



L'intégration du travailleur handicapé dans l'entreprise

Par Lisa DOUAY

Sous la direction de Madame LEGROS, Maître de Conférences HDR en Droit privé.

Master 2 Droit de la Santé en milieu du travail
Année universitaire 2020/2021

REMERCIEMENTS

Je souhaite adresser mes remerciements à toutes les personnes qui ont contribué à la rédaction de ce mémoire.

Je souhaiterais remercier en premier lieu, Madame Legros, Maître de Conférences HDR en Droit privé à la Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de Lille, pour avoir accepté d'être ma directrice de mémoire, pour son accompagnement tout au long de la rédaction de mon mémoire, pour le temps qu'elle a pu m'accorder pour me corriger, pour répondre à mes interrogations mais également à mes doutes. J'avais déjà choisi mon sujet de mémoire avant de prendre connaissance du cours qu'elle dispensait sur le handicap et les relations de travail mais ce cours n'a fait qu'accroître ma curiosité et ma volonté de poursuivre mes recherches sur ce sujet.

Je souhaiterais remercier en second lieu, mon entourage pour leur soutien, leur patience mais également pour la relecture de mon mémoire et le point de vue qu'ils ont pu apporter sur son contenu qui a été très constructif et m'a permis de m'améliorer davantage. Je remercie également l'une de mes connaissances, éducatrice à l'Association des Papillons Blancs avec qui j'ai pu échanger sur le contenu de mon mémoire et qui a pu me conseiller.

TABLE DES ABRÉVIATIONS

AGEFIPH	: Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
BDES	: Base de données économiques et sociales
CASF	: Code de l'action sociale et des familles
CDAPH	: Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	: Contrat à durée déterminée
CIH	: Comité interministériel du handicap
CNH	: Conférence nationale du handicap
CNSA	: Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
CPAM	: Caisse primaire d'assurance maladie
CPF	: Compte personnel de formation
CSE	: Comité social et économique
CSSCT	: Commission santé sécurité et conditions de travail
DARES	: Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DOETH	: Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DSN	: Déclaration sociale nominative
DUERP	: Document unique d'évaluation des risques professionnels
ESAT	: Etablissements ou services d'aide par le travail
FIPHFP	: Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
IEJ	: Initiative pour l'emploi des jeunes
MDPH	: Maison départementale des personnes handicapées
MSA	: Mutualité sociale agricole
OETH	: Obligation d'emploi de travailleur handicapé
OIT	: Organisation internationale du travail
OPS	: Organisme de placement spécialisé
PACTE	: Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises
PEC	: Parcours emploi compétences
PME	: Petites et moyennes entreprises
PPC	: Plan personnalisé de compensation
RAPO	: Recours administratif préalable obligatoire

RLH : Reconnaissance de la lourdeur du handicap

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

RSE : Responsabilité sociétale des entreprises

SEEPH : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

SMIC : Salaire minimum de croissance

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

SOMMAIRE

Remerciements.....	2
Table des abréviations.....	3
Sommaire.....	5
Introduction.....	6
<u>PREMIÈRE PARTIE. UNE POLITIQUE PUBLIQUE EN FAVEUR DE L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'ENTREPRISE.....</u>	15
Titre 1. Le dispositif institutionnel aux fins d'insérer professionnellement des personnes en situation de handicap.....	16
Chapitre 1. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la Maison Départementale des Personnes Handicapées.....	16
Chapitre 2. L'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés.....	26
Titre 2. L'inclusion en entreprise : un développement nécessaire mais pour l'instant insuffisant.....	37
Chapitre 1. La nécessaire mise en oeuvre de l'inclusion en entreprise.....	37
Chapitre 2. La persistance de freins au développement de l'inclusion en entreprise.....	47
<u>DEUXIÈME PARTIE. L'INSTAURATION POUR LES ENTREPRISES D'UN CADRE JURIDIQUE FAVORISANT L'INCLUSION.....</u>	57
Titre 1. Les dispositions générales obligatoires dans l'entreprise ordinaire.....	57
Chapitre 1. De l'obligation d'emploi à la protection contre la discrimination à l'embauche liée au handicap.....	57
Chapitre 2. Relations collectives au travail et inclusion des travailleurs handicapés.....	68
Titre 2. Du maintien en emploi de certains travailleurs handicapés à l'accompagnement de la transition professionnelle.....	78
Chapitre 1. Le maintien en emploi de certains travailleurs handicapés dans l'entreprise ordinaire.....	78
Chapitre 2. L'impossibilité pour certains travailleurs handicapés d'un maintien en emploi.....	87
Conclusion.....	97
Bibliographie.....	99
Table des matières.....	117

INTRODUCTION

Près de « 12 millions de Français sont aujourd'hui concernés par un handicap »¹. Le handicap est une réalité qui peut toucher tout à chacun au cours de sa vie et qui est relativement complexe à appréhender au regard de ses formes diverses et variées. Il peut représenter un terme qui fait peur et qui demeure tabou au sein de la société. L'accroissement du nombre de personnes en situation de handicap ainsi que les difficultés d'intégration qu'elles peuvent parfois éprouver dans le cadre de leur vie personnelle mais aussi professionnelle en font un sujet sociétal majeur prenant de l'ampleur au fil du temps.

Le handicap existe depuis la nuit des temps et même si cette notion demeure à ce jour complexe, son appréhension a pu s'affiner au fil des siècles. Le terme handicap provient du XVIème siècle et faisait à l'époque référence à l'expression anglaise « hand in cap » qui veut dire main dans le chapeau. L'usage de cette expression s'expliquait par l'existence d'une pratique d'échange entre deux personnes durant laquelle il fallait « rétablir une égalité de valeur entre ce qui était donné et ce qui était reçu »². La notion de handicap faisait ainsi référence au désavantage qui touchait le joueur choisissant le mauvais lot et à la nécessité d'une égalité des chances entre les joueurs.

Le handicap a pendant longtemps été connoté de manière péjorative, comme intrinsèquement lié à des notions telles que l'incapacité, l'exclusion ou encore l'infirmité. En effet, la question du handicap tendait à « stigmatiser l'anormalité, à rejeter et exclure de la vie sociale et de la citoyenneté les personnes atteintes de déficiences »³. Dans les sociétés archaïques, le handicap était vu comme « un maléfice envoyé par les dieux »⁴. La société excluait de manière générale les personnes infirmes, atteintes de ce mal que la population considérait comme étant contagieux. L'idée était d'éviter la contamination de la population, allant parfois même jusqu'à les tuer.

¹ Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire, *ESS et Handicap : Enjeux et Opportunités*, juin 2019, p.1.

² C2RP, *L'emploi et l'accompagnement des personnes en situation de handicap Hauts-De-France Novembre 2018*, Lille, août 2019, p.6.

³ PERNET (C.), SAVARD (D.), *Travailleurs handicapés en milieu ordinaire - Des outils pour mieux les accompagner*, Érès, « Trames », 2009, p.17.

⁴ BONJOUR (P.), « Comprendre les enjeux de l'inclusion, le détour par l'histoire », *Reliance*, n°22, avril 2006, p.87.

Au Moyen-Age, furent créés des « Hôtel-Dieu » afin d'accueillir les infirmes et miséreux. A cette époque, l'hôpital « *devient un lieu d'enfermement pour les infirmes* »⁵. La société avait tendance à les exclure en les isolant dans ces établissements puisqu'il n'était pas question de les mêler au reste de la population. Cette exclusion ne faisait qu'accroître la perception de l'infirmité comme une anormalité. Le handicap suscite la peur et l'enfermement serait ainsi la solution pour y remédier.

En 1670, Louis XIV fut à l'origine de la création de l'Hôtel des Invalides à destination des soldats. En effet, ce dernier avait, durant son règne, considéré qu'il était « *bien juste que les soldats, qui par leurs longs services et leur âge, sont hors d'état de travailler et de gagner leur vie, aient une subsistance assurée pour le reste de leurs jours* »⁶. L'idée était de sortir de la misère des soldats qui ont assuré la défense de la monarchie et de pouvoir leur assurer une subsistance. Cette construction n'était pas sans arrière pensée pour le Roi puisqu'il avait également eu pour idée en construisant cet Hôtel d'occulter l'aspect sanglant de la guerre et d'assurer sa popularité auprès de la population en diffusant aisément l'image de la gloire.

La Révolution française semble être un point de départ à l'atténuation de la mise à l'écart des personnes infirmes. La tendance est désormais à la « *bienfaisance qui se concrétise par une aide systématique de la part de l'Etat afin d'assurer la subsistance des plus démunis* »⁷. Désormais, l'Etat assure le soutien des personnes infirmes en leur fournissant une aide financière lorsqu'ils ne sont pas en mesure de répondre à leurs propres besoins. Ces individus qui, pendant longtemps, étaient isolés dans des établissements et exclus par la société vont désormais avoir véritablement le sentiment d'exister et d'être pris en compte comme un individu à part entière.

De la même manière, le siècle des Lumières poursuit dans cette dynamique. Ce mouvement prônait des valeurs de liberté, d'égalité et de tolérance et permit de revoir la perception du handicap. S'ouvre alors la volonté de repousser la peur qui entourait jusqu'à présent ce terme. Le handicap serait ainsi apprécié comme « *ce qui mérite d'être pensé autrement et, simultanément, de recevoir*

⁵ CAMBERLEIN (P.), *Politiques et dispositifs du handicap en France*, Dunod, « Maxi Fiches », 2015, p.1.

⁶ MUSÉE DE L'ARMÉE, *Dossier de presse - 350 ans des INVALIDES*, Paris, mars 2020, p.1.

⁷ CAGNOLO (M.-C.), « Le handicap dans la société : problématiques historiques et contemporaines », *Humanisme et entreprise*, n°295, mai 2009, p.59.

sa dignité de la pensée »⁸. Par conséquent, le handicap ne devrait plus susciter la peur mais devrait désormais être l'occasion de rappeler le principe d'égalité entre les Hommes et la tolérance à l'égard de la différence.

Au XVIIIème siècle, le handicap fait écho à un devoir d'assistance émanant de la Nation. Les personnes infirmes demeurent encore cantonnées à l'image de la mendicité et de la pauvreté. La tendance de la société n'est plus à exclure les infirmes mais bien à leur porter assistance.

Le lendemain de la Première guerre mondiale marqua l'idée d'un « *tournant fondamental dans la politique de l'emploi des personnes handicapées* »⁹. Cette période fut l'occasion de consacrer petit à petit l'idée selon laquelle les personnes infirmes doivent pouvoir accéder au monde du travail. Elle fut l'occasion de s'interroger sur la place que pourraient désormais occuper les soldats abîmés par la guerre. Au regard du bilan humain et de la nécessité de reconstruire la société française affaiblie par la guerre, la réinsertion des mutilés de guerre apparut comme une nécessité. Il fut essentiel de mobiliser l'ensemble de la population et donc d'inclure également les personnes en situation de handicap dans cette politique de reconstruction. L'Etat ne peut plus se limiter à la politique d'assistance auparavant mise en oeuvre. Il fut alors nécessaire de consacrer un véritable droit à la participation des personnes en situation de handicap au fonctionnement de la société. Les soldats se sont avérés fondamentaux pour la guerre et au regard du devoir accompli pour la Nation, il n'était pas envisageable de les mettre à l'écart de la société sous prétexte de leur invalidité ou de leur mutilation. La Nation a en quelque sorte un devoir de reconnaissance à accomplir au regard des services rendus par ces soldats et ce, au détriment même de leur santé. Au fil du temps, la société a finalement fait l'objet d'un véritable changement de mentalité en faveur des personnes en situation de handicap. La logique d'exclusion de ces personnes s'est progressivement transformée en logique d'insertion et d'intégration dans la société et c'est d'ailleurs cette idée qui demeure à l'heure actuelle.

⁸ GARDOU (C.), « Dans une perspective inclusive, penser autrement le handicap », *VST - Vie Sociale et Traitements*, n°111, mars 2011, p.18.

⁹ BONNET (C.), *L'insertion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire : quels défis pour l'entreprise ?*, Institut d'Études Politiques de Lyon, 2010, p.7.

Au cours du XX^{ème} siècle, la notion de handicap s'est « *progressivement substituée aux anciennes notions d'infirmité ou d'invalidité* »¹⁰. Ce siècle a également permis au sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap d'être progressivement abordé par le législateur. Son intervention a pu être constaté par « *la multiplicité des lois adoptées et l'existence de régimes juridiques spécifiques qui en découlent, tant en matière d'accès, que de maintien dans l'emploi* »¹¹. Cela témoigne de la volonté du législateur de faire avancer la question de l'emploi des personnes en situation de handicap. Le législateur était alors intervenu par le biais d'une loi du 17 avril 1916¹² instaurant des « *emplois réservés aux mutilés de guerre dans l'administration* »¹³. Les anciens combattants vont également pouvoir percevoir une pension d'invalidité permettant de compenser la perte de rémunération résultant de l'invalidité.

L'émergence progressive de la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap se manifeste par la création de mécanismes et de dispositifs tendant à compenser le désavantage dont elles font l'objet. Le dispositif le plus révélateur est celui du système d'obligation d'emploi. En effet, une loi du 26 avril 1924¹⁴ fut à l'origine d'un système d'obligation d'emploi pour les mutilés de guerre. Cela s'inscrit toujours dans une logique de reconnaissance à leur égard en leur assurant une réinsertion professionnelle. La loi représente un « *levier nécessaire pour assurer aux pensionnés de guerre un droit à l'emploi en complément du droit à pension* »¹⁵. Cette loi fut une pionnière en imposant aux entreprises un quota de 10% de personnes handicapées et en le doublant d'une redevance lorsque l'employeur ne respecterait pas cette obligation.

La Constitution du 27 octobre 1946¹⁶ vient consacrer le droit pour les personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi au même titre que les autres citoyens. Par conséquent, le handicap ne doit pas pouvoir empêcher une personne de vivre normalement et de travailler. L'alinéa 5 du

¹⁰ FASSIN (D.), GRANDJEAN (H.), KAMINSKI (M.), LANG (T.), LECLERC (A.), *Les inégalités sociales de santé*, La Découverte, « Recherches », 2000, p.296.

¹¹ AOUAR (L.), *Handicap, maladie et droit à l'emploi de la solidarité à l'égalité substantielle*, sous dir. Isabelle Vacarie, 2009, p.6.

¹² Loi du 17 avril 1916.

¹³ OMNÉS (C.), « La réinsertion professionnelle des pensionnés de guerre en France : la loi du 26 avril 1924. Un legs de la première guerre mondiale ? », *Revue d'histoire de la protection sociale*, n°8, janvier 2015, p.169.

¹⁴ Loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de la guerre, *J.O.* 29 avr. 1924, 3862p.

¹⁵ OMNÉS (C.), art. cit., p.171.

¹⁶ Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Préambule de la Constitution de 1946 dispose que « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* »¹⁷.

Ce droit à l'emploi des personnes en situation de handicap est une avancée majeure pour ces personnes qui n'étaient auparavant vues qu'au travers de leur handicap. Désormais, apparaît la nécessité d'aller au-delà de ce handicap et de prendre conscience du fait qu'il ne représente pas un obstacle à l'emploi. Le travail va, au contraire, avoir toute son importance pour ces personnes qui sont relativement en marge de la société. En effet, bien que le travail « *use, rend malade, asservit et aliène (...) il représente l'un des droits fondamentaux qui attribueraient à un individu un lien d'appartenance à une collectivité donnée* »¹⁸. Le travail ne doit plus être exclusivement associé à des notions de souffrance et de pénibilité puisqu'il représente « *une clé pour une insertion sociale* »¹⁹. Par conséquent, ces personnes doivent être intégrées dans le monde du travail et cela tient même d'un devoir de la société.

La loi du 2 août 1949 dite Cordonnier²⁰ fut à l'origine de la modification du taux d'emploi initialement fixé à 10%. Désormais, et encore à l'heure actuelle, ce quota d'emploi est fixé à 6% afin d'inciter davantage les entreprises à embaucher. Il est toujours associé à un système de contribution financière géré par l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) instituée par la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés²¹. Désormais, l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) est en charge du recouvrement de cette contribution au sein du secteur privé.

La loi du du 23 novembre 1957²² va introduire l'expression de travailleur handicapé en droit français. Cette qualité va permettre à la personne en situation de handicap de bénéficier de l'obligation d'emploi mais également d'un certain nombre d'autres avantages. Le Code du travail

¹⁷ *Id.*

¹⁸ ZRIBI (G.), « Le travail des personnes handicapées dans notre société », *VST - Vie Sociale et Traitements*, n°128, avril 2015, p.23.

¹⁹ LE DANTEC (J.), « Entre travail et handicap... », *EMPAN*, n°55, mars 2004, p.73.

²⁰ 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.7714.

²¹ Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, *J.O.* 12 juill. 1987, p.7821.

²² Loi n°57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés, *J.O.* 24 nov. 1957, p.10858.

définit le travailleur handicapé comme « *toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* »²³.

Pour attribuer cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), fut mise en place la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) par la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées²⁴. Cette Commission intervenait pour « *instruire les procédures de RQTH et classer les travailleurs reconnus handicapés en catégorie A (handicap léger), B (handicap modéré) ou C (handicap grave)* »²⁵. Malgré le rôle important que la loi avait octroyé aux COTOREP mais également aux Commissions départementales d'éducation spéciale (CDES), intervenant pour les enfants et les adolescents en situation de handicap, et malgré les perspectives d'un système qui fonctionne, des difficultés sont tout de même apparues. La loi du 11 février 2005²⁶ a entraîné la fusion et la disparition des COTOREP et des CDES au profit de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

La MDPH va tout comme l'AGEFIPH venir en aide aux personnes en situation de handicap pour favoriser leur intégration au sein du monde du travail. L'intégration peut être définie comme « *l'action d'intégrer quelqu'un ou quelque chose, de faire entrer dans un ensemble plus vaste* »²⁷. La MDPH est une véritable interlocutrice de référence que ce soit pour la vie privée ou professionnelle de la personne en situation de handicap. Elle va attribuer le statut de travailleur handicapé et orienter par la suite la personne vers le milieu professionnel dans laquelle elle sera apte à travailler. Cette orientation va tenir compte des capacités actuelles de la personne. Il pourra s'agir soit du milieu protégé soit du milieu ordinaire de travail. Le milieu protégé va être celui dans lequel se trouvent les travailleurs handicapés qui sont dans l'incapacité de travailler dans le milieu ordinaire mais qui à terme pourront éventuellement y accéder. Dans ce milieu, la personne en situation de handicap va être davantage encadrée. Ce milieu protégé comportait à l'origine les

²³ C.trav., art.L.5213-1.

²⁴ Loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, *J.O.* 1er juill. 1975, p.6596.

²⁵ SA (S.), « La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé », *Juris associations*, n°508, novembre 2014, p.17.

²⁶ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, *J.O.* 12 fev. 2005, texte n°1.

²⁷ COLLECTIF LAROUSSE, *Le Petit Larousse illustré*, Paris Cedex, Larousse, 2007, p.544.

Centres d'aide par le travail (CAT) qui ont été finalement remplacés par les Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) en 2005. Ce milieu offre aux personnes en situation de handicap un accompagnement adapté pour leur permettre de s'épanouir professionnellement. Au milieu protégé s'oppose le milieu ordinaire de travail qui semble être parfois le plus difficile d'accès. Le milieu ordinaire de travail regroupe « *les employeurs privés (entreprises, associations...) du marché du travail classique* »²⁸. Il représente « *un facteur clé pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi ou de le conserver* »²⁹. Depuis la loi du 11 février 2005³⁰, le milieu ordinaire compte les entreprises adaptées qui étaient initialement les ateliers protégés et qui faisaient d'ailleurs partie du milieu protégé.

Il a fallu attendre cette même loi de 2005 pour avoir une définition de ce que représente le handicap. Cette loi va avoir un véritable impact sur la situation des personnes handicapées et sur la manière dont le handicap va être désormais pris en compte. Elle va permettre au handicap de se trouver au coeur de la problématique de l'emploi.

En effet, la définition du handicap a mis un certain temps avant d'apparaître en France. Cette absence de définition précise impacta profondément le droit. Le handicap fut longtemps cantonné à une approche exclusivement médicale. Ainsi, la loi de 2005 a codifié la définition du handicap dans le Code de l'action sociale et des familles (CASF). Le handicap doit être apprécié comme « *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* »³¹. Cette loi a permis la mention d'une dimension environnementale du handicap jusqu'alors inexistante. Le handicap résulterait d'une interaction entre une altération de la santé et l'environnement dans lequel la personne se trouve. La définition du CASF qui peut apparaître certes redondante, se veut extrêmement large pour prendre en compte chaque situation et ne pas exclure une personne sous prétexte de l'invisibilité de son handicap. Le Code du travail

²⁸ DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE, Handicap : travail en milieu ordinaire, site web « Service public », consulté le 25 août 2021.

²⁹ FRANCE STRATÉGIE, *Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés*, Paris, avril 2018, p.8.

³⁰ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, *op. cit.*

³¹ CASF., art.L.114.

définit également le handicap en son article L.5213-1³², lequel fait référence à une « *altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ». Le Code fait quant à lui référence à une approche médicale du handicap.

Les personnes en situation de handicap sont de plus en plus présentes dans la société française actuelle et même plus nombreuses qu'il n'y paraît. Il est difficile d'obtenir des chiffres précis dans la mesure où le handicap invisible en représente la plus grande partie. Le handicap invisible représente une forme de handicap indécélable à première vue mais qui pour autant doit être assimilée comme un handicap. Il peut par exemple s'agir de maladies chroniques, de déficiences mentales ou de troubles cognitifs. L'absence de chiffres précis peut également s'expliquer par le fait que certaines personnes en situation de handicap ne font pas de demande de RQTH et ne sont ainsi pas répertoriées comme étant des travailleurs handicapés. Ces personnes vont représenter de futurs salariés prêts à entrer sur le marché du travail pouvant se heurter à certaines difficultés au regard de leur handicap. En effet, les comportements discriminants, l'existence de formes diverses et variées de handicap, le faible niveau de qualification, les préjugés et stéréotypes et le phénomène de vieillissement de la population sont autant de facteurs qui compliquent l'accès à l'emploi. De la même manière, certains secteurs apparaissent relativement réfractaires au handicap. En 2017, selon l'Institut National de la Statistique et Etudes Economiques (INSEE) la répartition par secteurs s'effectuait comme suit « *Tertiaire 80 % Agriculture 3 % Industrie 13 % Construction 4 %* »³³.

Les situations des personnes handicapées étant variées et propres à chacune d'elle et leur nombre ne faisant qu'accroître, il serait trop ardu de travailler l'intégralité du sujet des personnes en situation de handicap dans la mesure où cela pourrait recouvrir un certain nombre de situations. En effet, ces personnes pourraient être encore scolarisées, au chômage, travailler dans le milieu protégé ou dans le milieu ordinaire. Le développement aura vocation à traiter exclusivement de l'intégration des travailleurs handicapés, c'est-à-dire les personnes en situation de handicap bénéficiant de la RQTH, dans le milieu ordinaire de travail et plus particulièrement dans l'entreprise. Cela permettra notamment d'apprécier ce que cette reconnaissance peut leur apporter, comment celle-ci peut impacter leur intégration et si cette dernière fait preuve d'effectivité. Par ailleurs, se concentrer sur le milieu ordinaire est plus pertinent puisqu'il représente le milieu classique de travail et puisqu'il

³² Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative), *J.O.* 13 mars 2007, texte n°5.

³³ AGEFIPH, « Recruter un collaborateur handicapé - Les clés pour réussir votre projet », *Les cahiers de l'AGEFIPH*, octobre 2018, p.8.

comporte davantage de travailleurs handicapés que le milieu protégé. En effet, les chiffres montraient qu'en 2016 « 12,6 % des travailleurs handicapés en emploi travaillaient dans le secteur protégé et adapté »³⁴.

L'enjeu de l'emploi des travailleurs handicapés est « un enjeu de société, qui doit mobiliser toute la société et qui s'inscrit donc pleinement dans la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) »³⁵. Ainsi, la prise en compte du handicap se trouve liée à la notion de RSE qui est une notion très générale. Cette notion fait référence à des sujets tels que le développement durable, l'éthique, la prise en compte des externalités. En effet, l'emploi et l'intégration d'une personne en situation de handicap implique de « s'appuyer sur des compétences issues de parcours humains et professionnels précieux à l'entreprise, sur des collaborateurs souvent très impliqués et motivés »³⁶. Les entreprises vont devoir respecter l'obligation d'emploi ou encore un régime protecteur face à certains comportements discriminants. Par ailleurs, intégrer des travailleurs handicapés dans l'entreprise « loin d'être une simple contrainte imposée par la loi (...) est pour l'entreprise une occasion non seulement d'interroger ses pratiques, mais aussi d'innover, avec l'aide de spécialistes, dans le champ des ressources humaines »³⁷.

Dans le cadre du quinquennat du Président de la République Emmanuel Macron, l'un des engagements du Gouvernement consiste dans l'inclusion des personnes en situation de handicap. L'ambition du Gouvernement est de mettre en place une société inclusive en valorisant le potentiel que représentent les personnes en situation de handicap et notamment les travailleurs handicapés. La problématique du handicap ne doit pas être négligée mais doit plutôt donner lieu à des réflexions pour pouvoir, à l'avenir, instaurer une société prônant la culture de la différence, s'adaptant aux citoyens et leur donnant à chacun une chance afin de leur assurer un avenir tant personnel que professionnel pérenne. C'est dans ce contexte que va se développer la notion d'inclusion, synonyme d'intégration, dans l'entreprise qui apparaît nécessaire à l'avenir.

³⁴ REVILLARD (A.), *Handicap et travail*, Presses de Sciences Po, « Sécuriser l'emploi », 2019, p.63.

³⁵ FRANCE STRATÉGIE, *op. cit.*, p.7.

³⁶ AGEFIPH, « Recruter un collaborateur handicapé - Les clés pour réussir votre projet », art. cit., p.7.

³⁷ AGEFIPH, « Intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines », *Les cahiers de l'AGEFIPH*, septembre 2011, p.3.

La thématique de l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise est d'autant plus importante à prendre en compte dans la mesure où bien que le handicap soit d'ores et déjà présent chez un certain nombre de citoyens, il peut également apparaître tout au long de la vie et impacter la vie personnelle et professionnelle. L'une des autres difficultés tient à ce que le handicap peut aussi bien être temporaire que permanent et que les conséquences sont parfois sensiblement différentes d'une personne à une autre. Le handicap n'est « *pas le combat des personnes handicapées contre tous mais le combat de tous pour aider les personnes handicapées* »³⁸. Cette idée est très importante et c'est autour de cette même idée que doit graviter la thématique de l'emploi des travailleurs handicapés puisqu'il apparaît que le comportement de la société de manière générale à leur égard est déterminant pour l'acceptation de leur handicap mais également pour leur intégration. Les entreprises vont avoir un rôle important en la matière.

Ainsi, comment s'articule à l'heure actuelle l'intégration du travailleur handicapé dans l'entreprise ?

Les personnes en situation de handicap apparaissent relativement vulnérables dans le monde du travail. Il devint nécessaire d'intervenir au travers de la mise en oeuvre d'une politique publique en faveur de l'inclusion des personnes handicapées dans l'entreprise (Partie 1). Il sera également pertinent de mettre en exergue que bien que la tendance soit généralement à l'intégration des personnes en situation de handicap il n'en demeure pas moins que le combat n'est pas gagné et que des difficultés persistent. Par ailleurs, il sera également intéressant d'évoquer le cadre juridique qui est imposé à l'entreprise pour permettre l'inclusion (Partie 2). Cette problématique aura également vocation à apprécier l'articulation de l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise, les mesures qui la permettent, les lacunes et difficultés qui persistent et les points sur lesquels certaines améliorations restent à apporter.

Première partie. Une politique publique en faveur de l'inclusion des personnes handicapées dans l'entreprise

Face aux difficultés existantes dans le monde du travail et face à la vulnérabilité des personnes en situation de handicap, il apparut nécessaire d'intervenir pour leur permettre d'accéder à l'emploi et

³⁸ ASSEMBLÉE NATIONALE, *Proposition de loi relative à une société plus inclusive pour les personnes en situation de handicap*, mars 2018, p.1.

ainsi d'être intégré au sein de l'entreprise. Cette nécessité se traduit par l'institution d'un dispositif institutionnel aux fins de les insérer professionnellement (Titre 1) au travers de la démarche majeure que représente la RQTH mais également d'un accompagnement des personnes reconnues travailleurs handicapés vers l'emploi notamment par le biais de l'AGEFIPH. Malgré ce dispositif qui, en apparence, simplifierait l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, cette inclusion connaît des limites et même si elle représente un développement nécessaire elle apparaît pour le moins insuffisant (Titre 2).

Titre 1. Le dispositif institutionnel aux fins d'insérer professionnellement les personnes en situation de handicap

Une personne en situation de handicap va pouvoir se prévaloir du dispositif de RQTH par l'intermédiaire de la MDPH (Chapitre 1). Il incombera à la MDPH, lorsque la demande est justifiée, d'attribuer cette reconnaissance qui représente un véritable atout sur le plan professionnel. Cette reconnaissance va permettre à la personne en situation de handicap de bénéficier d'un véritable accompagnement vers l'emploi (Chapitre 2) en favorisant l'accès à des dispositifs d'insertion professionnelle.

Chapitre 1. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la Maison Départementale des Personnes Handicapées

En procédant à cette reconnaissance administrative, la MDPH apparaît comme une interlocutrice de référence pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap (Section 1). Au travers de cette reconnaissance, la MDPH consacre un « label phare » pour l'entrée en entreprise ordinaire (Section 2) permettant le bénéfice de mesures protectrices pour la personne en situation de handicap.

Section 1. La Maison Départementale des Personnes Handicapées, interlocutrice de référence pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

La sollicitation de la RQTH peut s'avérer parfois délicate pour certaines personnes en situation de handicap (Paragraphe 1). Conçues comme un guichet unique, les MDPH vont pouvoir informer et

accompagner les personnes en situation de handicap dans leurs démarches. Elles sont composées d'une équipe pluridisciplinaire ainsi que d'une Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui va avoir un rôle prépondérant quant à l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. La délicate sollicitation de la reconnaissance par la personne en situation de handicap

Pour pouvoir se prévaloir de la qualité de travailleur handicapé, la personne en situation de handicap va devoir préalablement déposer sa demande de RQTH devant la MDPH compétente (A). La procédure est cependant simplifiée pour certaines catégories de personnes. Ainsi, les personnes en situation de handicap seront exonérées de passage devant la MDPH en cas d'accident ou de maladie professionnelle puisqu'une attestation leur sera automatiquement délivrée. Malgré les bénéfices résultant de cette démarche de reconnaissance, cette étape peut s'avérer particulièrement délicate et engendrer une prise de conscience du handicap (B).

A. Le dépôt du dossier devant la Maison Départementale des Personnes Handicapées compétente

La demande de RQTH devra émaner d'une personne âgée de plus de 16 ans ou de son représentant légal. Cette personne devra déposer son dossier devant la MDPH compétente, qui est celle « *du département où le demandeur réside, dès lors que cette résidence est acquisitive d'un domicile de secours* »³⁹ ou par exception « *du département du domicile de secours du demandeur* »⁴⁰. Le dossier devra être préalablement rempli grâce à un formulaire Cerfa n°15692*01 et un certificat médical Cerfa n°13878*01. En conséquence, le CASF précise que la demande formulée par le demandeur doit « *être accompagnée d'un certificat médical de moins d'un an, et, le cas échéant, des éléments d'un projet de vie* »⁴¹. La personne en situation de handicap aura la possibilité d'exprimer ses besoins ainsi que ses projets de vie pour pouvoir construire efficacement son avenir tant personnel que professionnel. Cela permettra à la MDPH d'apprécier les besoins de la personne et d'adapter les mesures à la singularité de chaque situation.

³⁹ CASF., art.L.146-3.

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ CASF., art.R.146-26.

L'article R.146-26 du CASF pose une exigence d'accessibilité pour ces formulaires afin de les uniformiser à l'ensemble des personnes en situation de handicap et ainsi de faciliter leurs démarches. Ces formulaires seront accessibles au sein des MDPH en format papier ou téléchargeables via internet. Le formulaire de demande fait état d'un certain nombre de rubriques à remplir. En conséquence, il incombera à la personne de remplir ou de cocher les cases se rapportant à sa situation. Des pièces justificatives doivent accompagner la demande de RQTH telles qu'une pièce d'identité valide ou un justificatif de domicile. Il convient de préciser qu'une personne atteinte de surdité ou de déficiences visuelles pourrait être amenée à remplir un certificat complémentaire si celles-ci ont un impact sur sa vie. Par ailleurs, une procédure de RQTH est engagée de manière systématique « *lors de l'instruction d'une demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH* »⁴². Le dépôt du dossier de RQTH représente une étape importante mais cette procédure va s'avérer d'autant plus délicate qu'elle entraînera une prise de conscience du handicap, ce qui n'est pas forcément chose aisée.

B. La nécessaire prise de conscience du handicap

Le dépôt du dossier de demande de RQTH devant la MDPH est une étape certes essentielle puisqu'elle permet au travailleur « *d'accéder, au moment où il en ressentira le besoin, à de nombreux dispositifs d'accompagnement* »⁴³, mais celle-ci peut également se révéler délicate pour la personne qui en fait la demande. En effet, la demande de RQTH implique nécessairement une acceptation du handicap ainsi qu'une prise de conscience des conséquences que ce handicap peut éventuellement produire sur son travail mais également sur sa vie personnelle. Cette prise de conscience fait parfois « *suite à l'intervention d'un tiers (un médecin, le plus souvent)* »⁴⁴. Le salarié peut ne pas avoir forcément conscience de la démarche de reconnaissance administrative s'offrant à lui, d'où la pertinence de l'accompagnement du médecin.

De nombreux a priori et interrogations peuvent résulter du travailleur comme le fait de ne pas se considérer comme une personne en situation de handicap, la peur du regard des autres lorsque le handicap sera constaté, d'être exclu. Si les craintes du salarié peuvent être de toute nature, elles sont

⁴² CFE-CGC, *Guide du handicap au travail*, Paris, octobre 2015, p.34.

⁴³ OBSERVIA, *Livre blanc : L'emploi des Travailleurs Handicapés*, Paris, octobre 2012, p.6.

⁴⁴ BERTRAND (L.), CARADEC (V.), EIDELIMAN (J.-S.), « Devenir travailleur handicapé. Enjeux individuels, frontières institutionnelles », *Sociologie*, n 2, février 2014, p.6.

généralement liées à la peur de perdre son emploi ou d'être catégorisé comme une personne qui n'a plus la capacité de travailler comme une autre. Certains travailleurs préfèrent vivre dans le déni et rejeter toute idée de recourir à la RQTH. Cependant, garder le silence sur l'existence d'une telle situation peut être préjudiciable pour le salarié en situation de handicap. Dans certaines situations, les salariés attendent « *un temps de maturation, parfois une dégradation de leur situation de santé ou des difficultés accrues au travail* »⁴⁵ pour franchir le pas. Pour autant, l'efficacité de la RQTH repose sur la nécessité d'agir en amont. Plus le travailleur admettra l'existence de son handicap tôt et plus la situation pourra tendre vers une amélioration sans risquer d'impacter davantage la santé et l'emploi du salarié. Cela permettra à l'employeur de « *mobiliser sans tarder les dispositifs spécifiques d'aide et d'accompagnement dédiés à cette catégorie de salariés* »⁴⁶. La RQTH est subordonnée au rendu de la décision de la CDAPH. Une fois la RQTH déposée et la prise de conscience du handicap progressivement engagée, la demande de RQTH fera l'objet d'une évaluation par l'équipe pluridisciplinaire et sera ensuite transmise à la CDAPH qui rendra sa décision.

Paragraphe 2. Le rôle prépondérant de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

Implantée au sein de chaque MDPH, la CDAPH prend comme son nom l'indique un ensemble de décisions relatives aux droits des personnes handicapées afin d'améliorer leur parcours de vie ainsi que leur parcours professionnel. Elle aura notamment pour compétence de reconnaître la qualité de travailleur handicapé par le biais d'une décision administrative (A). En cas de désaccord, la personne pourra contester la décision rendue par la CDAPH (B) et espérer éventuellement que celle-ci revienne sur sa décision.

A. La décision administrative de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Il est nécessaire d'avertir la personne en situation de handicap ou son représentant légal « *au moins deux semaines à l'avance* »⁴⁷ de la date ainsi que du lieu de cette séance. La personne pourra décider de se faire assister lors de cette séance ou de se faire représenter par une personne de son

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ OBSERVIA, *op. cit.*, p.5.

⁴⁷ CASF., art.R.241-30.

choix. Les décisions de la CDAPH devront être impérativement motivées. En ce sens, la Cour administrative d'appel de Versailles avait admis que la décision de la Commission préconisant une recherche d'emploi en milieu ordinaire « *sans indiquer aucune des raisons de fait qui la justifient (...) est, en conséquence entachée d'une insuffisance de motivation et doit, pour cette raison être annulée* »⁴⁸.

La décision de la Commission va reposer sur l'appréciation du plan personnalisé de compensation (PPC) comportant les préconisations de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH ainsi que le projet de vie de la personne en situation de handicap. La Commission va tenir compte du formulaire rempli par la personne en situation de handicap lors du dépôt de sa demande d'où l'importance de le remplir méticuleusement. La décision de la CDAPH ne s'arrête pas uniquement au côté médical, mais tient également compte du côté professionnel et plus précisément des possibilités pour la personne de trouver un emploi ou de le conserver au besoin par un aménagement du poste de travail. La RQTH sera attribuée pendant une durée comprise entre un an et dix ans, sauf « *lorsque le handicap est irréversible* »⁴⁹ auquel cas elle sera attribuée de manière définitive. Récemment, a été reconnue la possibilité d'attribuer la RQTH sans limitation de durée lorsque l'altération est définitive. Le fait pour la CDAPH de s'abstenir de toute réponse pendant un délai supérieur à quatre mois, courant à partir du jour de la recevabilité du dépôt de la demande de RQTH devant la MDPH « *vaut décision de rejet* ». La personne en situation de handicap aura donc tout intérêt à ce que la Commission se prononce et peut également exercer un recours en cas de désaccord avec les décisions prises par la Commission.

B. La contestation de la décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

Un décret du 29 octobre 2018⁵⁰ précise que la notification de la décision rendue par la CDAPH doit être accompagnée des « *délais et voies de recours contentieux, l'obligation d'exercice d'un recours préalable ainsi que l'autorité devant laquelle il doit être formé* »⁵¹. Le CASF prévoit préalablement

⁴⁸ CAA Versailles., 4ème ch., 2 nov. 2010, n°09VE01811 ; AJDA., 2011, p.123.

⁴⁹ C.trav., art.L.5213-2.

⁵⁰ Décret n°2019-928 du 29 octobre 2018 relatif au contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale, *J.O.* 30 oct. 2018.

⁵¹ *Id.*

« *l'intervention d'une personne qualifiée chargée de proposer des mesures de conciliation* »⁵². Cette conciliation a pour effet la suspension des délais de recours afin de favoriser le plus possible la résolution à l'amiable du différend opposant les parties et de limiter l'usage des autres formes de recours emportant des conséquences plus importantes. Depuis la loi de modernisation de la justice du XXIème siècle du 18 novembre 2016⁵³, un recours administratif préalable obligatoire (RAPO) a été mis en place devant la MDPH avant toute saisine du juge. Suite à la notification de la décision, la personne bénéficiera d'un délai de 2 mois pour engager ce recours préalable. Le délai de recours contentieux sera prolongé et permettra à la personne de pouvoir contester de nouveau la décision rendue dans le cadre du RAPO. L'intérêt de ce recours résulte dans la possibilité d'éviter le recours contentieux dont « *les délais de réponse sont beaucoup plus longs* »⁵⁴.

Par ailleurs, la personne en situation de handicap pourra tout de même se prévaloir du recours contentieux devant le Tribunal administratif. Ce recours de plein contentieux implique « *de ne pas être renvoyés devant la CDAPH* »⁵⁵. En effet, ce recours met définitivement un terme au litige, évitant ainsi l'engagement de nouvelles procédures. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) a notamment constaté « *une stabilité du nombre de recours gracieux (+0,3 %) et une baisse des recours contentieux (-10,3 %)* »⁵⁶. Outre l'étude de l'interlocutrice de référence que représente la MDPH, il est également nécessaire de s'intéresser au « label phare » que représente la RQTH.

Section 2. La consécration d'un « label phare » pour l'entrée en entreprise ordinaire

Le mécanisme de RQTH représente une passerelle pour l'entrée d'une personne en situation de handicap dans une entreprise ordinaire. La RQTH se matérialise par l'attribution d'un véritable statut protecteur (Paragraphe 1). L'accès au milieu ordinaire de travail sera facilité par

⁵² CASF., art.L.146-10.

⁵³ Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle, *J.O.* n°0269 19 nov. 2016, texte n°1.

⁵⁴ GROLLEMUND (P.), *Droits et recours individuels des personnes handicapées*, Juris Editions, « Hors-séries Juris », 2012, p.137.

⁵⁵ JOLY (L.), *Répertoires de droit du travail*, Dalloz, juillet 2019, p.35.

⁵⁶ CNSA, « L'activité des MDPH en matière de traitement des recours en 2018 », *Repères et statistiques*, n°16, mars 2020, p.1.

l'accompagnement des personnes en situation de handicap (Paragraphe 2) au travers de l'orientation professionnelle ou du dispositif d'emploi accompagné.

Paragraphe 1. Le bénéfice du statut protecteur de travailleur handicapé

La RQTH va constituer une réponse au besoin de reconnaissance que peuvent exprimer à un moment donné certaines personnes en situation de handicap (A). Cette reconnaissance administrative va se traduire par la reconnaissance des différentes formes de handicap (B) en ne s'arrêtant pas uniquement aux handicaps visibles. De nombreuses personnes restent à l'heure actuelle cantonnées au handicap physique et plus particulièrement au handicap moteur avec l'image du fauteuil roulant. Néanmoins, le handicap ne se résume pas seulement à cette forme et c'est ce qu'il est nécessaire de comprendre.

A. La réponse au besoin de reconnaissance de certaines personnes en situation de handicap

Le besoin de reconnaissance renvoie à des notions telles que l'image ou l'estime de soi. La réponse au besoin de reconnaissance de la personne en situation de handicap va lui permettre d'améliorer l'estime qu'elle peut avoir d'elle-même puisqu'elle peut avoir tendance à se dévaloriser en raison des obstacles qu'elle peut rencontrer dans le monde du travail mais également dans la société de manière générale. Chaque individu a besoin de s'estimer mais également d'être reconnu par les autres pour se sentir intégré. Il en va d'ailleurs de même au sein de l'entreprise. En effet, l'une « *des motivations principales de l'existence humaine réside dans le désir d'être « reconnu par autrui* »⁵⁷. Ce besoin fait référence au besoin d'estime de soi consacré par Abraham Maslow dans sa pyramide. Il faisait état du besoin irréprensible de chacun d'exercer une activité qui soit valorisante et qui lui permette d'être reconnu par les autres à sa juste valeur.

Le handicap met en exergue « *ce caractère toujours problématique de l'accès à l'existence* »⁵⁸. Les difficultés d'intégration des personnes en situation de handicap ne sont pas des moindres et cela peut avoir des conséquences sur la confiance qu'elles peuvent avoir d'elles-mêmes. C'est dans l'optique de leur redonner confiance en l'avenir que va intervenir la démarche de RQTH. Elle

⁵⁷ ANDRE (C.), BRAUD (P.), BRUN (J.-P.), *La reconnaissance : Des revendications collectives à l'estime de soi*, Editions Sciences Humaines, 2013, p.11.

⁵⁸ GARDOU (C.), *La société inclusive, parlons-en*, Erès, « Connaissances de la diversité », 2012, p.85.

apportera de la visibilité vis-à-vis des employeurs à des travailleurs qui étaient, jusqu'à présent, relativement exclus et n'étaient pas reconnus comme ils devraient l'être. En ce sens, elle vient démontrer que le handicap n'est pas un obstacle à l'exercice d'une activité professionnelle. Désormais, les personnes en situation de handicap bénéficiant de la RQTH sont prises en compte dans le monde du travail et sont entendues comme chaque salarié dans l'entreprise. Elles vont reprendre progressivement confiance en elles en s'acceptant, en acceptant leur handicap et en voyant des opportunités professionnelles s'offrir à elles. Au-delà de ce besoin de reconnaissance, la RQTH représente également une procédure protectrice prenant en compte les différentes formes de handicap.

B. La reconnaissance des différentes formes de handicap

De manière générale, le handicap est assimilé « à une dimension visuelle, aux stigmates visibles sur le corps »⁵⁹. En effet, pour une majorité d'individus la qualité de travailleur handicapé renvoie au handicap moteur et plus précisément à l'image du fauteuil roulant. Pour autant, le handicap ne s'arrête pas à la seule forme du handicap moteur, « les types de handicap sont nombreux et leurs conséquences sur l'emploi très diverses »⁶⁰. C'est d'ailleurs la force et l'avantage que représente la procédure de RQTH, puisqu'est considéré comme un travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique »⁶¹. La procédure de RQTH ne se limite pas uniquement à la prise en compte du handicap de naissance mais elle s'intéresse d'abord et avant tout à l'altération d'une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Au regard de la définition de la loi et du Code du travail, le handicap apparaît multiforme et il peut en conséquence s'agir d'un handicap moteur, mental, psychique, visuel ou auditif. Cela permet à une personne en situation de handicap de bénéficier de cette reconnaissance administrative alors même que son handicap n'est pas visible aux yeux de tous. Ce n'est pas parce qu'un handicap n'est pas visible qu'il doit être considéré comme de moindre importance. Le handicap invisible peut se

⁵⁹ DAURE (I.), SALAÜN (F.), « Le handicap invisible... ou le décalage entre ce qui se voit et la réalité », *Le Journal des psychologues*, n°348, juin 2017, p.22.

⁶⁰ AGEFIPH, *Recruter un collaborateur handicapé - Les clés pour réussir votre projet*, novembre 2019, p.5.

⁶¹ C.trav., art.L.5213-1.

manifester par des douleurs ou une fatigue qui sont imperceptibles dans le monde du travail. L'admission de ces formes de handicap représente un véritable enjeu dans l'entreprise. Par ailleurs, la reconnaissance de ces formes de handicap permet d'aller au-delà du seul handicap moteur et de couvrir davantage de situations. En 2014, près de « 80 % des situations de handicap sont invisibles »⁶². Il est encore difficile à l'heure actuelle de comptabiliser réellement le nombre de personnes en situation de handicap pouvant se voir reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Au-delà du statut protecteur de travailleur handicapé, cette qualité permet à la personne en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement vers le milieu ordinaire de travail.

Paragraphe 2. L'accompagnement de la personne en situation de handicap vers le milieu ordinaire

La RQTH va permettre au travailleur handicapé d'être orienté vers le milieu ordinaire (A) de travail. La notion de milieu ordinaire reflète la volonté d'écartier l'évocation d'un milieu dit « normal » et ainsi d'éviter toute opposition entre normalité et anormalité. Une telle comparaison apparaîtrait péjorative pour la personne en situation de handicap. De surcroît, l'accès au milieu ordinaire de travail sera également favorisé par la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné (B).

A. L'orientation professionnelle de la CDAPH dans le milieu ordinaire

La décision d'orientation professionnelle vise directement la personne en situation de handicap et permet à la CDAPH de « définir le milieu de travail dans lequel elle pourra exercer une activité adaptée à ses capacités »⁶³. Le travailleur handicapé pourra ainsi être orienté vers le milieu ordinaire de travail lorsqu'il en présente les capacités. L'orientation professionnelle n'emporte aucune contrainte pour les employeurs et ne crée en rien une garantie d'emploi dont pourrait se prévaloir le travailleur handicapé. Elle permet simplement de dire qu'une personne est apte à exercer une activité professionnelle dans le milieu ordinaire et de lui éviter de se trouver dans un milieu de travail qui ne serait pas adapté. Une telle situation pourrait être problématique par la suite. Le travailleur handicapé aura également la possibilité d'exercer une activité au sein des entreprises

⁶² MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES, *Le service public : guide de l'accueil des personnes en situation de handicap*, Edition Dicom, 2014, p.6.

⁶³ CNSA, *Référentiel de l'orientation professionnelle en MDPH*, Paris, novembre 2019, p.25.

adaptées qui ont l'obligation de compter « *au moins 80% de travailleurs handicapés au sein de leur effectif de production* »⁶⁴. Le Code du travail prévoit que ces entreprises adaptées vont bénéficier d'une aide financière de l'Etat « *pour chaque travailleur handicapé orienté vers le marché du travail (...) qu'ils emploient* »⁶⁵.

L'orientation vers le milieu ordinaire peut également se traduire par le souhait d'exercer une activité indépendante. L'exercice de cette activité indépendante peut donner lieu au versement d'une subvention d'installation qui « *contribue à l'achat et à l'installation de l'équipement nécessaire à cette activité* »⁶⁶. Une personne en situation de handicap peut avoir parfois envie de se lancer mais des barrières financières subsistent et la retiennent dans son projet. L'orientation professionnelle est révisable à la demande de la personne en situation de handicap ou de son représentant légal « *lorsque l'évolution de son état ou de sa situation le justifie* »⁶⁷. En effet, il arrive parfois qu'une personne en raison de la dégradation de son état mais également de sa situation, ne soit plus en mesure de travailler au sein du milieu ordinaire. Le dispositif d'emploi accompagné intervient en complément de la décision d'orientation professionnelle de la CDAPH en accompagnant, comme son nom l'indique, la personne en situation de handicap vers le milieu ordinaire de travail.

B. La mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels⁶⁸ fut à l'origine du dispositif d'emploi accompagné. Un tel dispositif implique que les différents travailleurs handicapés puissent « *bénéficier d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle* »⁶⁹. Le travailleur handicapé est ici doublement encadré et soutenu puisqu'il bénéficiera à la fois d'un accompagnement dans le cadre

⁶⁴ BODON (A.), PALACH (J.-M.), BAZIN (P.), DAUVERGNE (R.), ROBERT (E.), *Les entreprises adaptées*, septembre 2016, p.11.

⁶⁵ C.trav., art.L.5213-19.

⁶⁶ C.trav., art.R.5213-52.

⁶⁷ CASF., art.L.241-6.

⁶⁸ 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, texte n°3.

⁶⁹ CASTEL (D.), « Personnes handicapées : Dispositifs d'emploi accompagné », *Juris associations*, n°571, janvier 2018, p.10.

de l'insertion professionnelle puisque l'objectif est de lui permettre d'accéder à l'emploi et de conserver cet emploi dans la durée, mais également d'un accompagnement médico-social. Le dispositif d'emploi accompagné intervient « *en complément des services, aides et prestations existants* »⁷⁰.

Le dispositif est mis en place « *par une personne morale gestionnaire* »⁷¹ qui va signer une convention individuelle d'accompagnement précisant « *les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail* »⁷². La conclusion d'une telle convention liera la personne morale gestionnaire, le travailleur handicapé au coeur du dispositif et l'employeur. Le champ d'application de ce dispositif est relativement large puisqu'il concerne à la fois la recherche d'emploi et le maintien dans l'emploi. Cela implique que le travailleur handicapé puisse solliciter sa mise en place « *tout au long de son parcours professionnel* »⁷³. Ce dispositif permettra de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé. L'AGEFIPH a mis en exergue le bénéfice considérable qu'un tel dispositif peut représenter pour l'insertion professionnelle d'un travailleur handicapé puisqu'elle a pu considérer que ce dispositif « *est une avancée sociale qui s'inscrit dans son offre d'intervention comme une réponse innovante sur le champ de la sécurisation des parcours professionnels* »⁷⁴. Suite à l'attribution de la qualité de travailleur handicapé, ces derniers vont également pouvoir bénéficier d'un accompagnement vers l'emploi.

Chapitre 2. L'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés

L'AGEFIPH représente une actrice majeure dans le cadre de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés. Elle a pour objectif de leur ouvrir les portes de l'emploi en intervenant par le biais d'aides financières et de services. L'accompagnement financier des travailleurs handicapés par l'AGEFIPH (Section 1) se matérialise par le fait qu'elle gère un fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'AGEFIPH n'agit cependant pas seule, elle a su

⁷⁰ CNSA, *Guide pratique de l'emploi accompagné*, avril 2018, p.5.

⁷¹ C.trav., art.D.5213-88.

⁷² C.trav., art.L.5213-2-1.

⁷³ JOLY (L.), *op. cit.*, p.209.

⁷⁴ ZOUAG (S.), « Le dispositif d'emploi accompagné : top départ », *Juris associations*, n°552, février 2017, p.6.

s'entourer d'un véritable réseau de partenaires et finance en conséquence le dispositif Cap emploi (Section 2) qui est un organisme de placement spécialisé (OPS).

Section 1. L'accompagnement financier des travailleurs handicapés par l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

Il est parfois complexe pour les jeunes travailleurs d'accéder à l'emploi mais cela apparaît encore plus difficile lorsque le jeune en question se trouve en situation de handicap. Par conséquent, l'AGEFIPH intervient financièrement pour favoriser le développement de la qualification de ces jeunes travailleurs handicapés (Paragraphe 1) mais elle incite également les entreprises à s'engager en faveur de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. Le développement de la qualification des jeunes travailleurs handicapés

L'AGEFIPH va encadrer le contrat d'apprentissage (A) qui permet d'accroître la qualification des jeunes travailleurs en situation de handicap. Ces derniers peuvent parfois éprouver des difficultés dans la recherche d'emploi en raison d'un manque de qualification. L'AGEFIPH va faciliter la construction de leur avenir professionnel. Ce type de contrat est accessible aux jeunes âgés de 16 à 29 ans sauf à ce que la personne soit bénéficiaire de l'obligation d'emploi auquel cas elle pourra se prévaloir de ce contrat à n'importe quel âge. L'AGEFIPH va également travailler en étroite collaboration avec les missions locales (B) afin d'accroître la qualification de ces jeunes travailleurs handicapés.

A. L'encadrement du contrat d'apprentissage par l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

Le contrat d'apprentissage permet aux jeunes de bénéficier d'une « *formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage* »⁷⁵. L'apprentissage est un choix qui réussit majoritairement aux travailleurs handicapés. En effet, en 2017 « *60% des personnes handicapées sont en emploi à*

⁷⁵ C.trav., art.L.6221-1.

l'issue du contrat d'apprentissage »⁷⁶. L'AGEFIPH semble avoir cerné l'importance que représente la conclusion d'un tel contrat pour les jeunes travailleurs handicapés. Elle va permettre le bénéfice d'aides financières afin d'encourager les employeurs du secteur privé parfois réticents à l'embauche de ces jeunes. L'employeur peut bénéficier d'une aide à l'embauche en contrat d'apprentissage dès lors que le contrat est conclu pour « *une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures* »⁷⁷.

De la même manière, l'AGEFIPH a mis en place une aide financière destinée à pallier aux coûts que représente le tutorat. L'apprenti devra être encadré par un maître d'apprentissage qui va « *contribuer à l'acquisition (...) des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis* »⁷⁸. Cette aide va notamment intéresser les frais relatifs à la rémunération du tuteur ou à la formation de l'apprenti. L'AGEFIPH va également prévoir une subvention forfaitaire à destination des employeurs qui concluraient un contrat d'apprentissage avec un apprenti handicapé. La crise sanitaire liée à la Covid-19 a mis à mal l'économie et en conséquence l'embauche des apprentis handicapés par le biais de l'alternance. L'AGEFIPH est intervenue de manière exceptionnelle pour soutenir l'embauche des apprentis handicapés dans le secteur privé. Le montant de cette aide exceptionnelle est par exemple fixé à « *1500€ pour un apprenti âgé de moins de 18 et jusqu'à 21 ans* »⁷⁹. Par ailleurs, l'AGEFIPH intervient également auprès des jeunes travailleurs handicapés par le biais d'une collaboration étroite avec les missions locales.

B. L'étroite collaboration entre l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées et les missions locales

Les missions locales assurent des fonctions « *d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement à l'accès à la formation professionnelle initiale ou continue, ou à un emploi* »⁸⁰. Ces organismes font preuve d'une efficacité notable vis-à-vis des jeunes en terme d'accès à

⁷⁶ AGEFIPH, *Chiffres clés - Les personnes handicapées et l'emploi*, juin 2018, p.15.

⁷⁷ AGEFIPH, *L'offre de services et d'aides financières*, février 2020, p.19.

⁷⁸ C.trav., art.L.6223-5.

⁷⁹ AGEFIPH, *Mesures exceptionnelles liées à la crise sanitaire #covid-19 et la reprise d'activité - Offre de services et d'aides financières de l'Agéfiph*, août 2020, p.17.

⁸⁰ C.trav., art.L.5314-2.

l'emploi et d'autonomie puisqu'ils accueillent en 2015 « 1,5 million de jeunes âgés de 16 à 25 ans »⁸¹. La RQTH est accessible dès l'âge de 16 ans, les jeunes en situation de handicap pourront donc accéder à l'accompagnement fourni par les missions locales. Ils pourront par exemple bénéficier de la garantie jeune ou encore de l'initiative emploi des jeunes (IEJ) qui permettent l'accès à un parcours d'accompagnement vers l'emploi. La RQTH permet de « mobiliser les moyens spécifiques de l'AGEFIPH pour accompagner les jeunes vers la formation »⁸². Cela va se matérialiser par des aides financières destinées au soutien de la formation de ces jeunes, dans l'optique de leur ouvrir les portes d'un emploi durable. Le conseiller mission locale devra parfois intervenir par le biais d'une prescription pour mobiliser certaines aides financières. Il peut notamment prescrire l'aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées qui permettra de « couvrir les frais engagés dans le cadre du parcours vers l'emploi : déplacements, frais vestimentaires, hébergement... »⁸³. Cette aide permettra de couvrir les dépenses parfois onéreuses découlant de la formation professionnelle et du parcours vers l'emploi plus largement. L'idée est réellement d'intervenir le plus tôt possible auprès des personnes en situation de handicap afin de remédier rapidement aux difficultés d'insertion professionnelle.

Cette collaboration peut également se matérialiser par le bénéfice pour ces jeunes de prestataires désignés par l'AGEFIPH. Ces prestataires vont rechercher avec le jeune en situation de handicap et l'organisme de formation « les solutions qui permettront de prendre en compte le handicap dans le déroulement de la formation »⁸⁴. Au-delà de l'accompagnement financier que l'AGEFIPH organise pour les travailleurs handicapés, l'accompagnement vers l'emploi est représenté également par l'incitation des entreprises à s'engager en faveur de l'accès à l'emploi de ces travailleurs.

Paragraphe 2. L'incitation des entreprises à s'engager en faveur de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés

Outre les différents interlocuteurs et organismes, les entreprises ont également un rôle important à jouer dans le cadre de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés. Elles sont de plus en plus

⁸¹ ARAMBOUROU (S.), CAUSSAT (L.), PASCAL (A.), *Rapport sur le modèle économique des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, novembre 2016, p.3.

⁸² X, Emploi & Handicap, site web « Association Régionale des Missions Locales », consulté le 25 août 2021.

⁸³ AGEFIPH, *L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph*, septembre 2019, p.29.

⁸⁴ AGEFIPH, *Avancez avec l'AGEFIPH - Des solutions pour vous former*, avril 2018, p.5.

sollicitées et cela se matérialise notamment par la signature d'une convention AGEFIPH (A). Leur engagement pour l'accès à l'emploi est facilité par l'octroi de moyens financiers et notamment par la gestion du mécanisme de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) (B).

A. La signature d'une convention AGEFIPH

La convention AGEFIPH permet aux entreprises de mettre en évidence leur engagement à l'égard des travailleurs handicapés. Cette convention va se caractériser par un engagement de la part de l'entreprise « *sur des objectifs définis conjointement avec l'AGEFIPH* »⁸⁵. Définir une stratégie est inévitable dans le cadre de cette convention, cela permet de cibler les thèmes à aborder en priorité ainsi que de cerner les difficultés rencontrées par l'entreprise en question. Pour obtenir des résultats positifs, il est nécessaire de définir avec précaution cette stratégie.

Cette convention montre un véritable échange entre l'entreprise et l'AGEFIPH et particulièrement le rôle d'interlocutrice des entreprises que représente l'AGEFIPH. Afin de favoriser la conclusion d'une telle convention et inciter les entreprises à s'engager, l'AGEFIPH leur procure des moyens financiers ainsi qu'un véritable accompagnement. La conclusion de cette convention représente une étape importante dans l'engagement des entreprises mais elle n'est cependant pas conclue lorsqu'il s'agit d'objectifs minimes. En effet, il est nécessaire que « *la problématique à résoudre soit suffisamment conséquente pour justifier l'existence d'une véritable politique d'emploi* »⁸⁶. Cette convention va être proposée aux entreprises de plus de 250 salariés qui possèdent de part leur taille des moyens plus importants pour faciliter l'accès à l'emploi de ces travailleurs handicapés. Elle s'inscrit dans la durée puisqu'elle est à l'origine d'un plan d'action défini sur deux ans et prévoit également « *un engagement sur des objectifs chiffrés et le déploiement des moyens humains et financiers nécessaires à leur réalisation* »⁸⁷ mais elle ne peut cependant dépasser une durée de 4 ans. Cette convention n'est certes pas obligatoire mais elle est cependant utile et profitable aux entreprises dans la mesure où elle peut notamment constituer « *un préambule à un accord agréé*

⁸⁵ AGEFIPH, *Politique d'emploi des personnes handicapées : La convention avec l'AGEFIPH*, février 2005, p.1.

⁸⁶ *Id.*

⁸⁷ AGEFIPH, *Intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines, op. cit.*, p.8.

avec les partenaires sociaux »⁸⁸. Les entreprises vont être également incitées à s'engager en matière de handicap par le biais de la mise en place du mécanisme de RLH géré par l'AGEFIPH.

B. La gestion du mécanisme de reconnaissance de la lourdeur du handicap

Employer un travailleur handicapé peut parfois entraîner d'importantes conséquences financières pour les entreprises et ce d'autant plus lorsque ce travailleur est lourdement handicapé. Le décret du 9 février 2006⁸⁹ est intervenu pour pallier à ces difficultés et aider les entreprises en instituant le mécanisme de RLH. Par ailleurs, la loi du 29 décembre 2010⁹⁰ est venue transférer à l'AGEFIPH la gestion de ce mécanisme qui relevait initialement de la compétence de la DIRECCTE.

La demande de RLH devra nécessairement émaner de l'employeur. La lourdeur du handicap va être appréciée « *au regard du poste de travail, après aménagement optimal de ce dernier* »⁹¹. Ce dispositif vise à soutenir l'employeur suite aux dépenses qu'il a pu effectuer pour l'emploi de ce travailleur lourdement handicapé. Il ne pourra se contenter d'une demande d'accès au dispositif, il devra au surplus montrer qu'il a déjà effectué des dépenses mais que les conséquences financières restent tout de même encore relativement élevées. Il devra ainsi démontrer qu'au regard du handicap du travailleur il doit supporter des charges trop importantes et que cela pourrait avoir des conséquences sur son entreprise. Le travailleur handicapé devra être informé par son employeur « *du dépôt de la reconnaissance de la lourdeur de son handicap* »⁹². Pour pouvoir engager cette démarche, il incombera à l'employeur de remplir un formulaire comprenant notamment les « *justificatifs des coûts supportés par l'employeur au titre des charges pérennes induites par le handicap* »⁹³. L'AGEFIPH recherchera ensuite si les coûts exposés par l'employeur sont suffisamment évocateurs pour pouvoir se prononcer sur l'octroi de l'aide financière. La RLH apparaît en ce sens comme un mécanisme qu'il peut être intéressant de mobiliser pour favoriser l'intégration des travailleurs handicapés en essayant d'atténuer la barrière du coût que peut

⁸⁸ HANDIPOLE, *La revue*, n°35, mars 2010, p.3.

⁸⁹ Décret n°2006-134 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap et modifiant le code du travail, *J.O.* 10 fév. 2006, texte n°5.

⁹⁰ Loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, *J.O.* 30 déc. 2010, texte n°1.

⁹¹ C.trav., art.R.5213-40.

⁹² C.trav., art.R.5213-43.

⁹³ C.trav., art.R.5213-42.

représenter l'embauche d'un tel travailleur. L'efficacité de l'action de l'AGEFIPH repose notamment sur les différents partenariats qu'elle peut avoir avec certains acteurs de l'emploi. Elle finance en partie les Cap emploi qui vont accompagner les travailleurs handicapés dans l'emploi.

Section 2. Le financement du dispositif Cap emploi par l'AGEFIPH

Les Cap emploi réalisent une mission de service public au sein de chaque département. Ils s'organisent autour d'un véritable réseau simplifié pour les travailleurs handicapés (Paragraphe 1). Ils vont intervenir pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés mais se sont vus reconnaître récemment la possibilité d'intervenir dans le champ du maintien dans l'emploi, ce qui a permis d'accroître leurs prérogatives. Ces organismes ont la volonté de faciliter le retour à l'emploi des travailleurs handicapés (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. L'organisation d'un réseau simplifié pour les travailleurs handicapés

L'organisation de ce réseau se caractérise notamment par l'accessibilité du recours aux Cap emploi (A). En effet, ces organismes apparaissent comme un service de proximité à la fois pour les travailleurs handicapés et les employeurs. De surcroît, la simplification et l'accessibilité du réseau Cap emploi s'explique également par le renforcement de sa coopération avec le Pôle emploi (B) qui est un autre acteur de l'emploi pour les travailleurs handicapés.

A. L'accessibilité du recours aux Cap emploi

Les Cap emploi apparaissent sous la forme d'un réseau relativement structuré et d'un maillage territorial. Dans la majorité des cas, ces organismes sont implantés au niveau départemental. Cette implantation a vocation à placer les organismes au plus proche des individus. En effet, le handicap peut parfois réduire considérablement les possibilités de déplacement sur une longue durée. Le réseau a parfois dû s'adapter face à l'accroissement de la demande d'accompagnement vers l'emploi notamment dans le département du Nord où il s'agit d'une « *maille infra-départementale* »⁹⁴. Cette multiplication du nombre d'organismes permet d'en assurer l'effectivité et de garantir la qualité du service, et ce d'autant plus que le conseiller représente pour l'employeur

⁹⁴ ROUGIER (I.), LEGRAND-JUNG (B.), *Evaluation des Cap emploi et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés chômeurs de longue durée*, IGAS, mai 2017, p.29.

ou le demandeur d'emploi un « *réfèrent unique et multifonctions* »⁹⁵ présent sur l'intégralité du parcours.

Les Cap emploi vont s'entourer de partenaires pour renforcer davantage cette proximité et cette accessibilité à l'égard des entreprises et des demandeurs d'emploi. Ces organismes peuvent s'entourer de partenaires généraux tels que la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou la Mutualité sociale agricole (MSA) tout comme de spécialistes intervenant au niveau local. Des ergonomes ou d'autres spécialistes du handicap vont être sélectionnés par « *l'AGEFIPH (...) mobilisés par exemple pour évaluer précisément les conséquences d'un handicap et les moyens de le compenser ou réaliser une étude ergonomique* »⁹⁶. Outre cette accessibilité sur le plan géographique, les Cap emploi se caractérisent également par la gratuité de leurs services. En effet, leurs services sont financés par l'AGEFIPH, le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) et le Pôle Emploi. Tout demandeur d'emploi et tout employeur peuvent donc s'en prévaloir. Il est accessible à tout le monde et c'est ce qui fait la pertinence de ce réseau. Pour illustration, les Cap emploi ont permis le recrutement de « *84 358 personnes handicapés* »⁹⁷ en 2018, soit une hausse annuelle de 0,2%. Au-delà de la facilitation d'accès au réseau Cap emploi, la simplification du réseau passe également par la volonté d'instaurer un rapprochement entre ces OPS et le Pôle emploi.

B. Le renforcement de la coopération avec le Pôle emploi

Lors d'un Comité interministériel du handicap (CIH) du 3 décembre 2019, le Premier ministre avait exprimé la volonté de faciliter la réalisation des démarches pour les personnes en situation de handicap. Il entendait favoriser cette simplification des démarches au travers d'un « *rapprochement Pôle emploi et Cap emploi pour simplifier les démarches pour les personnes en situation de handicap et les employeurs* »⁹⁸. Ce rapprochement peut s'expliquer par la complémentarité des services rendus par ces deux acteurs de l'emploi. En effet, ils interviennent tous deux auprès des

⁹⁵ CUNY (C.), *Service public de l'emploi et accompagnement des travailleurs handicapés : spécificité et légitimité d'un Cap emploi*, Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique, 2008, p.30.

⁹⁶ AGEFIPH, *Recruter un collaborateur handicapé - Les clés pour réussir votre projet*, octobre 2018, *op. cit.*, p.18.

⁹⁷ AGEFIPH, *Chiffres clés - Les personnes handicapées et l'emploi*, juin 2019, p.12.

⁹⁸ COMITE INTERMINISTÉRIEL DU HANDICAP, *Quand les enjeux du handicap avancent, c'est toute la société qui progresse*, novembre 2020, p.18.

demandeurs d'emploi en situation de handicap dans le cadre d'un accompagnement vers l'emploi. Ces acteurs de l'emploi sont relativement présents vis-à-vis des personnes en situation de handicap puisque « 43% des demandeurs d'emploi reconnus en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement spécialisé par Cap emploi ou renforcé par Pôle emploi »⁹⁹.

L'institution d'un interlocuteur unique dans le cadre de l'accompagnement vers l'emploi permettrait de pallier aux difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans leurs démarches. Il serait question d'un « lieu unique de services pour les entreprises et les personnes en situation de handicap »¹⁰⁰. Les démarches peuvent s'avérer parfois complexes pour la personne handicapée, se matérialisant par le passage devant une multiplicité d'acteurs, par une communication parfois laborieuse entre les acteurs de l'emploi, une lourdeur et une lenteur du processus en raison de contraintes administratives. Cette expérimentation avait été prévue depuis le mois de janvier 2020. Le bilan a été relativement satisfaisant jusqu'à présent puisqu'il existe « 19 sites pilotes répartis sur l'ensemble du territoire et de l'Outre-mer »¹⁰¹. Cette simplification de l'accompagnement vers l'emploi semble être une bonne stratégie pour l'amélioration de la réalisation des démarches par le demandeur d'emploi en situation de handicap. Par ailleurs, les Cap emploi ont également vocation à faciliter le retour à l'emploi des travailleurs handicapés.

Paragraphe 2. La volonté de faciliter le retour à l'emploi des travailleurs handicapés

Les Cap emploi vont intervenir à la fois par le biais d'un accompagnement spécialisé du travailleur handicapé dans la recherche d'emploi mais également en accompagnant l'employeur dans le cadre du recrutement d'un travailleur handicapé. Cette intervention duale va permettre l'interactivité entre les besoins des entreprises et les compétences des demandeurs d'emploi en situation de handicap (A). Par ailleurs, ces OPS se caractérisent par la pérennisation de l'accompagnement par le biais d'un suivi durable (B) de l'accompagnement qui a pu être auparavant réalisé.

⁹⁹ POLE EMPLOI, *Statistiques et indicateurs - Les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap*, novembre 2019, p.1.

¹⁰⁰ PRITH, *Des partenaires mobilisés pour l'insertion des personnes en situation de handicap*, novembre 2020, p.7.

¹⁰¹ ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal Officiel De La République Française*, Paris, janvier 2020, p.302.

A. L'interactivité entre les besoins des entreprises et les compétences des demandeurs d'emploi en situation de handicap

Le réseau Cap emploi s'avère être un allié particulièrement utile dans le milieu ordinaire de travail. Chaque situation est unique et c'est ce qui fait parfois la difficulté de l'inclusion des travailleurs handicapés. Ce réseau va donc proposer des solutions personnalisées, étudiant au cas par cas chaque situation au regard des spécificités existantes afin d'apporter la solution la plus adaptée à chacun. Son expertise va être accessible aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs handicapés faisant ainsi « *le lien entre le besoin de l'employeur et la situation de la personne handicapée* »¹⁰². La diversité de son intervention apparaît également au travers de son offre de services puisqu'il propose six services destinés aux entreprises et onze services destinés aux personnes handicapées.

Les entreprises sont de plus en plus enclines à recourir à l'expertise de ce réseau puisqu'en 2018 il est apparu que « *près de 180 000 personnes ont été suivies* »¹⁰³. Ce réseau va avoir une connaissance aigüe des besoins des entreprises qu'ils accompagnent au travers à la fois du recrutement et du maintien en emploi. Ils vont véritablement cerner les besoins de l'entreprise et leur proposer des candidats qui répondraient à leurs attentes en terme de recrutement notamment suite à une évaluation de leurs compétences. Au-delà des besoins des employeurs, le Cap emploi identifie également les besoins des travailleurs handicapés pour leur proposer un poste qui conviendrait à leurs compétences et à leur situation particulière. L'employeur aura alors plus de facilités à trouver le candidat idéal et les travailleurs handicapés auront davantage de chances d'être embauchés et dans de meilleures conditions. Ces organismes vont être régulièrement amenés à intervenir aux côtés du médecin du travail dans le cadre du maintien en emploi où il « *préconise et mobilise les prestataires et ou aides possibles* »¹⁰⁴. Intégrer le Cap emploi dans la boucle, c'est assurer une relation pérenne et sécurisée pour l'employeur et pour les travailleurs handicapés.

¹⁰² CAP EMPLOI, *Emploi et handicap : un accompagnement global pour une inclusion réussie*, avril 2020, p.2.

¹⁰³ LECOMTE-MÉNAHÈS (G.), « La prévention de la désinsertion professionnelle : l'articulation de la prévention des risques professionnels et de la protection sociale, *Droit social*, novembre 2019, p.914.

¹⁰⁴ CAP EMPLOI, *Emploi et handicap : un accompagnement global pour une inclusion réussie*, op. cit., p.8.

B. L'accompagnement durable du réseau Cap emploi

Les OPS ne vont pas simplement mettre leur expertise au service des candidats en situation de handicap et des employeurs dans le cadre du recrutement et du maintien dans l'emploi mais ils vont également poursuivre leur accompagnement dans la durée par le biais d'un « *suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées* »¹⁰⁵. Le conseiller Cap emploi assigné à chacune des parties va ainsi avoir la possibilité d'intervenir tout au long du parcours professionnel du travailleur handicapé lui assurant à la fois une meilleure insertion professionnelle mais également un maintien en emploi si le besoin se présente dans son parcours.

Cet accompagnement sur le long terme va résulter d'une volonté de sécuriser des parcours professionnels parfois instables. Il va intervenir dans le cadre d'un « *rythme défini avec les différentes parties* »¹⁰⁶. Cette intervention a tendance à s'effectuer dans un délai de 6 mois à compter de l'élaboration des solutions de maintien en emploi. De la même manière, le Cap emploi intervient également dans le cadre du « *suivi de l'intégration des travailleurs handicapés en entreprise durant les 3 premiers mois* »¹⁰⁷. Le Cap emploi va s'entretenir avec les travailleurs handicapés et les employeurs afin d'observer la situation dans l'entreprise et faire le point sur celle-ci. L'objectif est de vérifier que la situation soit bien stable. Dans certains cas, il peut également être amené à identifier les éventuelles difficultés et obstacles pouvant en résulter. En effet, le handicap des travailleurs peut parfois évoluer et peuvent en résulter certains obstacles empêchant la poursuite de son parcours professionnel dans de bonnes conditions. Dans ces circonstances, l'accompagnement initial du réseau Cap emploi apparaît inefficace et nécessite de nouveau son intervention pour éviter qu'un travailleur handicapé perde son emploi en raison de son handicap ou parce que ce handicap a évolué et que son poste de travail s'avère désormais inadapté. Il proposerait alors une solution adaptée dans le cadre d'un nouvel accompagnement. Cette intervention régulière du réseau Cap emploi rassure les travailleurs handicapés et les employeurs. Elle peut se traduire par la création d'une véritable relation de confiance entre eux et contribue à la création de la société inclusive de demain. Même si l'intégration des travailleurs handicapés semble progressivement

¹⁰⁵ C.trav., art.L.5214-3-1.

¹⁰⁶ CAP EMPLOI, *Emploi et handicap : un accompagnement global pour une inclusion réussie*, op. cit., p.2.

¹⁰⁷ CAP EMPLOI, *Les missions des Cap emploi*, janvier 2015, p.1.

s'améliorer à plusieurs égards et grâce à un certain nombre de dispositifs et d'acteurs elle demeure encore insuffisante.

Titre 2. L'inclusion en entreprise : un développement nécessaire mais pour l'instant insuffisant

L'entreprise inclusive implique le recrutement de profils divers et variés. L'inclusion ne s'arrête pas uniquement aux travailleurs handicapés mais elle peut concerner des personnes vulnérables sur le marché du travail notamment en raison de leur apparence physique ou de leur âge. Elle favorise l'évolution des salariés dans un environnement prônant l'acceptation des différences et permettant à chacun l'épanouissement professionnel. Sa mise en oeuvre apparaît de nos jours comme une nécessité (Chapitre 1) pour faire face à une diversité des profils de travailleurs et pour prévenir efficacement les situations de discrimination qui pourraient en résulter. Désormais, les entreprises vont au-delà de l'image contraignante et des difficultés que peuvent représenter l'emploi d'un travailleur handicapé. Elles prennent en compte des considérations managériales mais également l'enjeu que représente la RSE. Néanmoins, malgré les efforts constatés, persistent encore des freins au développement de l'inclusion en entreprise (Chapitre 2).

Chapitre 1. La nécessaire mise en oeuvre de l'inclusion en entreprise

Une multiplication du nombre de politiques inclusives a pu être progressivement constatée ces derniers temps. L'inclusion représente dès lors un sujet au cœur de l'actualité du handicap (Section 1). La décision de devenir une entreprise inclusive est une démarche génératrice de bénéfices réciproques (Section 2). L'inclusion pourrait être considérée comme un mécanisme "gagnant gagnant", profitant à la fois à l'employeur et aux salariés, handicapés ou non.

Section 1. L'inclusion au cœur de l'actualité du handicap

Dans un monde du travail où la discrimination est encore relativement présente, l'inclusion apparaît comme un réel enjeu. Elle permettrait de prendre en compte les différences de chacun des travailleurs et de les valoriser pour en faire un atout, une force. C'est dans le cadre de la nécessité apparente de l'inclusion, qu'a eu lieu l'émergence progressive de la démarche inclusive (Paragraphe

1) dans les entreprises. Ainsi, de nombreuses entreprises se sont engagées par la pratique d'une politique inclusive (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. L'émergence progressive de la démarche inclusive

Le concept de l'inclusion doit pouvoir intervenir tout au long de la vie des travailleurs handicapés que ce soit au niveau de l'école, de la culture mais également du travail. La mise en œuvre d'un tel concept doit être appréhendée comme un véritable défi supposant un changement de regard sur le handicap, reposant sur le "vivre ensemble" et sur le fait de penser autrement l'accompagnement des travailleurs handicapés. Il apparut nécessaire d'encadrer ce défi par une intervention législative (A) mais cette question a également été saisie par la politique (B).

A. L'intervention législative en faveur de la démarche inclusive

L'inclusion suppose de placer les individus sur un pied d'égalité et de permettre ainsi aux personnes en situation de handicap de participer pleinement à la vie en société. La loi du 11 février 2005¹⁰⁸ a traduit la volonté d'instaurer une égalité des droits et des chances en leur assurant « *la pleine jouissance de leurs droits fondamentaux et leur participation active à la vie politique, économique, sociale et culturelle* »¹⁰⁹. Elle va intervenir par la mise en œuvre d'un milieu scolaire inclusif en indiquant que les enfants en situation de handicap doivent être « *inscrits dans l'école la plus proche de leur domicile* »¹¹⁰. Intervenir en amont auprès des enfants en situation de handicap permet d'agir sur l'inclusion des travailleurs handicapés de demain. Cette loi va contribuer à favoriser l'accès aux droits en élargissant la notion d'accessibilité afin que ces travailleurs handicapés puissent être autonomes dans leur parcours tant personnel que professionnel.

La loi Avenir professionnel¹¹¹ va à son tour évoquer la notion d'inclusion dans le cadre d'un chapitre intitulé "favoriser l'entreprise inclusive". Cette loi consacre la volonté de « *développer les*

¹⁰⁸ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, *op. cit.*

¹⁰⁹ FEHAP, *La société inclusive : l'engagement de tous*, octobre 2018, p.1.

¹¹⁰ BASTIDE (F.), « La scolarisation des élèves en situation de handicap en milieu ordinaire », *VST, Vie sociale et traitements*, n°111, mars 2011, p.24.

¹¹¹ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J.O.* 6 sept. 2018, texte n°1.

compétences et l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées »¹¹². Elle incite les entreprises à l'emploi direct en imposant la déclaration d'effectif des bénéficiaires de l'OETH à l'ensemble des employeurs. Elle fixe désormais le périmètre de l'obligation à l'entreprise et non plus à l'établissement. Cette loi impose également la révision du taux d'emploi de 6% tous les 5 ans. Par ailleurs, la loi PACTE¹¹³ va impliquer un regard nouveau sur les personnes en situation de handicap et sur leur emploi. Cette loi conduit les entreprises à s'engager en matière sociale et environnementale et à ne plus se cantonner au seul objectif financier. L'article 171 de cette loi prévoit que les sociétés mettant en place une « *politique d'accessibilité et d'inclusion (...) peuvent se voir attribuer un label* »¹¹⁴. Au-delà du concept d'inclusion dans la loi, ce dernier se trouve aussi dans les discours politiques.

B. La saisie de la démarche inclusive par la politique

Le Gouvernement estime qu'une « *société inclusive est à la fois facteur d'émancipation individuelle et de progrès social* »¹¹⁵. Par conséquent, le handicap apparaît comme l'une des priorités du quinquennat présidentiel. La signature en 2018 d'un engagement national intitulé « *Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022* » par la Ministre du travail Elisabeth Borne et la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées Sophie Cluzel fut de nature à traduire cette volonté gouvernementale de s'imprégner de la thématique du handicap. En signant cet engagement national, le Gouvernement renforce sa volonté de construire une société inclusive. Cet engagement devrait progressivement conduire à « *un doublement du nombre de personnes employées et accompagnées par les EA d'ici 2022* »¹¹⁶. Il met en avant l'utilité des entreprises adaptées et vise à ce qu'elles deviennent « *de véritables leviers vers l'emploi « classique »* »¹¹⁷. Cet engagement va également se traduire par des actions innovantes comme l'instauration des entreprises adaptées de travail

¹¹² MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel - la loi en 10 points clés*, août 2018, p.7.

¹¹³ Loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, *J.O.* 23 mai 2019, texte n°2.

¹¹⁴ *Id.*

¹¹⁵ COMITE INTERMINISTÉRIEL DU HANDICAP, *op.cit.*, p.1.

¹¹⁶ AGEFIPH, *Emploi et chômage des personnes handicapées*, avril 2021, p.13.

¹¹⁷ AGEFIPH, *Entreprises adaptées - Des alliées économiques et stratégiques*, mars 2021, p.6.

temporaire permettant la conclusion de CDD intérimaires ou de contrats de mission pour les personnes handicapées.

Le Gouvernement va également pouvoir démontrer sa volonté d’agir autour de la thématique du handicap et faire progresser la politique en la matière en se réunissant dans le cadre d’un CIH. Ce Comité est « *chargé de définir, coordonner et évaluer les politiques conduites par l’Etat en direction des personnes handicapées* »¹¹⁸. Il va permettre aux membres du Gouvernement de se réunir annuellement pour dialoguer sur le sujet du handicap sous l’autorité du Premier ministre. Le Gouvernement se mobilise également par l’intermédiaire de la Conférence nationale du handicap (CNH) qui va se tenir de manière triennale afin de « *débattre des orientations et des moyens de la politique concernant les personnes handicapées* »¹¹⁹. Elle va être l’occasion de rassembler des acteurs comme les entreprises autour de la question du handicap, qui vont avoir tendance à agir progressivement par le biais de l’instauration d’une politique inclusive.

Paragraphe 2. La pratique d’une politique inclusive dans les entreprises

Les employeurs vont avoir progressivement tendance à se mobiliser en faveur de l’inclusion (A) en tentant l’adoption d’une approche différente du handicap et en développant l’idée d’une entreprise accessible à tous malgré les spécificités et différences de chacun. L’inclusion dans l’entreprise va être stimulée par l’intervention du référent handicap (B) qui se révèle être une personne ressource importante.

A. La mobilisation des entreprises en faveur de l’inclusion

A l’heure actuelle la notion d’inclusion devient l’affaire de tous et en particulier des entreprises. Ces dernières vont avoir de plus en plus tendance à s’engager dans une démarche prônant bienveillance et ouverture à la différence. Les travailleurs handicapés font partie intégrante de ce nouveau défi pour les entreprises. Les entreprises peuvent s’engager en matière de RSE impliquant ainsi la « *prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux de l’activité, et l’opportunité donnée aux entreprises volontaires de se doter d’une raison d’être ou de se transformer en société à*

¹¹⁸ APAJH, *Comité interministériel du handicap - L’APAJH interpelle le gouvernement sur les priorités d’ici la fin du quinquennat*, novembre 2020, p.1.

¹¹⁹ CONFÉRENCE NATIONALE DU HANDICAP, *Dossier de presse*, juin 2011, p.6.

mission »¹²⁰. Les entreprises vont aller au-delà du seul aspect financier que représente le salarié en prenant en compte des problématiques comme l'amélioration de la qualité de vie au travail notamment pour ces travailleurs handicapés.

Les entreprises vont parfois s'engager en signant certains écrits comme le Manifeste sur l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique. Ce manifeste a été signé en 2019 par un certain nombre de dirigeants d'entreprises qui vont s'engager « à mettre en œuvre des politiques volontaristes sur une dizaine d'axes structurants »¹²¹. Les entreprises signataires affichent ainsi la volonté de « faire preuve du même dynamisme dans la création de produits ou de services et dans la performance économique que dans l'intégration sociale »¹²². Pour les inciter à s'engager dans une démarche inclusive, une récompense est mise en œuvre par l'intermédiaire du Trophée de l'Entreprise Inclusive. Les entreprises vont disposer d'un temps d'échange annuel au travers de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Les entreprises vont être sensibilisées à l'inclusion et pourront échanger avec les autres acteurs sur leur engagement en faveur du handicap. Au-delà de cette mobilisation générale des entreprises, l'inclusion va être également facilitée par la désignation d'un référent handicap dans l'entreprise.

B. Le rôle clé du référent handicap dans l'entreprise

La loi du 5 septembre 2018¹²³ est à l'origine de la création du référent handicap qui représente un acteur fondamental pour l'impulsion de la politique inclusive dans l'entreprise. La désignation de ce référent va permettre à l'entreprise de démontrer son engagement en faveur des travailleurs handicapés. Il représente un outil stratégique chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap »¹²⁴ obligatoirement présent dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Devenir référent handicap suppose l'acquisition au préalable d'un certain nombre de connaissances sur le handicap et sur l'OETH. Il sera nécessaire pour se faire, de suivre une courte

¹²⁰ MEDEF, *Les mesures RSE dans la loi PACTE : comprendre et agir pour les TPE-PME*, mars 2020, p.3.

¹²¹ SECRÉTARIAT D'ETAT CHARGÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES, *Communiqué de presse - Le manifeste Inclusion enclenche une nouvelle dynamique*, avril 2021, p.1.

¹²² SECRÉTARIAT D'ETAT CHARGÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES, *Trophée de l'entreprise inclusive - Oser l'inclusion*, mai 2021, p.1.

¹²³ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *op. cit.*

¹²⁴ C.trav., art.L.5213-6-1.

formation en partenariat avec les Cap emploi afin d'être plus à même de proposer des solutions adaptées et d'informer les personnes en situation de handicap.

Ce référent propose « *des actions concrètes au service de l'emploi des personnes en situation de handicap* »¹²⁵. Il sera chargé de coordonner la politique handicap dans l'entreprise tout en faisant le lien entre les différents acteurs présents dans l'entreprise et l'OETH. Par ailleurs, il représente une personne ressource que les personnes en situation de handicap pourront mobiliser afin de répondre à leurs éventuelles interrogations en terme d'OETH ou de RQTH mais également pour les accompagner dans leurs démarches administratives. Même si ce référent apparaît être un interlocuteur indispensable dans l'entreprise, il n'en demeure pas moins qu'il n'est pas encore suffisamment visible dans l'entreprise à l'heure actuelle. Tous les salariés en situation de handicap n'en ont pas encore connaissance et « *la nomination obligatoire d'un référent n'est (...) pas suffisamment connue* »¹²⁶ par les entreprises. Il sera donc à l'avenir nécessaire de faire un effort sur ce point et de porter cette personne ressource à la connaissance de tous les salariés afin que son rôle puisse être véritablement effectif. Les entreprises doivent continuer de persévérer dans la construction de cette politique inclusive générant de nombreux bénéfices.

Section 2. Une démarche génératrice de bénéfices réciproques

L'inclusion en entreprise va se traduire par la réunion « *entre performance sociale et performance économique* »¹²⁷. Le bénéfice d'une démarche inclusive est double dans la mesure où elle représente à la fois un levier d'attractivité pour le travailleur handicapé (Paragraphe 1) et un levier de performance pour l'entreprise (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. La consécration d'un véritable levier d'attractivité pour le travailleur handicapé

La prise en compte et la valorisation de l'ensemble des capacités des individus attire sur le marché du travail et notamment les personnes en situation de handicap. En se montrant inclusive,

¹²⁵ AGEFIPH, *Dossier de presse - Pour un monde plus inclusif : La perception des français et l'action des acteurs du handicap en entreprise (enquête Ifop)*, mars 2021, p.11.

¹²⁶ *Ibid.*, p.4.

¹²⁷ SCHARNITZKY (P.), STONE (P.), *L'inclusion dans les organisations : de la posture à la pratique*, AFMD, « Piloter », 2018, p.39.

l'entreprise permet l'épanouissement de la personne en situation de handicap par le travail (A) mais également la mise en place d'une relation de confiance réciproque (B).

A. L'épanouissement de la personne en situation de handicap par le travail

Étymologiquement, la notion de travail renvoyait au mot latin *tripalium* désignant un instrument de torture. Le travail se traduisait par une forme de souffrance et de pénibilité pour les travailleurs. Progressivement, cette notion a évolué faisant du travail un facteur d'épanouissement, de socialisation, de réalisation de soi ou encore de construction identitaire. Cette perception nouvelle du travail avait été confirmée par le sociologue français Renaud Sainsaulieu qui avait considéré que « *le travail est la plus importante machine à produire de l'identité sociale* »¹²⁸.

Dans le cadre d'une entreprise inclusive, le travailleur handicapé se retrouvera entouré d'autres travailleurs, qui ne seront pas forcément en situation de handicap, mais qui pour autant auront des profils divers et variés. Il aura tendance à se sentir davantage à sa place dans ce type d'entreprise qui valorise les différences de chacun. Le travail doit être idéalement basé « *sur l'échange et sur l'expression des salariés* »¹²⁹ et permettra aux travailleurs handicapés de créer du lien social. Cette démarche inclusive basée sur la valorisation des différences semble être un atout pour pallier au phénomène d'exclusion des travailleurs handicapés. Au travers de ce travail et de la participation à la société de manière générale, les personnes handicapées vont éprouver un sentiment de satisfaction personnelle, d'utilité et d'épanouissement et retrouveront peu à peu leur place au sein de la société. Pour les personnes en situation de handicap, le travail « *reste aujourd'hui encore une clé pour l'insertion sociale* »¹³⁰. Le travail représente également « *une source de revenu permettant à chacun d'assurer ses besoins* »¹³¹. L'épanouissement du travailleur se justifiera également par l'autonomie financière qu'il acquiert en raison de l'accomplissement de son travail. Il sera ainsi valorisant pour le travailleur handicapé de pouvoir subvenir à ses propres besoins. Au-delà de cet épanouissement professionnel, la démarche inclusive dans l'entreprise va également se traduire par la mise en place d'une véritable relation de confiance réciproque.

¹²⁸ PIETR (M.), « Donner un sens au travail », *EMPAN*, n°55, mars 2004, p.81.

¹²⁹ BERCOT (R.), « Changements dans les relations au travail : Entre ouverture et fermeture, *Réseaux*, n°108, avril 2001, p.179.

¹³⁰ LE DANTEC (J.), art. cit., p.73.

¹³¹ RENAUD (A.), *L'insertion des personnes handicapées en milieu « ordinaire » de travail*, UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion, 2014, p.26.

B. La mise en place d'une relation de confiance réciproque

L'entreprise inclusive va favoriser l'amélioration de la vision que porte la société sur la personne en situation de handicap par le biais d'une « *amélioration des processus de management et de communication entre les salariés* »¹³². Le travailleur se sentira soutenu par l'entreprise et sa singularité sera appréciée à sa juste valeur. L'implication de l'entreprise dans l'intégration du travailleur handicapé et la reconnaissance émanant du travailleur handicapé pour l'ensemble des efforts conduits par l'entreprise va entraîner une relation de confiance réciproque entre ces deux composantes. Cela va conduire au développement d'un sentiment d'appartenance à l'égard de l'entreprise. La démarche inclusive impliquera l'amélioration de l'image du handicap au sein de l'entreprise notamment par le biais d'actions de sensibilisation à destination des salariés puisqu'il est essentiel pour les autres de salariés de comprendre le handicap pour que la personne puisse être intégrée dans l'entreprise. Pour exemple, l'entreprise Auticon a connu une « *amélioration de la communication interne et de la cohésion d'équipe par une adaptation aux comportements spécifiques des personnes autistes* »¹³³. Il paraît en effet pertinent de sensibiliser les salariés au handicap dans la mesure où la discrimination et les préjugés liés au handicap émanent davantage des collègues que de l'employeur lui-même. La communication entre collaborateurs favorise la bonne entente dans l'entreprise et permet d'éviter toute forme de conflit ou de mise à l'écart du travailleur handicapé par le biais de préjugés ou de stéréotypes en tout genre. Cette cohésion d'équipe va influencer sur le bien-être du travailleur.

L'inclusion constitue un facteur de fidélisation des talents dans l'entreprise. En ce sens, l'entreprise va concentrer son attention sur les capacités et compétences des travailleurs handicapés plutôt que sur les préjugés qui peuvent exister. La prise en compte de ces compétences représente un véritable enjeu pour l'emploi des personnes handicapées dans la mesure où elles « *représentent une source de compétences et de talents non exploitée* »¹³⁴. La démarche inclusive apparaît donc relativement attrayante pour les travailleurs handicapés mais elle peut l'être également pour l'employeur.

¹³² FRANCE STRATÉGIE, *op. cit.*, p.15.

¹³³ *Id.*

¹³⁴ BIT, *Le handicap sur le lieu de travail : Les pratiques des entreprises*, décembre 2011, p.1.

Paragraphe 2. La consécration d'un véritable levier de performance pour l'entreprise

L'inclusion va avoir un impact positif sur la performance de l'entreprise. Il n'est désormais plus uniquement question de performance économique, les entreprises inclusives vont se montrer performantes en allant au-delà de l'aspect lié au rendement de leur activité. Elles veulent prendre en compte les nouvelles réalités du marché du travail et se montrer responsables notamment vis-à-vis des personnes en situation de handicap. Cette ouverture à la différence va permettre à l'entreprise inclusive de connaître un bénéfice en terme d'image (A). La démarche inclusive va également s'accompagner d'une hausse de la productivité de l'entreprise (B).

A. Le bénéfice d'image pour l'entreprise inclusive

En intégrant les différences de chaque individu et en « *composant avec toutes ces différences pour la traiter à égalité* »¹³⁵, l'entreprise affiche une véritable ouverture à la diversité. La diversité implique non « *pas uniquement de gérer la cohabitation de différences, mais de réfléchir à la manière d'optimiser les potentiels multiples au sein de l'entreprise* »¹³⁶. Cette ouverture à la diversité permise par la démarche inclusive va représenter un bénéfice considérable pour la marque employeur. Elle représente « *l'ensemble des problématiques d'image de marque liées à la gestion des ressources humaines et au recrutement d'une entreprise* »¹³⁷. Les demandeurs d'emploi et plus particulièrement les demandeurs d'emploi en situation de handicap, relativement discriminés sur le marché du travail, vont être attentifs à cette marque employeur et vont être plus facilement attirés par une entreprise qui cultive son image de marque. L'inclusion rend l'entreprise plus attractive aux yeux des candidats à l'embauche. Le recrutement des personnes en situation de handicap va représenter « *la volonté d'un employeur d'engager activement son entreprise dans une démarche de responsabilité sociale et de promouvoir la diversité* »¹³⁸.

L'engagement social de l'entreprise au travers de sa démarche inclusive va lui conférer une forme d'exemplarité et lui permettre de se démarquer sur le marché du travail. Les entreprises partenaires

¹³⁵ EVERAERT DUMONT (D.), *Conférence sur l'intégration du travailleur handicapé*, octobre 2020.

¹³⁶ NASCHBERGER (C.), « La mise en oeuvre d'une démarche « diversité en entreprise ». Le cas de l'intégration des personnes en situation de handicap », *Management & Avenir*, n°18, avril 2008, p.45.

¹³⁷ X, Qu'est-ce que la marque employeur ?, site web « Pôle emploi », consulté le 25 août 2021.

¹³⁸ AGEFIPH, *Recruter un collaborateur handicapé - Les clés pour réussir votre projet*, novembre 2019, *op. cit.*, p.5.

vont être attentives à cet engagement en matière de responsabilité sociétale qui va les rassurer sur l'éthique de l'entreprise. Les entreprises vont se distinguer par leur signe de maturité. De surcroît, cet engagement social aura également un impact sur les consommateurs dans la mesure où « *l'entreprise acquiert une bonne image auprès des consommateurs, qui sont susceptibles de se tourner davantage vers elle* »¹³⁹. Cette démarche inclusive va entraîner une hausse de la productivité de l'entreprise.

B. La hausse de la productivité de l'entreprise

Les entreprises inclusives vont connaître un véritable retour positif en matière de productivité. Il avait été démontré dans le cadre d'une étude Deloitte que ces entreprises ont « *60% de chances supplémentaires de : voir leurs profits et leur productivité augmenter* »¹⁴⁰. Cette hausse de productivité va s'expliquer par la tendance des entreprises inclusives à innover davantage. L'Organisation internationale du travail (OIT) avait d'ailleurs mis en exergue que « *54,4% signalent un surcroît de créativité, d'innovation et d'ouverture d'esprit* »¹⁴¹. L'inclusion dans l'entreprise va se traduire par des expériences innovantes au travers de certains aspects tels que le bien-être et la cohésion d'équipe. L'entreprise va insister sur la force du collectif pour assurer un glissement vers une société positive dans laquelle chaque travailleur aura sa place. En conséquence, il existe notamment des coachings handicap pour favoriser l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise. L'intégration de ces travailleurs va se répercuter sur les autres salariés. En effet, une situation de handicap peut arriver à n'importe qui et à n'importe quel moment de la vie et les salariés pourtant valides pourront prendre conscience des bénéfices que pourrait leur apporter leur entreprise si une telle situation devait leur arriver. Ainsi, travailler dans une entreprise qui prend soin de ces travailleurs et qui s'ouvre à la différence est profitable pour tous.

En outre, l'entreprise inclusive va avoir « *plus de facilités à attirer et à conserver les talents* »¹⁴². En conservant ces talents, l'entreprise va éviter le risque de turnover et valoriser la richesse que peuvent lui apporter ces travailleurs handicapés qui auront pour certains un potentiel inexploité. Au

¹³⁹ FRANCE STRATÉGIE, *Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés, op. cit.*, p.14.

¹⁴⁰ DELOITTE, *Etude Diversité et Inclusion : Faire de l'inclusion un levier de transformation des organisations*, janvier 2020, p.3.

¹⁴¹ OIT, *Femmes d'affaires et femmes cadres : Les arguments en faveur du changement*, mai 2019, p.15.

¹⁴² *Ibid.*, p.12.

regard des bénéficiaires qu'est susceptible d'apporter l'intégration des travailleurs handicapés, un cadre juridique avait été mis en œuvre imposant ainsi à l'entreprise le respect de certaines dispositions.

Chapitre 2. La persistance de freins au développement de l'inclusion en entreprise

Outre l'engagement des entreprises, demeure une discordance entre le discours volontariste d'une entreprise inclusive prenant en compte un ensemble de profils différents, valorisant les différences de chacun et la réalité au sein des entreprises. Cet écart s'explique en partie par les réticences des entreprises face au handicap des travailleurs (Section 1). Par ailleurs, au-delà de la réticence des entreprises se manifestent des difficultés inhérentes aux travailleurs handicapés (Section 2).

Section 1. Les réticences des entreprises face au handicap des travailleurs

Les personnes en situation de handicap devraient avoir accès à l'emploi, et ce comme n'importe quelle autre personne. Même si l'entreprise inclusive représente une avancée majeure en terme d'insertion professionnelle et d'intégration de manière générale, il n'en demeure pas moins que les employeurs restent pour certains réfractaires notamment en raison de la méconnaissance du handicap (Paragraphe 1). Cela se traduit par la difficulté pour les travailleurs handicapés à sortir du chômage (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. La méconnaissance du handicap par l'employeur

Les entreprises se montrent parfois frileuses quant à l'embauche d'un travailleur handicapé en raison d'une méconnaissance de ce que représente le handicap. Au sein de l'entreprise, de nombreux employeurs mais également des collègues ont parfois une vision faussée du handicap. Ils restent cantonnés à certaines notions comme celles du handicap moteur alors même que le handicap peut prendre de nombreuses autres formes. Cette méconnaissance entraîne une difficulté pour les entreprises à s'adapter au handicap (A) ainsi que la persistance des craintes des employeurs face au handicap (B).

A. La difficulté pour les entreprises à s'adapter au handicap

Les entreprises peuvent parfois manifester une forme de résistance face à l'emploi d'un travailleur handicapé. En effet, certaines entreprises ne savent pas réellement comment s'adapter au handicap du travailleur et craignent « *que l'insertion et le maintien dans l'emploi puissent demander des efforts supplémentaires* »¹⁴³. L'emploi d'un travailleur handicapé peut s'accompagner de certains coûts financiers en raison, par exemple, de l'aménagement du poste de travail, du recours à un ergonome ou à d'autres spécialistes. Les employeurs peuvent se montrer réfractaires face à ces dépenses supplémentaires et ce d'autant plus que « *les ressources disponibles dans l'entreprise pour l'insertion des travailleurs handicapés et la sensibilisation des équipes dépendent de la taille de l'entreprise* »¹⁴⁴. Ainsi, les grandes entreprises seront plus enclines à embaucher un travailleur handicapé que les petites et moyennes entreprises (PME) qui apparaissent parfois démunies malgré les aides financières émanant des acteurs de l'emploi tels que l'AGEFIPH.

Il est nécessaire pour les entreprises d'intervenir en amont pour sensibiliser l'équipe et envisager la définition ainsi que les conséquences du handicap puisqu'un « *manque de préparation en amont peut provoquer des difficultés tout au long du processus d'intégration* »¹⁴⁵. L'absence de toute adaptation de la part de l'entreprise pourrait avoir des conséquences désastreuses à l'égard du travailleur handicapé telles qu'une discrimination faute d'accompagnement adapté. De surcroît, les entreprises se trouvent également confrontées à un phénomène de vieillissement de la population. Les personnes en situation de handicap vieillissent davantage alors qu'auparavant elles avaient une durée de vie plus limitée. Ce phénomène nécessitera de s'adapter encore plus au handicap dans l'entreprise et éventuellement à reclasser le travailleur sur un autre poste en tenant compte de son état de santé. Le handicap « *s'inscrit dans une problématique du regard* »¹⁴⁶ entraînant ainsi la persistance de craintes face au handicap dans l'entreprise.

¹⁴³ NASCHBERGER (C.), art. cit., p.51.

¹⁴⁴ FRANCE STRATÉGIE, *Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés*, op. cit., p.19.

¹⁴⁵ NASCHBERGER (C.), art. cit., p.50.

¹⁴⁶ COMPTE (R.), « De l'acceptation à la reconnaissance de la personne handicapée en France : un long et difficile processus d'intégration », *EMPAN*, n°70, février 2008, p.119.

B. La persistance des craintes face au handicap dans l'entreprise

Le handicap demeure une notion trop largement méconnue et bien souvent synonyme d'exclusion pour les personnes concernées. Même si les employeurs ont tendance à s'engager pour l'intégration des travailleurs handicapés, certaines craintes, stéréotypes ou préjugés restent ancrés au sein du monde du travail. Le professeur de médecine physique Claude Hamonet avait notamment précisé que « *les préjugés sont nombreux et tenaces* »¹⁴⁷. Ces préjugés et stéréotypes peuvent entraîner une réticence à l'embauche, des remarques allant même jusqu'à la dévalorisation du travailleur handicapé dans l'entreprise. Par conséquent, le handicap est encore un motif de discrimination relativement présent.

A l'heure actuelle, la représentation du handicap est « *encore trop focalisée sur le seul handicap moteur* »¹⁴⁸. En effet, l'employeur tout comme les collègues du salarié perçoivent essentiellement le handicap par l'intermédiaire de la mobilité réduite et du fauteuil roulant alors même qu'il existe d'autres formes de handicap qui peuvent parfois même s'avérer imperceptibles. Apparaît également au sein du monde du travail l'idée reçue selon laquelle l'emploi d'un travailleur handicapé aurait une influence négative sur la productivité de l'entreprise. Le travailleur handicapé apparaîtrait moins performant, et ce d'autant plus que certains considèrent que « *les personnes handicapées ne pourraient occuper que des postes à faibles responsabilités* »¹⁴⁹ ou qu'elles feraient l'objet d'un absentéisme régulier qui impacterait le fonctionnement de l'entreprise. En définitive, la réticence des employeurs, pourrait se trouver dans la conviction que l'emploi d'un travailleur handicapé impliquerait une attention particulière eu égard aux mesures d'adaptation parfois nécessaires des conditions de travail. Toutes ces raisons pourraient entraîner des coûts, qui malgré les aides financières en vigueur, auraient tendance à freiner les entreprises. Ces craintes vont se matérialiser par des difficultés pour les travailleurs handicapés à sortir du chômage.

¹⁴⁷ RAFFIN (M.), *L'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale des dirigeants de PME en situation de handicap*, sous dir. Olivier Torres, 2018, p.54.

¹⁴⁸ FRANCE STRATÉGIE, *Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés*, op.cit., p.17.

¹⁴⁹ AGEFIPH, *Recruter un collaborateur handicapé - Les clés pour réussir votre projet*, novembre 2019, op. cit., p.5.

Paragraphe 2. La difficulté pour les travailleurs handicapés de sortir du chômage

Les travailleurs handicapés sont deux fois plus exposés au chômage que la population moyenne. La difficulté pour ces travailleurs réside essentiellement dans les durées de chômage dans lesquelles ils se retrouvent enfermés, peinant à retrouver une place dans le monde du travail. Cette difficulté peut s'expliquer par l'écart manifeste entre la qualification des travailleurs handicapés et les besoins en recrutement (A) mais aussi en raison à l'heure actuelle de l'impact de la crise sanitaire sur l'emploi (B).

A. L'écart manifeste entre la qualification des travailleurs handicapés et les besoins en recrutement

Le constat est sans appel, les travailleurs handicapés ne bénéficient majoritairement que d'un « *niveau de formation et de qualification qui est inférieur à la moyenne nationale* »¹⁵⁰. Ainsi, les personnes en situation de handicap restent moins qualifiées que la moyenne de la population. Ce niveau de qualification réduit considérablement les possibilités d'obtenir un emploi, d'autant plus que la tendance dans le monde du travail est à la qualification et à l'obtention de diplômes. Généralement, leur qualification s'arrête au baccalauréat, si ce n'est parfois moins puisque selon une enquête de l'INSEE en 2015 « *24 % ont un niveau de qualification égal ou supérieur au bac* »¹⁵¹.

Les travailleurs handicapés sont sous représentés dans certaines branches professionnelles nécessitant un niveau de qualification important. Ainsi, « *6% sont cadres, agents de maîtrise ou techniciens contre 13% pour les autres demandeurs d'emploi* »¹⁵². Leur niveau de qualification apparaît relativement inadapté à la demande en matière de recrutement. Ces compétences réduisent considérablement leur choix en terme d'emploi. Par conséquent, ils recherchent principalement un emploi plutôt manuel, notamment « *les métiers de l'installation et de la maintenance, (...) de l'agriculture et ceux du support à l'entreprise* »¹⁵³. Cela représente une véritable difficulté puisque les entreprises n'arrivent parfois pas à trouver le profil adéquat en terme de qualification et de

¹⁵⁰ RAFFIN (M.), *op. cit.*, p.49.

¹⁵¹ AGEFIPH, *Chiffres clés - Les personnes handicapées et l'emploi 2017*, *op. cit.*, p.4.

¹⁵² POLE EMPLOI, *Statistiques, études et évaluations - Les demandeurs d'emploi en situation de handicap : un accompagnement renforcé pour une population éloignée de l'emploi*, novembre 2017, p.3.

¹⁵³ *Id.*

compétences dans la personne du travailleur handicapé. En effet, devant l'AGEFIPH « *2/3 des personnes inscrites pour un emploi n'ont pas le bac alors que 83 % des offres qu'elle reçoit sont à bac + 3 ou au-dessus* »¹⁵⁴. Par conséquent, il demeure encore à l'heure actuelle un véritable écart entre la qualification d'une majorité de travailleurs handicapés et les besoins en recrutement. Cet écart conduit les travailleurs handicapés à connaître des périodes de chômage de longue durée pour lesquelles ils peinent à en sortir. La crise sanitaire de la Covid-19 n'a pas amélioré les choses et a profondément impacté l'emploi des travailleurs handicapés.

B. L'impact de la crise sanitaire sur l'emploi des travailleurs handicapés

Si l'emploi d'un travailleur handicapé inquiète les entreprises, la crise sanitaire actuelle liée au coronavirus n'a fait qu'amplifier le phénomène de précarité des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Une légère hausse avait pourtant donné un regain d'espoir quant à un renouveau dans l'emploi des travailleurs handicapés, cependant la crise sanitaire est venue obscurcir ce phénomène de reprise de l'emploi. L'AGEFIPH avait d'ailleurs mis en évidence dans le cadre de son tableau de bord national semestriel le fait que « *l'emploi des personnes en situation de handicap est fortement menacé par la crise sanitaire et économique actuelle* »¹⁵⁵.

La crise sanitaire a entraîné une baisse des profits pour une grande majorité d'entreprises, tout secteur confondu, se matérialisant ainsi par des difficultés de reprise de l'activité et par un gel des recrutements. Les demandeurs d'emploi en situation de handicap qui se trouvaient déjà confrontés auparavant à une situation difficile en terme de recherche d'emploi peinent encore plus à sortir du chômage. L'AGEFIPH indique que les « *reprises d'emploi déclarées à Pôle emploi ont (...) diminué de 30 % au 1er semestre 2020 par rapport au 1er semestre 2019* »¹⁵⁶. Cette crise a accentué les craintes des personnes en situation de handicap. En effet, les chiffres montrent que « *71 % des demandeurs d'emploi craignent de ne pas trouver ou retrouver d'emploi* »¹⁵⁷. Il est indéniable que « *vivre avec le virus dans la durée sera sans nul doute une épreuve particulièrement compliquée*

¹⁵⁴ CLÉS DU SOCIAL, *Emploi et qualification des personnes handicapées*, décembre 2013, p.2.

¹⁵⁵ AGEFIPH, *Communiqué de presse - Tableau de bord national de l'Agefiph, l'inclusion au travail, une nécessité pour faire face à la crise*, Bagnex, novembre 2020, p.1.

¹⁵⁶ AGEFIPH, *Emploi et chômage des personnes handicapées*, novembre 2020, p.3.

¹⁵⁷ AGEFIPH, *Analyse et résultats - Comment les personnes en situation de handicap ont-elles vécu la crise de la Covid en 2020 ?*, mars 2021, p.12.

pour les travailleurs handicapés »¹⁵⁸. C'est pour cette raison que l'AGEFIPH est intervenue en mettant en place des mesures exceptionnelles à hauteur de 40 millions d'euros destinées à contrer les effets négatifs de la crise sanitaire sur l'emploi des travailleurs handicapés. Alors même que les entreprises peuvent faire l'objet d'un certain nombre de réticences quant à l'embauche d'une personne en situation de handicap, les travailleurs handicapés eux-mêmes peuvent également manifester certaines craintes.

Section 2. Les appréhensions émanant des travailleurs handicapés

Outre l'existence d'un certain nombre de mesures en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, certaines craintes demeurent chez ceux-ci. Cela s'explique par les lacunes de la procédure de RQTH (Paragraphe 1) qui malgré les bénéfices qu'elle est susceptible d'apporter pour faciliter l'intégration des travailleurs handicapés reste tout de même encore complexe. Par ailleurs, les appréhensions des travailleurs handicapés sont également caractérisées par la peur d'intégrer une entreprise ordinaire (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. Les lacunes de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La procédure de RQTH, même si elle paraît plutôt simple en apparence, constitue en réalité un véritable parcours du combattant (Paragraphe 1). Les craintes procédurales peuvent également résulter de la possibilité pour l'employeur de détourner le système de quotas (Paragraphe 2).

A. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, un véritable parcours du combattant

La démarche administrative liée à l'obtention de la RQTH est considérée comme étant « *complexe et administrativement lourde* »¹⁵⁹. Cette lourdeur se matérialise tant au niveau des formalités administratives à effectuer qu'au niveau des interlocuteurs à rencontrer pour en bénéficier. En effet, pour pouvoir se prévaloir de la reconnaissance administrative, la personne en situation de handicap va devoir remplir un dossier d'une vingtaine de pages « *truffé de vocabulaire administratif*

¹⁵⁸ AGEFIPH, *Analyse et résultats - Comment les personnes en situation de handicap ont-elles vécu la crise de la Covid en 2020 ?*, op. cit., p.13.

¹⁵⁹ CFE-CGC Energies, *Je travaille avec un handicap*, octobre 2019, p.9.

abscons »¹⁶⁰. Le dossier est relativement long et comporte de nombreuses rubriques qui ne sont pas toujours compréhensibles. La complexité du dossier peut entraîner un découragement de la part de la personne en situation de handicap. Le temps perdu à essayer de comprendre certaines mentions du dossier représente du temps pendant lequel la personne ne peut bénéficier de sa RQTH. Il est nécessaire de remplir avec le plus grand soin et la plus grande attention le dossier RQTH dans la mesure où la CDAPH se basera sur ces éléments pour apprécier la nécessité ou non de reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Une erreur ou un oubli dans le cadre du dossier de demande de RQTH sera de nature à reporter l'échéance, qui se veut déjà relativement lente.

La CDAPH est tenue par un délai pourtant fréquemment dépassé « *à cause des lenteurs liées au traitement des dossiers et non de réponses systématiquement négatives* »¹⁶¹. En effet, cela peut s'expliquer par l'accroissement des demandes dont fait l'objet les MDPH. Les délais peuvent varier d'une MDPH à l'autre. Au regard de cette tendance à la lenteur des instructions, le Gouvernement a pris la décision en 2021 d'intervenir pour « *la mise en œuvre d'une garantie délai pour raccourcir les délais de réponse* »¹⁶². Cette garantie délai n'aurait pour autant aucune incidence sur la qualité du traitement des dossiers de RQTH des personnes en situation de handicap. La RQTH peut permettre à la personne reconnue comme travailleur handicapé de bénéficier de l'obligation légale d'emploi. Cependant cette obligation d'emploi peut entraîner des difficultés pour le travailleur handicapé au regard de la possibilité de l'employeur de détourner le système de quotas mis en œuvre.

B. Le choix du détournement du système de quotas par certaines entreprises

L'obligation d'emploi mise en œuvre pour favoriser l'embauche des travailleurs handicapés peut être appréciée par certaines entreprises comme « *une contrainte légale supplémentaire dont il faudrait se débarrasser au plus vite* »¹⁶³. En effet, certaines préfèrent s'acquitter de leur obligation en payant une contribution annuelle conséquente plutôt que d'embaucher un travailleur handicapé.

¹⁶⁰ X, Handicap au travail : les difficultés des salariés, site web « Malakoff Humanis », consulté le 25 août 2021.

¹⁶¹ X, Connaître et suivre le parcours de votre dossier, site web « Gisti », consulté le 25 août 2021.

¹⁶² SECRETARIAT D'ÉTAT CHARGÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES, *Faciliter la vie quotidienne des personnes handicapées*, octobre 2020, p.9.

¹⁶³ TISSERANT (G.), *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ?*, Pearson, « Village Mondial », 2012, p.11.

Ce phénomène s'explique « *en raison d'un manque de personnes handicapées qualifiées ou d'une mauvaise volonté de la part de l'entreprise* »¹⁶⁴. Certaines entreprises considèrent l'embauche d'un travailleur handicapé comme une charge qui ne leur apporterait aucun bénéfice.

Ce phénomène de détournement du système de quotas par certaines entreprises est de nature à mettre en exergue la disparité entre les PME et les grandes entreprises. En effet, les grandes entreprises disposent de moyens financiers plus importants et sont en conséquence plus à même d'intégrer des travailleurs handicapés. Par ailleurs, certaines entreprises font volontairement le choix de ne pas embaucher. Elles vont « *assimiler à une taxe supplémentaire* »¹⁶⁵ le paiement de cette contribution. Le système n'est donc pas toujours efficace et dissuasif. De la même manière, les travailleurs handicapés peuvent parfois craindre de n'être embauchés que pour remplir ce quota et non pour leurs véritables qualifications. Le détournement du système de quotas va renforcer les appréhensions des travailleurs handicapés. Aussi, de nombreux efforts restent encore à fournir afin d'assurer davantage le respect de cette obligation. La Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées s'exprimait à propos de la rénovation de l'obligation d'emploi en 2021 en insistant sur le fait que « *le taux d'emploi direct dans le secteur privé est de 3,5% seulement et il ne progresse que de 0,1% par an* »¹⁶⁶ ce qui est encore trop insuffisant. Outre ces appréhensions des travailleurs handicapés résultant de la procédure de RQTH, ces derniers semblent encore craintifs quant à leur intégration dans une entreprise ordinaire.

Paragraphe 2. La peur du travailleur handicapé d'intégrer une entreprise ordinaire

L'intégration en entreprise ordinaire peut parfois inquiéter les travailleurs handicapés. Ces derniers peuvent avoir des craintes vis-à-vis de la stigmatisation (A) émanant des employeurs mais également, et c'est ce qui est le plus fréquent, des collègues. De surcroît, cette crainte peut également s'expliquer par le fait que le milieu ordinaire peut intimider les travailleurs sortant d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) (B).

¹⁶⁴ RAFFIN (M.), *op. cit.*, p.52.

¹⁶⁵ TISSERANT (G.), *op. cit.*, p.11.

¹⁶⁶ AGEFIPH, *La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*, juin 2019, p.5.

A. Les craintes des travailleurs handicapés vis-à-vis de la stigmatisation

Les personnes en situation de handicap ont toujours connu une forme marginalisation et de mise à l'écart. Cette perception du handicap trouvait sa justification dans le fait qu'elles se heurtent constamment à une société stigmatisante. Les travailleurs handicapés « *à force d'être exclus des processus de recrutement, s'excluent eux-mêmes* »¹⁶⁷. La stigmatisation peut résulter du regard des autres et notamment des collègues dans l'entreprise. Elle peut avoir de réelles conséquences négatives sur la perception que les travailleurs handicapés ont d'eux-mêmes puisque de telles idées « *préconçues peuvent enfermer, et avoir des impacts sur l'évolution au sein du monde professionnel* »¹⁶⁸. Ces travailleurs doivent vivre avec ce regard porté sur eux quotidiennement et cela ne s'arrête pas devant les portes de l'entreprise, ce regard persiste à n'importe quel moment de leur vie. Cette peur du regard des autres peut être d'autant plus forte lorsque le handicap touche à l'esthétisme entraînant une forme de visibilité du handicap. Ils auront alors peur de renvoyer une image de vulnérabilité et de ne pas être reconnus à leur juste valeur. Pour autant, bien qu'ils soient parfois handicapés dans leurs gestes nécessitant ainsi l'adaptation de leur poste de travail ou de leurs conditions de travail de manière générale, le handicap ne retire en rien leur capacité d'effectuer une activité professionnelle. Ces craintes des travailleurs handicapés peuvent parfois être telles qu'ils préfèrent taire l'existence de leur handicap au moment de l'embauche, de peur d'être vus uniquement par leur handicap.

Au regard de la persistance de cette méfiance des personnes handicapées, il apparaîtrait impératif de changer le regard sur le handicap. Il est nécessaire d'intensifier les procédures de sensibilisation auprès des employeurs mais également des collègues de travail puisqu'ils sont eux aussi acteurs dans cette mise à l'écart du travailleur handicapé. Pour exemple, la société Brio'Gel recrute « *une deuxième personne malentendante et propose à ses équipes une initiation à la langue des signes* »¹⁶⁹. Il est nécessaire de résoudre ces freins qui persistent pour faciliter l'instauration d'une société inclusive. Ces appréhensions peuvent également se traduire par le fait que les personnes en situation de handicap peuvent avoir peur du milieu ordinaire de travail et aient du mal à sortir d'un ESAT.

¹⁶⁷ PERETTI (J.-M.), *Tous différents : Gérer la diversité dans l'entreprise*, Éditions d'Organisation, 2009, p.138.

¹⁶⁸ TISSERANT (G.), *op. cit.*, p.225.

¹⁶⁹ AGEFIPH, *Recruter un collaborateur handicapé - Les clés pour réussir votre projet*, octobre 2018, *op. cit.*, p.15.

B. La peur du milieu ordinaire pour les travailleurs sortant d'Établissement et service d'aide par le travail

Les ESAT vont avoir pour mission d'accueillir des personnes en situation de handicap dont « *les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante* »¹⁷⁰. L'accueil au sein de ces établissements peut résulter d'une orientation de la CDAPH et devra être apprécié comme valant RQTH. Ces ESAT font partie du milieu protégé de travail et permettent donc d'attendre que les travailleurs handicapés soient en mesure de retourner au sein du milieu ordinaire de travail ou tout simplement de leur fournir un travail lorsqu'ils ne peuvent accéder à ce milieu. Ils représentent une véritable passerelle vers le milieu ordinaire. Actuellement, cette passerelle n'en est pas réellement une et cet accompagnement vers le milieu ordinaire n'aboutit pas nécessairement. En 2019, le cheminement des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire « *concerne environ 500 personnes par an, soit un taux de sortie de 0,47%* »¹⁷¹ ce qui est encore insuffisant.

Les travailleurs handicapés peuvent parfois se montrer réticents à quitter l'ESAT. La crainte de l'inconnu peut se manifester par le fait qu'ils ne connaissent pas réellement l'entreprise et la relation entre un salarié et son employeur. En effet, au sein d'un ESAT le travailleur handicapé n'est pas un salarié, il sera lié à l'établissement par le biais d'un « *contrat de soutien et d'aide par le travail* »¹⁷² et bénéficie d'une rémunération « *dont le montant est compris entre 55,7% et 110,7% du salaire minimum de croissance* »¹⁷³. Les travailleurs handicapés peuvent avoir peur de ne pas être suffisamment compétents pour intégrer le milieu ordinaire et peuvent se demander s'ils vont pouvoir répondre au rythme de travail ainsi qu'aux exigences imposées par l'entreprise. Cette crainte est d'autant plus justifiée que le retour en milieu protégé, lorsque le milieu ordinaire ne convient pas à la personne en situation de handicap, s'avère relativement compliqué. La personne risque de se trouver sur une liste d'attente particulièrement longue avant de trouver à nouveau une place dans un ESAT. Certes le handicap peut être difficile à appréhender et entraîner des mesures

¹⁷⁰ CASF., art.L.344-2.

¹⁷¹ JAGOREL (Q.), JACQUEY (B.), LAJOURMARD (D.), LAURENT (A.), MOMBOISSE (P.), LAIDI (C.), *Rapport - Les établissements et services d'aide par le travail*, IGAS, octobre 2019, p.4.

¹⁷² CASF., art.R.243-5.

¹⁷³ *Id.*

d'adaptation mais ce n'est pas pour autant qu'il faut laisser une personne en situation de handicap dans ce sentiment d'exclusion. C'est dans cette logique, qu'est intervenu le cadre juridique imposé à l'entreprise pour favoriser l'inclusion.

Deuxième partie. L'instauration pour les entreprises d'un cadre juridique favorisant l'inclusion

Le parcours vers l'entreprise demeure à l'heure actuelle semé d'embûches pour les travailleurs handicapés. Ainsi, une intervention à l'échelle de l'entreprise apparut nécessaire pour poser un cadre juridique. Les employeurs se sont vus imposer un certain nombre de dispositions générales (Titre 1) tendant à favoriser l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise. Face à certaines problématiques actuelles la capacité de travail des travailleurs handicapés se trouve considérablement réduite nécessitant ainsi la mobilisation du processus de maintien en emploi pour anticiper la perte de leur emploi tout comme l'accompagnement en terme de transition professionnelle (Titre 2) lorsque le maintien en emploi n'est plus possible.

Titre 1. Les dispositions générales obligatoires dans l'entreprise ordinaire

Les employeurs sont tenus au respect d'un certain nombre d'obligations générales découlant du contrat de travail. Ces obligations ont pour objectif de protéger les travailleurs handicapés et de restreindre les difficultés auxquelles ils peuvent se heurter. Les employeurs se trouvent ainsi astreints au respect d'une obligation d'emploi et d'un principe de non-discrimination (Chapitre 1). L'employeur est également tenu de négocier puisque le handicap est une thématique présente au sein de la négociation collective. Les relations collectives ont un rôle important dans l'intégration des travailleurs handicapés (Chapitre 2).

Chapitre 1. De l'obligation d'emploi à la protection contre la discrimination à l'embauche liée au handicap

Selon la loi du 11 février 2005¹⁷⁴, le handicap entraîne une inégalité de fait notamment dans le cadre de l'emploi. Le législateur a tenté d'y remédier en favorisant l'incitation à l'emploi des travailleurs

¹⁷⁴ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, *op.cit.*

handicapés par le biais de l'obligation d'emploi (Section 1). Il a également prévu la création d'un régime protecteur contre la discrimination au handicap (Section 2). Il est primordial de protéger ces travailleurs handicapés qui malgré leur bonne volonté pour trouver un emploi sont encore relativement discriminés au sein du monde du travail.

Section 1. L'incitation à l'emploi des travailleurs handicapés par l'obligation d'emploi

La loi du 10 juillet 1987¹⁷⁵ se caractérisa par l'assujettissement des entreprises à une obligation d'emploi (Paragraphe 1) en faveur des travailleurs handicapés. Selon la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES), en 2018 « 99 700 établissements sont assujettis »¹⁷⁶ à cette obligation d'emploi. Cette obligation légale fait l'objet d'un strict encadrement (Paragraphe 2) permettant d'accroître son efficacité à l'égard des travailleurs handicapés.

Paragraphe 1. L'assujettissement progressif des entreprises à une obligation d'emploi

L'obligation d'emploi résulte à l'origine d'une loi du 26 avril 1924¹⁷⁷ et consistait « *dans la volonté, au lendemain de la première guerre mondiale, de reclasser les nombreux mutilés de guerre* »¹⁷⁸. Par la suite, le législateur est intervenu en consacrant la volonté de rétablir l'équité dans le milieu ordinaire de travail (A). Celui-ci représente, en effet, un milieu propice à la discrimination et cette intervention du législateur par le biais d'une discrimination positive a représenté une réelle avancée dans le domaine de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés. L'employeur dispose de différentes modalités d'acquittement (B) pour remplir son obligation.

¹⁷⁵ Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, *J.O.* 12 juill. 1987, 7821p.

¹⁷⁶ DARES, *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2018*, novembre 2020, p.1.

¹⁷⁷ Loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de la guerre, *J.O.* 29 avr. 1924, 3862p.

¹⁷⁸ Cons. const., 20 novembre 2015, Association Groupement d'employeurs AGRIPPLUS, n°2015-497.

A. La volonté de rétablir l'équité dans le milieu ordinaire de travail

Face aux chiffres déconcertants du taux de chômage auquel étaient exposés les travailleurs handicapés, le législateur a décidé d'intervenir par le biais d'une loi du 10 juillet 1987¹⁷⁹ en étendant l'obligation d'emploi de 1924 aux travailleurs handicapés. Il apparut, en effet, nécessaire d'améliorer leurs chances d'accéder au monde du travail en rétablissant l'équité entre les différents candidats à l'embauche. La RQTH permet d'accéder à cette obligation légale. La loi de 1987 a eu vocation à « *privilégier l'insertion en milieu ordinaire* »¹⁸⁰ par l'instauration d'un système de quota fixé à 6% de bénéficiaires de cette obligation, dont les travailleurs handicapés. Elle a mis en place « *le versement des contributions à un fonds créé spécialement à cet usage : l'AGEFIPH* »¹⁸¹ en cas de non-respect de l'obligation. Cette obligation qui était à l'origine une obligation de moyen est progressivement devenue une obligation de résultat.

Le système de quotas avait tendance à placer les personnes en situation de handicap dans une catégorie à part mais il a également été apprécié par une majorité d'employeurs comme une contrainte et non comme le bénéfice qu'il aurait pu représenter en améliorant la qualité de vie au travail des salariés. La loi du 11 février 2005¹⁸² est alors intervenue dans l'objectif « *d'intégrer la différence (...) passer d'une logique de compensation à une logique d'accessibilité à tous* »¹⁸³. Le système du quota d'emploi a été réaffirmé. Récemment, la loi du 5 septembre 2018¹⁸⁴ est venue confirmer « *l'incitation pour les entreprises à recruter et à maintenir en emploi* »¹⁸⁵ les personnes en situation de handicap. Cette loi a entraîné la révision du taux d'emploi tous les 5 ans. Elle consacre un nouveau départ en matière d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Au regard de cette loi, l'employeur est certes assujéti à une obligation d'emploi mais il dispose désormais de trois modalités d'acquittement.

¹⁷⁹ Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, *op. cit.*

¹⁸⁰ ROMIEN (P.), « A l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre », *Revue française des affaires sociales*, février 2005, p.245.

¹⁸¹ ROMIEN (P.), art. cit., p.243.

¹⁸² Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, *op. cit.*

¹⁸³ EVERAERT DUMONT (D.), *Conférence sur l'intégration du travailleur handicapé*, *op. cit.*

¹⁸⁴ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *op. cit.*

¹⁸⁵ AGEFIPH, « Obligation d'emploi des personnes handicapées », *Les cahiers de l'AGEFIPH*, juin 2020, p.4.

B. Les modalités d'acquittement de l'employeur de son obligation d'emploi

Dernièrement, la loi Avenir professionnel¹⁸⁶ est intervenue dans le sens d'un renforcement du recours à l'embauche directe. Au regard des dispositions du Code du travail, l'employeur peut s'acquitter de son OETH « *en employant les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat* »¹⁸⁷. Il faut savoir que l'OETH n'est pas réservée exclusivement aux personnes reconnus travailleurs handicapés par la MDPH. En effet, le Code du travail précise la liste des bénéficiaires à l'article L.5212-13. L'entreprise pourra satisfaire son obligation d'emploi peu importe la nature du contrat. Il pourra s'agir notamment de « *CDD, CDI, contrats d'alternance, parcours emplois compétences (PEC), stages, périodes de mise en situation professionnel (PMSMP)* »¹⁸⁸. Prendre en compte l'ensemble des formes d'emploi permet de valoriser les efforts des entreprises et de ne pas restreindre leurs choix d'embauche. L'accès des stagiaires dans les entreprises du milieu ordinaire a été privilégié, il s'agit d'une volonté de faire entrer des travailleurs handicapés dans l'entreprise le plus tôt possible et favoriser leur intégration dans le milieu ordinaire de travail.

Par ailleurs, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel favorise également l'emploi des seniors, c'est-à-dire les travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus qui bénéficieront d'une « *surpondération de 1,5 pour le calcul de l'effectif* »¹⁸⁹. Les personnes en situation de handicap étant une population vieillissante, il fut nécessaire d'intervenir par le biais de ce coefficient de valorisation pour favoriser leur emploi puisqu'ils sont généralement discriminés au regard de leur handicap mais également de leur âge qui représente un frein supplémentaire. Si l'embauche directe est la modalité d'acquittement principalement utilisée par les entreprises, il n'en demeure pas moins qu'elle n'est pas l'unique modalité d'acquittement. En effet, l'employeur peut procéder à la conclusion d'un accord agréé et il peut verser une contribution annuelle à l'AGEFIPH. Le versement de cette contribution financière à l'AGEFIPH contribuera notamment au strict encadrement de l'obligation légale d'emploi.

¹⁸⁶ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *op. cit.*

¹⁸⁷ C.trav., art.L.5212-6.

¹⁸⁸ MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION, *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*, juin 2021, p.1.

¹⁸⁹ URSSAF, *Calculs des Effectifs - Règles de gestion*, novembre 2020, p.65.

Paragraphe 2. Le strict encadrement du respect de l'obligation d'emploi

La loi du 5 septembre 2018¹⁹⁰ est venue réformer l'OETH en instaurant notamment l'obligation pour toutes les entreprises, et non plus uniquement les entreprises de 20 salariés et plus, d'établir une déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (A). L'encadrement du respect de cette obligation tient également à la collecte d'une contribution financière par l'URSSAF en cas de non-respect de l'obligation (B).

A. La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

L'article D.5212-4 du Code du travail prévoit qu'un employeur « *quels que soient ses effectifs, identifie dans la déclaration sociale nominative (...), les informations relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi* »¹⁹¹. Depuis le 1er janvier 2020, l'ensemble des entreprises est tenu de déclarer le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils emploient au sein de leur établissement. L'intégration de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) représente une réelle simplification de la procédure pour les entreprises. En effet, elle qui s'effectuait auparavant par écrit et faisait l'objet d'un envoi à l'AGEFIPH devra désormais être réalisée en ligne. Cela permet de mettre fin à une déclaration qui comprenait « *cinq formulaires différents et une centaine de rubriques à renseigner* »¹⁹². Malgré le fait que tous les employeurs soient soumis à cette déclaration, seules sont concernées les entreprises de 20 salariés et plus, les autres étant uniquement tenues à la déclaration de leurs travailleurs handicapés dans la déclaration sociale nominative (DSN).

La DOETH permet d'avoir une idée sur la politique d'emploi d'une entreprise donnée. Elle permet également de « *déterminer le montant de la contribution due en cas de non-respect total ou partiel de l'obligation d'emploi* »¹⁹³. Deux déclarations d'emploi des travailleurs handicapés sont à effectuer par les entreprises. Outre l'obligation de déclarer mensuellement le nombre de travailleurs handicapés qu'elle emploie, l'entreprise devra en effet procéder à une déclaration annuelle qui

¹⁹⁰ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *op. cit.*

¹⁹¹ C.trav., art.L.5212-4.

¹⁹² AGEFIPH, *La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, op. cit.*, p.8.

¹⁹³ LE MONDE DE LA PROPRIÉTÉ, *Les essentiels : Handicap & propriété*, 2017, p.3.

reflétera « *les actions menées par l'employeur en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées* »¹⁹⁴ durant l'année. Les données comprises dans la DSN ont un caractère confidentiel afin de protéger les informations communiquées par l'entreprise. En remplissant cette déclaration, l'entreprise pourra montrer qu'elle a rempli son OETH. En effet, si l'employeur ne procède pas à cette DOETH, l'article L.5212-5 du Code du travail prévoit qu'il est « *considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi* » et devra alors verser la contribution financière dont le recouvrement incombe désormais à l'URSSAF.

B. Le recouvrement d'une contribution financière par l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

La DSN sera prise en compte et permettra de sanctionner les entreprises qui ne se seraient pas montrées rigoureuses vis-à-vis de l'embauche des travailleurs handicapés c'est-à-dire qui n'auraient pas respecté l'obligation d'emploi. La sanction se matérialisera par le versement d'une contribution annuelle à l'AGEFIPH. Désormais, la collecte de la contribution incombe à l'URSSAF. L'employeur devra verser une contribution « *pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer* »¹⁹⁵. Mettre en place une telle sanction pécuniaire représente une véritable forme de dissuasion pour les entreprises qui voudraient passer au-delà de cette OETH. Depuis la réforme sur l'obligation d'emploi, la contribution est appréciée au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement.

La sanction pécuniaire versée à l'URSSAF connaîtra une variation en fonction de la taille de l'entreprise et de son effectif. En effet, le calcul de la sanction pécuniaire est subordonné à différents seuils d'effectifs. L'alinéa 2 de l'article D.5212-20 du Code du travail¹⁹⁶ précise le multiplicateur pour chaque entreprise en fonction de son effectif. Par ailleurs, le montant de la contribution pourra également connaître une modulation « *en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois (...) exigeant des conditions d'aptitude particulières* »¹⁹⁷. La sanction pécuniaire sera d'autant plus élevée lorsque l'entreprise n'aura pas respecté son OETH et n'aura fait aucun effort en

¹⁹⁴ AGEFIPH, *Obligation d'emploi de personnes handicapées*, « les cahiers de l'AGEFIPH », juin 2020, p.5.

¹⁹⁵ C.trav., art.L.5212-9.

¹⁹⁶ C.trav., art.D.5212-20.

¹⁹⁷ C.trav., art.L.5212-9, *op. cit.*

la matière, pendant une période allant au-delà de 3 ans. La sanction pécuniaire représentera alors « 1500 fois le salaire horaire minimum de croissance »¹⁹⁸. Cette sanction pourra engendrer d'importantes conséquences financières dans les entreprises du milieu ordinaire. Le système de sanction lié au manquement de l'OETH peut entraîner une certaine forme de paradoxe puisque si les entreprises respectaient toute leur obligation d'emploi, le fonds ne serait plus alimenté alors qu'il permet de mettre en œuvre des actions pour favoriser l'insertion professionnelle ainsi que le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, le refus de certaines entreprises d'embaucher un travailleur handicapé peut apparaître comme discriminatoire et cela a entraîné la création d'un régime de protection contre la discrimination au handicap.

Section 2. La création d'un régime protecteur contre la discrimination au handicap

Selon le 10ème baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi « *le fait d'être en situation de handicap multiplie par trois la probabilité d'expériences de discrimination et constitue un facteur aggravant* »¹⁹⁹. Le recrutement représente une étape semée d'embûches pour ces travailleurs handicapés et se traduit bien souvent par une discrimination. Il apparut nécessaire pour le droit d'encadrer la procédure de recrutement (Paragraphe 1). Lorsque l'encadrement demeure insuffisant, le candidat en situation de handicap aura la possibilité d'agir (Paragraphe 2) pour obtenir réparation du préjudice subi.

Paragraphe 1. L'encadrement de la procédure de recrutement

Afin d'éviter tout abus pouvant résulter de la liberté de choix de l'employeur dans le cadre du recrutement, ce dernier se voit imposer le respect du principe de non-discrimination (A). Le droit prévoit également la possibilité pour le candidat en situation de handicap de taire son handicap (B) pour se protéger de toute discrimination et mettre ainsi toutes les chances de son côté pour une éventuelle embauche.

¹⁹⁸ C.trav., art.L.5212-10.

¹⁹⁹ DÉFENSEUR DES DROITS, *Études & Résultats - 10ème Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, mars 2017, p.15.

A. Le respect du principe de non-discrimination par l'employeur

Le contrat de travail est conclu *intuitu personae*, c'est-à-dire en considération de la personne du salarié. L'employeur dispose d'une réelle liberté dans le choix de ce salarié. S'il existe une forme de discrimination positive autorisée par le biais de l'obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés ainsi que d'autres catégories protégées, le recrutement ne peut pour autant se traduire par des méthodes discriminatoires. Le Code du travail rappelle le principe de non-discrimination à l'article L.1132-1²⁰⁰ qui implique qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Il fut nécessaire de poser un tel principe dans la mesure où bon nombre d'employeurs peuvent parfois avoir tendance à refuser d'embaucher des candidats en situation de handicap par crainte de leur handicap ou en raison de nombreux préjugés.

L'employeur doit se montrer particulièrement vigilant dans la mesure où « *les traitements discriminatoires peuvent aussi ne pas être intentionnels* »²⁰¹. Le Défenseur des droits a énoncé un certain nombre de conseils à destination des employeurs pour éviter un recrutement discriminatoire et apprécier cette lutte contre la discrimination non pas dans un sens péjoratif mais plutôt « *comme un levier d'amélioration et de sécurisation des recrutements* ». L'article L.1133-3²⁰² du Code du travail admet que ne doivent pas être appréciées comme une discrimination les différences de traitement fondées sur l'incapacité constatée par le médecin du travail en raison du handicap lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. Même si certains employeurs respectent ce principe de non-discrimination, il n'en demeure pas moins que d'autres arrivent à contourner cet encadrement et à discriminer certains candidats à l'embauche. Les chiffres sont sans appel, les discriminations liées au handicap dans l'emploi représentent avec l'état de santé « *les premiers motifs de saisine du Défenseur des droits* »²⁰³. Généralement, lorsqu'un candidat énonce l'existence d'un handicap ou lorsqu'il est atteint d'un handicap visible par l'employeur lors de l'entretien par exemple, cela freine l'employeur qui pourra éventuellement l'écarter directement ou indirectement du poste à pourvoir. Pour contrer ce genre de comportements, le salarié a la possibilité de taire son handicap.

²⁰⁰ C.trav., art.L.1132-1.

²⁰¹ DÉFENSEUR DES DROITS, *Guide - Pour un recrutement sans discrimination*, juin 2019, p.3.

²⁰² C.trav., art.L.1133-3.

²⁰³ DÉFENSEUR DES DROITS, *2005-2015 10 ans d'actions pour la défense des droits des personnes handicapées*, février 2015, 32p.

B. La possibilité pour le travailleur handicapé de taire son handicap

Certains salariés font le choix de révéler leur handicap pendant l'entretien d'embauche ou de faire mention de leur RQTH dans leur candidature alors que d'autres préfèrent taire leur handicap afin d'éviter d'être discriminé par un employeur moins tolérant. Le salarié qui ne révèle pas son handicap ne méconnaît pas pour autant l'obligation de loyauté dont il est titulaire à l'égard de son employeur, contrairement à ce que cela pourrait laisser présumer. Le salarié peut avoir peur de faire l'objet d'une discrimination et peut souhaiter mettre toutes les chances de son côté dans l'optique d'une éventuelle embauche. Il peut paraître cependant plus aisé pour un candidat en situation de handicap de taire son handicap lorsque celui-ci est invisible. Cette situation est d'ailleurs la plus fréquente puisque « *près de 80 % des situations de handicap sont invisibles* »²⁰⁴. A l'inverse, un candidat dont le handicap serait moteur par exemple nécessitant de se déplacer en fauteuil roulant peut être difficilement caché à l'employeur.

Généralement, l'employeur prend connaissance du handicap au moment de la rupture du contrat de travail dans la mesure où le travailleur handicapé dispose de mesures protectrices inhérentes à la rupture du contrat de travail. Dans un arrêt du 18 septembre 2013, la Cour est venue rappeler qu'un salarié n'avait « *commis aucune faute en ne révélant pas sa qualité de travailleur handicapé avant la notification de son licenciement* »²⁰⁵. Ce droit de taire son handicap révèle également une situation quelque peu paradoxale puisque cela pourrait être bénéfique au moment du recrutement mais l'employeur qui n'est pas averti pourrait être également moins compréhensif sur la fatigue du travailleur handicapé, sur la prise d'un traitement ou sur ses nombreuses absences en raison de visites médicales. La politique inclusive est un bénéfice considérable pour le travailleur handicapé puisqu'elle lui permet de s'exprimer et de ne pas avoir peur de le faire. Si le candidat en situation de handicap vient à être victime de discrimination à l'embauche, ce dernier va pouvoir agir.

²⁰⁴ MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES, *Le service public : guide de l'accueil des personnes en situation de handicap*, Edition Dicom, décembre 2014, p.6.

²⁰⁵ Cass., soc., 18 septembre 2013, n°12-17.159.

Paragraphe 2. L'action du travailleur handicapé victime de discrimination

Le candidat en situation de handicap victime de discrimination peut bénéficier d'un accompagnement par le Défenseur des droits (A) qui lui sera particulièrement utile. Suite à la saisine du Défenseur, le travailleur handicapé pourra mobiliser certains recours (B) afin d'obtenir réparation de la discrimination dont il a été victime.

A. L'accompagnement du travailleur handicapé par le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits représente « *l'autorité chargée de défendre et de favoriser l'accès aux droits des personnes victimes de discrimination* »²⁰⁶. Il est un acteur important dans la défense des discriminations tant directes que indirectes. Cette institution est particulièrement accessible en raison de sa gratuité. Même si les travailleurs handicapés se heurtent bien souvent à des délais relativement longs, les chiffres sont sans appel, le handicap est « *le premier motif de saisine du Défenseur des Droits en 2017 (avec 21,8 % des réclamations)* »²⁰⁷. Cela montre bien l'importance du Défenseur des droits qui représente un véritable soutien pour les personnes en situation de handicap qui seraient perdues dans les démarches à effectuer. Il est important de préciser que l'intervention du Défenseur des droits n'a aucune incidence sur « *les délais de prescription des actions civiles, administratives ou pénales ni ceux des recours administratifs ou contentieux* »²⁰⁸.

L'aide du Défenseur des droits peut se matérialiser par de simples conseils et informations mais également par une aide pour constituer leur dossier et les orienter vers la procédure de recours adéquat. Cette institution permet aux travailleurs handicapés victimes de discrimination d'accroître leurs chances d'obtenir réparation du préjudice subi en s'entourant d'un véritable arsenal législatif. Lors de la réception de la réclamation, le Défenseur va opérer une observation individuelle de la situation et reprendre l'ensemble des éléments utiles avec la personne concernée. Il dispose pour ce faire « *de larges pouvoirs d'enquête* »²⁰⁹ se matérialisant par la possibilité d'intervenir de manière directe sur le terrain en procédant à des auditions ou encore à des vérifications au sein des locaux de

²⁰⁶ DÉFENSEUR DES DROITS, *Combattre les discriminations et promouvoir l'égalité*, mai 2017, p.2.

²⁰⁷ L'HORTY (Y.), MAHMOUDI (N.), PETIT (P.), WOLFF (F.-C.), *Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multi-critère*, octobre 2020, p.4.

²⁰⁸ DÉFENSEUR DES DROITS, *Saisissez le Défenseur des droits*, octobre 2015, p.2.

²⁰⁹ *Id.*

l'entreprise. Le Défenseur des droits est « *par nature, une institution « conciliatrice* »²¹⁰ et va privilégier le règlement amiable des conflits mais il peut aussi faire usage de l'injonction ou de la mise en demeure. Le Défenseur des droits va aussi pouvoir accompagner le travailleur handicapé dans le cadre de son recours.

B. Les recours du travailleur handicapé en cas de discrimination

Le travailleur handicapé va pouvoir saisir le Conseil des prudhommes afin de « *compenser l'entier préjudice causé par la discrimination* »²¹¹. Dans le cadre du recours civil, il devra nécessairement agir dans un délai qui ne peut excéder 5 ans à compter de la dénonciation de la discrimination. L'article L.1134-3²¹² du Code du travail prévoit qu'une association de lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap régulièrement constituée depuis 5 ans pourrait poursuivre l'employeur en justice pour ne pas avoir pris les mesures appropriées pour permettre au candidat d'accéder à l'emploi. Elle devra pour ce faire bénéficier de l'accord préalable du travailleur handicapé. Pour pouvoir se prévaloir de l'obtention de dommages et intérêts, le candidat en situation de handicap devra présenter « *des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination* »²¹³. Il appartiendra ensuite à la partie défenderesse de prouver que la décision qu'il a prise dans le cadre de ce recrutement trouvait sa justification dans des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Si elle n'arrive pas à apporter cette preuve, le travailleur pourra obtenir l'annulation et le versement de dommages et intérêts. Cependant, lorsqu'il est question de discrimination à l'embauche, la mesure ne fera pas l'objet d'une annulation mais donnera seulement lieu au versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination à l'embauche.

La discrimination à l'embauche peut également donner lieu à des sanctions pénales. Le travailleur handicapé aura alors 3 ans pour agir à compter de la révélation de la discrimination comme l'énonce les dispositions de l'article L.1134-5²¹⁴ du Code du travail. Le candidat discriminé devra

²¹⁰ AKORRI (S.), « Le Défenseur des droits : des garanties procédurales qui jalonnent l'enquête jusqu'aux sanctions », *RLDA*, n°93, mai 2014, p.123.

²¹¹ PESKINE (E.), WOLMARK (C.), *Droit du travail 2019*, sous dir. Dominique Chagnollaude de Sabouret et Serge Guinchard, Dalloz, « HyperCours », 2018, p.250.

²¹² C.trav., art.L.1134-3.

²¹³ C.trav., art.L.1134-1.

²¹⁴ C.trav., art.L.1134-5.

au préalable déposer une plainte auprès de la gendarmerie ou du commissariat de police le plus proche ou encore devant le Procureur de la République. L'employeur refusant d'embaucher un candidat en situation de handicap eu égard à un critère discriminant pourra être puni d'une peine de « 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ »²¹⁵. Au-delà du cadre juridique imposé par le législateur pour contrer les difficultés d'intégration des travailleurs handicapés, la négociation collective va également intervenir en la matière dans l'entreprise.

Chapitre 2. Relations collectives au travail et inclusion des travailleurs handicapés

Les relations collectives vont avoir un rôle à jouer dans le cadre de l'intégration des travailleurs handicapés. Est intervenue au fil du temps, la volonté d'intégrer la thématique du handicap dans les discussions des partenaires sociaux et d'inciter la conclusion d'accords favorisant l'inclusion de ces travailleurs dans l'entreprise. La négociation collective est intervenue dans le cadre de l'inclusion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire (Section 1) s'emparant progressivement de la thématique du handicap. Par ailleurs, le Comité social et économique (CSE) bénéficie d'un rôle essentiel pour rassembler les employeurs et les travailleurs de manière générale, c'est donc tout naturellement qu'il dispose d'un rôle dans l'inclusion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire (Section 2).

Section 1. Le rôle de la négociation collective dans l'inclusion en milieu ordinaire

La loi du 11 février 2005²¹⁶ a permis de placer le sujet de l'emploi des travailleurs handicapés à un niveau central de la négociation collective dans l'entreprise en instaurant une négociation obligatoire en matière de handicap dans l'entreprise (Paragraphe 1). Cette obligation de négocier intervient à la fois au niveau de l'entreprise et au niveau de la branche. Bien que la négociation n'ait pas pour seul but de conclure des accords, elle peut parfois se traduire par la conclusion d'un accord collectif agréé en faveur du handicap (Paragraphe 2).

²¹⁵ C.pén., art.225-2.

²¹⁶ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, *op. cit.*

Paragraphe 1. La négociation obligatoire en matière de handicap dans l'entreprise

Les entreprises sont au cœur de la création de l'emploi, c'est pour cette raison qu'il fut nécessaire de les mobiliser et de les impliquer au sein de la négociation collective. Depuis l'intervention du législateur en 2005, les entreprises sont tenues par une obligation périodique de négocier (A). Cette négociation incombe à l'employeur (B) qui peut également être amené à initier la négociation au niveau de la branche de manière triennale.

A. L'instauration d'une obligation périodique de négocier dans l'entreprise

La loi du 11 février 2005²¹⁷ a permis l'instauration au sein de l'entreprise d'une obligation annuelle de négocier sur la thématique particulière du handicap. La nécessité d'agir au sein de l'entreprise fut justifiée par la difficulté pour les travailleurs handicapés d'obtenir à l'heure actuelle un emploi ou de se prévaloir le cas échéant d'un emploi stable. Cette négociation périodique va permettre de faire évoluer la question du handicap dans le monde du travail en répondant au « *double défi des besoins de la personne handicapée et des exigences de l'emploi* »²¹⁸. En négociant sur cette thématique, l'entreprise va intégrer la problématique du handicap dans sa politique d'entreprise et éventuellement procéder à la conclusion d'accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation obligatoire au sein de l'entreprise est encadrée par l'exigence d'une périodicité. Ainsi, les entreprises vont devoir se conformer à cette obligation à intervalles réguliers. Il est nécessaire que les entreprises cherchent à améliorer les conditions de travail et le bien-être des travailleurs qu'ils soient en situation de handicap ou non par le biais de la négociation collective. Cela va se traduire par un accroissement de la confiance des travailleurs handicapés dans l'entreprise. Ils vont avoir le sentiment d'occuper une place à part entière dans l'entreprise et d'être intégrés dans celle-ci au même titre que les autres salariés. L'obligation annuelle de négocier au niveau de l'entreprise est consacrée par le Code du travail à l'article L.2242-17²¹⁹. Cet article

²¹⁷ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, *op. cit.*

²¹⁸ MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI, *Guide méthodologique - La négociation collective sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés*, mai 2009, p.5.

²¹⁹ C.trav., art.L.2242-17.

prévoit la négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie. Ainsi, la négociation périodique va porter sur « *les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés* »²²⁰. Elle est assez vaste puisqu'elle peut porter autant sur les conditions d'accès à l'emploi que sur les actions de sensibilisation dans l'entreprise. Elle va être à l'initiative de l'employeur.

B. L'initiative de la négociation incombant à l'employeur

L'employeur a un rôle central en matière de négociation collective sur la thématique du handicap. En effet, il est tenu d'engager chaque année la négociation sur « *les mesures relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés* »²²¹. Il peut s'entourer d'un certain nombre d'interlocuteurs présents dans l'entreprise afin de préparer en amont la négociation, comme le médecin du travail. Ce dernier étant en charge de la visite d'information et de prévention et du suivi de l'état de santé des travailleurs il constitue un interlocuteur pertinent pour la négociation. Il pourra ainsi fournir un certain nombre d'informations à l'employeur dans la limite du secret professionnel.

La négociation périodique sur la thématique de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés représente une obligation pour l'employeur. Si ce dernier manque à son obligation de négocier dans un délai supérieur à 12 mois, la négociation va s'engager « *obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative* »²²². Derrière cette disposition se cache une volonté réelle de favoriser la négociation collective dans l'entreprise et ce même si l'employeur n'initie pas la négociation. Il va être sanctionné par une peine d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende. Le constat de l'absence d'initiative de l'employeur emporte l'obligation pour ce dernier de convoquer les parties à la négociation dans un délai fixé à 15 jours par le Code du travail. La négociation s'appuie « *sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés* »²²³. L'employeur va établir la réalité de la situation des travailleurs handicapés dans

²²⁰ *Id.*

²²¹ *Id.*

²²² C.trav., art.L.2242-13.

²²³ C.trav., art.L.2242-18.

son entreprise et cela va lui permettre d'être le plus à même de négocier sur leur situation notamment en terme d'accompagnement ou d'aménagement par exemple. Une fois cet état des lieux réalisé par l'employeur, la négociation collective peut se concrétiser par la conclusion d'un accord collectif, signé par l'employeur et les instances représentatives du personnel.

Paragraphe 2. La conclusion d'un accord agréé en faveur du handicap

La négociation collective dans l'entreprise peut se traduire par la signature d'un accord agréé en faveur du handicap. La signature de cet accord est relativement intéressante puisqu'il représente l'engagement de l'entreprise dans l'élaboration d'une politique favorable à l'emploi des travailleurs handicapés (A). De surcroît, la conclusion de cet accord est d'autant plus intéressante qu'elle constitue une modalité d'acquittement de l'obligation d'emploi (B).

A. L'engagement dans l'élaboration d'une politique favorable à l'emploi des travailleurs handicapés

Les entreprises vont avoir la possibilité de se mobiliser pour l'emploi des travailleurs handicapés en concluant un accord agréé. Cet accord va pouvoir prendre la forme d'un accord d'entreprise, de branche ou encore de groupe. La conclusion de cet accord va traduire « *la mise en place d'une politique globale d'emploi des personnes handicapées* »²²⁴. L'employeur va devoir établir un programme pluriannuel devant comporter à la fois un plan d'insertion et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ce programme va être établi « *pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois* »²²⁵. L'employeur va pouvoir adapter ses objectifs et ses actions sur une période plus ou moins longue et au besoin de demander le renouvellement de l'agrément accordé par l'autorité administrative. Il dispose d'une liberté dans la détermination des actions qu'il souhaite prévoir dans son programme pluriannuel. Cependant, il devra tout de même apporter un certain nombre de précisions dans le cadre de son programme pluriannuel puisqu'il devra pour chaque année civile préciser « *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* »²²⁶.

²²⁴ DGEFP, *Bilan 2019 : Les accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés échus en 2016, 2017 et 2018*, novembre 2019, p.5.

²²⁵ C.trav., art.L.5212-8.

²²⁶ C.trav., art.R.5212-12.

L'objectif pour l'employeur est de montrer son implication et sa préoccupation pour la question du handicap en prévoyant une politique d'emploi favorable et dynamique pour les travailleurs handicapés. L'accord agréé va représenter un véritable journal de bord relatant le parcours de l'entreprise en matière de handicap au travers d'un certain nombre d'actions et d'objectifs. Cet accord apporte clarté et cohérence dans la politique de l'entreprise. Bien qu'il représente un facteur d'inclusion des travailleurs handicapés dans l'entreprise, il permet également aux employeurs de remplir leur obligation d'emploi.

B. L'acquittement intégral de l'employeur de son obligation d'emploi

Les employeurs vont pouvoir s'acquitter de leur obligation d'emploi en signant un accord agréé au niveau de l'entreprise, de la branche ou encore du groupe. La conclusion d'un accord agréé va emporter des conséquences financières importantes pour l'entreprise. En effet, le Code du travail prévoit que « *le montant du financement par l'employeur du programme pluriannuel est au moins égal, par année, au montant de la contribution mentionnée à l'article L. 5212-10* »²²⁷. Au travers de l'accord agréé, l'employeur pourra faire usage de la somme initialement destinée au versement de sa contribution annuelle dans les différentes actions qu'il a pu prévoir dans le cadre de son programme pluriannuel. L'AGEFIPH ne percevra donc plus la contribution de l'employeur concerné pendant la durée de l'accord agréé fixée généralement à trois ans. Cet accord va inciter les entreprises à mettre en œuvre des actions positives en faveur des travailleurs handicapés plutôt que de verser la contribution annuelle due pour cette année. Le montant du financement par l'employeur est révisé annuellement sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versée l'année précédente. Ce système permettra à l'employeur d'adapter son budget en fonction des besoins et priorités de l'entreprise.

La signature d'un accord agréé permet également d'organiser « *la péréquation de l'obligation légale seulement entre les différents établissements d'une même entreprise* »²²⁸. Ce principe emporte la possibilité pour l'employeur de modifier la répartition de l'obligation d'emploi entre ses différents établissements et de la répartir équitablement entre ceux-ci. Le Code du travail se montre relativement dissuasif puisqu'il prévoit que l'absence de conclusion d'un accord agréé pendant une

²²⁷ *Id.*

²²⁸ DGEFP, *Guide méthodologique - Les accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés*, juin 2009, p.11.

durée supérieure à trois ans entraîne la hausse du multiplicateur à 1500 fois le salaire minimum de croissance (SMIC), au même titre que si l'employeur n'avait pas directement employé cette catégorie de travailleurs. Bien que la négociation collective joue un rôle important dans le cadre de l'inclusion en milieu ordinaire, le CSE représente également un levier d'intégration intéressant à mobiliser au sein de l'entreprise.

Section 2. Le rôle du Comité social et économique dans l'inclusion en milieu ordinaire

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017²²⁹ fut à l'origine de la création de la nouvelle instance représentative du personnel qu'est le CSE. Le CSE est en réalité né de la fusion des différentes instances représentatives du personnel existantes. Cette instance unique favorise le dialogue au sein de l'entreprise en représentant un intermédiaire entre les salariés et l'employeur (Paragraphe 1). Il contribue également à la promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. Le rôle d'intermédiaire entre les salariés et l'employeur du CSE

Le CSE comporte un certain nombre de membres tels que l'employeur ou son représentant et constitue une instance de proximité pour les travailleurs handicapés (A) qu'ils pourront facilement consulter dans le cadre de difficultés rencontrées et qui leur est relativement accessible. La thématique du handicap fera l'objet d'une consultation de l'employeur vis-à-vis du CSE (B) dans certaines décisions.

A. L'existence d'une instance de proximité avec les travailleurs handicapés

Le CSE a pour mission générale « *d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts* »²³⁰ dans certaines décisions. Il représente pour les travailleurs handicapés un véritable interlocuteur privilégié en mesure de compléter les éventuels échanges directs qu'ils peuvent effectuer avec leur employeur. Le CSE va permettre aux travailleurs handicapés de l'entreprise d'exprimer leur point de vue. Les travailleurs se manifestent

²²⁹ Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, *J.O.* 23 sept. 2017, texte n°29.

²³⁰ C.trav., art.L.2312-8.

généralement par « *leur contribution active pour faire remonter les difficultés liées au travail* »²³¹. Il peut apparaître parfois plus aisé pour les travailleurs handicapés de dialoguer avec le CSE plutôt qu'avec l'employeur directement. Lorsqu'un travailleur handicapé rencontre une difficulté dans l'entreprise, il aura plus de facilités à se tourner vers le CSE plutôt que vers son employeur directement, et ce même si l'employeur peut avoir tendance à préférer une sollicitation en amont sur le problème rencontré. Une fois le CSE consulté par le travailleur handicapé, ce dernier pourra relayer l'information à l'employeur. Le handicap reste encore à l'heure actuelle un sujet relativement tabou à aborder autant pour les travailleurs handicapés que pour les employeurs qui méconnaissent majoritairement le sujet. Le CSE va donc permettre aux travailleurs handicapés de s'exprimer sans crainte et ce d'autant plus lorsqu'il s'agit des représentants de proximité.

Les membres du CSE, dans le cadre de leurs prérogatives en terme de protection et d'amélioration des conditions de travail, peuvent également s'avérer utiles dans le cadre de la procédure de RQTH. Par conséquent, ils vont parfois accompagner les travailleurs en situation de handicap qui veulent obtenir la RQTH. Lorsqu'il arrive qu'un travailleur handicapé se trouve en arrêt de travail, les membres élus du CSE peuvent lui permettre de garder un lien avec l'entreprise et éventuellement de les tenir informer de l'évolution de sa situation de santé ou de sa reprise. Avant de prendre certaines décisions, l'employeur est tenu de consulter le CSE sur certains points.

B. La nécessaire consultation du Comité social et économique par l'employeur

En instaurant une bonne communication dans l'entreprise et en montrant un réel intérêt au regard des besoins que peuvent exprimer ses salariés, l'employeur va améliorer le fonctionnement de l'entreprise en implantant un climat social apaisé. C'est dans ce cadre que va intervenir la consultation du CSE qui représente « *une opportunité pour l'employeur d'expliquer et de faire comprendre ses décisions* »²³². Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur ne peut prendre de décision concernant « *l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise* »²³³ sans avoir au préalable consulté le CSE. Si l'employeur ne consulte pas le CSE ce dernier pourra en référé demander la suspension de la décision qui ne lui a pas été soumise. Ces

²³¹ ANACT, ARACT, *Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein du CSE*, février 2019, p.5.

²³² *Id.*

²³³ C.trav., art.L.2312-8.

thématiques décisionnelles comprennent notamment les « *mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail (...) des travailleurs handicapés* »²³⁴. Cette consultation intervient de manière périodique dans l'entreprise. L'employeur va ainsi devoir présenter ses choix au CSE, les justifier et répondre aux éventuelles questions que ce dernier viendrait à lui poser afin d'exprimer de manière collective les intérêts des travailleurs handicapés.

Suite à sa consultation, le CSE va pouvoir se baser sur les données fournies par l'employeur au sein de la base de données économiques et sociales (BDES). Il existe en effet une obligation pour l'employeur d'informer le CSE de la déclaration annuelle dans le cadre de la BDES. L'employeur n'est cependant pas tenu de lui fournir « *la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi* »²³⁵. Ces informations vont s'avérer particulièrement utiles pour le CSE puisqu'il pourra s'en prévaloir dans le cadre de sa consultation par l'employeur pour formuler son avis. Il faut savoir que cette consultation du CSE ne lui octroie pas un droit de veto vis-à-vis des décisions de l'employeur. Par conséquent, l'employeur n'est pas contraint de suivre l'avis motivé formulé par l'instance unique. L'avis du CSE qui prend en compte les intérêts des travailleurs handicapés comme des salariés en général peut être un réel atout pour que l'employeur puisse prendre de meilleures décisions. Par ailleurs, le CSE va également promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Paragraphe 2. La promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

La fusion des instances représentatives du personnel a entraîné le transfert des compétences du CHSCT au CSE. Le CSE va désormais contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail par l'intermédiaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) (A) mais également dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte (B) qui lui permettra de signaler la mise en danger des salariés et en particulier des travailleurs handicapés.

²³⁴ *Id.*

²³⁵ C.trav., art.D.5212-9.

A. La mise en œuvre d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

La commission santé, sécurité et conditions de travail est une émanation du CSE, elle ne se substitue pas au CSE qui demeure la seule et unique instance représentative du personnel. La création d'une telle Commission n'a rien de secondaire, elle traite de sujets importants et veille à protéger la santé, la sécurité et à améliorer les conditions de travail des salariés de l'entreprise. Ces sujets ne peuvent être négligés tant ils sont importants. Les salariés doivent pouvoir travailler dans un environnement de travail sécurisé et sain. Cette Commission est obligatoire dans « 1° Les entreprises d'au moins trois cent salariés ; 2° Les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ; 3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants »²³⁶. Présidée par l'employeur et composée de représentants du personnel, elle constitue un lieu de dialogue social stratégique intéressant des sujets sensibles, régulièrement soulevés par les salariés.

Cette Commission vient « *anticiper les travaux du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail* »²³⁷ en préparant ses délibérations, en proposant des actions de prévention pour veiller à la sécurité, protéger la santé des salariés et améliorer leurs conditions de travail. Elle va s'avérer relativement utile pour les salariés de manière générale et particulièrement pour les travailleurs handicapés qui apparaissent vulnérables et pour qui ces sujets peuvent davantage poser problème ou ne pas apparaître forcément adaptés. Elle « *se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail* »²³⁸. Cependant, cette CSSCT ne peut recourir à un expert ni mobiliser les attributions consultatives inhérentes au CSE. Elle peut résoudre certaines problématiques en adaptant et aménageant les postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées. Cette Commission étant exclusivement consacrée aux notions de santé, de sécurité et de conditions de travail elle ne pourra pas être détournée de son objectif. Elle sera amenée à se réunir plusieurs fois par an. Le CSE va également pouvoir protéger le travailleur handicapé par l'intermédiaire d'un droit d'alerte.

²³⁶ C.trav., art.L.2315-36.

²³⁷ CFDT, *La santé au travail : la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)*, septembre 2018, p.1.

²³⁸ C.trav., art.L.2315-38.

B. L'exercice du droit d'alerte par le Comité social et économique

Les membres du CSE « *ont pour mission de veiller au respect des droits des personnes et des libertés individuelles dans l'entreprise* »²³⁹. En ce sens, ils peuvent être amenés à signaler une situation de danger qui toucherait les salariés dans l'entreprise dès lors que l'entreprise a un effectif de 11 salariés. Le constat d'une telle situation pourra particulièrement émaner des travailleurs handicapés qui sont plus fragiles dans l'entreprise et sont plus exposés aux risques professionnels. Ainsi, un membre de la délégation du personnel peut faire usage de ce droit d'alerte s'il constate qu'il existe « *une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché* »²⁴⁰.

L'exercice de ce droit d'alerte implique que le CSE « *en saisit immédiatement l'employeur* »²⁴¹ afin que ce dernier y remédie dans les plus brefs délais. Cette prérogative peut être mobilisée à n'importe quel moment dès lors que le CSE constate une atteinte aux droits des personnes. Une fois l'alerte émise, l'employeur devra effectuer une enquête conjointe avec le membre du CSE. Si l'employeur n'a pas remédié à la situation ou si la mesure qui a été prise est insuffisante face à une telle situation, le membre du CSE pourra « *saisir le conseil de prud'hommes, à la seule condition que le salarié en soit informé par écrit et qu'il ne s'y oppose pas* »²⁴². Un représentant du personnel peut également agir s'il constate « *une cause de danger grave et imminent* »²⁴³ qui impacterait notamment la santé des travailleurs handicapés. L'employeur devra également mener une enquête conjointe avec le représentant du personnel et prendre les mesures nécessaires pour faire cesser la situation de danger. Le recrutement et le maintien en emploi sont deux axes sur lesquels il est nécessaire d'intervenir pour permettre aux travailleurs handicapés le bénéfice d'un parcours professionnel pérenne et harmonieux. La continuité du parcours du travailleur handicapé doit être assuré et il faudra au besoin mobiliser le mécanisme de la transition professionnelle.

²³⁹ DUCHÉ (A.), « Qui a un droit d'alerte dans l'entreprise ? », *Les Cahiers Lamy du CE*, n°97, octobre 2010, p.28.

²⁴⁰ C.trav., art.L.2312-59.

²⁴¹ *Id.*

²⁴² PESKINE (E.), WOLMARK (C.), *Droit du travail 2019, op. cit.*, p.651.

²⁴³ C.trav., art.L.4131-2.

Titre 2. Du maintien en emploi de certains travailleurs handicapés à l'accompagnement de la transition professionnelle

Le monde du travail est actuellement confronté à un certain nombre de problématiques telles que la recrudescence des maladies professionnelles, la hausse des pathologies lourdes, des maladies chroniques, la tendance au vieillissement des travailleurs handicapés mais également la crise sanitaire de la Covid-19. Toutes ces problématiques peuvent avoir une incidence à plus ou moins grande échelle, sur la capacité du travailleur handicapé à conserver son emploi. Par conséquent, le maintien en emploi de certains travailleurs handicapés dans l'entreprise ordinaire (Chapitre 1) est devenu un véritable enjeu. Etant donné la gravité de la situation ou l'impossibilité de reclasser le travailleur handicapé la situation se traduit parfois par l'impossibilité pour certains travailleurs handicapés de se maintenir en emploi (Chapitre 2).

Chapitre 1. Le maintien en emploi de certains travailleurs handicapés dans l'entreprise ordinaire

L'enjeu du processus de maintien en emploi réside dans la lutte face à la désinsertion professionnelle du travailleur handicapé (Section 1) en proposant des solutions concrètes et adaptées à chaque situation et en accompagnant au mieux les travailleurs handicapés. Les risques de perdre son emploi sont d'ores et déjà plus nombreux pour les travailleurs handicapés qui sont exposés à une précarité professionnelle, d'où l'importance de la mise en œuvre du maintien en emploi dans l'entreprise ordinaire (Section 2).

Section 1. La consécration d'un dispositif de lutte face à la désinsertion professionnelle du travailleur handicapé

L'effectivité du maintien en emploi résulte dans la volonté d'agir en amont pour protéger le travailleur handicapé (Paragraphe 1) en détectant les signes avant-coureurs risquant d'avoir un impact dans l'exercice de son activité professionnelle. Il existe un véritable enjeu dans la précocité de la démarche de maintien, en ce sens qu'il sera plus aisé de le maintenir en emploi et de trouver une solution adéquate empêchant toute désinsertion professionnelle d'autant plus que ce dispositif génère un certain nombre de bénéficiaires (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. La volonté d'intervenir en amont pour protéger le travailleur handicapé

En intervenant en amont, les acteurs du maintien en emploi vont pouvoir prévenir et organiser leurs actions pour mener au mieux ce processus et les différentes phases qui le composent. L'employeur va pouvoir agir par le biais de la prévention des risques d'inaptitude au poste de travail (A) mais également par le rôle clé du signalement du risque d'inaptitude (B). Cette prévention apparaît fondamentale pour garantir l'effectivité de la prise en charge du travailleur handicapé.

A. La prévention des risques d'inaptitude au poste de travail par l'employeur

Le maintien en emploi réside avant toute chose, dans la prévention des risques d'inaptitude au poste de travail. Prévenir le risque d'inaptitude suppose l'identification par l'employeur des risques potentiels pouvant entraîner des difficultés pour les travailleurs handicapés à se maintenir à leur poste de travail. L'employeur est tenu au titre de son obligation de sécurité de résultat, dans la mise en place d'une véritable politique de prévention des risques dans l'entreprise. L'article L.4121-1 du Code du travail dispose en effet que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* »²⁴⁴. Cette obligation de l'employeur s'impose de manière générale mais peut s'avérer particulièrement utile dans la situation des travailleurs handicapés. Le terme de mesures nécessaires permet à l'employeur de mobiliser un large panel de mesures et de lui laisser la charge de prendre les mesures les plus adaptées à la situation des travailleurs handicapés. Il peut notamment mettre en place « *des actions de prévention des risques professionnels (...), des actions d'information et de formation* »²⁴⁵. Le respect par l'employeur de son obligation de sécurité vient limiter l'apparition des risques d'inaptitude et ainsi la nécessité de mobiliser par la suite le processus de maintien en emploi.

Les employeurs vont également pouvoir se baser sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) qui relate la réalité des risques auxquels sont confrontés les salariés dans l'entreprise. L'employeur peut également se prévaloir d'autres outils comme la fiche d'entreprise élaborée par le médecin du travail. La démarche préventive des risques d'inaptitude va permettre d'éviter « *les atteintes à la santé des salariés (...), et les répercussions pour les entreprises (coûts*

²⁴⁴ C.trav., art.L.4121-1.

²⁴⁵ *Id.*

directs et indirects liés aux accidents du travail et maladies professionnelles »²⁴⁶. Les services de santé au travail peuvent également intervenir pour enraciner cette culture préventive en conseillant les employeurs. Ces derniers vont également, si malgré les mesures prises par l'employeur apparaît une situation où l'état de santé du travailleur handicapé risque de perturber la continuité de l'exercice de son activité professionnelle, contribuer au signalement du risque d'inaptitude.

B. Le rôle clé du signalement du risque d'inaptitude

Lorsqu'un salarié, en particulier un travailleur handicapé, connaît des difficultés à tenir son poste de travail en raison de problématiques de santé, ce dernier peut signaler le risque d'inaptitude au médecin du travail. D'autres acteurs présents dans l'entreprise tels que le médecin traitant ou le conseiller Cap emploi sont en mesure de signaler cette situation à la place du travailleur handicapé. Ce signalement va représenter l'élément déclencheur du processus de maintien en emploi, il représente « *une étape primordiale de la démarche de maintien dans l'emploi* »²⁴⁷. Plus ce signalement est précoce, plus le maintien en emploi a des chances d'aboutir et d'apporter satisfaction au regard de la situation du travailleur handicapé concerné.

Le médecin du travail contribue à prévenir « *toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail* »²⁴⁸. Les travailleurs handicapés font l'objet d'une surveillance médicale renforcée par le biais du suivi individuel adapté. Lors de ces visites, le médecin du travail pourra s'informer sur l'état de santé du travailleur handicapé mais également l'informer des risques professionnels inhérents à son poste de travail. Par conséquent, il dispose d'une véritable expertise en raison des connaissances qu'il détient concernant l'état de santé et la situation de travail du travailleur handicapé. Au regard des enjeux découlant de ce signalement, le travailleur handicapé peut avoir tendance à être réticent à signaler sa situation de peur d'être licencié pour inaptitude par la suite. Cela peut être préjudiciable pour sa santé. Certaines situations peuvent laisser supposer l'existence d'un risque d'inaptitude et permettront d'anticiper une situation à risque pour le travailleur handicapé comme un « *arrêt de travail prolongé ou une fréquence élevée d'arrêts de travail*

²⁴⁶ BENHJAB (Y.), « M...comme Maintien en emploi », *Juris associations*, n°549, décembre 2016, p.50.

²⁴⁷ EFIGIP, *Le maintien dans l'emploi en Franche-Comté...une approche préventive de la désinsertion professionnelle*, avril 2009, p.5.

²⁴⁸ C.trav., art.L.4622-3.

(*absences répétées*) »²⁴⁹. Le signalement du risque d'inaptitude va permettre par la suite au médecin du travail d'effectuer une étude du poste de travail et d'évaluer si la situation nécessite de mobiliser un processus de maintien en emploi qui comporte un certain nombre de bénéficiaires.

Paragraphe 2. Les bénéficiaires du dispositif de maintien dans l'emploi

Le maintien en emploi est un processus qui profite aussi bien à la partie salariale qu'à la partie patronale. Il va se matérialiser par la prise en compte de l'état de santé du travailleur handicapé (A) s'avérant ou risquant de s'avérer incompatible avec son poste de travail mais également par la conservation des compétences du travailleur handicapé pour l'employeur (B).

A. La prise en compte de l'état de santé du travailleur handicapé

Durant sa carrière professionnelle, un salarié peut être confronté à des problèmes de santé perturbant l'accomplissement de son travail. L'état de santé risque dans cette situation d'aboutir à une désinsertion professionnelle pouvant s'avérer parfois difficile à surmonter. Cette altération de l'état de santé peut se retrouver « *à la suite d'un problème de santé résultant d'un accident ou d'une maladie, d'une aggravation d'un handicap ou d'une évolution de l'environnement de travail* »²⁵⁰. En outre, l'état de santé peut se heurter à l'heure actuelle à des facteurs aggravants tels que « *l'allongement de la vie professionnelle et la montée en puissance des risques professionnels* »²⁵¹.

Face à de tels risques, il apparaît nécessaire de prendre en compte l'état de santé pour pouvoir permettre au salarié de poursuivre son activité professionnelle et de construire un avenir professionnel serein et stable. Cette situation requiert l'adoption d'une solution adaptée au cas par cas et inscrite sur la durée pour éviter aux salariés le risque de désinsertion professionnelle. Ainsi, les salariés vont pouvoir être maintenus durablement dans un emploi « *dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé* »²⁵². La prise en compte de l'état de santé va reposer sur l'accompagnement du salarié par un certain nombre d'acteurs organisés sous forme de réseau. Le

²⁴⁹ EFIGIP, *op. cit.*, p.5.

²⁵⁰ AGEFIPH, *Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé*, « les cahiers de l'AGEFIPH », octobre 2018, p.8.

²⁵¹ CEZAM, *Prise en compte du handicap dans l'entreprise*, octobre 2018, p.1.

²⁵² HAS, *Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs*, février 2019, p.12.

médecin du travail, suite au signalement du risque d'inaptitude, va réaliser un examen médical ainsi qu'une étude du poste de travail pour comprendre la réalité de la situation et adopter une solution qui soit réellement adaptée. Un certain nombre d'aménagements, aussi bien organisationnels que techniques, peuvent également être mis en œuvre au regard de l'état de santé du salarié. La mobilisation rapide en faveur de la prise en compte de l'état de santé des travailleurs handicapés traduit une amélioration de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise. Au-delà de l'aspect santé du dispositif de maintien en emploi, ce dernier va également permettre la conservation des compétences du travailleur handicapé.

B. La conservation des compétences du travailleur handicapé

Le maintien en emploi va permettre au travailleur handicapé de bénéficier de solutions adaptées visant à préserver son état de santé et à lui permettre de conserver son emploi. Les entreprises peuvent avoir tendance à faire parfois preuve de réticences en se cantonnant uniquement à l'identification de « *problèmes à résoudre par le biais d'un aménagement nécessaire et coûteux* »²⁵³ alors même que ce dispositif peut représenter un véritable atout pour les entreprises.

En maintenant le travailleur handicapé en emploi, l'employeur va pouvoir conserver « *ses compétences ainsi que sa connaissance du poste et de l'entreprise* »²⁵⁴. La désinsertion professionnelle n'est pas uniquement un risque pour le travailleur handicapé mais peut également représenter un risque pour les entreprises qui vont devoir recruter et former un nouveau collaborateur. La mobilisation de ce dispositif démontre l'existence d'une politique de gestion des ressources humaines performante, prenant réellement en compte le bien-être et la santé de ses salariés. L'entreprise démontre la volonté d'aller au-delà des a priori sur le coût du maintien en emploi et également des a priori selon lesquels l'emploi d'un travailleur handicapé peut être plus contraignant. Le maintien en emploi va également représenter pour le travailleur handicapé une opportunité de « *réinvestir, compléter et ajuster ses compétences* »²⁵⁵. Il pourra être amené à faire un point sur sa carrière professionnelle, bénéficier d'une formation ou encore développer et mobiliser de nouveaux savoir-faire. En constatant que le maintien en emploi peut s'avérer bénéfique

²⁵³ X, *Conférence sur le maintien en emploi du travailleur handicapé*, décembre 2020.

²⁵⁴ AGEFIPH, *Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé*, juin 2015, p.2.

²⁵⁵ X, *Conférence sur le maintien en emploi du travailleur handicapé*, op. cit.

et lui permettre de conserver les compétences de ses salariés, l'employeur peut être amené à réfléchir sur l'organisation de son entreprise pour l'avenir. L'adaptation des postes de travail, des techniques ou encore des rythmes de travail va « *profiter à l'entreprise et favoriser à terme une ouverture sur l'évolution des métiers* ». La conservation des compétences des salariés, qu'ils soient reconnus travailleurs handicapés ou non, apparaît donc comme un réel enjeu pour les entreprises.

Section 2. La mise en œuvre du maintien en emploi dans l'entreprise ordinaire

Le dispositif du maintien en emploi va tenir compte des différentes possibilités pour le travailleur handicapé de continuer d'exercer à son poste de travail par le biais d'un certain nombre de solutions mobilisables. Il va permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste de travail (Paragraphe 1) malgré les difficultés pouvant exister et réduisant leur capacité de travail. En outre, l'employeur devra procéder au reclassement du travailleur handicapé en cas d'inaptitude (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. Le maintien du travailleur handicapé à son poste de travail

Le poste de travail étant quotidiennement sollicité et utilisé par le travailleur handicapé, il peut parfois arriver qu'il ne soit plus adapté en raison du handicap ou de problèmes de santé. Cela peut avoir tendance à aggraver davantage la situation de handicap. Aussi, l'employeur peut être amené à aménager l'emploi du travailleur handicapé (A). Ce dernier est tenu de prendre les mesures appropriées (B) pour permettre aux travailleurs handicapés d'être maintenu en emploi.

A. L'aménagement de l'emploi du travailleur handicapé

Le médecin du travail peut parfois constater des difficultés pour le travailleur handicapé à se maintenir dans son emploi. Il va alors proposer « *des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail* »²⁵⁶. L'aménagement d'emploi peut être différent d'un emploi à l'autre mais également d'un travailleur handicapé à l'autre. En effet, pour certains postes un handicap ne représenterait pas de difficulté tandis que pour d'autres postes le handicap nécessiterait un aménagement. Les employeurs peuvent bénéficier d'aides financières et d'un accompagnement par des acteurs tels que l'AGEFIPH.

²⁵⁶ C.trav., art.L.4624-3.

Le travailleur handicapé occupe quotidiennement son poste de travail, ce qui implique qu'il est parfois nécessaire d'agir sur ce poste de travail. Cet aménagement technique implique de « *mettre à disposition de la personne handicapée du matériel destiné à compenser son handicap* »²⁵⁷. Ce matériel pourrait permettre aux travailleurs handicapés d'exercer leur activité professionnelle dans des conditions identiques à celles des autres salariés. Les situations de handicap sont nombreuses et variées ce qui implique que le matériel mis à disposition le sera également. Ainsi, ce matériel pourrait prendre la forme de fauteuils spécialisés, d'aides à la manutention de charges lourdes, de formation sur les gestes et postures à adopter. Récemment, au regard de la crise sanitaire, le télétravail avait pu être considéré « *comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* »²⁵⁸. Ces aménagements peuvent également prendre la forme d'aménagements organisationnels. Le travailleur handicapé pourrait notamment obtenir une adaptation d'horaires, des pauses plus longues, de nouvelles tâches à accomplir moins contraignantes au regard de son handicap etc. Ces aménagements sont encadrés par l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures appropriées.

B. L'obligation pour l'employeur de prendre des mesures appropriées

La directive du 27 novembre 2000²⁵⁹ qui est à l'origine de la notion d'aménagement raisonnable fut transposée par la loi du 11 février 2005²⁶⁰. Les employeurs doivent prendre « *les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs (...) d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée* »²⁶¹. La notion de mesures appropriées est en apparence relativement vaste et floue. Ces mesures doivent être appréciées comme des « *mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap* »²⁶².

²⁵⁷ AGEFIPH, « Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé », *Les cahiers de l'AGEFIPH*, septembre 2012, p.3.

²⁵⁸ C.trav., art.L.1222-11.

²⁵⁹ Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.* 2 déc. 2000, p.0016-0022.

²⁶⁰ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, *op. cit.*

²⁶¹ C.trav., art.L.5213-6.

²⁶² Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *op. cit.*

Cette obligation pour l'employeur est une obligation de moyen renforcé ce qui implique qu'il doit tout mettre en œuvre pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement et permettre aux travailleurs handicapés de travailler dans de bonnes conditions. Les travailleurs handicapés ont la possibilité d'agir en justice si les employeurs ne se conforment pas à cette obligation. En effet, en refusant de prendre de telles mesures l'employeur peut, dans certaines circonstances, se rendre coupable de discrimination. Cette obligation connaît cependant une limite puisqu'elle ne doit pas créer de charges disproportionnées à l'employeur, compte tenu de l'aide financière fournie par l'Etat. Le Défenseur des droits souligne cependant que cette obligation « *reste largement méconnue des employeurs et plus généralement des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et donc peu respectée* »²⁶³. Certains efforts restent encore à fournir pour optimiser la mise en œuvre de ces mesures et favoriser un maintien optimal des travailleurs handicapés en emploi. En définitive, lorsqu'aucune mesure d'aménagement ne peut être réalisée, l'employeur va devoir procéder au reclassement du travailleur handicapé inapte.

Paragraphe 2. Le reclassement du travailleur handicapé en cas d'inaptitude

Le champ d'application du reclassement qui était à l'origine réservé aux mutilés de guerre ou aux accidentés du travail fut élargi au profit des travailleurs handicapés. Malgré la mise en œuvre de diverses mesures, le travailleur handicapé n'est plus en mesure d'exercer son activité professionnelle ou cela risque d'aggraver son état de santé c'est dans cette situation que le médecin du travail va constater l'inaptitude (A). Une fois l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, il incombera à l'employeur de reclasser (A) le travailleur handicapé.

A. La constatation de l'inaptitude par le médecin du travail

L'inaptitude physique représente une « *incapacité physique ou mentale qui empêche le salarié, victime d'une pathologie ou d'un accident invalidant, de reprendre son travail* »²⁶⁴ qui peut toucher les salariés de manière générale lors de leur carrière professionnelle. Cette incapacité va être constatée par le médecin du travail qui bénéficie d'une véritable expertise concernant l'état de santé des salariés. Le médecin du travail est le « *seul qui peut déclarer un salarié inapte à son poste de*

²⁶³ DÉFENSEUR DES DROITS, *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable*, décembre 2017, p.3.

²⁶⁴ FANTONI (S.), HEAS (F.), VERKINDT (P.-Y.), « La santé au travail après la loi du 8 août 2016 », *Droit social*, 2016, p.924.

travail »²⁶⁵. Le régime de l'inaptitude a connu des changements depuis la « Loi Travail » du 8 août 2016²⁶⁶. Depuis cette loi, il n'y a « *plus lieu de distinguer entre l'origine professionnelle ou non-professionnelle de l'inaptitude* »²⁶⁷.

Avant de pouvoir constater l'inaptitude du travailleur handicapé, le médecin du travail va devoir au préalable réaliser un examen médical, une étude du poste de travail et échanger avec l'employeur. Cet échange va lui permettre de prononcer ses préconisations concernant le futur reclassement du travailleur handicapé. Le médecin du travail pourra également réaliser des examens complémentaires si le besoin se présente. Ces étapes lui permettront d'observer la réalité du problème et de vérifier que le reclassement est l'ultime solution à adopter. Après avoir effectué ces étapes, le médecin du travail pourra déclarer le travailleur handicapé inapte à son poste de travail s'il 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* »²⁶⁸. L'avis du médecin du travail devra être motivé. Suite à l'émission de l'avis d'inaptitude du médecin du travail, s'enclenchera l'obligation de reclassement incombant à l'employeur qui représente un long parcours aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur handicapé lui-même.

B. L'obligation de reclassement incombant à l'employeur

Une fois l'avis d'inaptitude émis, l'employeur devra suivre les préconisations du médecin du travail et rechercher « *un emploi approprié aux capacités du salarié et comparable à l'emploi précédemment occupé* »²⁶⁹. L'emploi devra être recherché dans l'entreprise ou « *au sein des entreprises du groupe auquel elle appartient, situées sur le territoire national* »²⁷⁰.

²⁶⁵ DIRECCTE, *L'inaptitude en 50 questions*, novembre 2012, p.12.

²⁶⁶ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *op. cit.*

²⁶⁷ PETIT (F.), « L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail », *Droit, Santé et Société*, janvier 2018, p.69.

²⁶⁸ C.trav., art.L.4624-4.

²⁶⁹ ADESTI, AGEFIPH, *Maintien dans l'emploi : Comment optimiser le retour en emploi ? Des repères pour agir*, février 2019, p.6.

²⁷⁰ AGEFIPH, *Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé*, octobre 2018, *op. cit.*, p.6.

L'emploi doit être aussi comparable que possible au précédent emploi occupé afin de protéger le travailleur handicapé et d'éviter de le perturber davantage au regard de la situation actuellement vécue. Cette solution apparaît la plus protectrice pour le travailleur handicapé qui pourra rester dans une entreprise qu'il connaît et dans laquelle il est intégré même si son poste de travail ne sera plus le même. L'employeur doit envisager toutes les solutions possibles pour permettre le maintien en emploi du travailleur handicapé. La recherche de reclassement par l'employeur doit être « *loyale et complète et la proposition de reclassement faite au salarié précise et sérieuse* »²⁷¹.

Suite à l'identification des postes susceptibles d'être proposé au travailleur handicapé déclaré inapte, l'employeur devra informer le CSE. Une fois l'avis du CSE rendu, l'employeur pourra proposer le poste au travailleur handicapé et cette proposition devra prendre en compte « *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* »²⁷². Le travailleur handicapé pourrait également bénéficier d'une formation pour le préparer à occuper un autre poste plus adapté à sa situation. Suite à la proposition de l'employeur, le travailleur handicapé bénéficiera d'un délai de réflexion puisqu'il n'est pas obligé d'accepter ce nouveau poste de travail. Dans certaines situations, apparaît malheureusement l'impossibilité pour certains travailleurs handicapés d'un maintien en emploi.

Chapitre 2. L'impossibilité pour certains travailleurs handicapés d'un maintien en emploi

Suite à un accident, une maladie ou à l'évolution du handicap du salarié reconnu travailleur handicapé ou l'apparition d'un handicap durant l'exécution du contrat de travail, certains salariés ne sont plus en mesure d'exercer leur activité professionnelle et ne peuvent faire l'objet d'un reclassement. Dans ces situations, les travailleurs handicapés vont se trouver face à l'engagement du licenciement pour inaptitude par l'employeur (Section 1). Quand bien même ce licenciement n'est pas la finalité souhaitée, il peut arriver que le reclassement soit impossible et qu'il faille recourir au licenciement pour inaptitude. A la suite de ce licenciement, une transition professionnelle peut s'avérer parfois nécessaire pour certains travailleurs handicapés (Section 2) et leur permettre de rebondir face à la désinsertion professionnelle.

²⁷¹ METZGER (C.), FREDIN (M.), « Zoom sur l'inaptitude : du constat à la recherche de solutions (1ère partie) », *Les Cahiers Lamy du CSE*, n°203, mai 2020, p.30.

²⁷² C.trav., art.L.1226-2.

Section 1. L'engagement du licenciement pour inaptitude par l'employeur

Le licenciement pour inaptitude représente une faculté pour l'employeur de rompre le contrat de travail du travailleur handicapé pour inaptitude (Paragraphe 1), lorsqu'il n'est plus en mesure d'exercer son activité professionnelle alors même que l'employeur l'avait embauché pour le faire. Ce licenciement pour inaptitude, au regard des difficultés qu'il peut présenter fait l'objet d'une procédure protectrice pour le travailleur handicapé (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. La faculté pour l'employeur de rompre le contrat de travail du travailleur handicapé pour inaptitude

L'inaptitude n'est ni une décision de l'employeur ni une décision du travailleur handicapé, pour autant elle va impacter sensiblement la relation de travail en se traduisant par la rupture du contrat de travail. Par conséquent, cette procédure ne doit donc être envisagée qu'en dernier recours (A) pour éviter aux parties d'en subir les conséquences. Pour procéder à la rupture du contrat, l'employeur va devoir respecter la procédure de licenciement pour motif personnel (B).

A. L'engagement d'une procédure de dernier recours

Lourd de conséquences tant pour l'employeur que pour le travailleur handicapé, le licenciement pour inaptitude apparaît « *souvent comme la seule issue à une situation de travail devenue intenable* »²⁷³. Cette procédure ne doit pas représenter une finalité mais plutôt une solution dont il ne faudra se prévaloir qu'en dernier recours, lorsqu'aucune solution ne pourra être envisagée pour maintenir le travailleur handicapé en emploi dans l'entreprise malgré les mesures prises par l'employeur. Cette situation reposera sur la volonté du médecin du travail de protéger la santé du travailleur handicapé et d'éviter toute aggravation de son handicap.

Licenciés pour inaptitude, les travailleurs handicapés devront « *simultanément faire le deuil de leur emploi ou de leur métier* »²⁷⁴ en quittant une entreprise dans laquelle ils étaient parfois relativement

²⁷³ BARNIER (F.), « L'inaptitude au travail, dispositif de protection ou de relégation des salariés ? », *Tracés*, n°37, juillet 2019, p.113.

²⁷⁴ POLE EMPLOI, *Éclairages et synthèses : Licenciés pour inaptitude : les effets positifs de l'accompagnement par Pôle Emploi*, mars 2017, p.2.

bien intégrés, dans laquelle ils exerçaient un poste qu'ils appréciaient. En ce sens, le licenciement pour inaptitude peut être appréhendé par le travailleur handicapé comme un véritable échec professionnel. En outre, la désinsertion professionnelle résultant de ce licenciement pour inaptitude emporte pour les travailleurs handicapés de devoir « *affronter la recherche éprouvante d'un nouvel emploi* »²⁷⁵. Par conséquent, malgré le fait que ce licenciement soit prononcé en raison de l'apparition ou de l'aggravation d'un handicap, il n'en demeure pas moins que le travailleur handicapé pourra connaître des difficultés à l'accepter et à rebondir face à une telle situation. Ce licenciement emporte des conséquences financières pour l'employeur qui, malgré les mesures mises en œuvre, n'aura pas réussi à conserver son salarié. Il va devoir à l'avenir rechercher un nouveau salarié qu'il devra former alors que ce travailleur handicapé avait les compétences requises et connaissait son poste de travail. L'employeur pourrait dans cette situation être contraint de se séparer d'un bon élément dans son équipe. Ces conséquences sont de nature à montrer la nécessité d'agir en amont le plus rapidement possible afin d'éviter que ce type de situation ne se produise.

B. Le respect de la procédure de licenciement pour motif personnel

Si l'employeur veut procéder au licenciement pour inaptitude, il devra nécessairement respecter la procédure du licenciement pour motif personnel. Par conséquent, il devra convoquer « *avant toute décision, à un entretien préalable* »²⁷⁶ le travailleur handicapé déclaré inapte. Le salarié prendra connaissance de cet entretien préalable ainsi que de ses modalités par le biais d'une convocation envoyée sous la forme d'une « *lettre recommandée avec accusé de réception* »²⁷⁷ ou d'une « *lettre remise en main propre contre décharge* »²⁷⁸.

L'entretien préalable est une étape obligatoire avant l'éventuel engagement de la procédure. Un échange téléphonique tout comme un envoi de lettres ne pourraient dispenser l'employeur de réaliser cet entretien préalable puisqu'il n'existe « *aucune alternative à l'entretien préalable* »²⁷⁹.

²⁷⁵ BARNIER (F.), *op. cit.*, p.114.

²⁷⁶ C.trav., art.L.1232-2.

²⁷⁷ UNA YONNE, *Le licenciement en prestataire pour inaptitude*, janvier 2018, p.6.

²⁷⁸ *Id.*

²⁷⁹ MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL, *Mémento du Conseiller du Salarié*, juin 2012, p.28.

Cet entretien ne sera pas l'occasion pour l'employeur de notifier sa décision de licencier le salarié mais simplement d'envisager la possibilité du licenciement et d'échanger à ce sujet avec le travailleur handicapé. Il indique « *les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié* »²⁸⁰. Cette procédure se veut relativement protectrice en laissant la possibilité au travailleur handicapé de se faire accompagner lors de l'entretien préalable. Enfin, un délai de réflexion est imposé à l'employeur puisque la lettre recommandée précisant le licenciement pour inaptitude ne peut être expédiée « *moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement* »²⁸¹. Passé ce délai, l'employeur pourra alors notifier le licenciement pour inaptitude au travailleur handicapé. La procédure s'avère protectrice pour le travailleur handicapé tout comme pour les autres salariés.

Paragraphe 2. L'existence d'une procédure protectrice pour le travailleur handicapé

Le licenciement pour inaptitude s'avère être une étape d'une particulière difficulté pour le salarié inapte, il fut nécessaire d'appliquer un régime protecteur à destination des travailleurs handicapés licenciés. L'engagement de la procédure de licenciement devra être nécessairement justifié (A) afin d'éviter que l'employeur ne profite de cette procédure pour se séparer d'un travailleur handicapé embarrassant ou qu'il soit détourné de sa finalité mais cette protection résulte également d'un régime indemnitaire favorable au travailleur handicapé (B).

A. La nécessaire justification de l'engagement du licenciement pour inaptitude

Les personnes en situation de handicap sont « *surreprésentées dans les licenciements pour inaptitude* »²⁸². Ces chiffres montrent la nécessité de vérifier que le licenciement pour inaptitude est justifié et qu'il ne résulte pas de la volonté de l'employeur de se débarrasser d'un salarié en raison de son handicap. Cette vérification est d'autant plus importante que ce licenciement doit être « *conçu comme l'ultime mesure* »²⁸³. En effet, au regard du principe de non-discrimination, le

²⁸⁰ C.trav., art.L.1232-3.

²⁸¹ C.trav., art.L.1232-6.

²⁸² GILLOT (D.), DROLEZ (B.), LEGRAND-JUNG (B.), BETTERICH (A.), BAUDRY (S.), *Tome 1 : Personnes Handicapées « Sécuriser les parcours, cultiver les compétences »*, Paris, CNCPH, juin 2018, p.10.

²⁸³ FABRE (A.), *Répertoires de droit du travail*, Dalloz, avril 2020, p.314.

licenciement d'un salarié ne peut être basé sur l'existence d'un handicap. Une telle situation serait jugée discriminatoire et emporterait de graves conséquences pour l'employeur en étant sanctionné par la nullité. La Cour d'appel de Bordeaux avait d'ailleurs eu l'occasion de considérer qu'en l'absence « *de recherches de reclassement suffisamment sérieuses et de mise en place de mesures appropriées le licenciement du salarié (...) est constitutif d'une discrimination* »²⁸⁴.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de reclasser le salarié, il devra mettre en évidence « *par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement* »²⁸⁵ en prouvant qu'il ne s'est pas uniquement basé sur le handicap du travailleur handicapé mais que c'est bien l'impossibilité de le reclasser qui a justifié sa décision. Selon le Code du travail, pour rompre le contrat de travail, l'employeur doit nécessairement justifier « *de son impossibilité de proposer un emploi (...), du refus par le salarié de l'emploi proposé (...) et de la mention expresse dans l'avis du médecin que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ». Depuis la loi Rebsamen²⁸⁶, le médecin du travail peut s'opposer au maintien dans l'emploi d'un salarié si celui-ci est susceptible d'aggraver sa santé. Au-delà de cette protection résultant de la justification du licenciement pour inaptitude, le travailleur handicapé peut également bénéficier d'un régime indemnitaire favorable.

B. Le régime indemnitaire favorable au travailleur handicapé

Le licenciement pour inaptitude va se caractériser par un régime indemnitaire favorable pour les salariés. Cela s'explique par la volonté de protéger financièrement le travailleur qui va, suite à cette procédure, perdre son emploi et se retrouver en situation de désinsertion professionnelle. Le licenciement pour inaptitude va se caractériser par le fait que « *le préavis n'est pas exécuté* »²⁸⁷. L'absence de préavis résulte du constat par le médecin du travail de l'inaptitude du salarié à occuper son poste de travail.

²⁸⁴ CA Bordeaux., 30 septembre 2009, n° 10/03585.

²⁸⁵ C.trav., art.L.1226-2-1.

²⁸⁶ Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, *J.O.* 18 août 2015, 14346p.

²⁸⁷ C.trav., art.L.1226-4.

Il existe certaines différences selon l'origine de l'inaptitude. Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, et bien que le préavis soit inexistant, l'employeur est tout de même tenu de verser une « *indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis* »²⁸⁸. Le salarié pourra également bénéficier d'une « *indemnité spéciale de licenciement (...) égale au double de l'indemnité* »²⁸⁹ légale de licenciement. L'indemnité prévue ne représente qu'un minimum dans la mesure où les conventions collectives peuvent prévoir un montant plus favorable aux salariés. Néanmoins, le salarié ne pourra pas se prévaloir de ces indemnités lorsqu'il a abusivement refusé la proposition de reclassement de l'employeur. Lorsque l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, le salarié a « *droit à bénéficier de l'indemnité légale de licenciement* »²⁹⁰ ou l'indemnité conventionnelle. Dans les deux cas, l'indemnité compensatrice de congés payés sera due et le travailleur handicapé pourra bénéficier des droits au chômage pour compenser la perte financière résultant de l'inaptitude. Par ailleurs, la Cour de cassation a pu constater une protection supplémentaire réservée aux travailleurs handicapés qui auront droit « *dans la limite de trois mois, au bénéfice du doublement de la durée de préavis* »²⁹¹ lorsque l'employeur manque à son obligation de reclassement. Sauf à ce que le médecin du travail en décide autrement, le travailleur handicapé inapte pourra envisager une transition professionnelle pour faire suite à ce licenciement.

Section 2. La transition professionnelle parfois nécessaire pour certains travailleurs handicapés

L'inaptitude ne doit pas être synonyme de la fin de la carrière du travailleur handicapé. La conclusion d'un contrat à durée déterminée tremplin (Paragraphe 1) va représenter une sorte de passerelle vers l'emploi en permettant aux salariés de travailler dans une entreprise adaptée. La transition professionnelle peut également passer par un accès privilégié pour ces travailleurs handicapés au Parcours Emploi Compétence (PEC) (Paragraphe 2).

²⁸⁸ C.trav., art.L.1226-14.

²⁸⁹ *Id.*

²⁹⁰ UNA YONNE, *op. cit.*, p.13.

²⁹¹ Cass., soc., 20 novembre 2019, n° 18-22.026.

Paragraphe 1. Le contrat à durée déterminée tremplin

Le contrat à durée déterminée (CDD) tremplin représente un dispositif innovant à destination des personnes en situation de handicap (A) qui facilite le passage dans le milieu ordinaire et représente de nets avantages pour le travailleur handicapé en sécurisant son parcours professionnel. Ce contrat représente également une passerelle vers un emploi durable (B) qui est sans nul doute une opportunité pour le travailleur handicapé de maintenir son employabilité.

A. Un dispositif innovant à destination des personnes en situation de handicap

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018²⁹² est à l'origine d'une expérimentation, le CDD tremplin. Ce contrat est accessible aux entreprises adaptées volontaires, selon une liste fixée par un arrêté du 17 avril 2020²⁹³. L'accès à ce contrat n'est donc pas ouvert à l'ensemble des entreprises puisque les entreprises adaptées vont devoir faire une demande auprès de la DIRECCTE qui décidera de leur éligibilité. En 2020, les chiffres montrent que « 248 entreprises adaptées étaient habilitées auprès de la Direccte à mobiliser les CDD tremplin »²⁹⁴. Ce dispositif est attractif pour les entreprises qui peuvent bénéficier d'aides émanant de l'Etat. Ce contrat va accompagner le passage des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire. C'est d'ailleurs sur ce point que le CDD tremplin trouve son originalité et est innovant. En effet, dans le cadre de ce contrat les travailleurs handicapés vont être employés au sein d'une entreprise adaptée permettant « un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité »²⁹⁵ tout en étant mis à disposition d'une entreprise ordinaire. Ce CDD tremplin va donc se traduire par la conclusion de deux contrats.

²⁹² Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *op. cit.*

²⁹³ Arrêté du 17 avril 2020 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, *J.O.* 15 mai 2020, texte n°14.

²⁹⁴ AGEFIPH, *Entreprises adaptées - Des alliées économiques et stratégiques*, *op. cit.*, p.8.

²⁹⁵ C.trav., art.L.5213-13-1.

La signature de l'engagement national Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 vise à « doubler les effectifs des EA d'ici à 2022 »²⁹⁶ en faisant référence au CDD tremplin. Ce contrat renforce d'autant plus la volonté du Gouvernement d'apporter une solution concrète et pertinente aux personnes en situation de handicap visant à favoriser l'accès progressif à un emploi durable dans le milieu ordinaire pour que la transition se passe de la meilleure manière qu'il soit. Ce dispositif est valable jusqu'au 31 décembre 2022, l'objectif est d'apprécier l'efficacité de cette nouvelle forme de contrat et éventuellement de la généraliser à l'avenir.

B. Un contrat représentant une passerelle vers un emploi durable

Conclu pour une durée limitée, « entre quatre mois minimum et vingt-quatre mois maximum »²⁹⁷, le CDD tremplin est accessible aux travailleurs handicapés qui sont sans emploi ou qui risqueraient de perdre leur emploi, notamment en raison d'une éventuelle inaptitude. Ce contrat représente, comme son nom l'indique, une véritable passerelle vers le milieu ordinaire permettant aux travailleurs handicapés de rebondir face à une perte d'emploi et d'accéder à un emploi durable. Ce parcours certes limité, va permettre d'expérimenter un « accompagnement des transitions professionnelles afin de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés »²⁹⁸.

Les travailleurs handicapés vont bénéficier d'un « accompagnement renforcé et personnalisé »²⁹⁹ issu de l'entreprise adaptée. Cet accompagnement sécurise le parcours du travailleur handicapé et le rassurera quant à son avenir professionnel. Les travailleurs handicapés vont pouvoir construire un projet professionnel qui leur tient à cœur en acquérant un certain nombre de compétences dans le cadre d'une formation qualifiante. Lorsque le CDD tremplin est arrivé à son terme, l'employeur de l'entreprise ordinaire aura la possibilité de « choisir d'embaucher la personne, désormais formée et pleinement opérationnelle »³⁰⁰. En adaptant la formation et l'accompagnement aux travailleurs handicapés dont il est question, l'entreprise adaptée va préparer au mieux le travailleur handicapé à trouver un emploi durable qui plus est, dans une entreprise ordinaire. Cette expérimentation semble

²⁹⁶ CASTEL (D.), « Le CDD tremplin sur les rails », *Juris associations*, n°589, décembre 2018, p.7.

²⁹⁷ JOLY (L.), *op. cit.*, p.260.

²⁹⁸ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *op. cit.*

²⁹⁹ AGEFIPH, *Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) : Emplois tremplins, travail temporaire en entreprises adaptées et développement des compétences*, novembre 2019, p.1.

³⁰⁰ AGEFIPH, *Entreprises adaptées - Des alliées économiques et stratégiques*, *op. cit.*, p.15.

représenter une réelle opportunité en favorisant la qualification de travailleurs à l'origine peu qualifiés et en leur permettant de construire un projet professionnel réellement adapté à leur situation et qui pourra perdurer dans le temps, les éloignant ainsi du risque de désinsertion professionnelle. La transition professionnelle des travailleurs handicapés pourra également se matérialiser par un accès privilégié au PEC.

Paragraphe 2. La sollicitation de la formation par le travailleur handicapé

Le travailleur handicapé va pouvoir solliciter une formation professionnelle à certains moments de son parcours professionnel. Il pourra bénéficier d'une majoration de ses droits à la formation (A) dans le cadre du compte personnel de formation (CPF). En outre, le travailleur handicapé pourra également bénéficier d'un projet de transition professionnelle (B) par l'intermédiaire de ce compte.

A. L'acquisition de droits à la formation par les travailleurs handicapés

La loi du 5 mars 2014³⁰¹ relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a mis un terme au droit individuel à la formation en le remplaçant par le CPF. Ce compte s'inscrit « *dans une logique de sécurisation des parcours professionnels* »³⁰² en permettant d'accroître le niveau de qualification. Il est accessible tant pour les salariés en activité que pour les demandeurs d'emploi. Ce compte va être lié à la personne même du salarié et non à son contrat de travail. Les salariés pourront se former tout au long de leur parcours professionnel en mobilisant les droits acquis au fil du temps. Ces droits peuvent s'avérer particulièrement utiles pour les travailleurs handicapés qui peuvent connaître à certains moments des évolutions quant à leur état de santé et leur capacité professionnelle, impliquant parfois de changer d'emploi et de se former le cas échéant.

La loi Avenir professionnel³⁰³ a monétisé le CPF qui est désormais alimenté en euros et non plus en heures de formation. Désormais, chaque actif « *disposera sur son CPF de 500€ par an pour se*

³⁰¹ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, *J.O.* 6 mars 2014, p.4848.

³⁰² CAILLAUD (P.), *Répertoires de droit du travail*, Dalloz, juillet 2019, 312p.

³⁰³ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *op. cit.*

former »³⁰⁴ lorsqu'il effectuera sur l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail. Si la durée de travail est inférieure alors le montant sera proportionnel à la durée de travail réalisée. La loi se veut protectrice et elle prévoit en ce sens que seront versés annuellement « 800€ pour les moins qualifiés »³⁰⁵. Un décret du 7 juin 2019³⁰⁶ a mis en place la majoration du CPF des salariés en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Leur compte sera « alimenté annuellement à hauteur de 300 euros »³⁰⁷. Personne ne peut contraindre le travailleur handicapé ou le salarié de manière générale à mobiliser ce dispositif pour une formation qu'il ne souhaiterait pas effectuer.

B. Le projet de transition professionnelle

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018³⁰⁸ a permis d'intégrer au sein du CPF des droits à la reconversion par l'intermédiaire du projet de transition professionnelle. Les salariés vont depuis le 1er janvier 2019 pouvoir mobiliser les droits acquis au sein de leur compte pour que celui-ci contribue au financement d'une « action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession »³⁰⁹. Ce projet de transition professionnelle représente « une modalité d'utilisation du Compte Personnel de Formation »³¹⁰ réservée exclusivement aux salariés et remplaçant ce qui était à l'origine le congé individuel de formation. En plus d'assurer le bénéfice d'une formation certifiante, ce projet de transition professionnelle va également permettre aux travailleurs de conserver la majeure partie de son salaire. Cela permet d'apparaître plus attractif pour les salariés qui ne se trouveront pas dans une situation financière difficile pendant la formation.

³⁰⁴ MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel - la loi en 10 points clés*, op. cit., p.3.

³⁰⁵ *Id.*

³⁰⁶ 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, texte n°16.

³⁰⁷ *Id.*

³⁰⁸ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, op. cit.

³⁰⁹ C.trav., art.L.6323-17-1.

³¹⁰ FOURNIER (F.), *Tout savoir sur le Projet de Transition Professionnelle*, septembre 2020, p.2.

Le salarié bénéficiera d'un positionnement préalable identifiant « *ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé* »³¹¹. Ce projet implique de présenter nécessairement le dépôt d'une demande devant la Commission paritaire interprofessionnelle régionale. Cette commission sera chargée de « *l'examen, l'autorisation et la prise en charge des projets de transition professionnelle* »³¹² et qui évaluera la pertinence de la demande du salarié suite à l'accord de l'employeur concernant ce congé. Le projet de transition professionnelle n'est pas ouvert à l'ensemble des salariés et nécessite de remplir certaines conditions. Le salarié doit justifier d'une certaine ancienneté pour pouvoir en bénéficier. Cependant, le régime apparaît protecteur pour les travailleurs handicapés qui pourront se prévaloir de ce projet de transition professionnelle sans condition d'ancienneté.

Conclusion

Le handicap est un sujet aussi complexe qu'intéressant et il est nécessaire de l'appréhender avec attention. Les personnes en situation de handicap étaient relativement en marge de la société et se sont longtemps heurtées à de profondes difficultés. Leur situation est à nuancer car l'accès, le maintien en emploi et par conséquent l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise connaît une amélioration progressive. Il a pu être constaté une baisse significative du nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant de la qualité de travailleurs handicapés ainsi qu'une hausse de la conclusion de contrats et ce d'autant plus avec l'expérimentation récente du CDD tremplin jusqu'en 2022 qui connaîtra bientôt une phase de bilan pour savoir si ce type de contrat va être maintenu.

Toutefois, la crise sanitaire est passée par là et a emporté d'importantes conséquences sur l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise. En témoigne le taux d'emploi qui stagne et le ralentissement des mesures tendant à favoriser leur intégration. L'emploi est un outil essentiel au développement de l'autonomie et à l'intégration des travailleurs handicapés dans notre société. Il est alors nécessaire de poursuivre les efforts à l'heure actuelle. Il est indispensable que les effets dramatiques de la crise sanitaire de la Covid-19 aient le moins d'impacts possibles sur ces travailleurs déjà fragilisés. La dynamique en faveur de l'intégration des travailleurs handicapés doit se poursuivre, c'est un véritable enjeu. Le Gouvernement est intervenu à la fois avec la mise en

³¹¹ C.trav., art.L.6323-17-1, *op. cit.*,

³¹² CAILLAUD (P.), *op. cit.*, p.128.

oeuvre de primes mais également d'un plan de relance de l'activité pour tenter de contrer les effets négatifs de la crise.

Récemment, l'Etat a signé avec l'AGEFIPH une convention d'objectifs pour les années 2021 à 2024. Le Gouvernement coopère ici avec l'AGEFIPH, renforçant encore davantage son rôle d'interlocutrice de référence en matière de handicap. Cette signature s'explique par la volonté de renforcer les mesures en faveur des personnes handicapées et de développer davantage leur emploi. Depuis le début du quinquennat d'Emmanuel Macron, le Gouvernement s'engage pour l'inclusion des personnes en situation de handicap et cette signature s'inscrit naturellement dans cet objectif. Cette mobilisation gouvernementale se poursuit pour aller encore plus loin et espérer avoir de meilleurs résultats pour l'avenir. Se pose ainsi de nombreuses interrogations, la convention triennale aura-t-elle des effets positifs sur l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise ? Les efforts du Gouvernement, la mobilisation des différents acteurs et des dispositifs permettront-ils un jour d'intégrer pleinement les personnes en situation de handicap dans l'entreprise ?

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

Ouvrages spéciaux

ANDRE (C.), BRAUD (P.), BRUN (J.-P.), *La reconnaissance : Des revendications collectives à l'estime de soi*, Editions Sciences Humaines, 2013, 126p.

CAMBERLEIN (P.), *Politiques et dispositifs du handicap en France*, Dunod, « Maxi Fiches », 2015, 160p.

FASSIN (D.), GRANDJEAN (H.), KAMINSKI (M.), LANG (T.), LECLERC (A.), *Les inégalités sociales de santé*, La Découverte, « Recherches », 2000, 448p.

GARDOU (C.), *La société inclusive, parlons en*, Erès, « Connaissances de la diversité », 2012, 176p.

GROLLEMUND (P.), *Droits et recours individuels des personnes handicapées*, Juris Editions, « Hors-séries Juris », 2012, 210p.

PERETTI (J.-M.), *Tous différents : Gérer la diversité dans l'entreprise*, Éditions d'Organisation, 2009, 312p.

PERNET (C.), SAVARD (D.), *Travailleurs handicapés en milieu ordinaire - Des outils pour mieux les accompagner*, Érès, « Trames », 2009, 280p.

REVILLARD (A.), *Handicap et travail*, Presses de Sciences Po, « Sécuriser l'emploi », 2019, 120p.

SCHARNITZKY (P.), STONE (P.), *L'inclusion dans les organisations : de la posture à la pratique*, AFMD, « Piloter », 2018, 113p.

TISSERANT (G.), *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ?*, Pearson, « Village Mondial », 2012, 226p.

Ouvrages collectifs

PESKINE (E.), WOLMARK (C.), *Droit du travail 2019*, sous dir. Dominique Chagnollaude de Sabouret et Serge Guinchard, Dalloz, « HyperCours », 2018, 804p.

Thèses

AOUAR (L.), *Handicap, maladie et droit à l'emploi de la solidarité à l'égalité substantielle*, sous dir. Isabelle Vacarie, 2009, 501p.

RAFFIN (M.), *L'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale des dirigeants de PME en situation de handicap*, sous dir. Olivier Torres, 2018, 359p.

Mémoire

BONNET (C.), *L'insertion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire : quels défis pour l'entreprise ?*, Institut d'Études Politiques de Lyon, 2010, 97p.

CUNY (C.), *Service public de l'emploi et accompagnement des travailleurs handicapés : spécificité et légitimité d'un Cap emploi*, Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique, 2008, 116p.

RENAUD (A.), *L'insertion des personnes handicapées en milieu « ordinaire » de travail*, UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion, 2014, 71p.

Normes juridiques

Constitution

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Lois

Loi du 17 avril 1916.

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

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.7714.

Loi n°57-1223 du 23 novembre 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.* 1er juill. 1975, p.6596.

Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, *J.O.* 12 juill. 1987, p.7821.

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

Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, *J.O.* 28 mai 2008, texte n°1.

Loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, *J.O.* 30 déc.2010, texte n°1.

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, texte n°1.

Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, *J.O.* 6 mars 2014, p.4848.

Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, *J.O.* 18 août 2015, p.14346.

Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, *J.O.* 29 déc. 2015, texte n°1.

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, texte n°3.

Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, *J.O.* 19 nov. 2016, texte n°1.

Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, *J.O.* 28 janv. 2017, texte n°1.

Loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 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 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J.O.* 6 sept. 2018, texte n°1.

Loi n°2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019, *J.O.* 30 déc. 2018, texte n°1.

Loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, *J.O.* 23 mai 2019, texte n°2.

Loi n°2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, *J.O.* 28 juill. 2019, texte n°3.

Loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, *J.O.* 26 déc. 2019, texte n°1.

Loi n°2020-760 du 22 juin 2020 tendant à sécuriser l'organisation du second tour des élections municipales et communautaires de juin 2020 et à reporter les élections consulaires, *J.O.* 23 juin 2020, texte n°1.

Loi n°2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020, *J.O.* 31 juill. 2020, texte n°1.

Proposition de loi

ASSEMBLÉE NATIONALE, *Proposition de loi relative à une société plus inclusive pour les personnes en situation de handicap*, mars 2018, 2p.

Ordonnances

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

Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, *J.O.* 23 sept. 2017, texte n°29.

Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, *J.O.* 21 déc. 2017, texte n°46.

Ordonnance n°2019-738 du 17 juillet 2019 prise en application de l'article 28 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, *J.O.* 18 juill. 2019, texte n°3.

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 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J.O.* 22 août 2019, texte n°34.

Ordonnance n°2020-232 du 11 mars 2020 relative au régime des décisions prises en matière de santé, de prise en charge ou d'accompagnement social ou médico-social à l'égard des personnes majeures faisant l'objet d'une mesure de protection juridique, *J.O.* 12 mars 2020, texte n°3.

Décrets

Décret n°2006-134 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap et modifiant le code du travail, *J.O.* 10 fév. 2006, texte n°5.

Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail (partie réglementaire), *J.O.* 12 mars 2008, p.4482.

Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, *J.O.* 29 déc. 2016, texte n°65.

Décret n°2017-473 du 3 avril 2017 modifiant le décret n°2016-1899 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés, *J.O.* 5 avr. 2017, texte n°16.

Décret n°2018-194 du 21 mars 2018 relatif à la rémunération garantie aux travailleurs handicapés accueillis dans les établissements et services d'aide par le travail, *J.O.* 23 mars 2018, texte n°2.

Décret n°2018-928 du 29 octobre 2018 relatif au contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale, *J.O.* 30 oct. 2018, texte n°11.

Décret n°2018-1222 du 24 décembre 2018 portant diverses mesures de simplification dans le champ du handicap, *J.O.* 26 déc. 2018, texte n°17.

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, texte n°13.

Décret n°2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, *J.O.* 28 mai 2019, texte n°14.

Décret n°2019-523 du 27 mai 2019 fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, *J.O.* 28 mai 2019, texte n°15.

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, texte n°16.

Décret n°2021-391 du 2 avril 2021 relatif au certificat médical joint à une demande déposée auprès d'une maison départementale des personnes handicapées, *J.O.* 4 avr. 2021, texte n°18.

Arrêtés

Arrêté du 17 avril 2020 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, *J.O.* 15 mai 2020, texte n°14.

Jurisprudence

Cons. const., 20 novembre 2015, Association Groupement d'employeurs AGRIPPLUS, n° 2015-497.

CAA Versailles., 4ème ch., 2 nov. 2010, n° 09VE01811 ; *AJDA.*, 2011, p.123.

Cass., soc., 18 septembre 2013, n° 12-17.159.

Cass., soc., 20 novembre 2019, n° 18-22.026.

CA Bordeaux., 30 septembre 2009, n° 10/03585.

Directive

Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.* 2 déc. 2000, p.0016-0022.

Articles juridiques

AGEFIPH, « Intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines », *Les cahiers de l'AGEFIPH*, septembre 2011, p.3.

AGEFIPH, « Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé », *Les cahiers de l'AGEFIPH*, septembre 2012, p.3.

AGEFIPH, « Recruter un collaborateur handicapé - Les clés pour réussir votre projet », *Les cahiers de l'AGEFIPH*, octobre 2018, p.7.

AGEFIPH, « Recruter un collaborateur handicapé - Les clés pour réussir votre projet », *Les cahiers de l'AGEFIPH*, novembre 2019, p.5.

AGEFIPH, « Obligation d'emploi de personnes handicapées », *Les cahiers de l'AGEFIPH*, juin 2020, p.5.

AKORRI (S.), « Le Défenseur des droits : des garanties procédurales qui jalonnent l'enquête jusqu'aux sanctions », *RLDA*, n°93, mai 2014, p.120.

BARNIER (F.), « L'inaptitude au travail, dispositif de protection ou de relégation des salariés ? », *Tracés*, n°37, juillet 2019, p.109.

BENHJAB (Y.), « M...comme Maintien en emploi », *Juris associations*, n°549, décembre 2016, p.50.

CASTEL (D.), « Personnes handicapées : Dispositifs d'emploi accompagné », *Juris associations*, n°571, janvier 2018, p.10.

CASTEL (D.), « Le CDD tremplin sur les rails », *Juris associations*, n°589, décembre 2018, p.7.

CNSA, « L'activité des MDPH en matière de traitement des recours en 2018 », *Repères et statistiques*, n°16, mars 2020, p.1.

DUCHÉ (A.), « Qui a un droit d'alerte dans l'entreprise ? », *Les Cahiers Lamy du CE*, n°97, octobre 2010, p.26.

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

HANDIPOLE, *La revue*, n°35, mars 2010, p.6.

LECOMTE-MÉNAHÈS (G.), « La prévention de la désinsertion professionnelle : l'articulation de la prévention des risques professionnels et de la protection sociale », *Droit social*, novembre 2019, p.914.

METZGER (C.), FREDIN (M.), « Zoom sur l'inaptitude : du constat à la recherche de solutions (1ère partie) », *Les Cahiers Lamy du CSE*, n°203, mai 2020, p.28.

OMNÉS (C.), « La réinsertion professionnelle des pensionnés de guerre en France : la loi du 26 avril 1924. Un legs de la première guerre mondiale ? », *Revue d'histoire de la protection sociale*, n°8, janvier 2015, p.167.

PETIT (F.), « L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail », *Droit, Santé et Société*, janvier 2018, p.69.

ROMIEN (P.), « A l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre », *Revue française des affaires sociales*, février 2005, p.229.

SA (S.), « La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé », *Juris associations*, n°508, novembre 2014, p.17.

ZOUAG (S.), « Le dispositif d'emploi accompagné : top départ », *Juris associations*, n°552, février 2017, p.6.

Articles non-juridiques

BASTIDE (F.), « La scolarisation des élèves en situation de handicap en milieu ordinaire », *VST, Vie sociale et traitements*, n°111, mars 2011, p.34.

BERCOT (R.), « Changements dans les relations au travail : Entre ouverture et fermeture », *Réseaux*, n°108, avril 2001, p.179.

BERTRAND (L.), CARADEC (V.), EIDELIMAN (J.-S.), « Devenir travailleur handicapé. Enjeux individuels, frontières institutionnelles », *Sociologie*, n°2, février 2014, p.121.

BONJOUR (P.), « Comprendre les enjeux de l'inclusion, le détour par l'histoire », *Reliance*, n°22, avril 2006, p.86.

CAGNOLO (M.-C.), « Le handicap dans la société : problématiques historiques et contemporaines », *Humanisme et entreprise*, n°295, mai 2009, p.57.

COMPTE (R.), « De l'acceptation à la reconnaissance de la personne handicapée en France : un long et difficile processus d'intégration », *EMPAN*, n°70, février 2008, p.115.

DAURE (I.), SALAÜN (F.), « Le handicap invisible... ou le décalage entre ce qui se voit et la réalité », *Le Journal des psychologues*, n°348, juin 2017, p.22.

GARDOU (C.), « Dans une perspective inclusive, penser autrement le handicap », *VST - Vie Sociale et Traitements*, n°111, mars 2011, p.18.

LE DANTEC (J.), « Entre travail et handicap... », *EMPAN*, n°55, mars 2004, p.73.

NASCHBERGER (C.), « La mise en oeuvre d'une démarche « diversité en entreprise ». Le cas de l'intégration des personnes en situation de handicap », *Management & Avenir*, n°18, avril 2008, p.42.

PIETR (M.), « Donner un sens au travail », *EMPAN*, n°55, mars 2004, p.81.

ZRIBI (G.), « Le travail des personnes handicapées dans notre société », *VST - Vie Sociale et Traitements*, n°128, avril 2015, p.23.

Encyclopédies

CAILLAUD (P.), *Répertoires de droit du travail*, Dalloz, juillet 2019, 312p.

COLLECTIF LAROUSSE, *Le Petit Larousse illustré*, Paris Cedex, Larousse, 2007, 1811p.

FABRE (A.), *Répertoires de droit du travail*, Dalloz, avril 2020, 332p.

JOLY (L.), *Répertoires de droit du travail*, Dalloz, juillet 2019, 312p.

Avis et rapports

Rapport :

AGEFIPH, *Chiffres clés - Les personnes handicapées et l'emploi 2017*, juin 2018, 16p.

AGEFIPH, *Chiffres clés - Les personnes handicapées et l'emploi 2018*, juin 2019, 16p.

ARAMBOUROU (S.), CAUSSAT (L.), PASCAL (A.), *Rapport sur le modèle économique des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, novembre 2016, 90p.

BODON (A.), PALACH (J.-M.), BAZIN (P.), DAUVERGNE (R.), ROBERT (E.), *Les entreprises adaptées*, septembre 2016, 8p.

DÉFENSEUR DES DROITS, *2005-2015 10 ans d'actions pour la défense des droits des personnes handicapées*, février 2015, 32p.

DGEFP, *Bilan 2019 : Les accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés échus en 2016, 2017 et 2018*, novembre 2019, 29p.

GILLOT (D.), DROLEZ (B.), LEGRAND-JUNG (B.), BETTERICH (A.), BAUDRY (S.), *Tome 1 : Personnes Handicapées « Sécuriser les parcours, cultiver les compétences »*, Paris, CNCPPH, juin 2018, 69p.

JAGOREL (Q.), JACQUEY (B.), LAJOURMARD (D.), LAURENT (A.), MOMBOISSE (P.), LAIDI (C.), *Rapport - Les établissements et services d'aide par le travail*, IGAS, octobre 2019, 187p.

L'HORTY (Y.), MAHMOUDI (N.), PETIT (P.), WOLFF (F.-C.), *Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multi-critère*, octobre 2020, 46p.

OIT, *Femmes d'affaires et femmes cadres : Les arguments en faveur du changement*, mai 2019, 134p.

PRITH, *Des partenaires mobilisés pour l'insertion des personnes en situation de handicap*, novembre 2020, 11p.

ROUGIER (I.), LEGRAND-JUNG (B.), *Evaluation des Cap emploi et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés chômeurs de longue durée*, IGAS, mai 2017, 152p.

Avis :

FRANCE STRATÉGIE, *Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés*, Paris, avril 2018, 62p.

Autres

Sources AGEFIPH

AGEFIPH, *Politique d'emploi des personnes handicapées : La convention avec l'AGEFIPH*, février 2005, 7p.

AGEFIPH, *Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé*, juin 2015, 47p.

AGEFIPH, *Avancez avec l'AGEFIPH - Des solutions pour vous former*, avril 2018, 6p.

AGEFIPH, *Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé*, « les cahiers de l'AGEFIPH », octobre 2018, 23p.

AGEFIPH, *La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*, juin 2019, 36p.

AGEFIPH, *L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph*, septembre 2019, 46p.

AGEFIPH, *Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) : Emplois tremplins, travail temporaire en entreprises adaptées et développement des compétences*, novembre 2019, 4p.

AGEFIPH, *L'offre de services et d'aides financières*, février 2020, 45p.

AGEFIPH, *Mesures exceptionnelles liées à la crise sanitaire #covid-19 et la reprise d'activité - Offre de services et d'aides financières de l'Agefiph*, août 2020, 19p.

AGEFIPH, *Communiqué de presse - Tableau de bord national de l'Agefiph, l'inclusion au travail, une nécessité pour faire face à la crise*, Bagneux, novembre 2020, 3p.

AGEFIPH, *Emploi et chômage des personnes handicapées*, novembre 2020, 16p.

AGEFIPH, *Analyse et résultats - Comment les personnes en situation de handicap ont-elles vécu la crise d cela Covid en 2020 ?*, mars 2021, 16p.

AGEFIPH, *Emploi et chômage des personnes handicapées*, avril 2021, 16p.

Dossier de presse

AGEFIPH, *Entreprises adaptées - Des alliées économiques et stratégiques*, mars 2021, 36p.

APAJH, *Comité interministériel du handicap - L'APAJH interpelle le gouvernement sur les priorités d'ici la fin du quinquennat*, novembre 2020, 2p.

COMITE INTERMINISTÉRIEL DU HANDICAP, *Quand les enjeux du handicap avancent, c'est toute la société qui progresse*, novembre 2020, 50p.

CONFÉRENCE NATIONALE DU HANDICAP, *Dossier de presse*, juin 2011, 35p.

MUSÉE DE L'ARMÉE, *Dossier de presse - 350 ans des INVALIDES*, Paris, mars 2020, 26p.

SECRETARIAT D'ETAT CHARGÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES, *Communiqué de presse - Le manifeste Inclusion enclenche une nouvelle dynamique*, avril 2021, 4p.

SECRETARIAT D'ETAT CHARGÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES, *Trophée de l'entreprise inclusive - Oser l'inclusion*, mai 2021, 3p.

Etude

DARES, *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2018*, novembre 2020, 8p.

DÉFENSEUR DES DROITS, *Études & Résultats - 10ème Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, mars 2017, 21p.

DELOITTE, *Etude Diversité et Inclusion : Faire de l'inclusion un levier de transformation des organisations*, janvier 2020, 24p.

EFIGIP, *Le maintien dans l'emploi en Franche-Comté...une approche préventive de la désinsertion professionnelle*, avril 2009, 47p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL, *Mémento du Conseiller du Salarié*, juin 2012, 82p.

POLE EMPLOI, *Éclairages et synthèses : Licenciés pour inaptitude : les effets positifs de l'accompagnement par Pôle Emploi*, mars 2017, 8p.

POLE EMPLOI, *Statistiques, études et évaluations - Les demandeurs d'emploi en situation de handicap : un accompagnement renforcé pour une population éloignée de l'emploi*, novembre 2017, 8p.

POLE EMPLOI, *Statistiques et indicateurs - Les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap*, novembre 2019, 8p.

Guides

ADESTI, AGEFIPH, *Maintien dans l'emploi : Comment optimiser le retour en emploi ? Des repères pour agir*, février 2019, 20p.

ANACT, ARACT, *Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein du CSE*, février 2019, 33p.

CFE-CGC, *Guide du handicap au travail*, Paris, octobre 2015, 212p.

CNSA, *Guide pratique de l'emploi accompagné*, avril 2018, 58p.

CNSA, *Référentiel de l'orientation professionnelle en MDPH*, Paris, novembre 2019, 122p.

DÉFENSEUR DES DROITS, *Saisissez le Défenseur des droits*, octobre 2015, 4p.

DÉFENSEUR DES DROITS, *Combattre les discriminations et promouvoir l'égalité*, mai 2017, 6p.

DÉFENSEUR DES DROITS, *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable*, décembre 2017, 109p.

DÉFENSEUR DES DROITS, *Guide - Pour un recrutement sans discrimination*, juin 2019, 49p.

DGEFP, *Guide méthodologique - Les accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés*, juin 2009, 48p.

DIRECCTE, *L'inaptitude en 50 questions*, novembre 2012, 70p.

MEDEF, *Les mesures RSE dans la loi PACTE : comprendre et agir pour les TPE-PME*, mars 2020, 36p.

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI, *Guide méthodologique - La négociation collective sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés*, mai 2009, 24p.

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES, *Le service public : guide de l'accueil des personnes en situation de handicap*, Edition Dicom, décembre 2014, 43p.

MONDE DE LA PROPRIÉTÉ, *Les essentiels : Handicap & propriété*, 2017, 36p.

OBSERVIA, *Livre blanc : L'emploi des Travailleurs Handicapés*, Paris, octobre 2012, p.6.

Autres sources

ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal Officiel De La République Française*, Paris, janvier 2020, 304p.

BIT, *Le handicap sur le lieu de travail : Les pratiques des entreprises*, décembre 2011, 95p.

CAP EMPLOI, *Les missions des Cap emploi*, janvier 2015, 10p.

CAP EMPLOI, *Emploi et handicap : un accompagnement global pour une inclusion réussie*, avril 2020, 21p.

CEZAM, *Prise en compte du handicap dans l'entreprise*, octobre 2018, 6p.

CFDT, *La santé au travail : la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)*, septembre 2018, 2p.

CFE-CGC Energies, *Je travaille avec un handicap*, octobre 2019, 16p.

CHAMBRE RÉGIONALE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE, *ESS et Handicap : Enjeux et Opportunités*, juin 2019, 12p.

CLÉS DU SOCIAL, *Emploi et qualification des personnes handicapées*, décembre 2013, 4p.

C2RP, *L'emploi et l'accompagnement des personnes en situation de handicap Hauts-De-France Novembre 2018*, Lille, août 2019, 34p.

EVERAERT DUMONT (D.), *Conférence sur l'intégration du travailleur handicapé*, octobre 2020.

FEHAP, *La société inclusive : l'engagement de tous*, octobre 2018, 36p.

FOURNIER (F.), *Tout savoir sur le Projet de Transition Professionnelle*, septembre 2020, 20p.

HAS, *Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs*, février 2019, 200p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel - la loi en 10 points clés*, août 2018, 8p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION, *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*, juin 2021, 2p.

SECRETARIAT D'ÉTAT CHARGÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES, *Faciliter la vie quotidienne des personnes handicapées*, octobre 2020, 19p.

UNA YONNE, *Le licenciement en prestataire pour inaptitude*, janvier 2018, 19p.

URSSAF, *Calculs des Effectifs - Règles de gestion*, novembre 2020, 73p.

X, *Conférence sur le maintien en emploi du travailleur handicapé*, décembre 2020.

Webographie

-> Site web « Association Régionale des Missions Locales », lien : <https://arml-na.fr/entreprises/emploi-handicap/>, consulté le 25 août 2021.

-> Site web « Gisti », lien : <https://www.gisti.org/IMG/pdf/mdph-connaître-et-suivre-le-parcours-de-votre-dossier.pdf>, consulté le 25 août 2021.

-> Site web « Malakoff Humanis », lien : <https://www.essentiel-autonomie.com/etudes-infographies/handicap-travail-difficultes-salaries>, consulté le 25 août 2021.

-> Site web « Pôle Emploi », lien : <https://www.pole-emploi.fr/employeur/des-conseils-pour-gerer-vos-ress/quest-ce-que-la-marque-employeur.html>, consulté le 25 août 2021.

-> Site web « Service public », lien : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15926>, consulté le 25 août 2021.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements.....	2
Table des abréviations.....	3
Sommaire.....	5
Introduction.....	6
<u>PREMIÈRE PARTIE. UNE POLITIQUE PUBLIQUE EN FAVEUR DE L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'ENTREPRISE</u>	15
Titre 1. Le dispositif institutionnel aux fins d'insérer professionnellement des personnes en situation de handicap	16
Chapitre 1. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la Maison départementale des personnes handicapées	16
Section 1. La Maison Départementale des Personnes Handicapées, interlocutrice de référence pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.....	16
Paragraphe 1. La délicate sollicitation de la reconnaissance par la personne en situation de handicap.....	17
A. Le dépôt du dossier devant la Maison Départementale des Personnes Handicapées compétente.....	17
B. La nécessaire prise de conscience du handicap	18
Paragraphe 2. Le rôle prépondérant de la Commission des droits et l'autonomie des personnes handicapées	19
A. La décision administrative de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.....	19
B. La contestation de la décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.....	20
Section 2. La consécration d'un « label phare » pour l'entrée en entreprise ordinaire	21
Paragraphe 1. Le bénéfice du statut protecteur de travailleur handicapé.....	22
A. La réponse au besoin de reconnaissance de certaines personnes en situation de handicap	22
B. La reconnaissance des différentes formes de handicap	23
Paragraphe 2. L'accompagnement de la personne en situation de handicap vers le milieu ordinaire.....	24

A. L'orientation professionnelle de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées dans le milieu ordinaire.....	24
B. La mise en oeuvre du dispositif d'emploi accompagné.....	25
Chapitre 2. L'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés	26
Section 1. L'accompagnement financier des travailleurs handicapés par l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.....	27
Paragraphe 1. Le développement de la qualification des jeunes travailleurs handicapés	27
A. L'encadrement du contrat d'apprentissage par l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.....	27
B. L'étroite collaboration entre l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées et les missions locales	28
Paragraphe 2. L'incitation des entreprises à s'engager en faveur de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés	29
A. La signature d'une convention AGEFIPH	30
B. La gestion du mécanisme de reconnaissance de la lourdeur du handicap	31
Section 2. Le financement du dispositif Cap emploi par l'AGEFIPH.....	32
Paragraphe 1. L'organisation d'un réseau simplifié pour les travailleurs handicapés.....	32
A. L'accessibilité du recours aux Cap emploi	32
B. Le renforcement de la coopération avec le Pôle emploi	33
Paragraphe 2. La volonté de faciliter le retour à l'emploi des travailleurs handicapés.....	34
A. L'interactivité entre les besoins des entreprises et les compétences des demandeurs d'emploi en situation de handicap	35
B. L'accompagnement durable du réseau Cap emploi	36
Titre 2. L'inclusion en entreprise : un développement nécessaire mais pour l'instant insuffisant	37
Chapitre 1. La nécessaire mise en oeuvre de l'inclusion en entreprise	37
Section 1. L'inclusion au coeur de l'actualité du handicap	37
Paragraphe 1. L'émergence progressive de la démarche inclusive	38
A. L'intervention législative en faveur de la démarche inclusive.....	38
B. La saisie de la démarche inclusive par la politique.....	39

Paragraphe 2. La pratique d'une politique inclusive dans les entreprises.....	40
A. La mobilisation des entreprises en faveur de l'inclusion.....	40
B. Le rôle clé du référent handicap dans l'entreprise.....	41
Section 2. Une démarche génératrice de bénéfices réciproques.....	42
Paragraphe 1. La consécration d'un véritable levier d'attractivité pour le travailleur handicapé.....	42
A. L'épanouissement du travailleur handicapé par le travail.....	43
B. La mise en place d'une relation de confiance réciproque.....	44
Paragraphe 2. La consécration d'un véritable levier de performance économique pour l'entreprise.....	45
A. Le bénéfice d'image pour l'entreprise inclusive.....	45
B. La hausse de la productivité de l'entreprise.....	46
Chapitre 2. La persistance de freins au développement de l'inclusion en entreprise.....	47
Section 1. Les réticences des entreprises face au handicap des travailleurs.....	47
Paragraphe 1. La méconnaissance du handicap par l'employeur.....	47
A. La difficulté pour les entreprises à s'adapter au handicap.....	48
B. La persistance des craintes face au handicap.....	49
Paragraphe 2. La difficulté pour les travailleurs handicapés de sortir du chômage.....	50
A. L'écart manifeste entre la qualification des travailleurs handicapés et les besoins en recrutement.....	50
B. L'impact de la crise sanitaire sur l'emploi des travailleurs handicapés.....	51
Section 2. Les appréhensions émanant des travailleurs handicapés.....	52
Paragraphe 1. Les lacunes de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.....	52
A. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, un véritable parcours du combattant.....	52
B. Le choix du détournement du système de quotas par certaines entreprises.....	53
Paragraphe 2. La peur des travailleurs handicapés d'intégrer une entreprise ordinaire.....	54
A. Les craintes des travailleurs handicapés vis-à-vis de la stigmatisation.....	55

B. Le milieu ordinaire faisant peur aux travailleurs sortant d'Établissement et service d'aide par le travail.....	56
--	----

DEUXIÈME PARTIE. L'instauration pour les entreprises d'un cadre juridique favorisant l'inclusion.....57

Titre 1. Les dispositions générales obligatoires dans l'entreprise ordinaire57

Chapitre 1. De l'obligation d'emploi à la protection contre la discrimination à l'embauche liée au handicap57

Section 1. L'incitation à l'emploi des travailleurs handicapés par l'obligation d'emploi58

Paragraphe 1. L'assujettissement progressif de l'entreprise à une obligation d'emploi58

A. La volonté de rétablir l'équité dans le milieu ordinaire de travail.....58

B. Les modalités d'acquittement de l'employeur de son obligation d'emploi.....60

Paragraphe 2. Le strict encadrement du respect de l'obligation d'emploi61

A. La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés61

B. Le recouvrement d'une contribution financière par l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales62

Section 2. La création d'un régime protecteur contre la discrimination à l'embauche.....63

Paragraphe 1. L'encadrement de la procédure de recrutement.....63

A. Le respect du principe de non-discrimination par l'employeur.....64

B. La possibilité pour le travailleur handicapé de taire son handicap65

Paragraphe 2. L'action du travailleur handicapé victime de discrimination66

A. L'accompagnement du travailleur handicapé par le Défenseur des droits66

B. Les recours du travailleur handicapé en cas de discrimination.....67

Chapitre 2. Relations collectives au travail et inclusion des travailleurs handicapés68

Section 1. Le rôle de la négociation collective dans l'inclusion en milieu ordinaire68

Paragraphe 1. La négociation obligatoire en matière de handicap dans l'entreprise69

A. L'instauration d'une obligation périodique de négociation dans l'entreprise.....69

B. L'initiative de la négociation incombant à l'employeur70

Paragraphe 2. La conclusion d'un accord agréé en faveur du handicap	71
A. L'engagement dans l'élaboration d'une politique favorable à l'emploi des travailleurs handicapés	71
B. L'acquittement intégral de l'employeur de son obligation d'emploi	72
Section 2. Le rôle du Comité social et économique dans l'inclusion en milieu ordinaire.....	73
Paragraphe 1. Le rôle d'intermédiaire entre les salariés et l'employeur	73
A. L'existence d'une instance de proximité avec les travailleurs handicapés	73
B. La nécessaire consultation du Comité social et économique par l'employeur	74
Paragraphe 2. La promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail.....	75
A. La mise en oeuvre d'une commission santé, sécurité et conditions de travail	76
B. L'exercice du droit d'alerte par le Comité social et économique.....	77
Titre 2. Du maintien en emploi de certains travailleurs handicapés à l'accompagnement de la transition professionnelle	78
Chapitre 1. Le maintien en emploi de certains travailleurs handicapés dans l'entreprise ordinaire	78
Section 1. La consécration d'un dispositif de lutte face à la désinsertion professionnelle du travailleur handicapé.....	78
Paragraphe 1. La volonté d'intervenir en amont pour protéger le travailleur handicapé	79
A. La prévention des risques d'inaptitude au poste de travail par l'employeur	79
B. Le rôle clé du signalement du risque d'inaptitude	80
Paragraphe 2. Les bénéfices du dispositif de maintien dans l'emploi.....	81
A. La prise en compte de l'état de santé du travailleur handicapé	81
B. La conservation des compétences du travailleur handicapé	82
Section 2. La mise en oeuvre du maintien en emploi dans l'entreprise ordinaire	83
Paragraphe 1. Le maintien du travailleur handicapé à son poste de travail	83
A. L'aménagement de l'emploi du travailleur handicapé.....	83
B. L'obligation pour l'employeur de prendre des mesures appropriées	84
Paragraphe 2. Le reclassement du travailleur handicapé en cas d'inaptitude.....	85

A. La constatation de l'inaptitude par le médecin du travail.....	85
B. L'obligation de reclassement incombant à l'employeur	86
Chapitre 2. L'impossibilité pour certains travailleurs handicapés d'un maintien en emploi...	87
Section 1. L'engagement du licenciement pour inaptitude par l'employeur	88
Paragraphe 1. La faculté pour l'employeur de rompre le contrat de travail du travailleur handicapé pour inaptitude	88
A. L'engagement d'une procédure de dernier recours.....	88
B. Le respect de la procédure de licenciement pour motif personnel.....	89
Paragraphe 2. L'existence d'une procédure protectrice pour le travailleur handicapé.....	90
A. La nécessaire justification de l'engagement du licenciement pour inaptitude	90
B. Le régime indemnitaire favorable au travailleur handicapé	91
Section 2. La transition professionnelle parfois nécessaire pour certains travailleurs handicapés....	92
Paragraphe 1. Le contrat à durée déterminée tremplin.....	93
A. Un dispositif innovant à destination des personnes en situation de handicap	93
B. Un contrat représentant une passerelle vers un emploi durable.....	94
Paragraphe 2. La sollicitation de la formation par les travailleurs handicapés	95
A. L'acquisition de droits à la formation par les travailleurs handicapés.....	95
B. Le projet de transition professionnelle.....	96
Conclusion	97
Bibliographie	99
Table des matières	117