de handicap⁶⁰. Elle crée également la MDPH, la maison départementale des personnes handicapées qui vient remplacer la COTOREP. La MDPH a également une forte incidence sur le maintien en emploi des personnes en situation de handicap puisque c'est elle qui est chargée désormais de reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Cette loi crée également le FIPHFP, le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et qui a le même rôle que l'AGEFIPH mais dans la fonction publique.

⁵⁶ JOLY (L.), Rubrique Handicap, Répertoire de droit du travail Dalloz, juill. 2019, point 279.

⁵⁷ Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, *J. O.* 1^{er} juill. 1975, p. 6596.

⁵⁸ Loi n° 87-157 du 10 juill. 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, *J. O.* 12 juill. 1987, p. 7822.

⁵⁹ Loi n° 2005-102 du 11 févr. 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, *J. O.* 12 févr. 2005, texte n° 1.

⁶⁰ Service-Public.fr, *Prestation de compensation du handicap (PCH)*, 2 févr. 2021, consulté le 25 août 2021.

Cette évolution législative montre que les personnes en situation de handicap ont acquis des droits au fil du temps bien qu'il ait fallu longtemps pour qu'elles soient prises en considération, à tout le moins, autant qu'une personne qui ne souffre pas de handicap. Malgré tout, il existe toujours des discriminations. C'est pourquoi des moyens sont mis en œuvre pour aider les personnes en situation de handicap à trouver un travail et à les maintenir en emploi.

Une évolution a d'ailleurs pu être constatée dans le vocabulaire utilisé pour désigner une personne qui a un handicap. En effet, à l'origine l'expression utilisée était principalement celle de « personne handicapée ». Désormais, il s'agit plutôt de parler de « personne en situation de handicap ». Cette évolution n'est pas anodine puisque le terme « personne handicapée » renvoie plutôt à une caractéristique physique au même titre par exemple qu'une couleur de cheveux⁶¹, alors que « personne en situation de handicap » met l'accent sur la situation et place le handicap au second plan par rapport à l'identité⁶². Ce terme est alors utilisé pour accentuer le manque d'accessibilité de la société⁶³.

Ces différences de vocabulaires renvoient aux différentes conceptions qui ont existé concernant les conceptions du handicap. En effet, deux conceptions s'opposent, l'une sociale, l'autre classique et individuelle. En 1948, l'OMS publie la classification internationale des maladies (CIM) qui était fondée sur une conception individuelle ou médicale du handicap⁶⁴. Elle a été conçue pour permettre « l'analyse systématique, l'interprétation et la comparaison des données de mortalité et de morbidité recueillies dans différents pays ou régions à des époques différentes »⁶⁵. Puis, suite aux propositions du Professeur Wood, l'OMS en 1980 publie la classification internationale des handicaps qui comprend la déficience, l'incapacité et le désavantage social⁶⁶. Celle-ci est appelée CIH ou CIH 1. La conception individuelle, tend alors à définir le handicap comme la conséquence d'un état pathologique, à savoir, soit un accident, soit une maladie. Le handicap est donc une pathologie individuelle.

Cette conception a alors été critiquée par une équipe canadienne dirigée par le Professeur Patrick Fougeyrollas. Celui-ci a proposé en 1989 une classification distincte dénommée la PPH qui est le processus de production des handicaps dans lequel ont été distingué les facteurs

⁶¹ Simonae, « *Handicap.e* » vs « *en situation de handicap* » : *qui suis-je*, 23 sept. 2019, consulté le 25 août 2021.

⁶² *Id.*

⁶³ *Id.*

⁶⁴ Passeport Santé, *Nosographie : petite histoire de la classification des maladies*, 28 mai 2021, consulté le 25 août 2021.

⁶⁵ *Id.*

⁶⁶ MARISSAL (J.-P.), « Les conceptions du handicap : du modèle médical au modèle social et réciproquement... », *Revue d'éthique et de théologie morale*, n° 256, 2009, p. 19-28.

environnementaux, personnels et contextuels⁶⁷. La conception sociale est quant à elle fondée sur le principe du droit pour tous d'accéder à l'offre générale car ce sont l'infrastructure et les comportements sociaux qui créent les obstacles et non le handicap individuel. Donc le handicap est le résultat d'une interaction entre un individu qui a une déficience et les limites présentes dans l'organisation environnementale et sociale⁶⁸.

Par conséquent, en 2001, l'OMS a adopté un dispositif intermédiaire de compromis entre l'ancienne CIH et un courant de pensée environnemental. Cette classification sera alors la classification internationale du fonctionnement du handicap et de la santé⁶⁹. Par conséquent, cette classification modifie la vision du handicap en prenant en compte les aspects sociaux du handicap. Elle propose un mécanisme pour établir la répercussion de l'environnement social et physique sur le fonctionnement d'une personne. Cette nouvelle classification ne classe pas les individus mais bien le fonctionnement des individus⁷⁰. L'idée peut alors se résumer comme étant le fait que ce n'est pas la personne qui est handicapée mais que c'est l'environnement qui n'est pas adapté à la personne. De ce fait, la terminologie « personne en situation de handicap » vient de ce constat là.

Il convient d'ajouter que la notion de handicap ne doit pas être confondue avec d'autres notions. En effet, le handicap ne doit pas être confondu avec l'inaptitude, l'invalidité ou encore l'incapacité. Le handicap est vu comme la restriction des activités en société. L'inaptitude s'entend plutôt comme la décision du médecin du travail lorsqu'il procède à une étude de poste et constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et déclare le travailleur inapte. L'invalidité quant à elle correspond à une diminution des capacités de travail ou de gain d'au moins 2/3 à la suite d'un accident ou d'une maladie⁷¹. La reconnaissance sera faite par le médecin conseil de l'assurance maladie. Enfin, l'incapacité désigne l'état d'une personne qui se trouve dans l'impossibilité provisoire ou permanente de travailler ou d'effectuer certaines tâches liées à son travail⁷². Ce sont donc bien quatre notions différentes qu'il ne faut pas confondre.

⁶⁷ *Id.*

⁶⁸ *Id.*

⁶⁹ OMS, *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé : CIF*, 2001, consulté le 25 août 2021.

⁷⁰ EHESP, *Classification internationale du fonctionnement (CIF)*, 21 avril 2020, consulté le 25 août 2021.

⁷¹ Service-Public.fr, *Pension d'invalidité de la Sécurité Sociale*, 2 avril 2021, consulté le 25 août 2021.

⁷² Previsima, *Qu'est-ce qu'une incapacité de travail*, 3 févr. 2021, consulté le 25 août 2021.

De surcroît, force est de constater que de plus en plus de personnes souffrent de handicap ou, à tout le moins, déclarent leur handicap. Sur 65 millions de français, 12 millions sont touchés par un handicap⁷³. Et 2,8 millions de personnes en âge de travailler sont reconnues handicapées⁷⁴. Ainsi, 988 000 personnes handicapées sont en emploi⁷⁵. Par conséquent, cela impose que des mesures soient mises en place pour maintenir ces personnes en emploi, d'autant plus qu'une personne sur deux, au cours de sa vie, sera confrontée à une situation de handicap de manière définitive ou ponctuelle⁷⁶. Par ailleurs, il existe différents handicaps comme le handicap moteur, psychique, auditif, mental ou encore visuel. Parmi ces handicaps, 80% sont non visibles⁷⁷. De plus, 45% des handicaps sont liés à des maladies invalidantes telles que les allergies, le diabète, les cancers ou encore les troubles musculosquelettiques⁷⁸.

En outre, le taux de chômage est bien supérieur pour les personnes en situation de handicap. En effet, parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu administrativement, 18% sont au chômage⁷⁹. Et ce, alors même que le taux de chômage pour l'ensemble de la population active est de 9%⁸⁰. Il y a donc une nécessité assez forte de maintenir les personnes en situation de handicap en emploi pour limiter ce taux de chômage et ne pas les laisser sans emploi alors même qu'elles peuvent et veulent travailler. De surcroît, le rapport annuel d'activité de 2020 du Défenseur des droits a démontré que pour la quatrième année consécutive, le handicap reste le principal motif de discrimination avec un total de 21,2% des saisines⁸¹. Ce taux reste important, alors, à l'occasion de la rencontre avec le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), le 18 décembre 2020, Claire Hédon, l'actuelle défenseure des droits, a réaffirmé son engagement auprès des acteurs du secteur du handicap et sa volonté d'œuvrer durant son mandat, pour garantir l'effectivité des droits des personnes handicapées, que ce soit en matière d'éducation, d'emploi, de logement, de santé, de niveau de vie, etc.⁸². D'ailleurs, ces

⁷³ Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées, *Les missions du secrétariat d'Etat*, 30 janv. 2019, consulté le 25 août 2021.

⁷⁴ AGEFIPH, *Les personnes handicapées et l'emploi – chiffres clés*, juin 2019, consulté le 25 août 2021.

⁷⁵ *Id.*

⁷⁶ RENAULT (C), *Le Figaro*, *5 chiffres clés qu'il vous faut connaître sur les travailleurs handicapés en France*, 21 mai 2016, consulté le 25 août 2021.

⁷⁷ CAF, *80% des handicaps sont invisibles : le saviez-vous ?*, 23 juill. 2018, consulté le 25 août 2021.

⁷⁸ Handithèque, *Maladies chroniques invalidantes, les connaître pour les comprendre*, consulté le 25 août 2021.

⁷⁹ INSEE Références, *Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2019, consulté le 25 août 2021.

⁸⁰ *Id.*

⁸¹ ROGERET (C), *Handicap.fr, 2020 : le handicap, 1^{er} motif de discrimination...et de 4 !*, 28 mars 2021, consulté le 25 août 2021.

⁸² Défenseur des droits, *Droits des personnes handicapées : la défenseure des droits souhaite des progrès plus rapides*, 18 déc. 2020, consulté le 25 août 2021.

discriminations existent alors même que l'article L1132-1 du Code du travail⁸³ les prohibe formellement. De plus, l'article L1132-4⁸⁴ prévoit la nullité du licenciement reposant sur une discrimination liée au handicap. Ainsi, des arrêts récents portent sur cette discrimination liée au handicap. Par exemple, la CJUE, dans une affaire du 26 janvier 2021⁸⁵ a pu juger que la pratique d'un employeur qui consistait à verser un complément de salaire aux seuls travailleurs handicapés ayant remis une attestation de reconnaissance de handicap après une date qu'il a lui-même fixée est susceptible de constituer une discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap. Ou encore, la Cour d'appel de Douai dans un arrêt du 26 janvier 2016⁸⁶, a pu juger que l'employeur qui ne fournit pas de moyens permettant le télétravail de la salariée opère une discrimination fondée sur le handicap. Ces discriminations sur le handicap sont donc toujours présentes que ce soit dans les contentieux, ou dans les saisines de la défenseure des droits. Par ailleurs, la preuve n'est pas évidente à rapporter en termes de discrimination bien que l'article L1134-1⁸⁷ prévoit que le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il convient d'ajouter que les différences de traitement fondées sur un critère de discrimination prohibé, comme le handicap, sont autorisées si elles constituent des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, à condition que l'objectif de ces différences de traitement soit légitime et que les moyens d'y parvenir soient proportionnés⁸⁸.

La loi de 2005 appelée également loi handicap impose également un principe de non-discrimination et rappelle que toute personne handicapée, quelle que soit la nature de sa déficience, a les mêmes droits qu'une personne dite « valide ».

Cependant, malgré toutes ces dispositions et ces prohibitions, les personnes en situation de handicap éprouvent une certaine difficulté à trouver un emploi ou à le conserver dès lors qu'elles sont touchées par un handicap, preuve en est leur taux élevé de chômage. C'est

⁸³ Art. L. 1132-1 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

⁸⁴ Art. L. 1132-4 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

⁸⁵ CJUE, arrêt C-16/19 du 26 janv. 2021.

⁸⁶ CA de Douai, 26 janv. 2016, n° 15/00506.

⁸⁷ Art. L. 1134-1 du Code du travail, issu de la loi n° 2016-1547 du 18 nov. 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, *J. O.* 19 nov. 2016.

⁸⁸ Art. L. 1133-1 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

pourquoi, des mesures doivent encore être prises afin de favoriser l’insertion à l’emploi ainsi que le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Dans cette étude du maintien en emploi des salariés touchés par un handicap au cours de l’exécution du contrat de travail, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires ne seront pas envisagés. Les travailleurs indépendants sont des personnes qui exercent une activité économique en étant à leur compte et disposent d’une autonomie dans la gestion de leur organisation⁸⁹. Les fonctionnaires sont quant à eux des personnes employées et nommées par une personne publique dans un emploi permanent et titularisées à leur poste dans un grade de la hiérarchie administrative⁹⁰. Donc seuls les salariés seront abordés.

Ainsi, il conviendra dans cette réflexion de s’interroger sur l’efficacité des moyens qui existent pour maintenir les salariés en emploi lorsqu’il est nécessaire d’adapter et de reclasser le salarié.

Le maintien en l’emploi, qui est une nécessité dans la société actuelle, passera par différents moyens. Il se matérialisera par l’adaptation de l’emploi (Titre 1) c’est-à-dire que lorsqu’un salarié sera touché par un handicap, une adaptation de son poste ou de l’emploi sera incontestablement nécessaire. Ce maintien en emploi s’établira également par le reclassement (Titre 2) ce qui signifie que lorsque le salarié ne pourra plus rester dans son emploi dès lors qu’il est touché par un handicap, l’employeur devra mettre des moyens en œuvre afin de reclasser son salarié devenu inapte.

⁸⁹ Service-Public.fr, *Comment se distingue le travailleur indépendant du salarié*, 29 mars 2021, consulté le 25 août 2021.

⁹⁰ Vie-publique.fr, *Qu’est-ce qu’un fonctionnaire ?*, 6 janv. 2020, consulté le 25 août 2021.

Titre 1 : Le maintien dans l'emploi par l'adaptation de l'emploi

Afin que les salariés en situation de handicap puissent être maintenus dans leur emploi, c'est-à-dire, soit dans l'entreprise dans laquelle ils se trouvent au moment où ils sont touchés par un handicap, soit dans l'emploi en général ce qui traduirait un changement éventuel de poste de travail voire d'entreprise, les employeurs ont donc des obligations afférentes à ce maintien (Chapitre 1). De plus, pour aider cet employeur à mettre tout en œuvre pour que ses salariés restent en emploi, des intervenants du maintien existent et apportent des aides et des solutions aux employeurs pour maintenir ces salariés touchés par un handicap (Chapitre 2).

Chapitre 1 : Les différentes obligations de l'employeur

Parmi les différentes obligations que l'employeur a vis-à-vis des salariés touchés par handicap, il existe celle de veiller à la santé des salariés (Section 1) ainsi que celle d'adapter le poste de travail du salarié handicapé (Section 2).

Section 1 : L'obligation de veiller à la santé des salariés

Dans cette obligation relative à la préservation de la santé des salariés, l'employeur a différentes obligations à savoir celle d'emploi de travailleurs handicapés (§1), celle de sécurité à l'égard de ses salariés (§2), il existe également l'interdiction de discrimination (§3), puis l'obligation de négociations (§4).

§1 : L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

L'obligation d'emploi qui existe à l'égard des employeurs les oblige à engager un pourcentage de salariés touchés par un handicap dans leur entreprise (A) ce qui, indéniablement, est contraignant pour eux (B).

A) L'obligation d'embauche de salariés en situation de handicap

Cette obligation d'embauche de salariés en situation de handicap est fixée par le Code du travail en son article L5212-2⁹¹. Cet article dispose que « *tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6% de l'effectif total de ses salariés* ». Le taux d'emploi de personne en situation de handicap est donc de 6%. Et l'article L. 5212-1⁹² précise que cela concerne les employeurs disposant d'au moins vingt salariés.

Cependant, depuis le 1^{er} janvier 2020, une nouveauté est apparue pour contraindre encore un peu plus les employeurs à cette obligation d'emploi. En effet, l'article L. 5212-3⁹³ prévoit que désormais « *dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique "au niveau de l'entreprise"* ». Ce sont donc les modalités de calcul qui ont changé. En effet, avant cette réforme, lorsqu'une entreprise possédait plusieurs établissements, l'entité qui était assujettie à l'obligation d'emploi était l'établissement autonome⁹⁴. Cela a pour but de responsabiliser les entreprises⁹⁵.

L'article L. 5212-2 précité prévoit également que le taux dit « plancher » pourra être révisé tous les cinq ans.

De plus, l'article L. 5212-13⁹⁶ prévoit qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et par conséquent, les personnes que les employeurs doivent embaucher pour remplir cette obligation de 6%. Cet article a été plusieurs fois modifié et a supprimé au fil du temps des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Désormais, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Sont comprises également les 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. Il y a aussi dans cette liste les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité

⁹¹ Art. L. 5212-2 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

⁹² Art. L. 5212-1 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

⁹³ Art. L. 5212-3 du Code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J. O.* 6 sept. 2018.

⁹⁴ Travail-emploi.gouv.fr, *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui change en 2020*, 6 juill. 2021, consulté le 25 août 2021.

⁹⁵ *Id.*

⁹⁶ Art. L. 5212-13 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

sociale, les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les sapeurs-pompiers volontaires bénéficiaires d'une allocation ou rente d'invalidité, les détenteurs de la carte mobilité inclusion (CMI), ainsi que les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Cette loi du 5 septembre 2018 qui est venue réviser ces conditions d'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap a donc pour but et ambition de favoriser l'entreprise inclusive⁹⁷ et par là même d'embaucher et de maintenir les salariés handicapés en emploi. En effet, cette loi a pour objectif principal de favoriser le taux d'emploi direct et durable des personnes en situation de handicap⁹⁸.

Ainsi, cette obligation d'emploi de travailleurs handicapés participe bien à l'obligation de maintien en emploi, de prévention de la désinsertion professionnelle et d'intégration du handicap de la part de l'employeur.

De plus, il convient d'ajouter que l'embauche des salariés en situation de handicap peut procurer des avantages à l'employeur comme au salarié. S'agissant de l'employeur, il y a évidemment l'avantage résultant de la réduction de sa contribution à l'AGEFIPH qui sera explicitée dans la partie suivante. L'embauche de personnes en situation de handicap sera un avantage pour l'entreprise en termes d'image et de notoriété⁹⁹ et pourra ainsi améliorer la responsabilité sociale ou sociétale de l'entreprise (RSE). La responsabilité sociale de l'entreprise s'entend comme « *l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupation sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes* »¹⁰⁰. C'est d'ailleurs ainsi que des sociétés se positionnent en mettant en valeur leur politique en faveur des situations de handicap afin de décrocher des marchés au regard de leur politique RSE.

L'employeur pourra également profiter de nouvelles compétences au sein de son entreprise¹⁰¹.

⁹⁷ Défi métiers, *Loi « Avenir professionnel » : les mesures pour l'emploi des personnes handicapées*, 22 avril 2021, consulté le 25 août 2021.

⁹⁸ *Id.*

⁹⁹ Handishare, *Travailleur handicapé : avantage pour le salarié, l'entreprise*, consulté le 25 août 2021.

¹⁰⁰ Economie.gouv.fr, *Qu'est-ce que la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ?*, 18 déc. 2020, consulté le 25 août 2021.

¹⁰¹ Handishare, *Travailleur handicapé : avantage pour le salarié, l'entreprise*, consulté le 25 août 2021.

Il est fort probable qu'un salarié embauché ou maintenu dans son emploi par la mise en place de moyens à la fois humaines, matériels et économiques sera plus motivé pour valoriser l'entreprise.

En sachant que, comme dit précédemment, le taux de chômage des personnes souffrant de handicap est nettement supérieur à la moyenne de l'ensemble des salariés, le simple fait d'être embauché par une société qui ne considère pas son handicap comme un frein, motivera la personne en situation de handicap et l'incitera à rester fidèle à cet employeur.

Le recrutement de personnes en situation de handicap renvoie également un message d'ouverture et de confiance en l'avenir¹⁰². Cela démontre que l'entreprise laisse sa chance à chacun, qu'importe le handicap¹⁰³.

L'avantage peut résulter aussi dans le fait que cette démarche améliorera l'acceptation de soi, de l'autre ainsi que des différences qui peuvent exister entre les individus d'un groupe, et cette diversité entrainera l'épanouissement des salariés¹⁰⁴.

Par conséquent, intégrer des personnes en situation de handicap est très souvent bénéfique pour l'entreprise, à la fois pour l'économie sociale mais aussi pour le fonctionnement interne.

S'agissant désormais du salarié, le travail est un facteur d'intégration sociale, c'est un indicateur de meilleure santé globale. Ainsi, en étant embauché, il pourra se sentir intégré dans la société.

Bien que cette obligation d'emploi procure des avantages tant à l'employeur qu'au salarié, celle-ci reste cependant considérée comme une contrainte.

B) La contrainte de l'OETH

Bien que des simplifications aient été opérées par la loi de 2018 dite « avenir professionnel », ainsi que par ses trois décrets du 27 mai 2019 et d'une ordonnance du 21 août 2019¹⁰⁵, cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés reste une contrainte pour les employeurs. En effet, ils ne peuvent pas y déroger sous peine de devoir payer une contribution.

¹⁰² Dépasser son handicap, 25 avantages à embaucher une personne handicapée (pour l'entreprise), 11 mai 2015, consulté le 25 août 2021.

¹⁰³ *Id.*

¹⁰⁴ *Id.*

¹⁰⁵ Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J. O.* 22 août 2019.

Concernant la déclaration de cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la loi de 2018 est venue simplifier les choses. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2020, toute entreprise privée, quel que soit son effectif, c'est-à-dire même les entreprises qui comptent moins de 20 salariés, doit déclarer le nombre de travailleurs handicapés qu'elle emploie¹⁰⁶. Néanmoins, seules les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Cette déclaration s'effectue mensuellement, par voie dématérialisée, par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN)¹⁰⁷.

En outre, l'employeur a différents moyens de s'acquitter de cette obligation. Il peut embaucher des personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi énoncées précédemment. Ainsi, parmi cet emploi direct, tout travailleur handicapé, quel que soit son contrat de travail, contrat à durée indéterminée (CDI), contrat à durée déterminée (CDD), contrat d'intérim, stage, contrat aidé, ou encore période de mise en situation professionnelle, sera décompté en tant que bénéficiaire de l'obligation d'emploi¹⁰⁸. Le décompte se fera en moyenne annuelle¹⁰⁹.

L'employeur peut également passer par la voie de l'emploi indirect. Seuls les contrats de sous-traitance y compris avec les entreprises de portage salarial, lorsque le salarié a une reconnaissance en tant que bénéficiaire de l'obligation d'emploi, seront pris en compte sous la forme d'une déduction de la contribution due¹¹⁰. Cela contraint encore un peu plus les employeurs puisque jusqu'alors, le recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs handicapés indépendants, était une modalité d'acquittement de l'OETH en plus du seul emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise¹¹¹. Désormais, cela ne comptera que comme une déduction de la contribution due. Les employeurs ne pourront plus utiliser ces recours pour atteindre leur obligation d'emploi de 6%. Il convient de préciser que les EA permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leur capacité, sachant qu'elles doivent être constituées d'au moins 55% de travailleurs

¹⁰⁶ OETH, *OETH vous aide à vous familiariser avec les évolutions*, consulté le 25 août 2021.

¹⁰⁷ *Id.*

¹⁰⁸ Travail-emploi.gouv.fr, *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui change en 2020*, 6 juill. 2021, consulté le 25 août 2021.

¹⁰⁹ *Id.*

¹¹⁰ *Id.*

¹¹¹ *Id.*

handicapés¹¹². Les ESAT sont des établissements médico-sociaux publics ou privés, permettant aux personnes handicapées qu'ils accueillent d'exercer des activités diverses à caractère professionnel et un soutien éducatif et médico-social en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social¹¹³.

L'employeur pourra également déduire certaines dépenses de la contribution qu'il devra payer, à hauteur de 10%. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2020, les dépenses déductibles du montant de la contribution due par l'employeur ont été recentrées autour de 6 catégories, contre 13 auparavant¹¹⁴. Désormais il s'agit de la réalisation de diagnostics et de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés, au-delà des obligations légales, le maintien en emploi et la reconversion professionnelle, les prestations d'accompagnement dans l'accès ou le maintien en emploi de travailleurs handicapés, la participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise, le partenariat avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, et enfin, les actions concourant à la professionnalisation des dirigeants ou des travailleurs des EA, des ESAT ou des travailleurs indépendants handicapés, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs¹¹⁵.

Par conséquent, les employeurs ont encore des possibilités pour réduire la contribution qu'ils devront verser en faveur de l'AGEFIPH, toutefois, moitié moins qu'avant la loi de 2018. Cela montre encore une fois que l'insertion de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et le maintien de ceux-ci sont une priorité pour le législateur.

C'est également dans cette optique que le législateur a décidé de supprimer les minorations, toujours avec cette loi du 5 septembre 2018. En effet, avant le 1^{er} janvier 2020, le montant de la contribution pouvait être minoré en prenant en compte l'effort consenti par l'entreprise en matière de recrutement ou de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés les plus éloignés de l'emploi¹¹⁶. Ainsi, le législateur a fait le choix de supprimer ces minorations au profit d'une valorisation spécifique des bénéficiaires de l'OETH qui rencontrent des difficultés de maintien en emploi¹¹⁷.

¹¹² Service-Public.fr, *Handicap : travail en entreprise adaptée*, 1^{er} janv. 2021, consulté le 25 août 2021.

¹¹³ JOLY (L.), Rubrique Handicap, Répertoire de droit du travail Dalloz, juill. 2019, point 280.

¹¹⁴ Travail-emploi.gouv.fr, *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui change en 2020*, 6 juill. 2021, consulté le 25 août 2021.

¹¹⁵ *Id.*

¹¹⁶ *Id.*

¹¹⁷ *Id.*

L'entreprise qui ne recrute pas, ou pas assez de bénéficiaires de l'OETH, devra s'acquitter de la contribution annuelle qui bénéficiera à l'AGEFIPH. Il est à noter que jusqu'à présent, c'était l'AGEFIPH qui était chargée de recouvrer les contributions des employeurs ne respectant pas leur obligation d'emploi. Désormais c'est l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) qui assure ce recouvrement dans le secteur privé ou au titre de la mutualité sociale agricole (MSA) si l'employeur dépend du secteur agricole. Donc, à défaut d'action directe engagée en faveur de l'insertion et du maintien des personnes en situation de handicap, les entreprises s'acquittent, à la date de la déclaration annuelle, d'une contribution pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'elle aurait dû employer¹¹⁸. Cette contribution annuelle est alors calculée en fonction du nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH manquants ainsi que d'un montant déterminé en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise¹¹⁹. Ce montant est de 400 fois le salaire minimum de croissance (SMIC) pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés, de 500 fois le SMIC pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés et de 600 fois le SMIC pour les entreprises de 750 salariés et plus¹²⁰.

Cela montre que le législateur souhaite que les entreprises fassent leur possible pour atteindre les 6% d'emploi de personnes en situation de handicap sinon, la sanction est assez lourde et coûte relativement cher aux entreprises.

Cependant, des entreprises peuvent échapper au paiement de cette contribution. En effet, l'entreprise possède encore un autre moyen de s'acquitter de l'obligation d'emploi qui est celui de conclure un accord de branche, d'entreprise ou de groupe, agréé en faveur de l'emploi des personnes handicapées¹²¹ par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)¹²², anciennement la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), qui va prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois¹²³. C'est la loi de 2018 qui est venue limiter la durée de ces accords agréés. L'objectif est donc de redonner aux accords agréés leur rôle

¹¹⁸ Entreprises.cci-paris-idf.fr, *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*, consulté le 25 août 2021.

¹¹⁹ *Id.*

¹²⁰ Legisocial, *Contribution AGEFIPH 2021*, 29 déc. 2020, consulté le 25 août 2021.

¹²¹ Entreprises.cci-paris-idf.fr, *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*, consulté le 25 août 2021.

¹²² AGEFIPH, *Comment répondre à l'obligation d'emploi de personnes handicapées*, 22 févr. 2019, consulté le 25 août 2021.

¹²³ *Id.*

d'impulsion dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de l'emploi favorable aux travailleurs handicapés¹²⁴. L'article R5212-12¹²⁵ du Code du travail précise que pour que cet accord soit agréé, le programme pluriannuel qu'il prévoit doit comporter un plan d'embauche et un plan de maintien de l'emploi dans l'entreprise. Ces documents doivent être assortis d'objectifs au nombre desquels doivent notamment figurer pour chaque année d'exécution du programme le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif d'assujettissement et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé. Le plan doit prévoir le financement prévisionnel des différentes actions programmées¹²⁶. Il est à noter qu'au préalable, cet accord devra être présenté au comité social et économique (CSE).

Cependant, si au bout des 3 ans, les dépenses réalisées pendant la durée totale de l'accord sont inférieures au montant total des contributions qui auraient dû être versées, alors l'employeur devra procéder au versement du montant différentiel à l'URSSAF¹²⁷. Toutefois, si un renouvellement a lieu, le solde peut être reporté partiellement ou totalement¹²⁸. S'il n'y a pas de renouvellement, l'autorité compétente adresse à l'employeur une notification du montant du différentiel à verser. L'employeur disposera d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la notification pour verser la somme due¹²⁹.

Toutes ces modifications issues de la loi de 2018 démontrent bien que l'OETH reste une énorme contrainte pour l'employeur qui doit faire en sorte de remplir son obligation d'emploi, sinon, il sera obligé de payer. Cependant, pour les salariés, il est évident que cette obligation est essentielle pour les insérer professionnellement et surtout les maintenir en emploi. Encore faudrait-il que les entreprises s'impliquent réellement et aient conscience de l'importance de cette obligation d'emploi. En effet, en 2018, le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés est de 3,5% des effectifs¹³⁰. Ce qui est donc encore loin des 6% attendus.

Hormis cette obligation d'emploi, l'employeur a d'autres obligations en faveur des salariés handicapés, comme l'obligation de sécurité.

¹²⁴ Travail-emploi.gouv.fr, *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui change en 2020*, 6 juill. 2021, consulté le 25 août 2021.

¹²⁵ Art. R. 5212-12 du Code du travail, issu du décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé, *J. O.* 28 mai 2019.

¹²⁶ *Id.*

¹²⁷ AGEFIPH, *Fiche n° 3 : Accords Agréés*, mars 2021, consulté le 25 août 2021.

¹²⁸ *Id.*

¹²⁹ *Id.*

¹³⁰ Vie-publique.fr, *Travailleurs handicapés : stagnation du taux d'emploi en 2018*, 18 nov. 2020, consulté le 25 août 2021.

§2 : L'obligation de sécurité de l'employeur

Parmi les dispositions légales mises en place visant à favoriser l'insertion professionnelle ainsi que le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, se trouve l'obligation de sécurité de l'employeur.

C'est l'article L. 4121-1¹³¹ du Code du travail qui prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est donc tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Ainsi, il doit prendre en considération les préconisations médicales faites par le médecin du travail. De plus, cette obligation de prise en compte des recommandations médicales s'applique quel que soit l'avis rendu par le médecin du travail, qu'il s'agisse d'une aptitude ou d'une inaptitude¹³². L'employeur devra donc justifier qu'il a effectivement procédé à l'adaptation préconisée par le médecin du travail¹³³. Par conséquent, si l'employeur refuse de prendre en compte les recommandations du médecin du travail, il devra en faire connaître les motifs¹³⁴. La Cour de cassation¹³⁵ a pu juger que si l'employeur n'applique pas les préconisations faites par le médecin du travail, il commet un manquement à son obligation de sécurité qui peut entraîner sa condamnation à verser des dommages-intérêts au salarié.

En outre, il découle de cette obligation, la nécessaire prévention des risques professionnels. C'est ainsi que l'employeur est tenu de veiller au bon déroulement du suivi de ses effectifs auprès de la médecine du travail¹³⁶. Tout salarié doit bénéficier d'un suivi médical et l'employeur doit donc procéder aux convocations des salariés aux visites médicales¹³⁷. Il existe notamment des visites d'information et de prévention, des visites de reprise ou de pré-reprise, ou encore la visite de fin de carrière qui a récemment été remaniée par la loi du 2 août 2021. Cependant, le salarié handicapé bénéficiera d'un suivi médical qui sera le suivi individuel adapté. Ce suivi signifiera que la visite médicale devra être faite tous les 3 ans et non tous les 5

¹³¹ Art. L. 4121-1 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

¹³² LEXTANT Avocats, *Travailleurs handicapés : les obligations de l'employeur*, consulté le 25 août 2021.

¹³³ Soc., 14 oct. 2009, n° 08-42.878.

¹³⁴ LEXTANT Avocats, *Travailleurs handicapés : les obligations de l'employeur*, consulté le 25 août 2021.

¹³⁵ Soc., 27 sept. 2017, n° 15-28.605.

¹³⁶ SEST, *Règlementations et obligations*, consulté le 25 août 2021.

¹³⁷ *Id.*

ans comme pour les autres salariés. L'employeur devra donc, encore une fois, être d'autant plus vigilant avec ses salariés qui souffrent d'un handicap et veiller à ce que ceux-ci bénéficient bien d'un suivi de santé régulier.

De plus, parmi cette obligation de sécurité, se trouve également l'obligation pour l'employeur de s'assurer que l'environnement de travail ne nuise pas à la santé de ses salariés et contribue à leur bien-être au travail¹³⁸. Pour ce faire, l'employeur devra adapter le poste de travail de ses salariés. Cependant, ce point sera plus détaillé dans la section 2 (cf. *infra* p. 31).

L'employeur doit également éviter toute discrimination envers ses salariés handicapés.

§3 : L'interdiction de discrimination

Cette interdiction de discrimination fait partie des obligations de l'employeur qui visent à maintenir en emploi des personnes en situation de handicap.

Force est de constater qu'être en situation de handicap augmente singulièrement les risques d'être exposé à diverses formes de discrimination¹³⁹.

C'est l'article L. 1132-1 du Code du travail qui vient prohiber un certain nombre de motifs de discrimination. Parmi ces motifs figurent l'état de santé ou le handicap ou même encore la perte d'autonomie.

En outre, il existe une distinction entre les discriminations directes et les discriminations indirectes. Les discriminations directes sont toutes les discriminations qui sont fondées sur l'un des motifs de l'article L. 1132-1 du Code du travail. Les discriminations indirectes quant à elles peuvent se définir comme « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* »¹⁴⁰.

Donc, la discrimination liée au handicap est interdite. Ainsi, sont considérés comme discriminatoire le refus d'accès à un emploi, une formation ou une promotion au motif du

¹³⁸ *Id.*

¹³⁹ Vie-publique.fr, *Handicap et discriminations*, 19 nov. 2019, consulté le 25 août 2021.

¹⁴⁰ Travail-emploi.gouv.fr, *La protection contre les discriminations*, 2 avril 2021, consulté le 25 août 2021.

handicap, une sanction disciplinaire ou un licenciement fondé sur le handicap ou encore des comportements injurieux¹⁴¹.

Cela a pour conséquence que les salariés en situation de handicap peuvent se prévaloir légitimement du droit de participer au bien-être collectif avec les mêmes atouts que les autres, tout en étant reconnus dans leurs différences¹⁴².

Cependant, bien que la chambre sociale de la Cour de cassation soit particulièrement active sur la question de la discrimination en termes de handicap, le volume des contentieux est le signe de l'importance des pratiques discriminatoires¹⁴³.

Ainsi, en cas de discrimination, le salarié pourra contacter directement le défenseur des droits grâce à la plateforme de signalement des discriminations¹⁴⁴.

De plus, le salarié dispose de recours devant la justice en cas de discrimination à son égard. En effet, il existe un recours pénal. Le salarié discriminé pourra porter plainte et l'auteur de la discrimination risquera une peine d'emprisonnement de 3 ans ainsi qu'une amende de 45.000 euros¹⁴⁵. Il existe également un recours civil par lequel le salarié discriminé pourra saisir les conseils de prud'hommes pour obtenir des dommages-intérêts¹⁴⁶. De plus, le salarié handicapé victime de discrimination pourra également s'adresser à l'inspection du travail ou à une association de lutte contre la discrimination¹⁴⁷.

Par conséquent, l'employeur ne doit en aucun cas discriminer les personnes en situation de handicap, mais il doit également veiller à ce que ceux-ci ne soient pas discriminés au sein de son entreprise par un manager ou un supérieur hiérarchique par exemple.

En plus de toutes ces obligations, l'employeur a également l'obligation de négocier notamment sur la question des salariés handicapés.

¹⁴¹ Ooreka carrière, *Discrimination au handicap*, août 2021, consulté le 25 août 2021.

¹⁴² Vie-publique.fr, *Handicap et discriminations*, 19 nov. 2019, consulté le 25 août 2021.

¹⁴³ LOISEAU (G.), « Points de vue sur les discriminations et le droit des discriminations », *Bulletin Joly Travail*, n° 04, 1^{er} avril 2021, p. 48.

¹⁴⁴ Ooreka carrière, *Discrimination au handicap*, août 2021, consulté le 25 août 2021.

¹⁴⁵ *Id.*

¹⁴⁶ *Id.*

¹⁴⁷ *Id.*

§4 : L'obligation de négociations

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager des négociations périodiquement qui portent sur certains thèmes, dont par exemple les rémunérations ou encore l'égalité entre les femmes et les hommes¹⁴⁸.

D'ailleurs, c'est la loi de février 2005, qui, dans un souci de sensibilisation des partenaires sociaux au sujet des travailleurs handicapés, a institué une obligation de négocier sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés¹⁴⁹.

De plus, l'une des ordonnances du 22 septembre 2017¹⁵⁰ a révisé l'articulation entre les différents niveaux de négociation collective. En effet, la volonté était de mettre au cœur du débat le dialogue social puisque c'est un élément de performance économique de l'entreprise¹⁵¹. Ainsi, la primauté de l'accord d'entreprise devient la règle et celle de l'accord de branche, l'exception¹⁵².

En outre, parmi les négociations obligatoires se trouve donc l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Cette négociation porte, par exemple, sur les mesures à prendre pour éviter les discriminations, mais surtout sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés¹⁵³. La périodicité de cette négociation doit être fixée par l'accord sur l'agenda social dans la limite de quatre ans, ou, à défaut d'accord, tous les ans. Cela est prévu par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail¹⁵⁴.

¹⁴⁸ Travail-emploi.gouv.fr, *Les négociations obligatoires dans l'entreprise : thème, périodicité et déroulement*, 7 avril 2021, consulté le 25 août 2021.

¹⁴⁹ Réseau GESAT, *Que signifie l'obligation annuelle de négocier sur l'emploi des personnes handicapées ?*, consulté le 25 août 2021.

¹⁵⁰ Ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017 relative au renforcement de la négociation collective, *J. O.* 23 sept 2017.

¹⁵¹ Travail-emploi.gouv.fr, *Sur quoi et avec qui négocier dans votre entreprise*, déc. 2018, consulté le 25 août 2021.

¹⁵² Travail-emploi.gouv.fr, *Questions-réponses : la négociation collective*, juill. 2020, consulté le 25 août 2021.

¹⁵³ Travail-emploi.gouv.fr, *Sur quoi et avec qui négocier dans votre entreprise*, déc. 2018, consulté le 25 août 2021.

¹⁵⁴ *Id.*

Cela démontre que le législateur, lors de la réforme sur le dialogue social, a souhaité mettre en avant les difficultés liées au handicap et faire en sorte qu'une négociation sur ces thématiques soit abordée dans les entreprises. Force est de constater que le maintien en emploi ainsi que l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap sont très largement pris en compte par le législateur et deviennent donc l'affaire de tous, à la fois de l'employeur, mais aussi des organisations syndicales.

L'employeur, en plus de toutes ces obligations légales qui viennent d'être évoquées, a également une obligation d'adapter le poste du travail du salarié en situation de handicap. En effet, dès lors que le salarié a des soucis de santé, l'employeur doit prendre des mesures pour le bien-être de son salarié et cela passe par l'adaptation des postes et lieux de travail ou encore par la formation du salarié.

Section 2 : L'obligation d'adaptation du poste de travail du salarié handicapé

L'adaptation de son poste et de son lieu de travail est une nécessité pour le salarié handicapé (§1). Pour s'adapter, le salarié devra parfois être formé donc l'employeur aura des obligations également sur la formation de ses salariés handicapés (§2).

§1 : La nécessaire adaptation du poste et du lieu de travail du salarié

Afin d'adapter le poste de travail ainsi que le lieu, l'employeur peut autoriser son salarié à avoir recours au télétravail (A). Il devra également, si besoin est, aménager son poste de travail (B) avec toutefois la limite qui réside dans la notion d'aménagement raisonnable (C).

A) Le possible recours au télétravail

Le télétravail consiste à effectuer son travail à l'extérieur de l'entreprise avec l'utilisation des technologies de l'information et de la communication¹⁵⁵. Cette forme d'organisation doit être mise en place de façon volontaire¹⁵⁶.

¹⁵⁵ ROSE (H.), *Durée du travail : fixation et aménagement du temps de travail*, Répertoire de droit du travail, oct. 2020, point 592.

¹⁵⁶ LEFEBVRE (F.), *Mémento Pratique Social*, Levallois-Perret, Editions Francis Lefebvre 2020, « Mémento Pratique », 1^{er} févr. 2020, p. 1203.

Le cadre juridique du télétravail s'est construit par étapes¹⁵⁷. A l'origine, c'était un ANI du 19 juillet 2005¹⁵⁸ qui encadrait le télétravail et c'est l'adoption d'une loi en 2012¹⁵⁹ qui a inséré dans le Code du travail les dispositions de cet accord. Cependant, ces dispositions ont été décevantes. Par conséquent, l'une des ordonnances du 22 septembre 2017 est venue renforcer le régime du télétravail. Cette ordonnance a été accompagnée de la loi de ratification du 29 mars 2018¹⁶⁰. Désormais, les dispositions en vigueur figurent aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail. Ainsi, le télétravail peut être mis en place par un accord collectif ou à défaut par une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe¹⁶¹.

En cas d'absence de charte ou d'accord collectif, le salarié et l'employeur formalisent par tout moyen leur accord pour recourir au télétravail¹⁶².

Le recours au télétravail n'est pas spécifique au travailleur handicapé. Tout salarié peut y avoir recours. Cependant, si une demande de passage en télétravail est faite par un travailleur handicapé, un proche aidant, ou un salarié occupant un poste éligible à ce mode d'organisation, l'employeur doit alors motiver sa réponse en cas de refus¹⁶³.

Cela démontre que pour les travailleurs handicapés, si l'employeur souhaite refuser leurs demandes de télétravail, il devra alors motiver son refus. C'est donc un avantage pour les travailleurs handicapés qui pourront profiter plus facilement du télétravail.

D'ailleurs, récemment, un ANI du 26 novembre 2020 a eu pour objectif d'améliorer la protection de la santé des travailleurs en matière de télétravail qui a été massivement développé avec la pandémie mondiale liée au COVID-19¹⁶⁴. Cet ANI a prévu par exemple que les salariés

¹⁵⁷ LEBORGNE-INGELAERE (C.), « Le télétravail : entre simplification et déceptions », *Juris tourisme*, n° 228, 2020, p. 26.

¹⁵⁸ Accord National Interprofessionnel du 19 juill. 2005 relatif au télétravail.

¹⁵⁹ Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, *J. O.* 23 mars 2012.

¹⁶⁰ Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 sept. 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, *J. O.* 31 mars 2018, texte n° 1.

¹⁶¹ ROSE (H.), *Durée du travail : fixation et aménagement du temps de travail*, Répertoire de droit du travail, oct. 2020, point 594.

¹⁶² LEFEBVRE (F.), *Mémento Pratique Social*, Levallois-Perret, Editions Francis Lefebvre 2020, « Mémento Pratique », 1^{er} févr. 2020, p. 1204.

¹⁶³ *Id.*

¹⁶⁴ LEROUGE (L.), *Droit des risques psychosociaux au travail – Régime de la prévention des risques psychosociaux en droit du travail*, Répertoire de droit du travail Dalloz, avril 2021, point 168.

en télétravail devaient, au même titre que les salariés dans les locaux, bénéficier de titres restaurants.

Force est de constater que le télétravail se développe. Pour les travailleurs handicapés, y avoirs recours est idéal lorsqu'ils doivent concilier le travail et les soins médicaux par exemple. Ou alors, pour éviter le temps de trajet qui peut parfois être fatigant.

En plus du recours au télétravail, l'employeur est tenu d'aménager le poste de travail du salarié handicapé.

B) L'aménagement du poste de travail

Il incombe à l'employeur conformément aux dispositions de l'article L. 5213-6¹⁶⁵ du Code du travail, de prendre en fonction des besoins, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi qui correspond à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

La notion de mesures appropriées s'entend comme « des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap » au sens de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

Cet article du code du travail qui est donc issu du droit européen, est conçu comme un corolaire du principe de non-discrimination¹⁶⁶. En effet, le dernier alinéa de l'article L. 5213-6 prévoit que « le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article 1133-3 ».

Cet aménagement du poste de travail fait partie des enjeux non négligeables tant pour l'intégration que pour le maintien dans l'emploi d'un salarié¹⁶⁷.

¹⁶⁵ Art. L. 5213-6 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

¹⁶⁶ Handirect, *Aménagement de poste : que dit la loi française et quels sont vos droits ?*, 15 déc. 2020, consulté le 25 août 2021.

¹⁶⁷ Handicap.fr, *L'aménagement du poste de travail*, 7 avril 2008, consulté le 25 août 2021.

L'employeur est donc tenu d'aménager le poste de travail du salarié en fonction de son handicap. Ainsi, l'employeur doit aménager ce poste en cas de nouvelle embauche, ou encore en cas de survenance d'un handicap ou de l'évolution de celui-ci¹⁶⁸.

C'est l'article R. 4225-6¹⁶⁹ du Code du travail qui prévoit que « *le poste de travail ainsi que les locaux sanitaires et de restauration que les travailleurs handicapés sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement sont aménagés de telle sorte que ces travailleurs puissent y accéder aisément* ». Cela s'étend donc au-delà du seul poste de travail mais également à l'espace sanitaire ainsi que celui de restauration.

L'aménagement modifie donc un environnement pour le rendre accessible à une personne en situation de handicap¹⁷⁰.

Cette adaptation peut passer par différentes formes. En effet, l'employeur, qui doit prendre en compte le handicap du salarié, doit organiser le temps de travail du salarié ainsi qu'adapter son poste de travail¹⁷¹. S'agissant du temps de travail, l'employeur qui prend en compte le handicap pourra proposer de conclure un contrat de travail à temps partiel ou encore aménager les plages horaires du travailleur handicapé¹⁷². S'agissant de l'adaptation du poste de travail, l'employeur pourra installer des équipements adaptés, délivrer des formations...¹⁷³.

Cet aménagement bénéficiera aux personnes reconnues administrativement en tant que personnes en situation de handicap¹⁷⁴. Ainsi, cette obligation d'aménagement de poste va s'appliquer dès que l'employeur en a connaissance¹⁷⁵. L'obligation s'applique dès la prise de poste, qu'il y ait une période d'essai ou non. Cela ressort d'un arrêt de la CJUE du 11 juillet 2006¹⁷⁶.

Pour mettre en œuvre cette obligation d'aménagement de poste de travail, l'employeur pourra bénéficier d'aides de différents organismes, par exemple l'AGEFIPH. Parmi toutes les aides qu'elle propose, il existe l'aide à l'adaptation des situations de travail. Cette aide est accordée

¹⁶⁸ Ooreka carrière, *Insertion des travailleurs handicapés*, août 2021, consulté le 25 août 2021.

¹⁶⁹ Art. R. 4225-6 du Code du travail, issu du décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail (partie réglementaire) *J. O.* 12 mars 2008.

¹⁷⁰ UNIA, *Que sont les aménagements raisonnables ?*, consulté le 25 août 2021.

¹⁷¹ Ooreka carrière, *Insertion des travailleurs handicapés*, août 2021, consulté le 25 août 2021.

¹⁷² *Id.*

¹⁷³ *Id.*

¹⁷⁴ Handirect, *Aménagement de poste : que dit la loi française et quels sont vos droits ?*, 15 déc. 2020, consulté le 25 août 2021.

¹⁷⁵ *Id.*

¹⁷⁶ CJUE, 11 juill. 2006, aff. C-13/05, Chacon Navas.

afin de financer les moyens techniques, humains ou organisationnels permettant d'adapter un poste à un handicap¹⁷⁷. Elle aura pour objectif de permettre l'insertion ou le maintien dans l'emploi du salarié, par l'adaptation du poste de travail de cette personne en situation de handicap¹⁷⁸. L'employeur pourra alors faire une demande d'intervention auprès de la délégation régionale AGEFIPH dont il dépend¹⁷⁹. Cette aide pourra prendre en charge les frais liés à l'aménagement de poste, l'interprétariat, le tutorat, les logiciels spécifiques...¹⁸⁰.

De plus, c'est le service de santé au travail, désormais appelée service de prévention et de santé au travail, qui aura pour mission de conseiller l'employeur sur les aménagements nécessaires pour le salarié en fonction de son poste et de sa pathologie¹⁸¹. En effet, c'est le médecin du travail qui est le plus à même de connaître les besoins du salarié touché par un handicap pour avoir des conditions de travail optimales.

Ainsi, les juges n'hésiteront pas à condamner un employeur qui refuse de suivre les préconisations du médecin du travail pour aménager le poste d'un salarié en situation de handicap.

Néanmoins, ces mesures ne doivent toutefois pas entraîner de charges disproportionnées pour l'employeur. Il existe donc une limite apportée par la notion d'aménagement raisonnable.

C) La limite apportée par la notion d'aménagement raisonnable

Certes l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour aménager le poste de travail. Toutefois, ces mesures ne doivent pas entraîner des charges disproportionnées pour l'employeur¹⁸².

C'est l'article L. 5213-6¹⁸³ du Code du travail qui prévoit cette notion d'aménagement raisonnable. En effet, dans son troisième alinéa, le texte prévoit que « *ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées* ».

¹⁷⁷ AGEFIPH, *Aide à l'adaptation des situations de travail*, 17 avril 2018, consulté le 25 août 2021

¹⁷⁸ *Id.*

¹⁷⁹ *Id.*

¹⁸⁰ *Id.*

¹⁸¹ OETH, *Aménagement de poste, des solutions pour compenser le handicap*, consulté le 25 août 2021.

¹⁸² LEXTANT Avocats, *Travailleurs handicapés : les obligations de l'employeur*, consulté le 25 août 2021.

¹⁸³ Art. L. 5213-6 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

La Convention internationale des droits des personnes handicapées (CIDPH) a pu définir ce qui était entendu par la notion d'aménagement raisonnable également. D'après elle, ce sont « *les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales* »¹⁸⁴.

Deux limites peuvent être dégagées de cette notion d'aménagement du poste de travail via la notion d'aménagement raisonnable. La première est que les mesures prises ne doivent pas représenter des charges disproportionnées pour l'employeur¹⁸⁵. La deuxième est que puisque le but de l'aménagement est de placer sur un pied d'égalité les travailleurs en situation de handicap et les autres travailleurs, l'obligation d'aménagement raisonnable ne doit pas permettre à la personne bénéficiaire d'accéder à des fonctions pour lesquelles elle n'est pas compétente par exemple¹⁸⁶. En effet, les aménagements ne visent pas à avantager les personnes en situation de handicap par rapport aux autres personnes mais à compenser les désavantages qu'elles subissent à cause d'un environnement qui ne leur est pas adapté¹⁸⁷.

Pour aider les employeurs dans cette démarche d'aménagement raisonnable, le défenseur des droits a rédigé, en décembre 2017, un guide à leur attention dans lequel il revient sur la notion d'aménagement raisonnable et conseille les employeurs sur les démarches à opérer et sur les mesures d'aménagements appropriées à mettre en œuvre¹⁸⁸.

Ainsi, lorsque l'aménagement du poste de travail nécessaire pour le travailleur en situation de handicap représente une charge disproportionnée pour l'employeur, celui-ci devra alors reclasser le salarié sur un poste qui sera adapté¹⁸⁹.

¹⁸⁴ Previsima, *Obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail des salariés handicapés : un principe méconnu*, 18 déc. 2017, consulté le 25 août 2021.

¹⁸⁵ *Id.*

¹⁸⁶ *Id.*

¹⁸⁷ UNIA, *Que sont les aménagements raisonnables ?*, consulté le 25 août 2021.

¹⁸⁸ Défenseur des droits, *Guide de l'emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable*, déc. 2017, consulté le 25 août 2021.

¹⁸⁹ LEXTANT Avocats, *Travailleurs handicapés : les obligations de l'employeur*, consulté le 25 août 2021.

§2 : L'obligation de formation du salarié en situation de handicap

L'article L. 6111-1¹⁹⁰ du Code du travail prévoit que « la formation professionnelle tout au long de la vie est une obligation nationale ». De plus, l'article L. 6112-3¹⁹¹ du même code prévoit que les personnes en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation.

Ainsi, l'employeur a une obligation générale de formation de ses salariés. Cela est prévu par l'article L. 6321-1¹⁹² du Code du travail.

Les travailleurs en situation de handicap bénéficient des droits à la formations comme tout autre salarié. Cependant, des droits spécifiques leurs sont attribués.

Les salariés bénéficiaires de l'OETH peuvent prétendre à une majoration de 300 euros sur leur compte personnel de formation (CPF), dans la limite d'un plafond de 8000 euros¹⁹³. Cela a été prévu par un décret de 2019¹⁹⁴. Le CPF permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation utilisables au long de sa carrière professionnelle¹⁹⁵.

De plus, les organismes de formation doivent mettre en place, en faveur des personnes en situation de handicap, des adaptations et proposer notamment un accueil à temps partiel ou discontinu et une durée de formation adaptée au handicap de la personne¹⁹⁶.

Les personnes en situation de handicap, bénéficiaires de l'OETH, peuvent également bénéficier, sans condition d'ancienneté (ce qui n'est pas le cas pour les autres salariés qui doivent justifier d'une ancienneté de vingt-quatre mois), du projet de transition professionnelle¹⁹⁷. Ce dispositif permet aux salariés qui souhaitent changer de métier de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet¹⁹⁸.

¹⁹⁰ Art. L. 6111-1 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

¹⁹¹ Art. L. 6112-3 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

¹⁹² Art. L. 6321-1 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

¹⁹³ Ooreka carrière, *Discrimination au handicap*, août 2021, consulté le 25 août 2021.

¹⁹⁴ Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019 relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, *J. O.* 8 juin 2019.

¹⁹⁵ ANGLADE (M.), « Compte personnel de formation », *Jurisport*, n° 189, 2018, p. 47.

¹⁹⁶ Service-public.fr, *Quelles formations sont accessibles à une personne en situation de handicap ?*, nov. 2020, consulté le 25 août 2021.

¹⁹⁷ Travail-emploi.gouv.fr, *Formation des personnes en situation de handicap*, consulté le 25 août 2021.

¹⁹⁸ *Id.*

Les personnes en situation de handicap peuvent également, sur décision de la CDAPH, suivre des actions spécifiques de formation¹⁹⁹.

Les salariés handicapés peuvent aussi bénéficier d'un contrat de rééducation professionnelle chez l'employeur ou d'actions de formation dans des centres de rééducation professionnelle (CRP) qui sont des organismes de formation et des établissements médico-sociaux, adaptés aux besoins des personnes handicapées²⁰⁰.

Il convient de préciser que si le montant du CPF des salariés n'est pas assez conséquent, ils pourront bénéficier d'une aide de l'AGEFIPH. En effet, l'AGEFIPH bénéficie d'une aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien en emploi qui a pour objectif de contribuer au maintien dans l'emploi du salarié handicapé par sa qualification²⁰¹.

Force est de constater que la formation constitue un outil pertinent pour faciliter l'embauche ou encore le maintien en emploi des travailleurs handicapés²⁰².

L'employeur a donc différentes obligations à respecter en faveur des salariés en situation de handicap. Et pour l'aider à satisfaire toutes ces obligations, l'employeur peut avoir recours aux différents intervenants qui agissent en faveur du maintien en emploi.

¹⁹⁹ *Id.*

²⁰⁰ *Id.*

²⁰¹ AGEFIPH, *L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph*, janv. 2019, consulté le 25 août 2021.

²⁰² Centre info, *Les Fiches pratiques du droit de la formation – Chapitre 40 : Accès à la formation des personnes handicapées*, consulté le 25 août 2021.

Chapitre 2 : Les intervenants du maintien dans l'emploi

Nombreux sont les acteurs qui interviennent dans le souhait de maintenir les salariés en emploi. Le premier est évidemment l'employeur mais il est loin d'être le seul. En effet, les services de santé au travail, qui deviennent les services de prévention et de santé au travail, ont un rôle majeur dans le maintien en emploi (Section 1). L'AGEFIPH a également un rôle primordial dans cet objectif de maintien en emploi puisque c'est une structure qui existe essentiellement pour aider les employeurs à recruter des travailleurs handicapés ou pour les maintenir et qui aide également les personnes en situation de handicap elles-mêmes (Section 2). La sécurité sociale joue aussi un rôle dans ces dispositifs de maintien en emploi (Section 3). Il est néanmoins navrant de constater que la multitude de ces acteurs entraînent des soucis de coordination entre eux (Section 4).

Section 1 : L'intervention des services de prévention et de santé au travail

Ces SPST ont des missions relatives au maintien en emploi (§1). Pour ce faire, ils bénéficient de plusieurs outils (§2).

§1 : Les missions des SPST relatives au maintien en emploi

Les SPST ont différentes missions concernant le maintien en emploi. En effet, ils jouent un rôle grâce à leur action en entreprise (A), grâce à la surveillance de l'état de santé des salariés (B). Ils ont également un rôle de conseil (C) et doivent participer à la traçabilité et à la veille sanitaire (D).

A) L'action en entreprise

Tout d'abord, le maintien en emploi des salariés en situation de handicap fait l'objet depuis leur création d'une vigilance particulière de la part de ces services de santé au travail²⁰³. Ils ont même un rôle de contribution au maintien en emploi et de prévention et de réduction de la désinsertion professionnelle.

²⁰³ FANTONI-QUINTON (S.), « Le maintien en emploi au cœur des missions des services de santé au travail », *Revue de droit du travail*, 2016, p. 472.

Tout employeur du secteur privé doit organiser un service de santé au travail, soit en adhérant à un service de santé au travail interentreprises, soit en créant son propre service en interne²⁰⁴.

Les missions des SST sont définies à l'article L. 4622-2²⁰⁵ du Code du travail qui prévoit que les services de santé au travail conduisent les actions de santé au travail, conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs et participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Cette action en entreprise est donc celle qui découle du premier alinéa de l'article précité. Elle va être réalisée par le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire qui comprend les collaborateurs médecins, les internes en santé travail, les infirmiers, les intervenants en prévention des risques professionnels, mais également par des ergonomes, des assistants des services de santé au travail, des toxicologues...²⁰⁶.

Ces actions comprennent notamment la visite des lieux de travail, l'étude des postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi²⁰⁷.

L'équipe pluridisciplinaire va également procéder à l'identification, l'évaluation et la prévention des risques professionnels, animer des campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle et donc des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail²⁰⁸.

L'action en entreprise sert donc au SST de repérage sur le terrain des situations à risques qui peuvent porter atteinte à la santé.

Par ailleurs, avec la loi du 2 août 2021 sur le renforcement de la prévention en santé travail, les missions des SST, devenus SPST avec cette loi, ont été étendues. Désormais, les SPST sont chargés des campagnes de vaccination et de dépistage.

²⁰⁴ Travail-emploi.gouv.fr, *Services de santé au travail*, 12 avril 2021, consulté le 25 août 2021.

²⁰⁵ Art. L. 4622-2 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 déc. 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 sept. 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le dialogue social, *J. O.* 21 déc. 2017.

²⁰⁶ INRS, *Actions des services de santé au travail*, 26 nov. 2014, consulté le 25 août 2021.

²⁰⁷ *Id.*

²⁰⁸ *Id.*

Ils devront également veiller à ce que la fiche d'entreprise soit bel et bien faite. Cette fiche est celle dans laquelle le médecin du travail repère les risques professionnels en situation de travail et donne les premiers conseils de prévention²⁰⁹.

Les SST doivent également participer à la surveillance de l'état de santé des salariés.

B) La surveillance de l'état de santé des salariés

La surveillance de l'état de santé des salariés est prévue par l'alinéa 3 de l'article L. 4622-2 du Code du travail.

Ainsi, les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès leur embauche dans l'entreprise²¹⁰. La surveillance de leur santé est donc prise en compte dès le départ.

De surcroît, cette surveillance se fait tout au long de la présence du salarié dans l'entreprise aux travers des différents suivis de santé qui existent et via les visites médicales des salariés dans les SST (cf. *infra* p. 44). Tout salarié bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé, d'un suivi individuel de son état de santé²¹¹.

Après échange avec le salarié, le médecin du travail peut proposer également des mesures individuelles telles que des mutations ou transformations de postes justifiées par des considérations notamment d'état de santé physique ou mentale du salarié²¹².

La surveillance de l'état de santé des salariés va donc participer au maintien en emploi des salariés en situation de handicap.

Les SST ont également un rôle de conseil auprès de l'employeur, des salariés et de leurs représentants.

²⁰⁹ Editions-legislatives.fr, *Pour organiser l'offre sociale des services de santé au travail, il restera fort à faire après la loi*, 1^{er} juill. 2021, consulté le 25 août 2021.

²¹⁰ Ametra06, *Surveillance de l'état de santé*, consulté le 25 août 2021.

²¹¹ RAY (J.-E.), *Droit du travail – Droit vivant*, Wolters Kluwers, 28^e édition, « Droit vivant », 2020, p. 262.

²¹² VERICEL (M.), *Répertoire de droit du travail, Services de santé au travail – Missions des services de santé au travail*, janv. 2018, point 151.

C) Le rôle de conseil

Le rôle de conseil des SST est prévu par l’alinéa 2 de l’article L. 4622-2 du code du travail. Il est prévu que les SST conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures qui sont nécessaires pour éviter ou diminuer les risques professionnels, améliorer les conditions de travail, prévenir la consommation d’alcool, de drogue, le harcèlement moral et sexuel. Il est également prévu dans cet alinéa que les SST participent à la prévention et à la réduction des effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle. Ils doivent également contribuer au maintien dans l’emploi des salariés.

Le médecin du travail va pouvoir conseiller l’employeur, les salariés et leurs représentants notamment sur l’amélioration des conditions de travail et de vie dans l’entreprise, sur l’adaptation des postes, des techniques, des rythmes de travail à la santé physique et mentale en vue de préserver le maintien en emploi²¹³. Il pourra conseiller sur la protection des travailleurs contre l’ensemble des nuisances, sur l’hygiène générale de l’établissement, sur la construction et les aménagements nouveaux, sur les modifications apportées aux équipements²¹⁴. Il pourra également accompagner ces personnes en cas de réorganisation importante de l’entreprise²¹⁵. Et c’est par l’action en entreprise qu’il réalise qu’il va pouvoir conseiller l’employeur, les salariés et leurs représentants²¹⁶.

Les SST participent également à la traçabilité et à la veille sanitaire.

D) La nécessaire traçabilité et veille sanitaire

Au travers des différents suivis (cf. *infra* p. 44) qu’opèrent les SST auprès des salariés, ces SST collectent des données et contribuent ainsi à la traçabilité des informations et à la veille sanitaire²¹⁷. L’analyse de ces données permet de définir et d’adapter les politiques nationales et régionales en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels²¹⁸.

²¹³ Droit Travail France, *Le médecin du travail*, consulté le 25 août 2021.

²¹⁴ *Id.*

²¹⁵ *Id.*

²¹⁶ *Id.*

²¹⁷ Aist83, *Traçabilité et veille sanitaire*, consulté le 25 août 2021.

²¹⁸ *Id.*

C'est dans une logique de prévention des risques que les SST participent à la traçabilité des expositions.

L'objectif sera de constituer une base nationale à partir des salariés suivis et de permettre aux médecins de produire et d'exploiter l'ensemble des données pour enrichir la pratique de prévention et les réflexions sur le travail et la santé en fonction des besoins²¹⁹.

Pour assurer cette traçabilité, les SST pourront se servir du dossier médical en santé travail (DMST). Ce dossier médical peut être vu comme « *le lieu de recueil et de conservation des informations socio-administratives, médicales et professionnelle, formalisées et actualisées, nécessaires aux actions de prévention individuelle et collective en santé au travail, enregistrées, dans le respect du secret professionnel, pour tout travailleur exerçant une activité, à quelque titre que ce soit, dans une entreprise ou un organisme, quel que soit le secteur d'activité* »²²⁰. Ce dossier va participer à la traçabilité des expositions professionnelles et permettra au médecin du travail de proposer des aménagements de poste et de maintien dans l'emploi²²¹.

L'ANI du 9 décembre 2020 avait également mis en exergue l'intérêt de la traçabilité collective des expositions aux risques professionnels qui permet le développement effectif de la prévention²²².

Pour pouvoir mener à bien leurs missions, les SST bénéficient de plusieurs outils.

§2 : Les outils des SPST pour maintenir en emploi les salariés handicapés

Afin de maintenir les salariés souffrant de handicap en emploi, les SPST bénéficient de plusieurs outils comme le suivi de santé au travail (A), la possibilité de signalement (B), ainsi que les préconisations individuelles et collectives (C).

²¹⁹ Presanse, *Services de santé au travail : les missions de prévention*, 29 janv. 2018, consulté le 25 août 2018.

²²⁰ HAS, *Le dossier médical en santé au travail (DMST)*, janv. 2009, consulté le 25 août 2021.

²²¹ *Id.*

²²² VERICEL (M.), « Le nouvel accord interprofessionnel du 9 déc. 2020 en matière de santé au travail : pas révolutionnaire, mais pas vraiment anodin non plus », *Revue de droit du travail*, 2021, p. 112.

A) Le suivi de santé au travail

Il existe plusieurs types de suivis au bénéfice des salariés. Il a été souhaité par les pouvoirs publics de mieux cibler ce suivi des salariés et d'abandonner toute systématisme²²³. Par conséquent, il existe le suivi individuel, le suivi individuel renforcé ainsi que le suivi individuel adapté. Tout cela se trouve aux articles R. 4624-10 et suivants du Code du travail. Pour les salariés non soumis à des risques particuliers, le suivi individuel en santé au travail est opéré par une visite d'information et de prévention qui sera effectuée par des professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire²²⁴. De plus, le salarié sera orienté en suivi individuel adapté s'il déclare être reconnu travailleur handicapé ou être titulaire d'une pension d'invalidité ou lorsqu'un membre de l'équipe pluridisciplinaire le jugera utile²²⁵.

Le suivi individuel renforcé bénéficiera aux salariés travaillant sur des postes à risques²²⁶. Ce suivi sera effectué par un médecin du travail. Ainsi, ce suivi comprend un examen médical d'aptitude, remplaçant la visite d'information et de prévention, qui sera réalisé avant l'embauche et périodiquement²²⁷.

Le suivi adapté s'effectue en faveur de certains travailleurs notamment en fonction de leur état de santé, s'ils justifient d'une reconnaissance de travailleur handicapé, s'ils déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité...²²⁸. Le professionnel de santé qui aura reçu ces personnes devra les orienter vers le médecin du travail afin qu'il préconise, si besoin, des adaptations du poste de travail²²⁹. Ce suivi devra avoir lieu au moins tous les trois ans.

Le dispositif de visite de pré-reprise et de visite de mi-carrière qui vient d'être mis en place par la loi du 2 août 2021 vont favoriser le maintien en emploi du salarié puisque le médecin du travail pourra proposer des aménagements et des adaptations du poste de travail dès ces visites avant même qu'un souci de santé important n'intervienne. Mais encore faut-il que ces visites soient effectivement réalisées ou applicables tant la surcharge de travail est importante.

²²³ FANTONI (S.), HEAS (F.), VERKINDT (P.-Y.), « La santé au travail après la loi du 8 août 2016 », *Droit social*, 2016, p. 921.

²²⁴ *Id.*

²²⁵ *Id.*

²²⁶ *Id.*

²²⁷ *Id.*

²²⁸ Legisocial, *Le suivi médical adapté*, 29 sept. 2017, consulté le 25 août 2021.

²²⁹ Atousante.com, *Suivi individuel adapté*, 25 févr. 2018, consulté le 25 août 2021.

Ce suivi de santé au travail est encadré par des règles qui restent impossibles à respecter, malgré les multiples réformes. Les équipes pluridisciplinaires ont des difficultés à honorer toutes les visites dans les délais. Il est donc désormais possible de faire réaliser ce suivi, pour certains travailleurs, par un professionnel de santé de médecine de ville²³⁰.

Néanmoins, ce suivi reste essentiel pour adapter les postes et conditions de travail des salariés handicapés dans le cadre du maintien en emploi.

Les SST bénéficient également d'une possibilité de signalement.

B) La possibilité de signalement

Le signalement est un des outils des médecins du travail. En effet, la loi du 20 juillet 2011²³¹ instaure un formalisme entre l'employeur et le médecin du travail. Si un danger pour la santé existe, le législateur leur impose de communiquer par écrit afin de laisser une trace des actions de prévention qui ont ou auraient dû être prises²³². Et c'est l'article L. 4624-9 du Code du travail²³³ qui prévoit qu'en présence d'un risque pour la santé des travailleurs, le médecin du travail propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. Après cette alerte par le médecin du travail, l'employeur doit prendre en considération ces préconisations ou expliquer par écrit les raisons pour lesquelles il n'en tient pas compte²³⁴. Par cette action, plus le médecin est efficace par ces signalements, plus il est préventif dans la désinsertion professionnelle et dans le maintien en emploi.

Le médecin du travail peut également émettre des préconisations individuelles et collectives.

²³⁰ FANTONI-QUINTON (S.), « Le rapport Lecocq, une opportunité pour repenser la place du médecin du travail dans le système de santé au travail de demain », *Droit social*, 2019, p. 160.

²³¹ Loi n° 2011-867 du 20 juill. 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, *J. O.* 24 juill. 2011.

²³² LDS CONSEIL, *Employeur et médecin du travail doivent échanger par écrit, petit rappel des textes*, 4 juill. 2012, consulté le 25 août 2021.

²³³ Art. L. 4624-9 du Code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J. O.* 9 août 2016.

²³⁴ LDS CONSEIL, *Employeur et médecin du travail doivent échanger par écrit, petit rappel des textes*, 4 juill. 2012, consulté le 25 août 2021.

C) Les préconisations individuelles et collectives

Le médecin du travail peut formuler des recommandations sur les mesures à adopter pour que l'aptitude du salarié à exercer ses fonctions soit effective et sans risque pour sa sécurité²³⁵. L'employeur est tenu de mettre en œuvre ces recommandations. S'il ne le fait pas, cela constituera un manquement à son obligation de sécurité. Cela ressort d'un arrêt du 27 septembre 2017 de la chambre sociale de la Cour de cassation²³⁶.

Le médecin du travail pourra donc faire des recommandations. Grâce à son action en milieu de travail, il pourra faire des études de postes. S'il se rend compte que les conditions de travail sont délétères pour la santé collective des salariés, il va faire des recommandations collectives à l'employeur. Cela permettra une amélioration de l'environnement de travail des salariés. Le médecin du travail consacre 1/3 de son temps à l'analyse des conditions de travail dans les entreprises²³⁷.

Par conséquent, pour chaque salarié, le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail²³⁸. De plus, lorsque le médecin du travail constate un risque pour la santé des travailleurs, il utilisera sa possibilité de signalement (cf supra) et en avisera l'employeur pour qu'il prenne les mesures nécessaires²³⁹.

Ainsi, grâce à ces préconisations, le médecin du travail participe activement à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés touchés par un handicap.

En sus des services de santé au travail, l'AGEFIPH a également un rôle important sur la question du maintien en emploi des salariés.

Section 2 : Le rôle majeur de l'AGEFIPH

L'AGEFIPH dispose de différents dispositifs en faveur tant des employeurs (§1), que des personnes en situation de handicap (§2) pour maintenir les salariés en emploi.

²³⁵ DUCLOS AVOCAT, *L'obligation de l'employeur de respecter les préconisations du médecin du travail*, 6 oct. 2017, consulté le 25 août 2021.

²³⁶ Soc., 27 sept. 2017, n° 15-28.605.

²³⁷ INRS, *Le médecin du travail*, 26 nov. 2014, consulté le 25 août 2021.

²³⁸ *Id.*

²³⁹ *Id.*

§1 : Les aides au maintien en emploi relatives aux employeurs

L'AGEFIPH est l'acteur principal vers qui l'employeur va se tourner dès lors qu'il a besoin d'aides financières. En effet, l'AGEFIPH dispose de pléthore d'aides en faveur des employeurs afin qu'ils puissent plus aisément garder leurs salariés. Ces aides couvrent différents sujets comme le recrutement de salariés en situation de handicap, l'inclusion du handicap dans la politique RH de l'employeur mais surtout, le maintien en emploi.

Ainsi, face à l'apparition ou l'aggravation du handicap ou encore l'évolution des conditions de travail d'un salarié en situation de handicap et à la nécessité de maintien dans l'emploi de ces salariés, l'AGEFIPH apporte des solutions²⁴⁰.

Parmi ces solutions se trouve l'aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH). Cette aide aura pour but de compenser les surcoûts pour l'employeur liés au handicap du salarié quand ils s'inscrivent dans la durée²⁴¹.

L'AGEFIPH finance également la recherche de solutions pour maintenir l'emploi des salariés handicapés²⁴². Cette aide pourra être prescrite par un conseiller de Cap emploi. Par ailleurs, Cap emploi est un organisme de placement spécialisé qui exerce une mission de service public²⁴³. Il se charge de la préparation, l'accompagnement, le suivi durable et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées²⁴⁴.

Cette association propose également des services aux employeurs. Par exemple, l'AGEFIPH offre aux employeurs la possibilité d'être mis en relation avec Cap emploi²⁴⁵. Cet accompagnement permet de faciliter le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le parcours professionnel de travailleurs handicapés²⁴⁶. Ainsi, les conseillers Cap emploi pourront présenter une candidature, rechercher des aides, suivre le parcours professionnel des salariés handicapés à travers des entretiens²⁴⁷. Autrement dit, ces conseillers mettent en place un accompagnement spécifique pour réussir l'intégration et le maintien des personnes en

²⁴⁰ AGEFIPH, *Services et aides financières*, consulté le 25 août 2021.

²⁴¹ AGEFIPH, *Aide liée à la reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)*, 17 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

²⁴² AGEFIPH, *Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés*, 17 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

²⁴³ Travail-emploi.gouv.fr, *Cap emploi*, 18 sept. 2020, consulté le 25 août 2021.

²⁴⁴ *Id.*

²⁴⁵ AGEFIPH, *Appui et accompagnement Cap emploi aux entreprises*, 20 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

²⁴⁶ *Id.*

²⁴⁷ *Id.*

situation de handicap. Ils pourront donc analyser des situations et accompagner dans la recherche de solutions adaptées, faire un suivi durable après le maintien, mobiliser des aides et prestations techniques, humaines, financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien²⁴⁸.

Par conséquent, Cap emploi est un outil essentiel pour le maintien en emploi.

En outre, depuis la crise du COVID-19, l'AGEFIPH a mis à disposition des employeurs des aides exceptionnelles comme par exemple celle pour la mise en œuvre de maintien dans l'emploi, ou encore celle pour la mise en place du télétravail²⁴⁹. Par conséquent, l'AGEFIPH met tout en œuvre afin que les employeurs puissent maintenir leurs salariés en emploi.

§2 : Les aides au maintien en emploi relatives aux personnes en situation de handicap

L'AGEFIPH propose également des aides à destination des salariés. Cette association participe aux frais de déplacement en compensation du handicap. Cette aide permet de régler les frais de déplacement liés au handicap de la personne afin de favoriser l'accès, le maintien ou l'exercice d'une activité indépendante pour la personne handicapée qui a du mal à se déplacer²⁵⁰.

L'AGEFIPH peut financer une aide humaine à la compensation du handicap. Grâce à la mise en place de moyens humains, elle va favoriser l'autonomie d'une personne handicapée dans son parcours professionnel²⁵¹. Une aide technique à la compensation du handicap peut également être financée²⁵². Il pourra s'agir d'instruments, d'équipements ou systèmes techniques adaptés ou spécialement conçus pour compenser le handicap de la personne²⁵³.

Cette association propose aussi des services à destination des personnes en situation de handicap. Un accompagnement est proposé permettant d'accéder et de conserver un emploi rémunéré²⁵⁴. C'est la CDAPH qui accorde cet accompagnement.

²⁴⁸ *Id.*

²⁴⁹ AGEFIPH, *Services et aides financières*, consulté le 25 août 2021.

²⁵⁰ AGEFIPH, *Aide aux déplacements en compensation du handicap*, 18 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

²⁵¹ AGEFIPH, *Aide humaine à la compensation du handicap*, 18 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

²⁵² AGEFIPH, *Aide technique à la compensation du handicap*, 17 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

²⁵³ *Id.*

²⁵⁴ AGEFIPH, *Emploi accompagné*, 18 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

L'accompagnement par Cap emploi est aussi proposé, comme pour les employeurs, aux personnes en situation de handicap²⁵⁵.

L'AGEFIPH est donc un dispositif essentiel dans le maintien en emploi des salariés en situation de handicap.

D'autres intervenants existent pour favoriser le maintien en emploi de ces personnes, notamment la sécurité sociale.

Section 3 : Les aides mises en œuvre par la sécurité sociale

La sécurité sociale a également son rôle à jouer dans le maintien en emploi des salariés en situation de handicap. En effet, la CARSAT et la CNAM interviennent dans le système de maintien en emploi des salariés en situation de handicap.

La CARSAT, caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, est un organisme de sécurité sociale en charge de trois grandes missions, à savoir la préparation et le paiement de la retraite des salariés du régime général, la prévention et la tarification des risques professionnels et enfin l'aide et l'accompagnement des assurés en difficulté²⁵⁶. De plus, la CARSAT dispose d'un service social spécialisé dans le domaine de la santé qui s'adresse aux assurés du régime général confrontés à la perte d'autonomie²⁵⁷.

Quant à elle, la CNAM, caisse nationale d'assurance maladie, gère les branches maladies et accidents du travail, maladies professionnelles (AT-MP) du régime général de la sécurité sociale²⁵⁸. Ainsi, afin de prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en emploi, l'assurance maladie propose une offre de services attentionnés visant à mieux prendre en charge et accompagner les assurés qui présentent un risque de non-retour à l'emploi du fait de leur état de santé²⁵⁹.

²⁵⁵ AGEFIPH, *Appui et accompagnement Cap emploi*, 18 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

²⁵⁶ Solidarités Lille, *Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) Nord-Picardie*, 23 avril 2020, consulté le 25 août 2021.

²⁵⁷ Solidarités Lille, *Services de soins et de soutien à domicile*, 31 juill. 2019, consulté le 25 août 2021.

²⁵⁸ Travail-emploi.gouv.fr, *Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM)*, 24 avril 2020, consulté le 25 août 2021.

²⁵⁹ *Id.*

Enfin, l'assurance maladie propose deux mesures phares qui peuvent permettre d'accompagner le retour du salarié dans l'entreprise : l'essai encadré et le contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). L'essai encadré consiste à permettre à un assuré en arrêt de travail de tester ses capacités à reprendre un poste de travail dans son entreprise ou dans une autre entreprise, sans perdre le bénéfice de ses indemnités journalières²⁶⁰. Cet essai est d'une durée maximale de 14 jours et est soumis à l'avis de 3 médecins ainsi qu'à une visite d'aptitude à l'essai encadré²⁶¹. Le CRPE est destiné aux personnes assurées sociales qui, du fait d'un handicap, ont perdu la possibilité d'exercer leur emploi²⁶². L'objectif est de leur permettre de se réaccoutumer à leur profession ou d'exercer un nouveau métier²⁶³. Ce contrat est conclu pour une durée déterminée entre l'employeur, le salarié et la sécurité sociale²⁶⁴.

Le CRPE et l'essai encadré ne bénéficient plus désormais uniquement aux travailleurs handicapés mais depuis la loi santé travail de 2021, ils profitent également à toutes les personnes en situation de handicap qui sont en « risque d'inaptitude ».

L'assurance maladie peut également mettre en place pour l'assuré, depuis le 1^{er} janvier 2020, le temps partiel thérapeutique et le travail aménagé ou à temps partiel, dès la survenance du problème de santé²⁶⁵. Ces dispositifs ne sont pas nécessairement précédés d'un arrêt de travail préalable. Cela permettra de maintenir le salarié en emploi alors même qu'il rencontrera quelques soucis de santé.

La sécurité sociale est donc, elle aussi, un dispositif essentiel au maintien en emploi des salariés touchés par un handicap.

Section 4 : La multitude d'acteurs entraînant des problèmes de coordination

La multitude d'acteurs entraîne incontestablement des problèmes de coordination où les personnes en situation de handicap ont du mal à s'y retrouver.

Par conséquent, la Haute autorité de santé (HAS) a rédigé une recommandation de bonne pratique en février 2019 sur les problématiques de prévention de la désinsertion professionnelle

²⁶⁰ Travail-emploi.gouv.fr, *Essai encadré*, 17 mai 2021, consulté le 25 août 2021.

²⁶¹ Sénat, *Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail*, consulté le 25 août 2021.

²⁶² Travail-emploi.gouv.fr, *Handicap : le contrat de rééducation professionnelle*, 28 nov. 2018, consulté le 25 août 2021.

²⁶³ *Id.*

²⁶⁴ *Id.*

²⁶⁵ Travail-emploi.gouv.fr, *Temps partiel thérapeutique – Travail aménagé ou à temps partiel*, 17 mai 2021, consulté le 25 août 2021.

des travailleurs, en faveur des professionnels de services de santé au travail²⁶⁶. Cette recommandation peut aussi éclairer les employeurs et les autres professionnels du champ du maintien en emploi. L'objectif de cette recommandation est de proposer un socle commun pour prévenir la désinsertion professionnelle, contribuer au maintien en emploi des travailleurs ayant des problèmes de santé, et d'améliorer la lisibilité et la cohérence de la prise en charge des personnes en risques de désinsertion professionnelle²⁶⁷.

La HAS rappelle dans cette recommandation que la coordination des acteurs intervenant dans le maintien en emploi est indispensable²⁶⁸.

Ainsi, cette multiplicité d'acteurs implique que ces acteurs se connaissent, qu'il existe des circuits d'information et de coordination, et que les acteurs partagent le même niveau de sensibilisation au handicap²⁶⁹. Par conséquent, la coordination doit permettre de faciliter la circulation de l'information et la recherche de solutions afin d'assurer un accompagnement continu, de favoriser la réflexion commune pour un accompagnement de qualité, anticiper les situations problématiques et les repositionnements et enfin impliquer l'encadrement et valoriser son rôle dans le maintien dans l'emploi²⁷⁰.

Pour ce faire, les bonnes pratiques sont de constituer une cellule de maintien dans l'emploi pluridisciplinaire, préserver des temps de coordination entre le médecin du travail et la direction des ressources humaines (DRH), constituer un dossier de suivi de la situation de l'agent, clarifier le rôle de chacun et former et sensibiliser les acteurs du dispositif, les cadres, les agents²⁷¹.

Cette coordination est primordiale afin que le maintien en emploi puisse être effectif.

Le maintien en emploi passe donc par l'aménagement mais également par le reclassement.

²⁶⁶ HAS, *Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs*, 15 févr. 2019, consulté le 25 août 2021.

²⁶⁷ *Id.*

²⁶⁸ *Id.*

²⁶⁹ ANFH, *Le guide handicap - Les acteurs clés*, consulté le 25 août 2021.

²⁷⁰ *Id.*

²⁷¹ *Id.*

Titre 2 : Le maintien dans l'emploi par le reclassement

Lorsque le salarié sera touché par un handicap, une maladie ou un problème de santé qui le rend inapte, cette inaptitude aura des conséquences sur lui (Chapitre 1). L'employeur devra alors reclasser ce salarié devenu inapte (Chapitre 2).

Chapitre 1 : Les conséquences de l'inaptitude du salarié

L'inaptitude du salarié va être constatée par le médecin du travail (Section 1). Par conséquent, pour pouvoir bénéficier des aides qui peuvent lui être offertes, le salarié devra faire sa demande de RQTH (Section 2).

Section 1 : Le constat de l'inaptitude par le médecin du travail

Le médecin du travail va constater l'inaptitude des salariés. Cependant, cette inaptitude est différente du handicap (§1). Le médecin du travail va avoir un rôle dans le reclassement du salarié (§2) puisque c'est lui qui va constater l'inaptitude et faire des préconisations pour le reclassement.

§1 : La différence entre le handicap et l'inaptitude

Le handicap, bien qu'il puisse exister de naissance, peut apparaître au cours de la vie d'une personne et notamment pendant l'exécution de son contrat de travail. Ce handicap peut survenir à cause de l'emploi via un accident ou une maladie professionnelle ou alors survenir à cause d'un fait extérieur, une maladie non professionnelle par exemple.

Le handicap pourra amener une restriction des activités en société mais également une obligation d'adapter le poste du travail, voire même de reclasser le salarié car il deviendra inapte à son poste. C'est donc là que peuvent se confondre les notions de handicap et d'inaptitude puisque l'inaptitude s'entend comme la décision du médecin du travail, qui, lors d'une étude de poste, s'aperçoit que le salarié ne peut pas rester à son poste et qu'aucune adaptation ou aménagement du poste ne pourra arranger la situation.

Selon l'article L. 351-7 du Code de sécurité sociale²⁷², est inapte au travail « *l'assuré qui n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée, compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle* ».

L'inaptitude au poste est alors constatée par le médecin du travail à la suite d'un examen médical. Le médecin va alors comparer l'état de santé au sens large du salarié et son poste de travail²⁷³.

Par conséquent, les situations des salariés inaptes et des salariés handicapés sont différentes puisque l'avis d'inaptitude ne signifie pas que le salarié concerné soit, de ce seul fait, un salarié handicapé²⁷⁴. Le salarié handicapé peut tout à fait être apte à son poste de travail. C'est même d'ailleurs toute la logique de l'obligation d'adaptation de l'employeur qui doit veiller à ce que le poste soit adapté au salarié en situation de handicap.

De plus, le constat de l'inaptitude n'entraîne pas automatiquement une reconnaissance administrative de qualité de travailleur handicapé. Cependant, l'employeur pourra suggérer au salarié de faire les démarches de demande de RQTH (cf. *infra* p. 56).

Donc, les notions de handicap et d'inaptitude ne doivent pas être confondues.

En outre, c'est l'article L. 4624-4 du Code du travail²⁷⁵ qui prévoit que « *après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur* ». C'est donc bien dès lors qu'aucune solution n'est envisageable que le médecin déclare inapte le salarié. Si des solutions sont toujours envisageables, c'est l'adaptation ou l'aménagement du poste qui prime.

²⁷² Art. L. 351-7 du Code de sécurité sociale, issu du décret n° 85-1353 du 17 déc. 1985 relatif au code de la sécurité sociale, *J. O.* 21 déc. 1985.

²⁷³ CARON (M.), VERKINDT (P.-Y.), « Inaptitude, invalidité, handicap : l'image du « manque » en droit social », *RDSS*, 2011, p. 862.

²⁷⁴ *Id.*

²⁷⁵ Art. L. 4624-4 du Code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J. O.* 9 août 2016.

Le médecin du travail aura alors un rôle majeur dans le processus de reclassement.

§2 : Le rôle du médecin du travail dans le processus de reclassement

Le législateur a souhaité donner un rôle pivot au médecin du travail dans le reclassement du salarié inapte²⁷⁶. En effet, depuis la loi du 8 août 2016, des modifications ont été apportées à la gestion de l'inaptitude et au reclassement au sein des entreprises et le rôle du médecin du travail a évolué²⁷⁷. Depuis cette loi, l'inaptitude du salarié n'est possible que s'il y a une impossibilité à aménager son poste de travail. De plus, la proposition de reclassement n'est possible que s'il y a une constatation de l'inaptitude effectuée par le médecin du travail²⁷⁸.

L'employeur a des obligations à respecter dans le processus de l'inaptitude (cf. *infra* p. 59) tout comme le médecin du travail lorsqu'il constate l'inaptitude.

Le constat de l'inaptitude par le médecin du travail doit respecter plusieurs étapes. En effet, le médecin doit effectuer un examen médical, procéder à des échanges obligatoires avec le salarié et l'employeur, étudier le poste, étudier les conditions de travail et actualiser la fiche d'entreprise²⁷⁹. C'est donc uniquement lorsque le médecin du travail constate, après avoir échangé avec l'employeur et le salarié, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste, qu'il peut déclarer ce salarié inapte à son poste de travail²⁸⁰.

Une fiche d'avis d'inaptitude a donc été créée²⁸¹. Sur cette fiche figurent les voies de recours par le salarié ou par l'employeur. Ceux-ci ont 15 jours à compter de la notification de l'inaptitude pour contester cet avis auprès du conseil des prud'hommes²⁸².

²⁷⁶ FABRE (A.), Contrat de travail à durée indéterminée : rupture – licenciement – motif personnel – motif personnel non disciplinaire, Répertoire de droit du travail, avril 2020, point 295.

²⁷⁷ Emploipublic.fr, *De l'inaptitude au reclassement : le rôle du médecin du travail*, 11 sept. 2019, consulté le 25 août 2021.

²⁷⁸ *Id.*

²⁷⁹ *Id.*

²⁸⁰ Travail-emploi.gouv.fr, *La reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences*, 22 mars 2021, consulté le 25 août 2021.

²⁸¹ Emploipublic.fr, *De l'inaptitude au reclassement : le rôle du médecin du travail*, 11 sept. 2019, consulté le 25 août 2021.

²⁸² Art. R. 4624-45 du Code du travail, issu du décret n° 2019-1419 du 20 déc. 2019 relatif à la procédure accélérée au fond devant les juridictions judiciaires, *J. O.* 22 déc. 2019.

L'avis définitif d'inaptitude peut intervenir à la suite d'un seul examen médical désormais et non plus deux, comme ce qui était prévu avant 2016. Mais le médecin du travail peut, s'il le juge nécessaire, pratiquer un second examen dans un délai de 15 jours²⁸³.

En outre, le médecin du travail, lorsqu'il rend son avis d'inaptitude, devra également rendre des conclusions écrites et donner toutes les précisions utiles au reclassement du salarié²⁸⁴. Cela est prévu par l'article L. 4624-4 du Code du travail²⁸⁵.

De plus, seul le médecin du travail peut apprécier l'aptitude médicale du salarié à son poste de travail. Cela ressort d'un arrêt de la chambre sociale du 21 mai 2002²⁸⁶. Les avis du médecin traitant ou du médecin conseil de la caisse compétente sont sans effet²⁸⁷. L'indépendance du médecin du travail s'explique par la connaissance qu'il doit avoir des postes et des conditions de travail dans l'entreprise²⁸⁸.

La Cour de cassation précise que l'avis médical s'impose à l'employeur, au salarié et au juge²⁸⁹. Elle précise également que les seules préconisations que l'employeur doit prendre en compte sont celles formulées dans les avis d'inaptitude, les indications ultérieures sont inopérantes²⁹⁰.

Le médecin du travail rendra son avis sur l'aptitude ou non du salarié lors d'une visite médicale. En sachant qu'il existe les visites obligatoires dans le cadre des différents suivis vus précédemment (cf. *supra* p. 44). Le salarié peut également, à sa demande, bénéficier d'une visite médicale avec le médecin du travail. L'employeur et le médecin du travail peuvent également faire procéder à une visite médicale du salarié qui sera indépendante des visites obligatoires²⁹¹. Cette visite sera effectuée pour éviter une inaptitude, engager une démarche de maintien dans l'emploi et mettre en place un accompagnement personnalisé²⁹². Le médecin du travail pourra également prescrire des examens complémentaires²⁹³.

²⁸³ Editions Francis Lefebvre, *L'inaptitude physique d'un salarié constatée à l'issue d'une...ou deux visites médicales*, consulté le 25 août 2021.

²⁸⁴ Editions Tissot, *Reclassement du salarié inapte et recommandations du médecin du travail*, 27 janv. 2017, consulté le 25 août 2021.

²⁸⁵ Art. L. 4624-4 du Code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J. O.* 9 août 2016.

²⁸⁶ Soc., 21 mai 2002, n° 00-41.012.

²⁸⁷ VERKINDT (P.-Y.), *Maladie et inaptitude médicale*, Répertoire de droit du travail, avril 2021, point 209.

²⁸⁸ *Id.*

²⁸⁹ *Id.*

²⁹⁰ Soc., 2 juin 2010, n° 08-45.020.

²⁹¹ Travail-emploi.gouv.fr, *Le suivi de l'état de santé des salariés*, 18 juin 2021, consulté le 25 août 2021.

²⁹² *Id.*

²⁹³ *Id.*

Il convient également de préciser qu'il existe différents types d'inaptitude. En effet, l'inaptitude peut être partielle, totale, temporaire, d'origine professionnelle ou non professionnelle. L'inaptitude partielle est celle du salarié encore capable d'accomplir une partie de ses tâches correspondant à son poste de travail²⁹⁴. L'inaptitude totale est celle du salarié qui ne peut plus accomplir aucune des tâches correspondant à son poste, mais reste capable de tenir un emploi différent. L'inaptitude temporaire s'entend comme celle où le salarié est en mesure de recouvrer ses capacités, à court ou moyen terme. Dans le cas contraire, elle est définitive.

De plus, l'inaptitude d'origine professionnelle est celle qui résulte d'un AT-MP. L'inaptitude d'origine non professionnelle résulte d'une maladie ou d'un accident qui ne sont pas professionnels.

Dès lors que le salarié sait qu'il va être déclaré inapte ou qu'il est déclaré inapte, la première chose à faire est de déposer un dossier RQTH au même titre que lorsque la personne est atteinte d'un handicap afin de pouvoir prétendre à des aides pour la vie personnelle ou professionnelle.

Section 2 : L'indispensable demande de RQTH

La reconnaissance de qualité de travailleur handicapé est une décision administrative qui accorde aux personnes qui sont en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques²⁹⁵. Cette RQTH a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes concernées²⁹⁶.

Cette RQTH aura des bénéfices différents si la personne est demandeur d'emploi ou si la personne a un emploi.

Si la personne a un emploi, cette RQTH permettra de bénéficier d'aménagements des conditions et du poste de travail, d'un maintien dans l'emploi ou d'un reclassement, notamment si le salarié risque d'être licencié pour inaptitude²⁹⁷.

Si la personne est en recherche d'emploi, cette RQTH permettra de bénéficier de dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle comme les stages de réadaptation, de rééducation, les

²⁹⁴ Cabinet avocats Langlet, *Inaptitude d'un salarié et loi Travail*, consulté le 25 août 2021.

²⁹⁵ Travail-emploi.gouv.fr, *Emploi et handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)*, 15 mars 2021, consulté le 25 août 2021.

²⁹⁶ Monparcourshandicap.gouv.fr, *La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)*, 5 août 2021, consulté le 25 août 2021.

²⁹⁷ *Id.*

contrats d'apprentissage²⁹⁸. Elle permet d'avoir un soutien spécialisé pour la recherche d'emploi au sein par exemple du réseau Cap emploi²⁹⁹. Elle permet aussi d'avoir accès à un bilan de compétences adapté à la situation de la personne et à des formations qualifiantes³⁰⁰. Grâce à cette RQTH, la personne en recherche d'emploi sera prioritaire pour avoir accès à des formations financées par le CPF et/ou par l'AGEFIPH³⁰¹.

La personne devra alors être âgée de plus de 16 ans³⁰². Toutefois, la RQTH peut être accordée aux personnes autorisées à commencer un apprentissage dès 15 ans, sur dérogation attribuée par l'inspecteur d'académie³⁰³.

Cette demande de RQTH à la MDPH est le moyen le plus courant pour obtenir la reconnaissance administrative du handicap³⁰⁴.

La RQTH peut être reconnue à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique³⁰⁵ et que cela réduit les possibilités d'obtenir un emploi ou de le conserver³⁰⁶. C'est l'article L. 5213-1 du Code du travail³⁰⁷ qui prévoit cette définition pour définir le travailleur handicapé.

La RQTH va être accordée par la CDAPH. Selon l'article L. 5213-2 du Code du travail³⁰⁸, cette RQTH s'accompagne d'une orientation vers le marché du travail, vers un ESAT ou vers un centre de rééducation professionnelle selon le besoin de la personne en situation de handicap. De plus, cet article précise que cette orientation vaut RQTH.

²⁹⁸ Service-Public.fr, *Comment être reconnu travailleur handicapé (RQTH) ?*, 1^{er} janv. 2020, consulté le 25 août 2021.

²⁹⁹ *Id.*

³⁰⁰ Monparcourshandicap.gouv.fr, *La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)*, 5 août 2021, consulté le 25 août 2021.

³⁰¹ *Id.*

³⁰² *Id.*

³⁰³ *Id.*

³⁰⁴ AGEFIPH, *Comment obtenir la reconnaissance de votre handicap ?*, 22 févr. 2019, consulté le 25 août 2021.

³⁰⁵ Service-Public.fr, *Comment être reconnu travailleur handicapé (RQTH) ?*, 1^{er} janv. 2020, consulté le 25 août 2021.

³⁰⁶ *Id.*

³⁰⁷ Art. L. 5213-1 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

³⁰⁸ Art. L. 5213-2 du Code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J. O.* 6 sept. 2018.

La RQTH pourra être attribuée pour une durée de 1 à 10 ans renouvelable³⁰⁹. Lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive. Cela ressort de l'article L5213-2. Cette possibilité existe depuis le 1^{er} janvier 2020.

Il convient également de préciser que les démarches diffèrent selon que la personne réalise une demande de AAH ou non³¹⁰. Si elle fait une demande de AAH, une procédure de RQTH est systématiquement engagée à l'occasion de l'instruction de la demande de AAH³¹¹. La demande de RQTH ne sera donc pas nécessaire.

Si la personne ne fait pas de demande de AAH, elle devra faire sa demande sur un formulaire auprès de la MDPH, tout en sachant que le médecin du travail dispose de formulaires spécifiques permettant de bénéficier d'une procédure accélérée³¹².

En outre, les décisions de la CDAPH doivent être motivées et peuvent faire l'objet de recours. La commission doit indiquer les modalités de recours dans le courrier notifiant à la personne concernée la décision qu'elle a prise³¹³. Ce recours sera soit à titre gracieux devant le président de la CDAPH, soit à titre contentieux devant le tribunal administratif³¹⁴.

Par ailleurs, il est à noter que le bénéficiaire d'une RQTH n'est pas tenu d'informer son employeur, sauf si le salarié souhaite que son handicap soit pris en compte afin de bénéficier de toutes les aides qui en découlent³¹⁵. La RQTH est avant tout un outil pour que le salarié ait toutes ses chances de conserver son emploi ou d'en trouver un qui soit compatible avec sa situation³¹⁶.

Le salarié touché par un handicap ou une inaptitude, devrait, soit dès la survenance du handicap, soit dès la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, faire sa demande de RQTH. Il pourra alors bénéficier de plusieurs aides en lien avec sa pathologie et espérer se maintenir dans son emploi.

³⁰⁹ Service-Public.fr, *Comment être reconnu travailleur handicapé (RQTH) ?*, 1^{er} janv. 2020, consulté le 25 août 2021.

³¹⁰ *Id.*

³¹¹ *Id.*

³¹² *Id.*

³¹³ JOLY (L.), *Handicap – Définitions du handicap*, Répertoire de droit du travail, oct. 2020, point 33.

³¹⁴ *Id.*

³¹⁵ Monparcourshandicap.gouv.fr, *La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)*, 5 août 2021, consulté le 25 août 2021.

³¹⁶ *Id.*

Encore faut il que ces personnes n'aient pas de réticence à se faire reconnaître travailleur handicapé et dépassent les stéréotypes, la stigmatisation, la discrimination que cela pourrait engendrer.

Une fois que le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit procéder à la recherche du reclassement de celui-ci.

Chapitre 2 : La recherche du reclassement par l'employeur

L'employeur, dès lors que son salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, a une obligation de le reclasser dans un autre emploi (Section 1). Il existe néanmoins des limites à cette obligation de reclassement (Section 2). Ainsi, des solutions novatrices pour le maintien en emploi ont dû être trouvées pour pallier les problèmes de complexités des dispositifs (Section 3).

Section 1 : L'obligation de reclasser le salarié dans un autre emploi

Le salarié, une fois qu'il sera déclaré inapte, devra être reclassé dans un autre emploi par son employeur. Cette procédure de reclassement est donc encadrée (§1). Toutefois, une exception peut exister à la recherche du reclassement par l'employeur (§2).

§1 : L'encadrement de la procédure de reclassement

L'employeur doit prendre en considération les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, s'agissant de l'(in)aptitude du salarié³¹⁷. Le médecin du travail pourra également formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté³¹⁸.

³¹⁷ Souffrance et travail, *La reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences*, consulté le 25 août 2021.

³¹⁸ *Id.*

Le reclassement proposé par l'employeur doit reposer sur des propositions honnêtes, loyales et sérieuses de celui-ci³¹⁹. Il doit proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé³²⁰.

S'agissant du périmètre de l'obligation de reclassement, jusqu'aux ordonnances du 22 septembre 2017, il n'était pas précisé par la loi³²¹. La Cour de cassation a donc pu considérer que l'employeur devait rechercher un poste de reclassement dans toutes les entreprises du groupe, y compris celles qui n'étaient pas situées sur le territoire national.

A la suite de ces ordonnances, les articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail précisent que le reclassement doit être recherché « *au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national* ». Ces articles précisent également que la recherche d'un poste s'effectue dans les entreprises du groupe auxquelles elle appartient « *dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel* ».

Le périmètre de recherche de l'employeur pour reclasser son salarié est donc assez encadré.

En outre, avant la loi du 8 août 2016, la Cour de cassation considérait que l'employeur, afin de remplir son obligation de reclassement, devait épuiser les offres de reclassement correspondant aux nouvelles capacités du salarié³²². Cela ressort d'un arrêt du 30 novembre 2011³²³.

Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, cette obligation de reclassement de l'employeur a été limitée à une offre valable. L'alinéa 3 de l'article L. 1226-2-1 du Code du travail³²⁴ prévoit que « *l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail* ». Par conséquent, le salarié qui refuse une offre de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail risque alors d'être licencié sans que l'employeur ne puisse se voir reprocher un défaut de reclassement.

³¹⁹ Travail-emploi.gouv.fr, *Obligation de reclassement incombant à l'employeur et ses suites*, 12 avril 2021, consulté le 25 août 2021.

³²⁰ *Id.*

³²¹ DE MONTVALON (L.), « Inaptitude : évolutions légales et jurisprudentielles », *Les Cahiers Lamy du CSE*, n° 184, 1^{er} sept. 2018.

³²² *Id.*

³²³ Soc., 30 nov. 2011, n° 09-66.687.

³²⁴ Art. L. 1226-2-1 du Code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J. O.* 9 août 2016.

De plus, il est prévu à l'article L. 1226-4 du Code du travail³²⁵ qu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, l'employeur qui n'a ni reclassé, ni licencié le salarié déclaré inapte doit reprendre le versement du salaire, et ce, tant que l'employeur n'aura pas pris une décision sur l'avenir du contrat de travail³²⁶. Cette règle ne souffre aucune dérogation, la Cour de cassation a réaffirmé sa jurisprudence dans un arrêt en date du 4 mars 2020³²⁷ dans lequel la salariée avait été licenciée 3 mois après la décision du médecin du travail. La Cour de cassation a même décidé que peu importe que la salariée ait retrouvé entre-temps un emploi à temps complet, l'employeur était tenu de lui verser les salaires correspondant à la période entre l'expiration du délai d'un mois suivant sa déclaration d'inaptitude et le licenciement³²⁸.

La Cour de cassation a décidé qu'il en allait de même lorsque le salarié déclaré inapte par le médecin du travail s'est vu prescrire un nouvel arrêt de travail³²⁹. La délivrance d'un arrêt maladie ne peut pas avoir pour effet d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de reporter l'obligation de reprendre le paiement du salaire³³⁰. Cela a été prévu par un arrêt du 8 juillet 2020³³¹.

Bien que l'employeur ait une obligation de reclasser son salarié inapte, il va pouvoir échapper à cette obligation grâce à une exception prévue par la loi.

§2 : L'exception à la recherche du reclassement

L'employeur pourra se soustraire à son obligation de recherche de reclassement dans un cas. En effet, la loi du 8 août 2016 a permis au médecin du travail de dispenser valablement

³²⁵ Art. L. 1226-4 du Code du travail, issu de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, *J. O.* 23 mars 2012.

³²⁶ FADEUILHE (P.), « Social – Actualité jurisprudentielle – L'inaptitude du salarié à son poste de travail », *Juris associations*, n° 637, 15 avril 2021, p. 39.

³²⁷ Soc., 4 mars 2020, n° 18-10.719.

³²⁸ *Id.*

³²⁹ FADEUILHE (P.), « Social – Actualité jurisprudentielle – L'inaptitude du salarié à son poste de travail », *Juris associations*, n° 637, 15 avril 2021, p. 39.

³³⁰ *Id.*

³³¹ Soc., 8 juillet 2020, n° 19-14.006.

l'employeur de toute recherche de reclassement lorsqu'il considère que le salarié ne peut pas être reclassé dans l'entreprise.

Avant cette loi, cette mention ne dispensait pas l'employeur de son obligation de recherche de reclassement. Avant 2016, la Cour de cassation³³² a longtemps considéré que la recherche d'un reclassement était obligatoire, même lorsque le salarié était déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail³³³.

Désormais, dès lors que le médecin du travail le mentionne expressément dans son avis, l'employeur sera libéré de son obligation de reclassement. De ce fait, il ne s'exposera plus à une condamnation.

Ce nouveau pouvoir donné aux médecins du travail n'est pas forcément une bonne chose car ils se retrouvent « *en position de sceller le sort des salariés dans l'entreprise alors même qu'ils n'ont pas nécessairement connaissance de toutes les possibilités de reclassement existantes dans un groupe* »³³⁴.

Les médecins du travail accueillent donc ce nouveau pouvoir avec prudence, d'autant que, la mention d'une « impossibilité de reclassement dans tout emploi » pourrait avoir de lourdes conséquences sur le long terme pour le salarié puisque cela réduirait ses chances de retrouver un emploi à la suite de son licenciement³³⁵.

Le médecin du travail a donc intérêt à notifier à l'employeur ses préconisations relatives au reclassement et laisser l'employeur chercher un nouveau poste, sans mentionner que la personne est totalement inapte à tous les postes de l'entreprise. En sachant que, dans une grande entreprise, avec énormément de postes, le médecin du travail ne pourra jamais connaître tous les postes possibles dans l'entreprise.

Cependant, bien que l'employeur soit obligé de rechercher un reclassement à son salarié inapte, hormis lorsque le médecin du travail l'en dispense, il existe des limites à cette obligation, notamment la possibilité, encadrée, pour l'employeur de licencier son salarié inapte.

³³² Soc., 16 sept. 2009, n° 08-42.212.

³³³ DE MONTVALON (L.), « Inaptitude : évolutions légales et jurisprudentielles », *Les Cahiers Lamy du CSE*, n° 184, 1^{er} sept. 2018.

³³⁴ *Id.*

³³⁵ *Id.*

Section 2 : Les limites de l'obligation de reclassement

L'employeur doit reclasser son salarié inapte. S'il ne peut pas le faire, il devra assurément justifier son impossibilité de reclasser (§1). De plus, si le reclassement n'est pas possible l'employeur pourra licencier le salarié inapte (§2). Cependant, force est de constater que le maintien en emploi en cas d'inaptitude est inefficace (§3).

§1 : La nécessaire justification de l'impossibilité de reclassement

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à son salarié inapte en vue d'un reclassement, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement³³⁶. Ainsi, c'est la justification de l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement dans les conditions requises qui autorisera l'employeur à licencier le salarié inapte³³⁷.

La Cour de cassation³³⁸ a pu préciser que seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement³³⁹.

En cas de contentieux, l'employeur devra prouver la réalité de ses recherches³⁴⁰.

L'employeur doit procéder à une recherche sérieuse et adaptée de reclassement en respectant les recommandations médicales du médecin du travail³⁴¹. Tel est le cas lorsque l'employeur justifie avoir effectué des recherches de reclassement personnalisées et circonstanciées au sein des filiales du groupe et que le salarié a refusé les quatre postes proposés qui avaient été déclarés compatibles avec son état de santé³⁴².

³³⁶ Licenciement pour inaptitude, *Information du salarié sur l'impossibilité de reclassement*, 25 déc. 2019, consulté le 25 août 2021.

³³⁷ *Id.*

³³⁸ Soc., 4 nov. 2015, n° 14-11.879.

³³⁹ VERKINDT (P.-Y.), *Maladie et inaptitude médicale*, Répertoire de droit du travail, avril 2021, point 209.

³⁴⁰ *Id.*

³⁴¹ FADEUILHE (P.), « Social – Actualité jurisprudentielle – L'inaptitude du salarié à son poste de travail », *Juris associations*, n° 637, 15 avril 2021, p. 39.

³⁴² Soc., 2 déc. 2020, n° 19-19.296.

Cependant, l'employeur qui se contente d'informer le salarié de l'impossibilité de son reclassement sans énoncer les motifs s'opposant au reclassement dans la lettre de convocation à l'entretien préalable ne respecte pas son obligation d'information préalable. Il s'expose donc à une condamnation à des dommages intérêts³⁴³.

L'énoncé des motifs d'impossibilité de reclassement doit être écrit, une information simplement orale n'est pas suffisante et sera susceptible d'entraîner le versement de dommages intérêts³⁴⁴.

En outre, récemment, par un arrêt du 6 janvier 2021³⁴⁵, la Cour de cassation a pu décider que les réponses du médecin du travail apportées à l'employeur concernant la compatibilité entre l'état de santé du travailleur et un éventuel poste de reclassement participent à justifier l'impossibilité de reclassement du salarié³⁴⁶. Par conséquent, l'employeur peut, grâce au médecin du travail, justifier son impossibilité à reclasser le salarié.

Dès que l'employeur peut justifier sa recherche et qu'elle s'avère infructueuse, il pourra alors licencier le salarié.

§2 : La possibilité de licenciement pour inaptitude

L'employeur qui justifie de son impossibilité à proposer un emploi compatible avec l'état de santé du salarié ou lorsque ce dernier refuse l'emploi proposé, il peut rompre le contrat de travail³⁴⁷.

Le salarié peut refuser librement la proposition de reclassement. Son refus ne sera pas fautif et ne peut, en aucun cas, justifier le licenciement disciplinaire du salarié inapte³⁴⁸. Le salarié n'échappe tout de même pas au risque d'un licenciement. Il appartiendra à l'employeur de tirer les conséquences de ce refus soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement du salarié inapte³⁴⁹.

³⁴³ Licenciement pour inaptitude, *Information du salarié sur l'impossibilité de reclassement*, 25 déc. 2019, consulté le 25 août 2021.

³⁴⁴ *Id.*

³⁴⁵ Soc., 6 janv. 2021, n° 19-15.384.

³⁴⁶ Prévention BTP, *Justification de l'impossibilité de reclasser un salarié*, 6 janv. 2021, consulté le 25 août 2021.

³⁴⁷ Souffrance et travail, *La reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences*, consulté le 25 août 2021.

³⁴⁸ MAILLARD-PINON (S.), *Contrat de travail : modification*, Répertoire de droit du travail, févr. 2021, points 172-173.

³⁴⁹ *Id.*

Il est à noter que le refus du salarié peut être considéré comme abusif. C'est le cas lorsque le poste proposé au salarié est conforme aux prescriptions du médecin du travail et qu'il n'implique pas de modification du contrat de travail³⁵⁰. Par conséquent, quand l'employeur a pris soin d'interroger le médecin du travail avant et après la proposition de poste pour se faire confirmer que le poste était conforme à ses préconisations et qu'il a renouvelé la proposition de poste au salarié en lui communiquant la réponse du médecin du travail, alors le refus du salarié est abusif³⁵¹. C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation dans un arrêt du 3 février 2021³⁵². Le refus abusif aura pour conséquence d'exonérer l'employeur de verser au salarié les indemnités spéciales de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle³⁵³.

Le refus n'est pas considéré comme abusif dès lors qu'il emporte une modification du contrat de travail³⁵⁴.

Il convient de préciser que l'employeur est tenu de consulter le CSE avant d'engager la procédure de licenciement d'un salarié inapte, même s'il n'identifie pas de poste de reclassement³⁵⁵. La Cour de cassation a rappelé cette exigence dans un arrêt du 30 septembre 2020³⁵⁶. Celle-ci est assez stricte sur cette consultation puisque l'omission de la consultation du CSE rend automatiquement le licenciement sans cause réelle et sérieuse, et ce, même si le reclassement a été sérieusement envisagé et mis en œuvre, sans succès, par l'employeur³⁵⁷. La Cour s'assouplit sur la procédure à adopter pour les consulter. En effet, une simple consultation par téléphone et non à l'occasion d'une réunion formelle ne remet pas en cause la régularité de la procédure à partir du moment où chaque élu a pu émettre un avis³⁵⁸.

Une distinction entre un licenciement pour inaptitude professionnelle et non professionnelle apparaît sur l'ouverture des droits qui en découle. Bien que la loi du 8 août 2016 ait souhaité

³⁵⁰ Editions Tissot, *Le refus d'une proposition de reclassement peut-il être considéré comme abusif ?*, 10 mars 2021, consulté le 25 août 2021.

³⁵¹ *Id.*

³⁵² Soc., 3 févr. 2021, n° 19-21.658.

³⁵³ Editions Tissot, *Le refus d'une proposition de reclassement peut-il être considéré comme abusif ?*, 10 mars 2021, consulté le 25 août 2021.

³⁵⁴ Alexia.fr, *Inaptitude professionnelle : le cas du refus abusif des propositions de reclassement*, 23 nov. 2020, consulté le 25 août 2021.

³⁵⁵ FADEUILHE (P.), « Social – Actualité jurisprudentielle – L'inaptitude du salarié à son poste de travail », *Juris associations*, n° 637, 15 avril 2021, p. 39.

³⁵⁶ Soc., 30 sept. 2020, n° 19-16.488.

³⁵⁷ Soc., 30 sept. 2020, n° 19-11.974.

³⁵⁸ Soc., 30 sept. 2020, n° 19-13.122.

aligner les procédures concernant l'inaptitude d'origine professionnelle et non professionnelle, il subsiste encore quelques nuances.

Lorsqu'il s'agit d'une inaptitude pour maladie ou accident non professionnels, la rupture ouvre droit pour le salarié au versement de l'indemnité légale de licenciement, ou si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle. Le salarié perçoit également une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis et non pris³⁵⁹. De plus, si le licenciement est considéré comme sans cause réelle et sérieuse, le salarié pourra également prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse prévue à l'article L. 1235-3 du Code du travail³⁶⁰.

S'agissant de l'inaptitude d'origine professionnelle, le salarié pourra prétendre à une indemnité compensatrice de préavis. Il pourra bénéficier également d'une indemnité spéciale de licenciement qui sera égale au double de l'indemnité légale de licenciement. Il n'aura besoin de justifier d'aucune ancienneté pour toucher cette indemnité et la percevra qu'il soit en CDD ou en CDI³⁶¹.

De plus, contrairement aux autres licenciements, celui pour inaptitude prend effet sans préavis, à la date inscrite à la notification de licenciement³⁶².

Il est donc possible de constater que l'inaptitude ne protège pas du licenciement.

§3 : L'inefficacité du maintien en emploi en cas d'inaptitude

Malgré l'arsenal légal, réglementaire et jurisprudentiel, dans la majorité des cas, les salariés déclarés inaptes perdent leur emploi. Cela s'explique par la difficulté de trouver un poste de reclassement dans les petites entreprises qui sont la majorité des sociétés en France. Plus l'entreprise est grosse, plus le reclassement sera facile. Encore faut-il que l'employeur cherche vraiment un poste de reclassement.

³⁵⁹ *Id.*

³⁶⁰ Art. L. 1235-3 du Code du travail, issu de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 sept. 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, *J. O.* 31 mars 2018, texte n° 1.

³⁶¹ Saisirprud'hommes, *Indemnité de licenciement pour inaptitude : modalités de calcul*, consulté le 25 août 2021.

³⁶² *Id.*

D'autant plus qu'après son licenciement pour inaptitude, lors de son inscription à pôle emploi pour retrouver une activité professionnelle, aucun médecin du travail n'interviendra pour le conseiller ou l'orienter vers un poste adapté.

Une enquête a pu être faite il y a quelques années par des services de santé au travail afin de mettre en avant le pourcentage de personnes maintenues en emploi et celles licenciées à la suite d'une déclaration d'inaptitude.

	Etude Auvergne n= 1272	Etude NPDC n= 3112 avis	Haute Normandie n= 369 suivis	Bretagne n= 817 avis	CMIE n= 495	YST N=464	CIAMT N= 510
Origine des avis d'inaptitude= TMS/RPS	90%	74%	88%	70%	65%	68%	73%
Origine professionnelle des inaptitudes	31%	30%	NR	75%	26%	NR	28%
Niveau de qualification des salariés inaptés	80% < Bac	75% < Bac	90% < Bac	90% < Bac	NR	NR	NR
Avis d'inaptitude après arrêt de travail	86,6%	95%	NR	« Le plus souvent »	NR	NR	NR
Action de maintien en emploi en amont de l'inaptitude	57%	22%	NR	38%	NR	36%	NR
RQTH AVANT/au moment de l'avis d'inaptitude	31%	51%	44%	27%	NR	NR	NR
Invalidité au moment de l'avis	40%	30% inval 2	NR	27% en inval 2 (6% en inval 1)	NR	NR	NR
Retraite au moment de l'inaptitude	NR	3%	NC	NC	6,3%	3,6%	4,5%
Maintien en entreprise du salarié au moment de l'inaptitude (= reclassement)	NR Mais 72% des salariés n'ont reçu <u>aucune</u> proposition de reclassement	6% maintenus dans l'entreprise	1,6% reclassés	3% à 1 an	4%	7,7%	13%

Dans ce tableau il est possible de constater que l'origine des avis d'inaptitude provient principalement des troubles musculosquelettiques et des risques psychosociaux.

S'agissant de l'étude qui concerne le Nord-Pas-de-Calais, 75% des personnes déclarées ont un niveau inférieur au baccalauréat. Il est évident qu'une personne assez diplômée sera plus facilement reclassée qu'une personne non diplômée. De plus, en ce qui concerne le maintien, seulement 6% des personnes inaptés sont maintenus dans l'entreprise après l'avis prononçant l'inaptitude médicale. En Auvergne, 72% des salariés devenus inaptés n'ont reçu aucune proposition de reclassement.

L'inaptitude est donc une ouverture directe sur la perte d'emploi.

Cette étude s'est poursuivie pour examiner la situation professionnelle de ces mêmes salariés un an plus tard.

	Haute Normandie (n= 369 à 12 mois)	Bretagne (n= 104 suivis entre 12 et 18 mois)	CMIE N= 495	YST N= 464	CIAMT N= 510
Maintien en emploi : - Dans l'entreprise - Hors entreprise	Total = 18% Pas de détail	Total = 24% -n= 3 (2,88%) -n= 22	10,5% 7,5%	7,7% 10,7%	13% 10,7%
Sans emploi (formation/congés maladie/recherche d'emploi/invalidité/dispense de recherche d'emploi notamment pour retraite)	Total = 82% avec - Demandeur d'emploi = 43% (/369) - Inactivité en lien avec un pb de santé = 27% - Formation = 7% - Inactivité = 5%	76% (dont 50% disent ne pas rechercher d'emploi et n= 14 /104 soit 13,5 % dispensés de recherche d'emploi)	82%	73%	69,2%

En Haute-Normandie, 82% des salariés inaptes sont toujours au chômage.

Ainsi, dans la majorité des cas, une personne inapte va perdre son emploi du fait de la non recherche de reclassement ou parce que la personne n'est pas assez diplômée pour que des postes de reclassement lui soient proposés.

Le maintien en emploi est donc inefficace lorsque le salarié devient inapte. L'essentiel doit se faire en amont de la décision d'inaptitude.

C'est pour cela que ces solutions novatrices en termes de maintien en emploi ont été mises en place.

Section 3 : Les solutions novatrices du maintien en emploi

Le problème de la complexité des dispositifs (§1) nécessite que des solutions novatrices soient prises, notamment par l'intervention des pouvoirs publics (§2).

§1 : Le problème de complexité des dispositifs

Le fait qu'il existe beaucoup d'acteurs dans la volonté de maintenir les salariés dans leur emploi engendre un problème de complexité des dispositifs. En effet, dès lors qu'une personne est touchée par un handicap, elle ne saura pas immédiatement quelles démarches faire afin de

pouvoir rester en emploi au vu du nombre de dispositifs et d'aides qui existent. Elle ne saura pas non plus à qui s'adresser.

De plus, les nombreux outils et acteurs qui existent ne sont pas pleinement efficaces et n'empêchent donc pas la perte d'emploi des salariés dès lors qu'ils ont un handicap, une inaptitude ou une maladie.

C'est dans cette logique que le secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées a annoncé le 6 mai 2020 le lancement de la plateforme « mon parcours handicap »³⁶³. Elle a été développée par la Caisse des dépôts (CDC) et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)³⁶⁴. L'ambition de cette création était d'offrir un point d'entrée unique d'information, d'orientation et de services. L'objectif est de permettre aux personnes en situation de handicap de s'informer et d'effectuer leurs démarches en ligne³⁶⁵.

Cette plateforme s'adresse évidemment aux personnes en situation de handicap mais également aux proches aidants, aux personnes qui ont un enfant, parent ou conjoint en situation de handicap qui ont besoin d'informations pour les accompagner³⁶⁶. Elle bénéficie aussi aux professionnelles en tant qu'outil d'information et de médiation³⁶⁷.

Les pouvoirs publics ont pu également intervenir afin que le maintien en emploi des salariés soit plus efficace.

§2 : L'intervention des pouvoirs publics

Au vu du nombre d'acteurs et de la complexité des dispositifs, les pouvoirs publics ont dû intervenir afin de simplifier les démarches pour les personnes en situation de handicap. C'est pourquoi le référent handicap a été créé par la loi du 5 septembre 2018. Un référent handicap doit être désigné au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés. Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Cela est prévu à l'article L. 5213-6-1 du Code du travail³⁶⁸.

³⁶³ AGEFIPH, *Lancement de la plateforme « mon parcours handicap »*, 6 mai 2020, consulté le 25 août 2021.

³⁶⁴ *Id.*

³⁶⁵ *Id.*

³⁶⁶ *Id.*

³⁶⁷ *Id.*

³⁶⁸ Art. L. 5213-6-1 du Code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J. O.* 6 sept. 2018.

La fonction de référent handicap recouvre quatre dimensions à savoir qu'il s'agit d'un tiers de confiance qui informe, accompagne, oriente les personnes en situation de handicap³⁶⁹. C'est une interface, un facilitateur qui fait le lien entre les différents acteurs internes et externes³⁷⁰. Il s'agira aussi d'un pilote des actions, des projets de la politique handicap³⁷¹. Puis ce sera un ambassadeur de l'emploi des personnes handicapées³⁷².

Le référent handicap aura pour fonction notamment de favoriser le repérage des personnes en situation de handicap. Il veillera à l'égalité de traitement lors des phases de recrutement, sera force de proposition pour le développement de l'accessibilité pédagogique des formations dispensées, mobilisera les dispositifs régionaux d'appui pour la mise en place de la compensation du handicap en formation...³⁷³.

Le référent handicap peut donc être vu comme le pilier dans l'entreprise pour les salariés en situation de handicap. Il est toutefois regrettable qu'il ne soit obligatoire seulement dans les entreprises de plus de 250 salariés, ce qui pénalise les salariés des petites entreprises qui n'en bénéficieront pas. En effet, le dispositif de maintien en emploi peut être complexe à mettre en œuvre dans une petite entreprise sans un référent handicap³⁷⁴.

La loi du 5 septembre 2018 a également créé le dispositif de CDD tremplin. Le CDD dit « tremplin » conclu avec une personne volontaire en situation de handicap lui permet d'acquérir une expérience professionnelle afin de faciliter sa transition professionnelle vers les autres employeurs du secteur privé ou public³⁷⁵. Ce dispositif est une expérimentation qui vise à faciliter le passage vers le milieu ordinaire pour les travailleurs handicapés qui se trouvent en entreprises adaptées³⁷⁶. Ce CDD tremplin peut être conclu pour une durée allant de 4 mois minimum à 24 mois. La personne qui bénéficie de ce CDD tremplin va augmenter ses compétences soit grâce à une expérience, soit grâce à une formation.

Ce dispositif est un bon moyen pour intégrer et maintenir vers l'emploi les travailleurs handicapés capables de rejoindre le milieu ordinaire de travail. L'expérimentation étant ouverte

³⁶⁹ AGEFIPH, *Fiche pratique – Réseau des référents handicap*, consulté le 25 août 2021.

³⁷⁰ *Id.*

³⁷¹ *Id.*

³⁷² *Id.*

³⁷³ Crfh-handicap, *Le référent handicap*, consulté le 25 août 2021.

³⁷⁴ GROS (K.), *100 questions-réponses pour l'emploi des personnes handicapées*, Esf législative, 9 sept. 2020, p. 83.

³⁷⁵ Travail-emploi.gouv.fr, *Entreprises adaptées | Liste des entreprises habilitées à participer à l'expérimentation du CDD-Tremplin*, 14 déc. 2020, consulté le 25 août 2021.

³⁷⁶ Défi-métiers, *Les CDD tremplins en entreprises adaptées, une opportunité pour déployer des formations*, 20 oct. 2020, consulté le 25 août 2021.

jusqu'au 31 décembre 2022, il faudra évaluer à cette date les bienfaits et la pérennité de ce dispositif.

La loi du 8 août 2016 avait elle aussi mis en place un dispositif en faveur du maintien dans l'emploi. En effet, le législateur a mis en place le dispositif d'emploi accompagné. Il s'agit d'un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap leur permettant d'accéder et se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leurs parcours professionnel en milieu ordinaire de travail³⁷⁷. Pour cela, il comporte un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle au bénéfice du travailleur handicapé³⁷⁸. Pour être pleinement efficace, le dispositif comporte également un accompagnement de l'employeur. Il peut par exemple faire appel au référent emploi accompagné de la personne en situation de handicap pour prévenir ou remédier aux difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé ou pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail³⁷⁹.

Le dispositif d'emploi accompagné peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé ou par l'employeur³⁸⁰.

Il comporte diverses prestations à savoir l'évaluation de la situation de la personne en situation de handicap en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins ; la détermination du projet professionnel et l'aide à son montage en vue de la mise en emploi en milieu ordinaire de travail ; l'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien étroit avec les entreprises susceptibles de le recruter ; l'accompagnement dans l'emploi avec pour objectif de sécuriser le parcours professionnel de la personne en situation de handicap qui en bénéficie, et ce, en facilitant notamment son accès à la formation et aux bilans de compétence, en proposant des aménagements et adaptations de l'environnement de travail...³⁸¹.

De surcroît, très récemment, le législateur est intervenu afin de renforcer la prévention en santé au travail par une loi du 2 août 2021. Cette loi a renforcé la prévention au sein des entreprises. Ainsi, comme dit précédemment, le contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est renforcé.

³⁷⁷ Travail-emploi.gouv.fr, *Emploi et handicap : l'emploi accompagné*, 1^{er} juillet 2021, consulté le 25 août 2021.

³⁷⁸ *Id.*

³⁷⁹ *Id.*

³⁸⁰ *Id.*

³⁸¹ *Id.*

Cette loi a créé un passeport de prévention. Il aura pour objectif de regrouper dans un même document toutes les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre de formations relatives à la santé et la sécurité au travail³⁸².

Afin d'assurer un meilleur suivi des travailleurs, l'accès au dossier médical partagé (DMP) est ouvert au médecin du travail qui pourra l'alimenter. Le DMP est un carnet de santé informatisé et sécurisé qui regroupe différents documents sur la santé des personnes relevant d'un régime de sécurité sociale³⁸³. Jusqu'à présent il était accessible au médecin du travail uniquement pour y déposer des documents³⁸⁴. Désormais, cette nouvelle loi a prévu que le médecin du travail peut accéder au DMP et l'alimenter, sous réserve du consentement de la personne concernée et son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu du DMP³⁸⁵. Cela a pour objectif d'améliorer la connaissance de l'état de santé des travailleurs par le médecin du travail³⁸⁶. Par ailleurs, le refus de donner accès au médecin du travail au DMP ne constitue pas une faute³⁸⁷.

Les sénateurs sont cependant revenus sur le principe que l'intégralité du DMST soit intégrée au DMP³⁸⁸. Il a été prévu à la place un volet relatif à la santé au travail qui complètera le DMP³⁸⁹. Il sera alors accessible aux médecins et professionnels de santé du patient³⁹⁰. Il a été prévu que « *les éléments nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, à la qualité et à la continuité des soins au sein du dossier médical en santé au travail sont versés, sous réserve du consentement du travailleur préalablement informé, dans le dossier médical partagé au sein d'un volet relatif à la santé au travail* »³⁹¹. Cela va entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2024³⁹².

Son contenu a également été précisé par deux décrets du 4 août 2021 qui prévoient qu'il s'agit de l'ensemble des données d'exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques

³⁸² Editions-législatives.fr, *Réforme de la santé au travail : le « passeport prévention », une nouveauté qui inquiète*, 21 févr. 2021, consulté le 25 août 2021.

³⁸³ Editions Tissot, *Dossier médical partagé : un accès plus important pour le médecin du travail*, 20 août 2021, consulté le 25 août 2021.

³⁸⁴ *Id.*

³⁸⁵ *Id.*

³⁸⁶ *Id.*

³⁸⁷ *Id.*

³⁸⁸ Vie-publique.fr, *Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail*, 3 août 2021, consulté le 25 août 2021.

³⁸⁹ *Id.*

³⁹⁰ *Id.*

³⁹¹ Editions Tissot, *Dossier médical partagé : un accès plus important pour le médecin du travail*, 20 août 2021, consulté le 25 août 2021.

³⁹² *Id.*

professionnels ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel que le médecin ou professionnel de santé estime de nature à affecter l'état de santé du travailleur³⁹³.

Cette ouverture du DMP a des points positifs et négatifs. Cela sera très utile pour adapter, aménager les conditions de travail, pour le maintien en emploi, la coordination des acteurs. La connaissance du parcours du salarié est importante afin de donner la bonne préconisation au regard d'un parcours de réadaptation.

Cependant, si le salarié ne restreint pas l'accès du contenu du DMP, alors le médecin du travail pourra accéder à des données qui concernent la vie privée, ce que ne voudra pas forcément le salarié puisque le médecin traitant est choisi alors que le médecin du travail est imposé. Ou alors, si le salarié restreint l'accès et que le médecin du travail n'a plus accès à aucune donnée, alors cette nouvelle disposition reste inutile car le médecin du travail ne pourra pas être plus efficace qu'avant pour agir en amont afin de maintenir en emploi ce salarié. D'autant que, si le salarié a préféré taire une maladie ou des soucis de santé qu'il a eu auparavant, lors de la visite, il est évident qu'il restreindra ces données pour que le médecin du travail ne le sache pas, sinon, de lui-même il l'aurait partagé au médecin du travail.

Enfin, la loi du 2 août 2021 a mis en place des mesures pour lutter contre la désinsertion professionnelle. Ainsi, les SPST devront mettre en place une cellule dédiée à la prévention à la désinsertion professionnelle afin d'assurer un meilleur accompagnement de certains publics, notamment vulnérables³⁹⁴. Ce dispositif va obliger les SPST à se structurer avec tous les acteurs du maintien en emploi. Ils devront également accompagner toutes les personnes en situation de handicap vers les acteurs clés des ressources. Les SPST seront de véritables guides pour les personnes.

Elle a également mis en place une visite de mi-carrière à 45 ans et un rendez-vous de liaison en vue du retour du salarié après une absence prolongée³⁹⁵. Cette visite est essentielle dans la volonté de maintien en emploi afin de faire le point avec le salarié sur ses attentes, son état de santé...

³⁹³ *Id.*

³⁹⁴ Vie-publique.fr, *Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail*, 3 août 2021, consulté le 25 août 2021.

³⁹⁵ Weka.fr, *La prévention en santé au travail renforcée*, 13 août 2021, consulté le 25 août 2021.

Il est prévu également que les médecins de ville pourront contribuer au suivi médical des travailleurs³⁹⁶. Ceci est une aubaine pour les salariés puisque le médecin de ville est le plus à même d'opérer un suivi régulier et de proximité. C'est lui qui connaît le mieux l'état de santé des personnes, qui sait si la personne a été plusieurs fois en arrêts de travail, notamment via des arrêts de travail courts, quelles pathologies la personne a pu rencontrer.

La loi a également prévu qu'un comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), aux compétences étendues, est institué au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail³⁹⁷.

Une expérimentation est également mise en place dans trois régions volontaires permettant à des médecins de travail de prescrire des arrêts de travail et des soins liés à la prévention au travail³⁹⁸.

Cette nouvelle loi a donc mis en place plusieurs dispositifs afin de maintenir les salariés en emploi et lutter contre la désinsertion professionnelle.

³⁹⁶ Editions Tissot, *Dossier médical partagé : un accès plus important pour le médecin du travail*, 20 août 2021, consulté le 25 août 2021.

³⁹⁷ *Id.*

³⁹⁸ *Id.*

CONCLUSION

En définitive, le maintien en emploi est essentiel pour une personne ayant une maladie qui génère un handicap ou une inaptitude. Surtout pour les personnes peu ou pas diplômées et les personnes en fin de carrière qui auront encore plus de difficultés à retrouver un emploi.

Il est simple de constater qu'il existe beaucoup de ressources mobilisables afin de faciliter le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Toutes ces mesures ont des répercussions mitigées sur le maintien en emploi des salariés en situation de handicap. Si le fonctionnement de certaines de ces mesures a été amélioré au fil des années selon le souhait du législateur, le résultat final demeure imparfait.

En effet, certaines de ces mesures ne sont pas efficaces. Le salarié, le médecin conseil, l'employeur, le médecin du travail, le médecin généraliste peuvent aisément diagnostiquer des problèmes de santé pouvant générer un handicap, une maladie ou une inaptitude. Cependant ces acteurs ne se parlent pas, ils ne communiquent pas. Il y a un manque de coordination entre eux. Si une communication régulière existait entre tous ces acteurs, la prévention à la désinsertion pourrait être bien plus efficace.

De plus, le rôle essentiel du médecin du travail est inopérant à cause de l'ampleur de sa charge de travail. D'autant que, en fonction des suivis, le médecin du travail ne verra les salariés en visite périodique que tous les 3 ou 5 ans, ce qui n'est pas assez régulier pour éviter la survenance d'une maladie, d'un handicap ou d'une inaptitude. Les mesures ne seront pas prises en amont mais le seront qu'une fois que le souci de santé sera présent.

L'absence de détection préventive imposera une prise en charge de la pathologie *a posteriori* en contradiction avec le vieil adage qui dit : « mieux vaut prévenir que guérir ».

De surcroît, le taux d'emploi de 6% des entreprises est loin d'être atteint partout. Les entreprises s'intéressent au sujet d'emploi des personnes en situation de handicap afin de réduire leur contribution à verser en faveur de l'AGEFIPH. Mais il faut du temps et de la volonté pour atteindre les 6%. Pour les ressources humaines, la notion de handicap est un sujet parmi tant d'autres alors même que la contribution existe depuis plus de 30 ans.

Il est important de rappeler que le handicap est le premier facteur de discrimination, ce qui montre que tout ce qui est mis en place pour l'éviter n'est pas assez efficace.

Le fait qu'il y ait beaucoup d'acteurs entraîne une désorientation du salarié qui le prive souvent de bénéficier de son droit au maintien dans l'emploi. Puisque les acteurs ne communiquent pas, des données essentielles au maintien du salarié se perdent.

S'agissant du reclassement, les employeurs ne font pas toujours l'effort de rechercher ou font une recherche fictive pour proposer une réelle solution de reclassement au salarié. Cela éloigne encore un peu plus les salariés du maintien de leur emploi.

Enfin, la nouvelle loi du 2 août 2021 introduit de nouveaux dispositifs et acteurs pour l'insertion et le maintien en emploi. Cependant, elle reste insuffisante par rapport à tous les dysfonctionnements et les inefficacités qui existent déjà. Un travail de fond pour pallier toutes les inefficacités reste à faire.

Il est toutefois à noter qu'au vu des aides proposées et la notion d'aménagement raisonnable qui existe en faveur des employeurs, le salarié touché par un handicap au cours de l'exécution de son contrat de travail aura plus de chance de le garder que s'il devait s'insérer dans l'emploi. Par conséquent, l'aménagement du poste de travail du salarié handicapé lui donnera plus de chances de garder son emploi que s'il est déclaré inapte par le médecin du travail.

Il sera pertinent d'examiner si le changement de calcul de l'OETH au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement change le résultat du taux d'emploi actuel de 3,5%.

La mobilisation pour le maintien en emploi des salariés en situation de handicap continue puisque l'Etat a signé en juillet 2021 une convention avec l'AGEFIPH afin d'amplifier son action. Cette convention a pour objectif d'accentuer l'accompagnement des entreprises, soutenir la montée en compétence par la formation et le développement de l'alternance, sécuriser le parcours et développer les partenariats et les coopérations pour plus d'efficience.

Cela démontre que l'Etat reste mobilisé en faveur des personnes en situation de handicap. Il est donc possible d'espérer que dans les années à venir, le maintien en emploi des personnes en situation de handicap soit de plus en plus efficace.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrage général :

CORNU (G.), *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, 11^e édition, « Quadrige dicos poche », 2016, 1152p.

Ouvrages spéciaux :

GROS (K.), *100 questions-réponses pour l'emploi des personnes handicapées*, Esf législative, 9 sept. 2020, 181p.

LEFEBVRE (F.), *Mémento Pratique Social*, Levallois-Perret, Editions Francis Lefebvre 2020, « Mémento Pratique », 1^{er} févr. 2020, 1534p.

RAY (J.-E.), *Droit du travail – Droit vivant*, Wolters Kluwers, 28^e édition, « Droit vivant », 2020, 812p.

Articles de revues :

ANGLADE (M.), « Compte personnel de formation », *Jurisport*, n° 189, 2018, p. 47.

CARON (M.), VERKINDT (P.-Y.), « Inaptitude, invalidité, handicap : l'image du « manque » en droit social », *RDSS*, 2011, p. 862.

CRETE (M.), « Hand in cap : tous dans le même chapeau ? », *Journal français de psychiatrie*, n° 31, avril 2007, p. 11.

DE MONTVALON (L.), « Inaptitude : évolutions légales et jurisprudentielles », *Les Cahiers Lamy du CSE*, n° 184, 1^{er} sept. 2018.

FADEUILHE (P.), « Social – Actualité jurisprudentielle – L'inaptitude du salarié à son poste de travail », *Juris associations*, n° 637, 15 avril 2021, p. 39.

FANTONI-QUINTON (S.), « Le rapport Lecocq, une opportunité pour repenser la place du médecin du travail dans le système de santé au travail de demain », *Droit social*, 2019, p. 160.

FANTONI-QUINTON (S.), « Le maintien en emploi au cœur des missions des services de santé au travail », *Revue de droit du travail*, 2016, p. 472.

FANTONI (S.), HEAS (F.), VERKINDT (P.-Y.), « La santé au travail après la loi du 8 août 2016 », *Droit social*, 2016, p. 921.

GARNIER (S.), « La culture de la prévention : une lecture du projet d'ANI sur la santé du 9 décembre 2020 », *Bulletin Joly Travail*, n° 01, janv. 2021, p. 11.

HEAS (F.), « Un ANI sur la santé au travail, pour quoi faire ? », *Droit Social*, n° 3, 17 mars 2021, p. 253.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Le télétravail : entre simplification et déceptions », *Juris tourisme*, n° 228, 2020, p. 26.

LOISEAU (G.), « Points de vue sur les discriminations et le droit des discriminations », *Bulletin Joly Travail*, n° 04, 1^{er} avril 2021, p. 48.

MAGGI-GERMAIN (N.), « La construction juridique du handicap », *Droit social*, n° 12, 10 févr. 2002, p. 1092.

MARISSAL (J.-P.), « Les conceptions du handicap : du modèle médical au modèle social et réciproquement... », *Revue d'éthique et de théologie morale*, n° 256, 2009, p. 19-28.

VERICEL (M.), « Le nouvel accord interprofessionnel du 9 déc. 2020 en matière de santé au travail : pas révolutionnaire, mais pas vraiment anodin non plus », *Revue de droit du travail*, 2021, p. 112.

Répertoires et encyclopédie :

FABRE (A.), Contrat de travail à durée indéterminée : rupture – licenciement – motif personnel – motif personnel non disciplinaire, Répertoire de droit du travail, avril 2020, point 295.

JOLY (L.), Handicap – Définitions du handicap, Répertoire de droit du travail, oct. 2020, point 33.

JOLY (L.), Rubrique Handicap, Répertoire de droit du travail Dalloz, juill. 2019, points 279 et 280.

LEROUGE (L.), Droit des risques psychosociaux au travail – Régime de la prévention des risques psychosociaux en droit du travail, Répertoire de droit du travail Dalloz, avril 2021, point 168.

MAILLARD-PINON (S.), Contrat de travail : modification, Répertoire de droit du travail, févr. 2021, points 172-173.

MONIOLLE (C.), « Agents publics territoriaux : santé et sécurité au travail Coll. loc. », Encyclopédie des collectivités locales, chap. 3 (folio n° 10230), mai 2019, p. 110.

ROSE (H.), Durée du travail : fixation et aménagement du temps de travail, Répertoire de droit du travail, oct. 2020, points 592 et 594.

VERICEL (M.), Services de santé au travail – Missions des services de santé au travail, Répertoire de droit du travail, janv. 2018, point 151.

VERKINDT (P.-Y.), Maladie et inaptitude médicale, Répertoire de droit du travail, avril 2021, point 209.

Textes juridiques internationaux :

Assemblée Générale des Nations Unies, résolution 3447, « Déclaration des droits des personnes », 9 déc. 1975.

Convention OIT n° 159, sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

Textes juridiques français :

Lois :

Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités des accidentés dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, *J. O.* 10 avril 1898, p. 2209.

Loi du 30 janv. 1923 dite Maginot réservant des emplois aux anciens militaires pensionnés pour infirmités de guerre ainsi qu'aux veuves et aux orphelins de guerre, *J. O.* 7 févr. 1923, p. 1318.

Loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de la guerre, *J. O.* 29 avril 1924, p. 3862.

Loi du 14 mai 1930 relative à la rééducation professionnelle gratuite des mutilés du travail auxquels leurs blessures ou infirmités ouvrent le droit à pension, *J. O.* 15 mai 1930, p. 5346.

Loi n° 49-1094 du 2 août 1949 dite Cordonnier relative à l'aide aux aveugles et grands infirmes, *J. O.* 6 août 1949, p. 7716.

Loi n° 57-1223 du 23 nov. 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés, *J. O.* 24 nov. 1957, p. 10858.

Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, *J. O.* 1^{er} juill. 1975, p. 6596.

Loi n° 87-157 du 10 juill. 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, *J. O.* 12 juill. 1987, p. 7822.

Loi n° 2005-102 du 11 févr. 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, *J. O.* 12 févr. 2005, texte n° 1.

Loi n° 2010-1215 du 15 oct. 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-798 du 20 août 2008, *J. O.* 16 oct. 2010.

Loi n° 2011-867 du 20 juill. 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, *J. O.* 24 juill. 2011.

Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, *J. O.* 23 mars 2012.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, *J.O.* 5 août 2014.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J. O.* 9 août 2016.

Loi n° 2016-1547 du 18 nov. 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, *J. O.* 19 nov. 2016.

Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 sept. 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, *J. O.* 31 mars 2018, texte n° 1.

Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J. O.* 6 sept. 2018.

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J. O.* 3 août 2021.

Ordonnances :

Ordonnance n° 45-2250 du 4 oct. 1945 portant organisation de la sécurité sociale, *J. O.* 6 oct. 1945.

Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, *J. O.* 13 mars 2007, texte n° 5.

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017 relative au renforcement de la négociation collective, *J. O.* 23 sept. 2017.

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 déc. 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 sept. 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le dialogue social, *J. O.* 21 déc. 2017.

Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J. O.* 22 août 2019.

Décrets :

Décret n° 85-1353 du 17 déc. 1985 relatif au code de la sécurité sociale, *J. O.* 21 déc. 1985.

Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail (partie réglementaire), *J. O.* 12 mars 2008.

Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé, *J. O.* 28 mai 2019.

Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019 relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, *J. O.* 8 juin 2019.

Décret n° 2019-1419 du 20 déc. 2019 relatif à la procédure accélérée au fond devant les juridictions judiciaires, *J. O.* 22 déc. 2019.

Proposition de loi :

Proposition de loi n° 3718, « Pour renforcer la prévention en santé au travail », 23 déc. 2020.

ANI :

Accord National Interprofessionnel relatif au télétravail, 19 juill. 2005.

Accord National Interprofessionnel, « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé et des conditions de travail », 9 déc. 2020.

Jurisprudence :

CJUE :

CJUE, 11 juill. 2006, aff. C-13/05, Chacon Navas.

CJUE, 11 avril 2013, aff. C-335/11 et C-337/11.

CJUE, 26 janv. 2021, aff. C-16/19.

Chambre sociale de la Cour de cassation et Cour d'appel :

Soc., 22 juill. 1954, *Bull.* 1954, V, n° 576.

Soc., 21 mai 2002, n° 00-41.012.

Soc., 16 sept. 2009, n° 08-42.212.

Soc., 14 oct. 2009, n° 08-42.878.

Soc., 2 juin 2010, n° 08-45.020.

Soc., 30 nov. 2011, n° 09-66.687.

Soc., 4 nov. 2015, n° 14-11.879.

Soc., 27 sept. 2017, n° 15-28.605.

Soc., 4 mars 2020, n° 18-10.719.

Soc., 8 juill. 2020, n° 19-14.006.

Soc., 30 sept. 2020, n° 19-11.974.

Soc., 30 sept. 2020, n° 19-13.122.

Soc., 30 sept. 2020, n° 19-16.488.

Soc., 2 déc. 2020, n° 19-19.296.

Soc., 6 janv. 2021, n° 19-15.384.

Soc., 3 févr. 2021, n° 19-21.658.

CA de Douai, 26 janv. 2016, n° 15/00506.

Conférence :

CRAMPON (E.), Conférence du 7 déc. 2020 à la faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de Lille, relative au maintien en emploi du travailleur handicapé du point de vue de l'AGEFIPH.

Webographie :

ACMS, *Réforme de la santé au travail : ce qui va changer pour vous, employeurs*, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Fiche n° 3 : Accords Agréés*, mars 2021, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Lancement de la plateforme « mon parcours handicap »*, 6 mai 2020, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Les personnes handicapées et l'emploi – chiffres clés*, juin 2019, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Des solutions pour maintien dans l'emploi une personne handicapée*, 1^{er} avril 2019, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Comment obtenir la reconnaissance de votre handicap ?*, 22 févr. 2019, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Comment répondre à l'obligation d'emploi de personnes handicapées*, 25 août 2019, consulté le 13 août 2021.

AGEFIPH, *L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph*, janv. 2019, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Appui et accompagnement Cap emploi aux entreprises*, 20 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Aide aux déplacements en compensation du handicap*, 18 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Aide humaine à la compensation du handicap*, 18 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Appui et accompagnement Cap emploi*, 18 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Emploi accompagné*, 18 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Aide à l'adaptation des situations de travail*, 17 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés*, 17 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Aide liée à la reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)*, 17 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Aide technique à la compensation du handicap*, 17 avril 2018, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Fiche pratique – Réseau des référents handicap*, consulté le 25 août 2021.

AGEFIPH, *Services et aides financières*, consulté le 25 août 2021.

Aist83, *Traçabilité et veille sanitaire*, consulté le 25 août 2021.

Alexia.fr, *Inaptitude professionnelle : le cas du refus abusif des propositions de reclassement*, 23 nov. 2020, consulté le 25 août 2021.

ALSMT, *Définition du maintien DANS l'emploi et du maintien EN emploi*, consulté le 25 août 2021.

AMETIF ST, *Le maintien en emploi*, consulté le 25 août 2021.

Ametra06, *Surveillance de l'état de santé*, consulté le 25 août 2021.

ANFH, *Le guide handicap - Les acteurs clés*, consulté le 25 août 2021.

Assemblée Nationale, *Proposition de loi n° 3718 pour renforcer la prévention en santé au travail*, 23 déc. 2020, consulté le 25 août 2021.

Atousante.com, *Suivi individuel adapté*, 25 févr. 2018, consulté le 25 août 2021.

Cabinet avocats Langlet, *Inaptitude d'un salarié et loi Travail*, consulté le 25 août 2021.

CAF, *80% des handicaps sont invisibles : le saviez-vous ?*, 23 juill. 2018, consulté le 25 août 2021.

Centre info, *Les Fiches pratiques du droit de la formation – Chapitre 40 : Accès à la formation des personnes handicapées*, consulté le 25 août 2021.

Crfh-handicap, *Le référent handicap*, consulté le 25 août 2021.

Défenseur des droits, *Droits des personnes handicapées : la défenseure des droits souhaite des progrès plus rapides*, 18 déc. 2020, consulté le 25 août 2021.

Défenseur des droits, *Guide de l'emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable*, déc. 2017, consulté le 25 août 2021.

Défi-métiers, *Les CDD tremplins en entreprises adaptées, une opportunité pour déployer des formations*, 20 oct. 2020, consulté le 25 août 2021.

Dépasser son handicap, *25 avantages à embaucher une personne handicapée (pour l'entreprise)*, 11 mai 2015, consulté le 25 août 2021.

Droit Travail France, *Le médecin du travail*, consulté le 25 août 2021.

DUCLOS AVOCAT, *L'obligation de l'employeur de respecter les préconisations du médecin du travail*, 6 oct. 2017, consulté le 25 août 2021.

Economie.gouv.fr, *Qu'est-ce que la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ?*, 18 déc. 2020, consulté le 25 août 2021.

Editions Francis Lefebvre, *L'inaptitude physique d'un salarié constatée à l'issue d'une...ou deux visites médicales*, consulté le 25 août 2021.

Editions-legislatives.fr, *Pour organiser l'offre socle des services de santé au travail, il restera fort à faire après la loi*, 1^{er} juill. 2021, consulté le 25 août 2021.

Editions-legislatives.fr, *Réforme de la santé au travail : le « passeport prévention », une nouveauté qui inquiète*, 21 févr. 2021, consulté le 25 août 2021.

Editions Tissot, *Dossier médical partagé : un accès plus important pour le médecin du travail*, 20 août 2021, consulté le 25 août 2021.

Editions Tissot, *Le refus d'une proposition de reclassement peut-il être considéré comme abusif ?*, 10 mars 2021, consulté le 25 août 2021.

Editions Tissot, *Reclassement du salarié inapte et recommandations du médecin du travail*, 27 janv. 2017, consulté le 25 août 2021.

EHESP, *Classification internationale du fonctionnement (CIF)*, 21 avril 2020, consulté le 25 août 2021.

Emploipublic.fr, *De l'inaptitude au reclassement : le rôle du médecin du travail*, 11 sept. 2019, consulté le 25 août 2021.

Entreprises.cci-paris-idf.fr, *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*, consulté le 25 août 2021.

FRANFINANCE, *Exécution du contrat*, consulté le 25 août 2021.

Handicap.fr, *L'aménagement du poste de travail*, 7 avril 2008, consulté le 25 août 2021.

Handicap & Société, *Origines et histoires du handicap : du Moyen Âge à nos jours*, 23 janv. 2020, consulté le 25 août 2021.

Handirect, *Aménagement de poste : que dit la loi française et quels sont vos droits ?*, 15 déc. 2020, consulté le 25 août 2021.

Handishare, *Travailleur handicapé : avantage pour le salarié, l'entreprise*, consulté le 25 août 2021.

Handithèque, *Maladies chroniques invalidantes, les connaître pour les comprendre*, consulté le 25 août 2021.

HAS, *Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs*, 15 févr. 2019, consulté le 25 août 2021.

HAS, *Le dossier médical en santé au travail (DMST)*, janv. 2009, consulté le 25 août 2021.

INRS, *Actions des services de santé au travail*, 26 nov. 2014, consulté le 25 août 2021.

INRS, *Le médecin du travail*, 26 nov. 2014, consulté le 25 août 2021.

INSEE Références, *Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2019, consulté le 25 août 2021.

LDS CONSEIL, *Employeur et médecin du travail doivent échanger par écrit, petit rappel des textes*, 4 juill. 2012, consulté le 25 août 2021.

Legisocial, *Contribution AGEFIPH 2021*, 29 déc. 2020, consulté le 25 août 2021.

Legisocial, *Le suivi médical adapté*, 29 sept. 2017, consulté le 25 août 2021.

Legisocial, *CMP : Commission mixte paritaire*, consulté le 25 août 2021.

LEXTANT Avocats, *Travailleurs handicapés : les obligations de l'employeur*, consulté le 25 août 2021.

Licenciement pour inaptitude, *Information du salarié sur l'impossibilité de reclassement*, 25 déc. 2019, consulté le 25 août 2021.

Monparcourshandicap.gouv.fr, *La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)*, 5 août 2021, consulté le 25 août 2021.

OETH, *Aménagement de poste, des solutions pour compenser le handicap*, consulté le 25 août 2021.

OETH, *OETH vous aide à vous familiariser avec les évolutions*, consulté le 25 août 2021.

OMS, *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé : CIF*, 2001, consulté le 25 août 2021.

Ooreka carrière, *Discrimination au handicap*, août 2021, consulté le 25 août 2021.

Ooreka carrière, *Insertion des travailleurs handicapés*, août 2021, consulté le 25 août 2021.

Passeport Santé, *Nosographie : petite histoire de la classification des maladies*, 28 mai 2021, consulté le 25 août 2021.

Presanse, *Services de santé au travail : les missions de prévention*, 29 janv. 2018, consulté le 25 août 2018.

Prévention BTP, *Justification de l'impossibilité de reclasser un salarié*, 6 janv. 2021, consulté le 25 août 2021.

Previsissima, *Qu'est-ce qu'une incapacité de travail*, 3 févr. 2021, consulté le 25 août 2021.

Previsissima, *Obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail des salariés handicapés : un principe méconnu*, 18 déc. 2017, consulté le 25 août 2021.

RENAULT (C.), *Le Figaro, 5 chiffres clés qu'il vous faut connaître sur les travailleurs handicapés en France*, 21 mai 2016, consulté le 25 août 2021.

Réseau GESAT, *Que signifie l'obligation annuelle de négocier sur l'emploi des personnes handicapées ?*, consulté le 25 août 2021.

ROGERET (C.), *Handicap.fr, 2020 : le handicap, 1^{er} motif de discrimination...et de 4 !*, 28 mars 2021, consulté le 25 août 2021.

Saisirprud'hommes, *Indemnité de licenciement pour inaptitude : modalités de calcul*, consulté le 25 août 2021.

Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées, *Les missions du secrétariat d'Etat*, 30 janv. 2019, consulté le 25 août 2021.

Sénat, *Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail*, consulté le 25 août 2021.

Sénat, *Renforcer la prévention en santé au travail*, consulté le 25 août 2021.

Service-Public.fr, *Pension d'invalidité de la Sécurité Sociale*, 2 avril 2021, consulté le 25 août 2021.

Service-Public.fr, *Comment se distingue le travailleur indépendant du salarié*, 29 mars 2021, consulté le 25 août 2021.

Service-Public.fr, *Prestation de compensation du handicap (PCH)*, 2 févr. 2021, consulté le 25 août 2021.

Service-Public.fr, *Handicap : travail en entreprise adaptée*, 1^{er} janv. 2021, consulté le 25 août 2021.

Service-public.fr, *Quelles formations sont accessibles à une personne en situation de handicap ?*, nov. 2020, consulté le 25 août 2021.

Service-Public.fr, *Comment être reconnu travailleur handicapé (RQTH) ?*, 1^{er} janv. 2020, consulté le 25 août 2021.

SEST, *Règlementations et obligations*, consulté le 25 août 2021.

Simonae, « *Handicapé.e* » vs en « *situation de handicap* » : *qui suis-je*, 23 sept. 2019, consulté le 25 août 2021.

Solidarités Lille, *Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) Nord-Picardie*, 23 avril 2020, consulté le 25 août 2021.

Solidarités Lille, *Services de soins et de soutien à domicile*, 31 juill. 2019, consulté le 25 août 2021.

Souffrance et travail, *La reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences*, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Adoption définitive de la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail*, 23 juill. 2021, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui change en 2020*, 6 juill. 2021, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Emploi et handicap : l'emploi accompagné*, 1^{er} juillet 2021, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Le suivi de l'état de santé des salariés*, 18 juin 2021, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Essai encadré*, 17 mai 2021, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Temps partiel thérapeutique – Travail aménagé ou à temps partiel*, 17 mai 2021, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Obligation de reclassement incombant à l'employeur et ses suites*, 12 avril 2021, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Services de santé au travail*, 12 avril 2021, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Les négociations obligatoires dans l'entreprise : thème, périodicité et déroulement*, 7 avril 2021, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *La protection contre les discriminations*, 2 avril 2021, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *La reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences*, 22 mars 2021, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Emploi et handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)*, 15 mars 2021, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Entreprises adaptées / Liste des entreprises habilitées à participer à l'expérimentation du CDD-Tremplin*, 14 déc. 2020, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Cap emploi*, 18 sept. 2020, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Questions-réponses : la négociation collective*, juill. 2020, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM)*, 24 avril 2020, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Sur quoi et avec qui négocier dans votre entreprise*, déc. 2018, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Handicap : le contrat de rééducation professionnelle*, 28 nov. 2018, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *CSE : définition et cadre de mise en place*, 24 sept. 2018, consulté le 25 août 2021.

Travail-emploi.gouv.fr, *Formation des personnes en situation de handicap*, consulté le 25 août 2021.

UNIA, *Que sont les aménagements raisonnables ?*, consulté le 25 août 2021.

VALLERANT (F.), FV Formation, *La réforme de la santé au travail : du nouveau pour le CSE*, 29 juill. 2021, consulté le 25 août 2021.

Vie-publique.fr, *Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé travail*, 3 août 2021, consulté le 25 août 2021.

Vie-publique.fr, *Qu'est-ce qu'un fonctionnaire ?*, 6 janv. 2020, consulté le 25 août 2021.

Vie-publique.fr, *Handicap et discriminations*, 19 nov. 2019, consulté le 25 août 2021.

Vie-publique.fr, *Travailleurs handicapés : stagnation du taux d'emploi en 2018*, 18 nov. 2020, consulté le 25 août 2021.

Weka.fr, *La prévention en santé au travail renforcée*, 13 août 2021, consulté le 25 août 2021.

TABLE DES MATIERES

RERMERCIEMENTS.....	1
SOMMAIRE.....	2
TABLE DES ABREVIATIONS.....	3
INTRODUCTION.....	6
Titre 1 : Le maintien en emploi par l’adaptation de l’emploi.....	19
Chapitre 1 : Les différentes obligations de l’employeur.....	19
Section 1 : L’obligation de veiller à la santé des salariés.....	19
§1 : L’obligation d’emploi de travailleurs handicapés.....	19
A) L’obligation d’embauche de salariés en situation de handicap.....	20
B) La contrainte de l’OETH.....	22
§2 : L’obligation de sécurité de l’employeur.....	27
§3 : L’interdiction de discrimination.....	28
§4 : L’obligation de négociations.....	30
Section 2 : L’obligation d’adaptation du poste de travail du salarié handicapé.....	31
§1 : La nécessaire adaptation du poste et du lieu de travail.....	31
A) Le possible recours au télétravail.....	31
B) L’aménagement du poste de travail.....	33
C) La limite apportée par la notion d’aménagement raisonnable.....	35

§2 : L'obligation de formation du salarié en situation de handicap.....	37
Chapitre 2 : Les intervenants du maintien dans l'emploi.....	39
Section 1 : L'intervention des services de prévention et de santé au travail.....	39
§1 : Les missions des SPST relatives au maintien en emploi.....	39
A) L'action en entreprise.....	39
B) La surveillance de l'état de santé des salariés.....	41
C) Le rôle de conseil.....	42
D) La nécessaire traçabilité et veille sanitaire.....	42
§2 : Les outils des SPST pour maintenir en emploi les salariés handicapés.....	43
A) Le suivi de santé au travail.....	44
B) La possibilité de signalement.....	45
C) Les préconisations individuelles et collectives.....	46
Section 2 : Le rôle majeur de l'AGEFIPH.....	46
§1 : Les aides au maintien en emploi relatives aux employeurs.....	47
§2 : Les aides au maintien en emploi relatives aux personnes en situation de handicap.....	48
Section 3 : Les aides mises en œuvre par la sécurité sociale.....	49
Section 4 : La multitude d'acteurs entraînant des problèmes de coordination.....	50
Titre 2 : Le maintien dans l'emploi par le reclassement.....	52
Chapitre 1 : Les conséquences de l'inaptitude du salarié.....	52
Section 1 : Le constat de l'inaptitude par le médecin du travail.....	52
§1 : La différence entre le handicap et l'inaptitude.....	52
§2 : Le rôle du médecin du travail dans le processus de reclassement.....	54

Section 2 : L'indispensable demande de RQTH.....	56
Chapitre 2 : La recherche de reclassement par l'employeur.....	59
Section 1 : L'obligation de reclasser le salarié dans un autre emploi.....	59
§1 : L'encadrement de la procédure de reclassement.....	59
§2 : L'exception à la recherche du reclassement.....	61
Section 2 : Les limites de l'obligation de reclassement.....	63
§1 : La nécessaire justification de l'impossibilité de reclassement.....	63
§2 : La possibilité de licenciement pour inaptitude.....	64
§3 : L'inefficacité du maintien en emploi en cas d'inaptitude.....	66
Section 3 : Les solutions novatrices du maintien en emploi.....	68
§1 : Le problème de complexité des dispositifs.....	68
§2 : L'intervention des pouvoirs publics.....	69
CONCLUSION.....	75
BIBLIOGRAPHIE.....	77