



Université
de Lille



MEMOIRE DE RECHERCHE

**LES POLITIQUES SOCIALES ET DISPOSITIFS EN FAVEUR DE LA REDUCTION
DES INEGALITES ENVERS LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Présenté par : Delamaere Julie

Sous la direction de Madame Amélie Niemiec

Année universitaire 2021 - 2022

« Les opinions exprimées dans ce mémoire sont propres à leur auteur et n'engagent, ni les responsables de la formation, ni l'Université de Lille »

REMERCIEMENTS

J'aimerais tout d'abord remercier **Madame Ingelaere - Leborgne** en sa qualité de directrice du Master 2 Droit de la protection sociale et en sa qualité d'enseignante au sein de celui-ci. Je souhaite la remercier pour son engagement auprès de ses étudiants, son écoute et sa bienveillance tout au long de cette année universitaire. Mais également pour son implication avec la dispense de ses cours de méthodologie et ses retours pédagogiques afin que nous puissions débiter le plus tôt possible dans l'année universitaire avec toutes les cartes en mains et afin de nous lancer dans ce travail de longue haleine. Sa disponibilité et sa réactivité furent également un atout considérable.

Je ne peux également pas oublier de remercier sincèrement **Madame Niemiec** en sa qualité de directrice de mémoire. Tout d'abord il me tient à cœur de la remercier d'avoir accepté ce rôle de directrice de mémoire. Madame Niemiec étant engagée et spécialisée dans le droit des personnes en situation de handicap, être sous sa direction est un réel avantage pour lequel je suis reconnaissante. Madame Niemiec a été d'une précieuse dans l'orientation de ma réflexion et dans l'éclaircissement de celui-ci. Je tiens également à la remercier sincèrement pour sa réactivité et sa bienveillance à chacune de mes sollicitations.

L'aide que j'ai reçu au sein du Cabinet WILLWAY AVOCATS fût également précieuse. C'est à ce titre que je tiens à remercier particulièrement **Maître Axelroude**, mon tuteur d'alternance ainsi que **Maître Belleiche**, collaboratrice du cabinet avec qui je travaille énormément. Maître Axelroude et Maître Belleiche m'ont également épaulé et encouragé lors de ce travail. Ils ont été d'une aide précieuse, notamment en prenant le soin de mettre de côté et de me transmettre tous les articles juridiques récents qu'ils recevaient par leurs abonnements et qui étaient susceptibles de m'aider dans ma réflexion.

SOMMAIRE

Introduction

Partie I - La réduction des inégalités par les dispositifs de solidarité en faveur des personnes en situation de handicap

Chapitre 1 - La réalité de la situation des personnes handicapées

Chapitre 2 - La réduction des inégalités par une compensation matérielle et financière : les prestations

Chapitre 3 - L'accessibilité un principe important et multi-facettes qui reste néanmoins fragile

Partie II - L'avenir concernant la reconnaissance des droits et besoins des personnes en situation de handicap

Chapitre 1 - La création de la cinquième branche symbole d'un nouvel espoir

Chapitre 2 - La réduction des inégalités par la mise en avant d'un avenir professionnel pour les personnes en situation de handicap

Chapitre 3 - Des problématique persistantes et des perspectives d'évolutions encourageantes

Conclusion

LISTE DES ABREVIATIONS

AAH : Allocation Adulte Handicapé

ACTP : Allocation Compensatrice pour Tierce Personne

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

AGGIR : Autonomie Gérontologie Groupe Iso Ressources

APA : Allocation Personnalisée d'Autonomie

APEC : Association Pour l'Emploi des Cadres

CAF : Caisses d'Allocations Familiales

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

CGT : Confédération Générale du Travail

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

CNCDH : Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme

CMI : Carte Mobilité Inclusion

CPAM : Caisses Primaires d'Assurance Maladie

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CNCPH : Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

CRPD : Comité des droits des personnes handicapées

CSA : Conseil National de l'Audiovisuel

DARES : Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques

DDASS : Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales

DDTEFP : Direction Départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

DREES : Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques

EATT : Entreprise Adaptée de Travail Temporaire

ESAT : Établissement et service d'aide par le travail

GALI : Global Activity Limitation Indicator, ou indicateur de restriction globale d'activité

IPP : Incapacité Permanente Partielle

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

ONU : Organisation des Nations Unies

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

RAPO : Recours Administratif Préalable Obligatoire

RSA : Revenu Solidarité

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SCI : Société Civile Immobilière

SMIC : Salaire Minimum de Croissance

SRCV : L'enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie

UNAPEI : Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (Anciennement : Union nationale des associations de parents d'enfants inadaptés)

UNIOPSS : Union Nationale Inter-fédérale des Œuvres et Organismes Privés non-lucratifs Sanitaires et Sociaux

INTRODUCTION

Albert Jacquard, célèbre biologiste, généticien, ingénieur et essayiste français, et grand humaniste de sa génération, est venu souligner l'importance d'inclure chaque personne dans la société. Il souligne notamment que : « *L'amélioration d'un groupe n'a pas pour base l'élimination des moins bons, ni la sélection des meilleurs* ». L'idée est donc de mettre tout individu, autant que possible sur un pied d'égalité, pour les choses primordiales et basiques de l'existence. Aujourd'hui plus que jamais, il est important de faire évoluer l'inclusion sociale au cœur de la société, afin notamment que les personnes handicapées qui sont en permanence considérées comme « les moins bons » puissent avoir accès aux droits qu'accorde la vie courante. « *Il n'est pas de pire injustice que de traiter également des choses inégales* »¹, c'est spécifiquement pour cette raison qu'il est fondamental d'instaurer des dispositifs spécifiques à la situation des personnes en situation de handicap. Cette condition de handicap, peut, parfois créer un déséquilibre dans la vie quotidienne des personnes souffrants de handicap. Ces déséquilibres témoignent l'inégalité d'accès à leurs droits fondamentaux. Il est donc vital pour eux qu'il soit mis en place des moyens afin de remédier au mieux à cette situation et permettre une situation la plus égale possible entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population.

L'un des problèmes lorsqu'on parle de « handicap », c'est d'en donner une définition précise. La définition du handicap varie non seulement au cours de l'histoire, mais diffère aussi géographiquement. Les différentes définitions du « handicap » qui sont utilisées en France, dans l'Union Européenne et dans le monde seront discutées dans ce travail. La première définition du handicap qui est couramment consultée, est celle du dictionnaire. Lorsque l'on remonte dans l'histoire, que ce soit lors de l'Antiquité, le Moyen Âge, la Première Guerre Mondiale, ou même plus récemment avec les représentations cinématographiques ou artistiques du 20ème siècle, il est possible de constater que le handicap a toujours été synonyme d'exclusion, de pauvreté, d'infirmité, ou d'incapacité². Le rapport que la société entretient avec le « handicap » se traduit par l'évolution des définitions au fil des époques de ce qui a pendant

¹ ARISTOTE, « Traité de la morale », Paris, édition Firmin Didot, 1823.

² HAMONET (C), « Les personnes handicapées », Presses Universitaires de France, 2006, p.12

bien trop longtemps été appelé « *infirmité* »³. Ceci reflète en réalité très mal cette catégorie encore stigmatisée de la population. De ce fait, la réelle première définition accessible et officielle provient du Code de l'action sociale et des familles (CASF) et énonce : « *Limitation d'activité ou restriction de la participation à la vie en société subie par une personne en raison d'une altération d'une fonction ou d'un trouble de santé invalidant* »⁴. Cette première définition fait immédiatement référence à une « *restriction de la participation à la vie en société* »⁵. En plus d'être une approche très négative au handicap, elle est également erronée et entretient les stéréotypes sur les personnes handicapées. Une personne handicapée peut totalement participer à la vie en société, il suffit que la société mette à sa disposition les moyens lui permettant d'agir en ce sens. Encore une fois, la personne handicapée est traitée à part de la société, mise en retrait et traitée comme une personne incapable, cela ne fait qu'imager l'exclusion avec laquelle les personnes handicapées doivent apprendre à vivre. La « Loi Handicap » de 2005⁶ définit le handicap 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 poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »⁷. Néanmoins, même si cette définition est plus complète, elle reste péjorative et donne une vision incapable de la personne handicapée.

Le droit de l'Union Européenne anciennement appelé « droit communautaire » vient également apporter sa définition de la notion de handicap. En réalité dans le droit de l'Union Européenne la définition découle d'une notion bien plus large : celle de l'égalité de traitement qui est représentée par le formel bannissement de toute discrimination de quelque nature que ce soit⁸. Au niveau du droit de l'Union Européenne, la notion de handicap doit être appréciée en référence à la convention internationale de l'ONU.⁹ On retrouve ainsi ce principe de combat contre les discriminations dans plusieurs grands textes du droit de l'Union Européenne tel que

³ STIKER (H-J), « *Corps infirmes et sociétés : Essais d'anthropologie historique* », Paris, Dunod, Coll. « *idem* », 2013, p.24

⁴ Ancien article L114 du CASF

⁵ Définition tirée du Dictionnaire Le Petit Robert.

⁶ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

⁷ CASF. Art. L114

⁸ CAMBERLEIN (P), *Politiques et dispositifs du handicap en France*, Paris, Dunod, 2019, p.12

⁹ CJUE, 11 avril 2013, aff., C-355/11, *Ring et Skouboe Werge* ; CJUE, 4 juillet 2013, aff., C-312/11, *Commission c/ Italie*

le traité d'Amsterdam¹⁰ dans son article 13 et plus spécifiquement dans son article 137 lequel mentionne expressément que l'Union a pour mission de combattre l'exclusion et promouvoir l'insertion sociale et professionnelle. Cela un premier marqueur de la volonté de réduction des inégalités dans la vie des personnes en situation de handicap. On retrouve également une définition dans la charte des droits fondamentaux annexée au Traité de Nice¹¹ qui vient expressément reconnaître l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap et surtout la reconnaissance et le respect du droit des personnes handicapées à bénéficier « *de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté* ». C'est ici que réside l'intention même de mettre en place des dispositifs en faveur des personnes en situation de handicap visant à améliorer leur quotidien et leur permettre d'obtenir un quotidien aussi proche que possible de celui des personnes qui ne souffrent pas de handicap. De plus, cette charte possède une portée juridiquement contraignante grâce à son intégration dans le traité de Lisbonne¹² (qui remplace le Traité de Nice), ce qui renforce les obligations des Etats-membres dont fait partie la France dans sa lutte contre les inégalités liées au handicap. Il est intéressant de pouvoir constater que le handicap trouve « sa définition » au niveau international dans la lutte contre les discriminations et les inégalités que rencontrent cette partie de la population. C'était le cas jusqu'à ce que l'Union Européenne ratifie en 2010 la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU¹³, acceptant de ce fait la définition qui est dégagée dans ce document international.

L'assemblée générale de l'ONU s'est donc aventurée, le 13 novembre 2006 à donner sa définition des personnes en situation de handicap au travers de sa convention internationale relative aux droits des personnes handicapées. On retrouve dans l'article 1er de cette convention la définition que suit des personnes handicapées comme étant des personnes présentant : « *des incapacités physiques, mentales, intellectuels et sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut-faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la*

¹⁰ Union européenne, *Traité d'Amsterdam modifiant le Traité sur l'Union européenne, les traités instituant les Communautés européennes et certains actes connexes*, signé le 2 octobre 1997, entré en vigueur le 1er mai 1999, Luxembourg, 144p

¹¹ Union européenne, *Traité de Nice modifiant le Traité sur l'Union européenne, les traités instituant les Communautés européennes et certains actes connexes*, signé le 26 février 2001, entré en vigueur le 1er février 2003, Luxembourg, 90p

¹² Union européenne, *Traité de Lisbonne, Traité sur l'Union européenne et Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne*, signé le 13 décembre 2007, entré en vigueur le 1er décembre 2009, Luxembourg, 222p.

¹³ Nations Unies - Haut commissariat des droits de l'homme, *Convention on the rights of persons with disabilities and International convention for the protection of all persons from enforced disappearance*, signée le 30 mars 2007, entré en vigueur le 20 mars 2010, New York, 66p.

base de l'égalité avec les autres ». C'est ici la deuxième moitié de la définition qui mérite d'être mise en avant. L'ONU vient reconnaître que le handicap peut être une barrière à la vie sociale et à une participation égale par rapport au reste de la population. Cela suppose implicitement qu'il faut mettre en place des dispositifs afin de pallier à ces inégalités, qui ne trouvent pas leur naissance dans la volonté des personnes en souffrant. C'est donc une définition militante pour la réduction des inégalités des personnes en situation de handicap.

Une définition du handicap est également tentée d'être donnée à l'échelle mondiale, c'est l'Organisation Mondiale de la Santé qui, en 1980, met en place la Classification Internationale du Handicap¹⁴. Le handicap est alors assorti de la définition suivante : « *Est handicapé un sujet dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou occuper un emploi s'en trouvent compromise* »¹⁵. C'est une définition d'ores et déjà plus inclusive et complète. La classification internationale du handicap mise en place est alors inspirée des travaux de Philip Wood¹⁶. Celle-ci vient alors distinguer trois catégories différentes : la déficience, l'incapacité et le désavantage. Mais cette classification ne fait pas l'unanimité. Si bien qu'en 2001, l'Organisation Mondiale de la Santé la met à jour en rédigeant une classification internationale du handicap et de la santé qui est plus moderne et inclusive pour la personne en situation de handicap. Cette nouvelle classification vient introduire des changements tels que le point de départ qui n'est plus la déficience et le dysfonctionnement mais celui du fonctionnement de tout être humain. Elle introduit les facteurs environnementaux comme facilitateurs ou obstacles au fonctionnement. Elle renonce à hiérarchiser les « capacités en soi » et surtout cette nouvelle classification renonce au vocabulaire « stigmatisant » utilisé jusque-là (déficience, incapacité, désavantage)¹⁷. L'organisation définit désormais le handicap comme étant : « *un problème dans une fonction ou une structure de l'organisme ; une limitation de l'activité est une difficulté rencontrée par un sujet pour exécuter une tâche ou une action ; une restriction à la participation est un problème empêchant le sujet de s'engager pleinement dans les situations*

¹⁴ World Health Organization , « International classification of impairments, disabilities, and handicaps : a manual of classification relating to the consequences of disease », published in accordance with resolution WHA29.35 of the Twenty-ninth World Health Assembly, May 1976

¹⁵ CAMBERLEIN (P), *Politiques et dispositifs du handicap en France*, Paris, Dunod, 2019, pp.8-9

¹⁶ Le professeur Philip Henry Nicholls Wood est un épidémiologiste et rhumatologue britannique.

¹⁷ CAMBERLEIN (P), *Politiques et dispositifs du handicap en France*, Paris, Dunod, 2019, p.10

de la vie courante »¹⁸. Cette définition semble être bien moins négative et prendre bien plus en compte la réalité des personnes handicapées. Il y a donc des avancées, minimales, mais bien présentes dans la considération des personnes en situation de handicap.

Un dispositif est d'abord défini comme un « *ensemble de pièces* » ou un « *mécanisme* »¹⁹. Cette première définition est intéressante puisqu'elle met en exergue l'idée qu'un dispositif n'est pas un acte isolé ou solitaire, mais qu'il regroupe une pluralité d'idées et de volontés. Cette notion est également définie en les termes suivants « *Ensemble de mesures prises, de moyens mis en oeuvre pour une intervention précise* »²⁰, c'est précisément cette définition qui intéressera le présent mémoire de recherche. En effet, cette étude portera notamment sur les mesures prises ainsi que les moyens mis en oeuvre par la loi, la réglementation, les acteurs publics et l'Etat afin de réduire au maximum les inégalités sociales que rencontrent les personnes en situation de handicap, des inégalités qui découlent du handicap en question.

L'Inégalité est définie, dans un premier temps comme « *Caractère, état de chose ou de personnes inégales entre elles* », « *caractère de ce qui n'est pas égal à lui-même, manque de constance* », « *caractère de ce qui n'est pas égal, uni* »²¹. Le présent travail se penchera en particulier sur les inégalités sociales et financières que peuvent rencontrer les personnes en situation de handicap. Une inégalité sociale n'est pas aisée à définir. Néanmoins celle-ci s'apparente pour la doctrine en la consécration d'un « *résultat d'une distribution inégale, au sens mathématique de l'expression, entre les membres d'une société, des ressources de cette dernière, distribution inégale due aux structures mêmes de cette société et faisant naître un sentiment légitime ou non, d'injustice au sein de ses membres* »²².

Le terme de réduction est assez simplement défini comme étant une « *Action de réduire quelque chose, d'en diminuer la valeur, le nombre, la quantité, l'importance* »²³. Cette étude s'intéressa en particulier à la réduction des inégalités sociales, celles-ci définies plus haut. Ces deux définitions sont donc liées l'une à l'autre concernant ce mémoire de recherche.

¹⁸ Site internet de l'OMS ; www.ccah.fr/CCAH/Articles/Les-differents-types-de-handicap

¹⁹ Définition tirée du Dictionnaire Le Petit Robert

²⁰ *Ibid.*

²¹ Définition tirée du Dictionnaire Larousse

²² BIHR (A), PFEFFERKORN (R), *Le système des inégalités*, 2021, Paris, La Découverte, Coll. « Grands Repères Manuels », p.8

²³ Définition tirée du Dictionnaire Larousse

Ainsi, le présent travail s'attardera sur l'addition des précédents termes. Il se consacrera donc à la réduction des inégalités sociale en faveur des personnes en situation de handicap. A ce titre, en France, il existe l'Observatoire des inégalités qui se charge d'étudier, de mesurer et de diffuser les différentes inégalités que peuvent rencontrer les habitants du territoire français. C'est donc une préoccupation qui reste actuelle et au coeur des débats.

Il paraît essentiel de rappeler que malgré les apparences, les personnes en situation de handicap représentent une partie importante de la population. Ce ne sont pas des cas isolés. En réalité, il s'agit de 12 millions de Français au total qui souffrent d'un handicap. Ce qui représente tout de même 20% de la population et cela peut aller jusqu'à 40% de la population en prenant en compte les situations de handicap temporaires²⁴. Ceci représente une partie bien plus importante de la population que ce que les croyances ancrées dans l'esprit de l'opinion publique. De plus, il faut également prendre en considération le vieillissement de la population française. Ce phénomène entraîne de ce fait une hausse des personnes en situation de handicap puisque avec le vieillissement apparaissent souvent des affaiblissements de la santé pouvant aller jusqu'au handicap reconnu. Il est estimé que 1 Français sur 3 aura plus de 60 ans en 2035. Pour imaginer les propos mettant en corrélation vieillissement et handicap, il faut savoir que par exemple 61% des déficients visuels sont des personnes âgées de plus de 60 ans et que la déficience auditive progresse de 65% après 65 ans²⁵. Parmi les lois françaises les plus importantes qui encadrent les droits des personnes en situation de handicap, il est possible de retrouver un parcours qui entame son chemin en 1975 avec la loi relative aux institutions médico-sociales²⁶. Puis, en 1987 avec une loi mettant en avant l'emploi des personnes en situation de handicap²⁷. Mais l'une des lois les plus importantes reste la loi du 11 février 2005²⁸ laquelle vient instaurer de grands principes, qui seront détaillés dans ce travail et prévoit leur implication. Ces grandes lois, complétées par d'autres apports, instaurent un contexte juridique en faveur de la réduction des inégalités pour les personnes en situation de handicap.

²⁴ Source : Étude réalisée par l'INSEE en Avril 2021 consultable sur www.insee.com

²⁵ Source : www.webzine.okeenea.com/handicap-chiffres-actualites/

²⁶ Loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative *aux institutions sociales et médico-sociales*, J.O. n°0151 du 1^{er} juillet 1975, p.6596

²⁷ Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, *en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés*, J.O n°0160 du 12 juillet 1987, p.7822

²⁸ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

Le Handicap est donc en plus d'être un problème de société actuel, une préoccupation qui va prendre de plus en plus de place dans les années à venir. Il est donc crucial d'étudier la situation actuelle des personnes en situation de handicap, premièrement en raison de la notion d'égalité entre les citoyens, mais également parce que cette situation concernera de plus en plus de personnes dans les années à venir. Il est donc important de souligner les avancées sociales et de les saluer mais également de mettre en avant les incohérences, les attentes et les mécanismes qui doivent être mis en place afin de pouvoir placer le plus de personnes possible sur un pied d'égalité social.

Cette étude, afin d'être succincte, doit comporter des limites dans ses recherches. De ce fait, il ne sera pris en compte dans cette étude que la situation des personnes adultes en situation de handicap. La situation des enfants en situation de handicap qui porte néanmoins une grande importance, sera écartée, car l'insérer au sein de ce travail le rendrait trop vaste. La situation des enfants handicapés mérite d'être traitée dans un travail à part entière et individuel. De la même façon, ce travail s'intéressera spécifiquement à la situation des personnes victimes d'un handicap et résidentes sur le territoire français. Les définitions et apports européens et internationaux ont été pris en compte dans la présente introduction afin de délimiter au milieu les termes du sujet. Aussi, ces textes officiels s'imposent à la France puisqu'il s'agit d'un Etat membre ayant ratifié les différents textes invoqués. Dès lors, ce seront également les textes, directives ainsi que les prestations de la protection sociale française qui seront étudiés et mis en exergue dans le présent mémoire. Enfin, afin de rester concentrée sur le sujet et ne pas être trop vaste, encore une fois, c'est la situation de handicap « définitif » qui sera étudiée dans le présent document. La situation de handicap « temporaire » connaît un intérêt qui mérite également la rédaction d'un travail spécifique et individuel sur le sujet. Il ne sera pas opéré de distinction entre les différents types de handicap, ni entre les différentes origines du handicap. Il sera pris en compte le handicap dans sa notion globale et légale, bien qu'il puisse être intéressant d'opérer cette distinction afin d'approfondir le sujet et souligner les inégalités de traitements et de prise en charge entre les différents types de handicap et en fonction de l'origine de ce handicap. Néanmoins, ce n'est pas le sujet décidé pour le présent mémoire de recherche.

Dès lors, ce travail traitera de la situation des personnes adultes souffrantes d'un handicap « définitif » et résidentes sur le territoire national français. L'étude portera sur les textes, dispositifs et prestations mis en place par les pouvoirs publics et la protection sociale française. Il pourra ainsi être mis en avant les différentes inégalités sociales et financières que

peuvent rencontrer les personnes en situation de handicap en France, et comment certains dispositifs ont été, sont et seront mis en place afin de tenter de réparer au mieux ces injustices qui découlent d'un état de santé involontaire d'un citoyen. Il sera également mis en avant de quelle façon, malgré des dispositifs et des avancées sociales, certaines inégalités peuvent tout de même persister au sein de la société actuelle et en défaveur de personnes souffrantes d'un handicap. Et enfin, les améliorations qui peuvent être attendues, et les déséquilibres que peuvent connaître les dispositifs mis en place actuellement seront évoqués.

Le présent travail tentera de répondre à l'interrogation suivante : « Comment la protection sociale permet-elle une réduction des inégalités pour les personnes en situation de handicap ? »

L'hypothèse de recherche est que le système de protection social français mis en place actuellement permet une prise en charge efficace et suffisante des inégalités que peuvent connaître les personnes handicapées dans leur quotidien. Les inégalités sociales, comprenant les aspects financiers, sont réduites ou carrément supprimées grâce aux différents dispositifs et textes de loi qui ont beaucoup évolué depuis la loi de 1975²⁹.

Afin d'avoir une vue aussi complète que possible et de traiter la problématique ainsi que le sujet invoqués ci dessus, il convient de s'interroger sur la réduction des inégalités par les dispositifs de solidarité en faveur des personnes en situation de handicap (Partie I), mais il semble également important de se tourner vers l'avenir concernant ce sujet délicat, puisque celui-ci reste une préoccupation actuelle et future de la société. Il convient donc de se pencher sur l'avenir concernant la reconnaissance des droit et des besoins des personnes en situation de handicap (Partie II).

²⁹ Loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative *aux institutions sociales et médico-sociales*, J.O. n°0151 du 1^{er} juillet 1975, p.6596

I - LA REDUCTION DES INEGALITES PAR LES DISPOSITIFS DE SOLIDARITE EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En France, il existe de nombreux dispositifs de solidarité qui permettent de favoriser la réduction des inégalités que rencontrent les personnes en situation de handicap. Néanmoins avant d'entrer dans l'étude de ces dispositifs il convient tout d'abord d'analyser la réalité de la situation des personnes souffrant d'un handicap (Chapitre 1), afin de pouvoir approfondir le sujet concernant les prestations qui sont un mode de compensation matériel et financier jouant un rôle important dans la réduction de ces inégalités sociales (Chapitre 2). Pour enfin se pencher sur l'importance, de l'accessibilité qui est un principe important et multi-facettes avec néanmoins des fragilités qui persistent (Chapitre 3).

CHAPITRE 1 : LA REALITE DE LA SITUATION DES PERSONNES HANDICAPEES

Il paraît essentiel pour étudier la situation des personnes handicapées en France de commencer par poser un panorama de cette partie de la population (Section 1), mais également de porter un intérêt particulier aux avancées nées de la proclamation des objectifs et principes de la loi du 11 février 2005 (Section 2) qui permettent également de poser un contexte actuel et juridique des personnes en situation de handicap en France ainsi que des inégalités réduites ou toujours présentes aujourd'hui.

Section 1 : Panorama des personnes en situation de handicap en France

« Combien de personnes sont actuellement en situation de handicap en France ? »

Cette question paraît simple aux premiers abords, elle n'attend qu'une élémentaire réponse chiffrée. Une réponse nette et précise, sans qu'il n'y ait lieu à discussion ou débats. Or c'est ici que débute la première difficulté concernant le statut de la personne handicapée. Il

n'existe à ce jour pas de chiffrage précis et certain du nombre de personnes en situation de handicap. Cela paraît surprenant mais s'explique assez aisément. Cette incertitude dans le chiffrage provient de l'incertitude de la définition de la personne en situation de handicap. Il existe en effet une pluralité importante de réponses à cette question³⁰. Le handicap est une notion complexe, si bien que le dénombrement des personnes en situation de handicap et la description socio-économique de cette partie de la population ne peut se faire de façon unique et homogène. En réalité il est possible d'appréhender la notion de handicap sous différents points de vue. Il est à ce titre, possible de prendre en considération le taux de gravité du handicap dont la personne est affectée, le taux de dépendance que rencontre la personne et donc de son besoin d'un accompagnement permanent ou ponctuel, de son incapacité à effectuer des « actes simples de la vie quotidienne » , de la nécessité d'une aide technique. Une autre possibilité est de prendre en considération pour seul critère valable le bénéfice d'une reconnaissance administrative et l'accès à une prestation. Il existe donc beaucoup d'indicateurs possibles, qui ne se recoupent pas nécessairement et délimitent donc des populations différentes.

Néanmoins, des efforts sont apportés, notamment en raison la création de la cinquième branche de la sécurité sociale, la branche « autonomie ». Cette création pousse des institutions tel que la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) et la Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES) à recenser de manière plus précise le nombre de personnes susceptibles d'être directement concernés par cette création, ce qui représente majoritairement les personnes âgées mais également les personnes en situation de handicap. Dans un rapport récent, la CNSA annonce que : « 2 750 000 personnes souffrent d'au moins une limitation fonctionnelle, dont 420 000 qui ont aussi une reconnaissance administrative, 420 000 qui déclarent également un handicap ressenti, et 730 000 qui cumulent les trois formes de handicap.³¹ ». Il semble donc que même les institutions nationales ne savent pas encore comment bien chiffrer les personnes en situation de handicap, les facteurs à prendre en compte sont encore incertains. Il est légitime de se demander comment bien prendre en considération cette partie de la population et prendre les mesures adaptées, lorsqu'il est aussi compliqué, encore aujourd'hui de les recenser au niveau national. Il ressort de toutes ces statistiques que 1 adulte sur 7 répond aux caractéristiques de la personne en situation de

³⁰ CAMBERLEIN (P), *Politiques et dispositifs du handicap en France*, Paris, Dunod, 2019, p.29

³¹ CNSA, « Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie 2021 », juin 2021, n°2267-0793, p.7

handicap et nécessite une aide particulière³². Ceci correspond à 4,3 millions de Français, parmi lesquels 2,8 millions sont en âge de travailler (soit de 15 à 64 ans)³³. Malgré ce nombre élevé, seulement près d'un million de personnes handicapées déclarant une reconnaissance administrative d'un handicap, sont en emploi sur le marché du travail.

Selon les critères retenus, le nombre de personnes en situation de handicap varie fortement, de quelques millions à plus de 12 millions. Ce chiffre englobe donc une partie importante de la population, une partie qui représente un panorama de personnes et de situation bien différentes les unes des autres.

Il faut tout d'abord différencier les personnes en situations de handicap qui vivent à domicile de celles qui ne peuvent plus se permettre cette autonomie et vivent dans des établissements spécialisés. C'est ici que réside l'une des plus grandes inégalités sociales pour les personnes en situation de handicap : parfois pouvoir rester à son domicile devient un luxe que certaines personnes ne peuvent se permettre³⁴. En effet, lorsque aucun proche n'est disponible pour apporter une aide suffisante et que le handicap est trop important, alors la personne sera placée en établissement spécialisé « pour son bien ». Bien que cela soit nécessaire, ce n'est, en principe pas la volonté première de la personne en situation de handicap, qui dans la majorité des cas, préférerait rester à son domicile avec l'aide nécessaire. Ceci afin de conserver un semblant de vie indépendante et une autonomie relative mais bien présente. Le placement en établissement spécialisé accroît, malgré sa bonne intention, les inégalités sociales entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population. En effet, par la force des choses lorsqu'une personne est placée, elle ne reste au contact social que des autres personnes placées au sein du même établissement et du personnel soignant. Il est dès lors compliqué, pour ne pas dire impossible, de développer des liens sociaux, pourtant très importants pour le bien-être moral et la santé mentale. Il est également très compliqué de pouvoir effectuer des actes de la vie sociale très courants pour le reste de la population comme : aller manger au restaurant, retrouver ses proches dans une salle de cinéma, assister à une exposition...

³² ESPAGNACQ (M) « Populations à risque de handicap et restrictions de participation sociale, une analyse à partir de l'enquête Handicap-Santé auprès des ménages (HSM, 2008) », CDRSS, n° 68, Septembre 2015, DREES.

³³ CNSA, « Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie 2021 », juin 2021, n°2267-0793, p.7

³⁴ CAMBERLEIN (P), *Politiques et dispositifs du handicap en France*, Paris, Dunod, 2019, p.33

Au niveau des chiffres : parmi les 358 100 adultes handicapés accueillis dans des établissements ou accompagnés par des services sont principalement en foyer, cela représente environ 154 100 personnes en situation de handicap lourd. Pour les adultes, le mode d'accueil des établissements est lié à la fonction de l'établissement : 88 % des places en Établissement et service d'aide par le travail (ESAT) sont proposées en accueil de jour sans hébergement contre 13 % des places en foyer³⁵ par exemple. Les personnes en situation de handicap, peu importe leur âge, se déclarent dans l'ensemble majoritairement moins satisfaites de leur vie quel que soit le domaine considéré. Mais le domaine des loisirs leur pose le plus de problèmes. Elles rapportent ainsi davantage d'émotions négatives que l'ensemble de la population. Ainsi, 26 % des personnes en situation de handicap se disent par exemple pessimistes ou découragées, et 19 % se déclarent déprimées, contre respectivement 11 % et 7 % dans l'ensemble de la population. Elles sont enfin plus nombreuses à ne pas se sentir intégrées à la société³⁶. Selon l'enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV), en 2018, 4,9 millions de personnes âgées de 16 ans ou plus, résidantes en France métropolitaine dans un ménage ordinaire se déclarent fortement limitées, en raison d'un problème de santé et ceci pour une durée supérieure à six mois, dans les activités que les gens font habituellement³⁷. Ainsi, 9 % de la population (hors mineurs de 15 ans ou moins) est considérée comme handicapée au sens de l'indicateur GALI (Indicateur de limitation d'activité générale)³⁸.

Il faut également distinguer les personnes en situation de handicap en fonction des demandes déposées ou non auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ou de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En effet il existe plusieurs types de demandes qui peuvent être effectuées auprès de ces organismes. En plus, effectuer une demande ne signifie pas qu'elle sera acceptée par la suite et que la reconnaissance officielle ou la prestation demandée sera accordée. Dès lors il faut opérer une double distinction : il faut distinguer en fonction des demandes, mais également en

³⁵ DREES, « Comment vivent les personnes handicapées », février 2021, *Les dossiers de la DREES*, n° 75

³⁶ DREES, « Les personnes en situation de handicap et leur niveau de vie », février 2020, *Les dossiers de la DREES*, n°18

³⁷ DREES, « Les établissements et services pour personnes handicapées », mars 2020, *Les dossiers de la DREES*, n°23

³⁸ L'indicateur GALI permet, en une seule question, de savoir de façon considérée et fiable si une personne est atteinte d'un handicap ou non.

fonction de l'octroi ou non de l'objet de la demande. En effet, ne pas obtenir une prestation ne signifie pas nécessairement que la personne ne soit pas en situation de handicap, cela peut simplement signifier que les organismes décideurs ont estimé que les plafonds instaurés par les barèmes sont dépassés, que les ressources étaient suffisantes, ou encore que le taux d'incapacité permanente, partielle ou totale n'est pas suffisamment élevé pour bénéficier de la prestation.

Il semble donc que cette première question pose quelques difficultés, posséder un chiffre correct peut aider à mesurer l'ampleur de l'aide qu'il est nécessaire d'apporter, ou encore l'ampleur des ressources qu'il est nécessaire de mobiliser. Il s'agit donc d'un point d'interrogation qu'il faudra résoudre à l'avenir. Malgré ce point obscur inscrit au tableau et afin de compléter le panorama, il faut étudier également les avancées juridiques qui forment le contexte actuel des personnes en situation de handicap en France. Il est important de noter que la loi du 11 février 2005³⁹ est l'une des lois les plus importantes et intéressantes concernant la lutte dans la réduction des inégalités en faveur des personnes handicapées. Les avancées apportées par cette loi sont discutées dans la section 2.

Section 2 : L'avancée par la proclamation des objectifs et principes de la loi du 11 février 2005

Parmi les travaux importants dans l'évolution de la lutte contre les inégalités que rencontrent les personnes en situation de handicap, la loi du 11 février 2005⁴⁰ possède une place particulière et novatrice. En effet la loi n°2005-105 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes et aux besoins des personnes handicapées. Ce texte de loi reconnaît que : « *toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté* »⁴¹. L'État se reconnaît donc garant d'une mission très importante d'un point de vue éthique : il doit promouvoir, reconnaître et faire appliquer l'égalité de traitement des personnes handicapées sur

³⁹ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

⁴⁰ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

⁴¹ CASF, art. L. 114-1

l'ensemble du territoire. Ce texte permet également de mettre un point d'accentuation sur les objectifs pluriannuels d'actions et l'importance d'une définition claire et précise de ceux-ci⁴². C'est donc dans un premier temps, le droit à la solidarité qui marque un tournant dans l'évolution de la réduction des inégalités pour les personnes en situation de handicap. Ce principe, qui devient fondamental et intangible, fait également l'objet d'un accueil surprenant et encourageant par la jurisprudence par le biais d'applications novatrices comme par exemple, pour la prise en charge de personnes souffrant d'autisme⁴³. La jurisprudence devient encourageante en le sens qu'elle vient souligner de façon assez homogène l'évolution entraînée par la proclamation de ces droits fondamentaux dans la prise en charge du handicap. Cette incorporation dans la législation en vigueur vient également mettre à la charge des pouvoirs publics une obligation d'agir en faveur de ce principe d'égalité de traitement et de le faire appliquer⁴⁴. Il reste néanmoins que la nature de cette charge ne soit pas réellement éclaircie lorsque la loi entre en vigueur, et il reste difficile d'affirmer s'il s'agit ici d'une obligation de moyens ou d'une obligation de résultat qui pèse sur les pouvoirs publics⁴⁵. Le Conseil d'État a notamment jugé quelques années après la promulgation de la loi du 11 février 2005, que la carence de l'Administration doit être nécessairement « *caractérisée au regard notamment des pouvoirs et des moyens dont disposent les autorités administratives* »⁴⁶.

D'après la loi du 11 février 2005, le principe de l'égalité de traitement des personnes handicapées se décline en plusieurs grands objectifs.

Tout d'abord la loi du 11 février 2005 vient instaurer un principe de droit à la compensation pour les personnes en situation de handicap. Il est ainsi déclaré que : « *la personne handicapée a droit à compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie* »⁴⁷. Ce droit à la compensation est pensé de façon à ce qu'il doive permettre à la personne en situation de handicap de faire face aux conséquences de son handicap dans sa vie quotidienne afin qu'elle

⁴² *Ibid.*

⁴³ TA Cergy Pontoise, ord. réf., 7 oct. 2013, M. L et autres, n° 1307736

⁴⁴ BELRAHLI - BERNARD (H), Note sous., CE, 16 mai 2011, n° 318501, JurisData n° 2011-008876 ; JCPA 2011, p.2391

⁴⁵ BADA (S.L), « L'effectivité du droit à une prise en charge des personnes handicapées par le biais du référé-liberté », Actualités Droits-Libertés, CREDOF, 2013

⁴⁶ CE, 27 nov. 2013, n° 373300

⁴⁷ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

puisse au mieux vivre et s'épanouir en milieu ordinaire, ou adapté si cela n'est pas envisageable. Cette aide est pensée comme une aide personnalisée afin d'être au plus proche des besoins de chaque personne concernée. Une équipe pluridisciplinaire vient évaluer les déficiences ainsi que les aptitudes et les capacités de la personne handicapée. Les démarches suivantes vont s'effectuer autour d'un dialogue entre l'équipe pluridisciplinaire et la personne en situation de handicap accompagnée ou non de ses proches et de sa famille. Dès lors, « *un plan personnalisé de compensation du handicap* » sera construit et mis en place. Ce plan vise à garantir au mieux et au maximum une autonomie possible pour la personne en situation de handicap tout en respectant son projet de vie évoqué dans le dialogue mis précédemment en place. Cette prestation a pour objet de couvrir les surcoûts liés aux différentes aides (aide humaine, aide technique, aide animale) dont la personne handicapée peut avoir besoin du fait de sa perte d'autonomie. Cette prestation peut être attribuée en cas de maintien à domicile ou d'hébergement en établissement spécialisé.

La création de ce droit à la compensation est donc une démarche personnalisée, qui s'effectue dans la bienveillance et privilégie l'écoute de la personne concernée, ses projets et met en avant ses intérêts. C'est un droit novateur et très important pour la communauté des personnes en situation de handicap. C'est la volonté d'un droit, d'une prestation plus proche de ses bénéficiaires, plus humaine en somme.

La loi du 11 février 2005 vient également poser un principe de droit à la scolarité, pour tout enfant ou adolescent handicapé dans l'établissement scolaire le plus proche de son domicile. Bien que ce droit soit tout aussi important que le droit à la compensation évoqué ci-dessus, il n'entre pas dans le cadre des recherches du présent mémoire. En effet ce mémoire se concentrant sur les personnes adultes en situation de handicap, cet apport de la loi du 11 février 2005 ne sera, par conséquent, pas développé.

Cette loi dite « *loi handicap* », réaffirme et accentue l'importance du principe de non-discrimination et donne priorité au travail en milieu ordinaire. Le milieu ordinaire du travail est défini comme étant : « *le regroupement des employeurs du secteur privé (entreprises, associations...) et du secteur public du marché du travail classique* »⁴⁸. Le texte vient alors miser sur l'incitation des employeurs en renforçant le dispositif de sanction et en l'étendant aux

⁴⁸ Définition tirée du site : www.service-public.fr

employeurs du secteur public. Cette mise en avant, ne vise pas à dévaloriser les milieux de travail dits « adaptés » ou « protégés » qui : « *concernent les personnes handicapées ne peuvent pas travailler en milieu ordinaire. Dans ce cas, des établissements et services d'aide par le travail leur permettent d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs possibilités* »⁴⁹. En réalité, cela vise plutôt à renforcer la possibilité pour les personnes en situation de handicap, le travail dans les milieux ordinaires et communs, et donc de pouvoir aspirer à une vie professionnelle et sociale les plus équivalentes possibles à celles des personnes qui ne sont pas en situation de handicap. Il est donc demandé aux entreprises de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi en concordance avec leur qualification. Il est également possible de mettre en place une formation adaptée. A ce titre, l'Etat, pour encourager les employeurs à mettre en place ces dispositifs, met à disposition des aides pouvant permettre de supporter une partie des dépenses, voir l'intégralité des dépenses effectuées en ce sens.

La loi va plus loin que l'affirmation de ce principe de non-discrimination au travail et de priorité au travail en milieu ordinaire, elle vient également créer une obligation pour les partenaires sociaux de négocier l'emploi des personnes handicapées au niveau des branches tous les trois ans, et tous les ans dans les entreprises. Mais en plus, elle vient modifier le statut général de la fonction publique pour tenir compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés. L'avancée que construit cette loi est donc bien plus que financière ou matérielle, elle est humaine.

Parmi les grands principes que forge cette loi décisive dans la réduction des inégalités dans la vie des personnes en situation de handicap, il est également possible de retrouver le principe « *d'accessibilité généralisée* ». La loi du 11 février 2005 met au cœur des priorités cette condition primordiale qui permet à tous d'exercer des actes de la vie quotidienne, il est donc plus que nécessaire que les moyens soient mis en place afin d'appliquer ce principe aux personnes souffrantes de handicap et se voyant contraintes de subir des restrictions en raison de celui-ci. La loi rend notamment obligatoire l'accessibilité aux locaux d'habitation neufs. Il est en effet très peu satisfaisant pour une personne en situation de handicap de ne pas pouvoir avoir accès ou se loger dans un lieu en raison du manque d'accessibilité, alors que les personnes dites « valides » le peuvent. Il est également prévu que la personne en situation de handicap, en

⁴⁹ Définition tirée du site : www.monparcourshandicap.gouv.fr

plus d'y avoir accès, doit pouvoir se déplacer et évoluer dans tous les bâtiments recevant du public, ceci de « *manière continue et sans rupture* ». Encore une fois, cela peut paraître banal, mais avoir accès à certains endroits, bâtiments et lieux publics pour les personnes en situation de handicap (dépendant de la nature du handicap) a été, et peut toujours être un vrai défi à relever. Il est donc grand temps de remédier à cette restriction inégalitaire.

Afin que cette règle soit respectée et mise en place dans les plus brefs délais, la loi a imposé des obligations de résultats et de délais à respecter. Elle a assorti ces obligations d'une limitation sur les possibilités de dérogations : aucune excuse pour gagner du temps, aucun abus et les dispositions doivent être prises rapidement. La loi va plus loin, en cas de non respect de ces délais, elle prévoit une sanction, ces sanctions sont assez sévères et peuvent aller jusque la fermeture de l'établissement qui ne respecterait pas ses obligations. Le texte de loi prévoit également la possibilité de sanctions sous la forme de remboursement d'éventuelles subventions publiques, une amende de 45 000 € pour les architectes ou toute personne responsable de travaux ou de constructions qui auraient méconnus cette obligation dans leurs plans de constructions et la sanction est aggravée en cas de récidive pouvant s'élever à 75 000 € d'amende et 6 mois d'emprisonnement. Ces sanctions se veulent dissuasives mais témoignent également de la prise au sérieux de cette difficulté par les pouvoirs publics.

Il est prévu qu'une commission communale ou intercommunale d'accessibilité puisse être créée et qu'elle devienne obligatoire pour les communes comptant plus de 5.000 habitants. Cette commission permet d'associer les personnes en situation de handicap à la mise en œuvre effective de l'accessibilité au sein de leur commune. Cette démarche est d'autant plus importante qu'elle permet aux personnes en situation de handicap d'être entendues et d'avoir le sentiment d'être écoutées et prises en considération, ce qui est un aspect très important. Cela permet également d'avoir une vision globale, précise et véridique sur la réalité du quotidien des personnes concernées par ce dispositif. Le meilleur moyen de réduire une inégalité est d'associer les personnes en souffrant aux dispositifs mis en place, ainsi ceux-ci pourront être le plus concret et le plus en adéquation avec les besoins réels des personnes qui en bénéficieront.

La loi pense également à intégrer la question des transports en commun dans ses textes visant l'accessibilité pour tous. Les transports en commun sont un dispositif essentiel en France. Ils permettent à des milliers de personnes de se déplacer notamment pour se rendre sur leur lieu de travail, ou encore pour partir en vacances, aller voir une exposition, en somme ils rythment

la vie de la majorité des français. Il paraît donc cohérent qu'un dispositif aussi essentiel soit accessible à l'entièreté de la population. Ne pas rendre accessible les transports en commun c'est contribuer à couper les personnes en situation de handicap du monde, du travail, de la culture et de la société. C'est pour cela que la loi avait laissé un délai de 10 ans afin de régulariser la situation, et lorsque le transport fait face à une impossibilité technique avérée et justifiée de la mise en place de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, alors le délai est rallongé de 3 années pour mettre à disposition des moyens de substitutions qui seront eux accessibles et qui resteront aux mêmes tarifs que les transports collectifs de base⁵⁰.

Enfin, l'accessibilité concerne également la culture et le divertissement. La loi du 11 février 2005 vient en ce sens apposer une obligation d'accès à l'audiovisuel. La totalité des chaînes audiovisuelles dont l'audience moyenne annuelle dépasse 2,5 % de l'audience totale devront prévoir un sous-titrage pour tous leurs programmes. Le délai étant de 5 ans, depuis 2010, lorsque cette obligation n'est pas respectée des sanctions peuvent être prises. En effet, cette mesure est également prise au sérieux puisque le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) et le gouvernement consultent régulièrement le CNC PH sur le contenu des obligations de sous-titrage et de recours à la langue des signes française.

Toujours dans une prédestination à promouvoir l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a prévu la création d'une maison départementale des personnes handicapées dans chaque département du territoire français. En réalité la loi du 11 février 2005 désire instaurer un principe de lieu unique, qui sera destiné à faciliter les démarches des personnes en situation de handicap. Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) reposent sur un modèle du guichet unique, ainsi n'avoir qu'un seul interlocuteur permet de grandement faciliter l'identification de l'organisme auquel la personne en situation de handicap doit s'adresser. Cela permet donc d'offrir un accès unifié aux droits et prestations pour les personnes concernées. La MDPH doit offrir une mission d'accueil, d'information, de conseil mais aussi d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap ainsi que leur famille. Chaque MDPH contient et met en place une équipe pluridisciplinaire qui a pour mission d'élaborer des plans personnalisés, notamment en ce qui concerne les questions de compensation du handicap. Tout ce travail est effectué en vue de préparer les décisions de la commission des droits et de

⁵⁰ C. transp., art. L1111-1 à L1121-2

l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cette équipe représente une instance technique chargée de dresser un bilan de la condition personnelle de la personne handicapée qui sera alors transmis à la CDAPH compétente et pourra permettre la mise en place d'un plan d'accompagnement global⁵¹. Chaque MDPH est donc constituée de membres aux compétences diverses dans les domaines médicaux, de la psychologie, du travail, du social et les membres sont tous nommés par le directeur de la MDPH⁵². L'équipe pluridisciplinaire est la composante essentielle de la MDPH, cette instance joue un rôle central dans la détermination des droits et l'orientation de la personne handicapée.

La MDPH unifie tout, en le sens elle crée un lieu unique pour toutes les problématiques du handicap. Elle associe toutes les compétences impliquées dans l'accompagnement des personnes handicapées comme le conseil général, la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales, la Direction Départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, les Caisses d'Allocations Familiales, les Caisses Primaires d'Assurance Maladie ainsi que l'Inspection Académique. Mais elle contient surtout la CDAPH qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée sur la base de l'évaluation réalisée. Elle est notamment compétente pour apprécier les taux d'incapacité, attribuer une prestation de compensation et reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Afin que cette commission soit le plus juste possible et au plus proche des réelles problématiques que peuvent rencontrer les personnes en situation de handicap, un tiers de cette commission est composé de représentants de personnes souffrant de handicap et de leurs familles. C'est une vision innovante et humanisante encore une fois dont fait preuve la loi, avec toujours cette volonté de reconnaissance et de prise en compte des opinions, des avis, et des ressentis quotidiens des personnes concernées.

En somme cette loi concrétise des apports essentiels pour la réduction des inégalités en faveur des personnes en situation de handicap. En effet, le texte prend en considération plusieurs aspects, plusieurs domaines dans lesquels cette partie de la population souffre d'inégalité, de manque d'accès et de manque de visibilité. Ce texte devient alors un élément fondateur de la démarche de réduction des inégalités entreprise par les pouvoirs publics et mise en place et diffusée par notamment des organismes de sécurité sociale. Bien que ces objectifs

⁵¹ CASF, art. L. 146-8

⁵² CASF, art. R. 146-27

soient déclarés, légaux et mis en place, il reste à se questionner sur la réduction concrète des inégalités dans la vie des personnes en situation de handicap. Les aides concrètes et matérielles peuvent leur permettre de faire face à leur handicap et aux coûts de la vie dans la vie de tous les jours.

CHAPITRE 2 : LA REDUCTION DES INEGALITES PAR UNE COMPENSATION MATERIELLE ET FINANCIERE : LES PRESTATIONS

Afin d'oeuvrer à la réduction des inégalités que rencontrent les personnes en situation de handicap, la protection sociale met en oeuvre et distribue des aides assez générales qui permettent tout d'abord de pallier à des besoins de « base » (section 1), mais elle prend également en considération des besoins plus spécifiques qui peuvent être liés au handicap (section 2).

Section 1 : Les aides générales permettant de subvenir aux besoins : réductions des inégalités de base

Parmi les inégalités auxquelles les personnes en situation de handicap peuvent se retrouver confrontées, la première réside en la possibilité ou plutôt l'impossibilité pour eux de subvenir à leurs besoins. Cela peut être en raison d'un handicap trop lourd, de l'impossibilité de travailler, du manque d'opportunité ou de la condition sociale et financière de la personne ainsi que de celle de ses proches. La personne en situation de handicap peut donc rencontrer de réelles difficultés pour faire face aux besoins du quotidien. Il semble donc essentiel d'assister et de compenser cette inégalité due à la condition médicale d'une personne. Il y a déjà un minimum social qui existe en ce sens : le Revenu de Solidarité Active (RSA). Néanmoins, il a semblé nécessaire de créer une aide spécifique, à côté du RSA, pour les personnes en situation de handicap, parce que en effet les situations ne peuvent pas être comparées. Il est donc important de montrer la prise en considération des personnes atteintes d'un handicap ne pouvant subvenir à leurs besoins en leur créant un minimum social à part, un régime à part.

Le Code de la sécurité sociale énonce que la garantie de ressources pour les personnes handicapées est composée de l'allocation aux adultes handicapés et d'un complément de ressources destiné à compenser l'absence de revenus d'activité des personnes dans l'incapacité

de travailler⁵³. À cette garantie de ressources peut notamment être ajouté une majoration pour la vie autonome⁵⁴.

La principale et centrale aide sur la question est l'Allocation Adultes Handicapées, plus communément appelée l'AAH. C'est par la loi du 30 mars 1975⁵⁵ qu'est créée l'AAH qui est pensée comme une aide financière ayant pour ambition d'aider les adultes handicapés à sortir de l'exclusion dans laquelle ils étaient enfermés. Lors de sa mise en place effective, l'AAH concerne 100 000 bénéficiaires en France et ce chiffre ne cesse d'augmenter puisque en 2014, on en dénombre déjà plus d'un million et fin 2019 ce ne sont pas moins de 1,22 million de personnes qui bénéficient de l'allocation aux adultes handicapés. Finalement, fin 2020, il y a 1,24 million de personnes qui bénéficient de l'AAH, soit une augmentation de 1,3 % en un an.⁵⁶ Cette aide, destinée à des adultes handicapés aux revenus modestes devient le deuxième minimum social en nombre d'allocataires, après le RSA. Le nombre de bénéficiaires de l'AAH ne cesse d'augmenter depuis sa création, il y a plus de quarante années maintenant. Il y a donc un nombre important de personnes en France qui sont touchées et bénéficient de cette allocation. Elle devient essentielle dans la lutte de réduction des inégalités des personnes handicapées en leur permettant malgré leur condition de subvenir à leurs besoins de base comme toute autre personne lambda.

L'AAH a été créée sous forme d'une prestation non contributive de la sécurité sociale qui est financée par l'État⁵⁷. Comme les autres minimas sociaux, l'AAH est « *une prestation subsidiaire consistant en une allocation différentielle, et versée aux personnes ne pouvant prétendre à des revenus ou prestations d'un montant au moins égal aux ressources qu'elle garantit* »⁵⁸. L'AAH est certes une prestation non contributive, mais il n'en reste pas moins qu'elle est versée sous réserve que le demandeur remplisse certaines conditions médicales et administratives. L'organisme de protection sociale, défini comme étant en charge de la

⁵³ CSS, art. L. 821-1-1

⁵⁴ CSS, art. L. 821-1-2

⁵⁵ Loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative *aux institutions sociales et médico-sociales*, J.O. n°0151 du 1^{er} juillet 1975, p.6596

⁵⁶ DREES, « Minima sociaux et prestations sociales : L'allocation aux adultes handicapés (AAH) », édition 2021, *Les dossiers de la DRESS*, n°24, p.201

⁵⁷ CSS, art. L. 821-5

⁵⁸ DREES, « Minima sociaux et prestations sociales : L'allocation aux adultes handicapés (AAH) », édition 2021, *Les dossiers de la DRESS*, n°24, p.203

liquidation et du paiement de l'AAH, du complément de ressources et de la majoration pour la vie autonome, est la caisse d'allocations familiales du lieu de résidence de l'intéressé⁵⁹. Par exception, lorsque le bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés relève d'un régime de protection sociale agricole, c'est alors à la caisse de mutualité sociale agricole qu'il incombe de s'en occuper⁶⁰.

Il est intéressant de mettre en évidence le fait que l'AAH est une aide incessible et insaisissable. En effet, l'allocation aux adultes handicapés est présentée comme une prestation familiale. Elle est incessible et insaisissable, excepté pour ce qu'il en est du paiement des frais d'entretien de la personne handicapée. En cas de non-paiement de ces frais, la personne physique ou morale ou l'organisme qui en assume la charge, peut obtenir de la caisse débitrice de l'allocation que celle-ci lui soit versée directement⁶¹. Sauf cette dernière exception, cette aide est donc une aide purement à destination de la personne en situation de handicap afin qu'elle puisse subvenir à ses besoins, personne ne peut « se servir » sur la somme versée.

Depuis le 1er juillet 2005, la majoration pour la vie autonome (MVA) remplace ce qui était auparavant nommé le complément d'AAH⁶². Celle-ci est régit par le Code de la sécurité sociale⁶³. Le complément d'AAH a néanmoins continué de subsister à titre transitoire durant la mise en place de la majoration pour la vie autonome et afin de ne pas pénaliser les bénéficiaires actuels de la prestation. La majoration pour la vie autonome est alors versée aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %. Il faut également que les bénéficiaires cumulent ce taux d'IPP (Incapacité Permanente Partielle) avec certaines conditions. Il faut dans un premier temps disposer d'un logement indépendant pour lequel la personne en situation de handicap perçoit une aide personnelle au logement. Cette condition est remplie par la personne qui bénéficie, soit comme titulaire du droit, soit du fait d'un conjoint, d'un partenaire d'un Pacs ou d'un concubin allocataire, de l'allocation de logement familiale, de l'allocation de logement sociale ou de l'aide personnalisée au logement⁶⁴. En ce

⁵⁹ CSS, art. R. 821-6, al. 1

⁶⁰ CSS, art. R. 821-6, al. 2

⁶¹ CSS, art. L. 821-5

⁶² 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9 ; Circulaire n°2010-013 du 17 novembre 2011 relative au suivi législatif de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

⁶³ CSS, art. L. 821-1-2 ; CSS, art. R. 821-5-1 ; CSS, art. R. 821-5-2

⁶⁴ CSS, art. R. 821-5-2

sens « *Est réputé indépendant un logement qui n'appartient pas à une structure dotée de locaux communs meublés ou de services collectifs ou fournissant diverses prestations annexes moyennant une redevance. N'est pas considérée disposer d'un logement indépendant la personne hébergée par un particulier à son domicile, sauf s'il s'agit de son conjoint, de son concubin ou de la personne avec laquelle elle a conclu un Pacs* »⁶⁵. Cette définition du logement indépendant a posé des problèmes par la suite. Elle a été contestée devant le Conseil d'État par une allocataire⁶⁶, parce que cette bénéficiaire souhaitait marquer la distinction entre la situation des personnes handicapées vivant en couple et celles qui sont prises en charge par d'autres personnes. Cette question s'est posée de façon légitime, afin d'éviter toute inégalité au sein de la distribution de cette prestation. Il semble néanmoins que le décret ne méconnaisse pas l'intention du législateur en tenant compte du cas des personnes handicapées vivant en couple qui sont « *appelées à participer aux charges qu'implique la disposition d'un logement* »⁶⁷, sans faire de même pour celles qui sont prises en charge par d'autres personnes, notamment par un membre de leur famille⁶⁸. Les unes et les autres se trouvent dans une situation différente au regard de l'objectif d'autonomie poursuivi par la loi⁶⁹. Le texte de loi, permet alors à cette première catégorie de personnes en situation de handicap de bénéficier du complément de ressources ou de la majoration pour la vie autonome, ceci tout en excluant de ce bénéfice la seconde catégorie de personnes handicapées. Le texte a alors clairement instauré, entre ces deux catégories de personnes handicapées, une différence de traitement qui serait apparemment en rapport avec l'objet de la loi et n'est pas « *manifestement disproportionnée au regard de la différence de situation qui la justifie* »⁷⁰.

De la même façon, la Cour de cassation s'est prononcée et suit le raisonnement critiquable du Conseil d'Etat. La Cour de cassation considère que les dispositions du Code de la sécurité sociale⁷¹ n'introduisent « *aucune discrimination dans le respect de la vie privée et familiale qui serait incompatible avec les stipulations combinées des articles 8 et 14 de la*

⁶⁵ GUYOT-PETYT (T), et coll. *Le Lamy Protection Sociale*, Rueil-Malmaison, Wolters Kluwer, 2021, p.2913 ; CSS, art. R. 821-5-2

⁶⁶ CE, 9 novembre 2007, n°298408

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ GUYOT-PETYT (T), et coll. *Le Lamy Protection Sociale*, Rueil-Malmaison, Wolters Kluwer, 2021, p.2914

⁶⁹ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

⁷⁰ CE, 9 novembre 2007, n°298408

⁷¹ CSS, art. R. 821-5-2

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales »⁷². Pour percevoir la majoration pour vie autonome, il faut également remplir les conditions suivantes : percevoir l'allocation aux adultes handicapés à taux plein ou en complément d'un avantage de vieillesse ou d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail, ne pas percevoir de revenu d'activité à caractère professionnel propre y compris au titre d'une activité en milieu protégé⁷³. Enfin lorsque, dans un ménage bénéficiant d'une aide au logement, chacun des membres du couple remplit les autres conditions requises, le droit à la majoration pour la vie autonome est ouvert à chacun d'eux.

En somme, il faut percevoir cette aide non pas comme une « récompense » pour être en capacité de rester chez soi et ne pas séjourner en milieu adapté, mais plutôt comme un encouragement et un financement afin que ce projet d'autonomie, autant que cela est possible, se concrétise et perdure. En effet, la réduction des inégalités passe également par la possibilité laissée à une personne en situation de handicap de choisir son lieu de vie. Pour beaucoup de personnes atteintes d'un handicap, rester à son domicile est primordial. Leur offrir cette possibilité et la financer est une grande avancée dans la réduction des inégalités que peuvent rencontrer cette partie de la population.

Parmi les aides et prestations fondatrices de la lutte contre les inégalités que rencontrent les personnes en situation de handicap, il y a la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). Il s'agit d'une prestation d'aide sociale versée par le conseil départemental. La prestation de compensation du handicap a été créée en remplacement de l'Allocation Compensatrice à Tierce Personne (ACTP)⁷⁴. Elle est due à toute personne handicapée résidant de façon stable et régulière en France, maintenue à domicile, hébergée ou accompagnée dans un établissement social ou médico-social ou encore hospitalisée dans un établissement de santé, sous réserve qu'elle remplisse des conditions d'âge et des critères de handicap requises⁷⁵. Cette prestation a été pensée afin de permettre la prise en charge de certaines dépenses liées au handicap, et donc des dépenses que les personnes ne souffrant pas de handicap ne rencontrent pas dans leur quotidien. Être en situation de handicap a un coût, qui peut être élevé en fonction du taux, de la

⁷² Cass. 2e civ., 17 février 2011, n°09-68.294

⁷³ Circulaire n°2010-013 du 17 novembre 2011 relative au suivi législatif de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

⁷⁴ Loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative *aux institutions sociales et médico-sociales*, J.O. n°0151 du 1^{er} juillet 1975, p.6596

⁷⁵ CASF, art. L. 245-1

pathologie ou du type de handicap, un coût qu'il paraît injuste de faire supporter à une personne qui n'a pas choisi sa condition.

En tant que dispositif de compensation, la PCH est complémentaire des aides de droit commun, comme notamment les aides de la sécurité sociale mais également des aides spécifiques proposées par ailleurs. La PCH est d'autant plus importante qu'elle ne possède pas juste un caractère financier, il ne s'agit pas juste d'une prestation versée à la personne bénéficiaire. Encore une fois il est au cœur du dispositif d'écouter et d'aider la personne concernée, pour cela la prestation de compensation du handicap a été créée comme une aide personnalisée, modulable en fonction des besoins de chaque bénéficiaire. Il ne faut pas globaliser et généraliser la prestation, parce que chaque situation est unique et particulière eux aussi spécifiques à chaque personne en situation de handicap.

Ici aussi, il s'agit d'une prestation qui a donné lieu à débats. En effet, la question du caractère indemnitaire de la prestation de compensation du handicap a été discutée. L'enjeu de cette qualification réside dans la possibilité pour une victime handicapée à la suite d'un accident ouvrant droit à indemnisation de cumuler cette prestation avec les dommages et intérêts⁷⁶. L'idée est qu'un tel cumul peut être admis s'il s'agit d'une prestation d'assistance. En revanche, si l'on considère que la PCH a pour finalité de réparer ces mêmes préjudices comme une prestation indemnitaire, son montant devra être déduit par le juge des sommes allouées. La jurisprudence a été assez claire sur la question et a tranché la question. La Cour de cassation a décidé d'exclure le caractère indemnitaire de l'ACTP, qui est le précurseur de la PCH. Selon la Cour de cassation, l'allocation compensatrice attribuée au titre de la tierce personne, « *servie en exécution d'une obligation nationale destinée à garantir un minimum de ressources aux personnes handicapées, et dont le montant est fixé par le président du conseil départemental en rapport avec la résidence de l'intéressé compte tenu, notamment de ses ressources, constitue une prestation d'assistance dépourvue de caractère indemnitaire* »⁷⁷. Néanmoins, la tendance a tourné puisque s'agissant de la PCH, la jurisprudence a finalement tranché en lui reconnaissant un caractère indemnitaire. La Cour se fonde sur les critères concernant l'octroi et les conditions de versement de la prestation de compensation du handicap⁷⁸. Les juges en ont déduit que cette

⁷⁶ GUYOT-PETYT (T), et coll. *Le Lamy Protection Sociale*, Rueil-Malmaison, Wolters Kluwer, 2021, p.2914

⁷⁷ Cass. 2e civ., 5 juillet 2006, n° 05-16.122

⁷⁸ TOUATI (N), « La prestation de compensation du handicap et la question de son cumul avec les indemnités réparant le préjudice de la victime handicapée », *La Gazette du Palais*, 2014, II, acte de colloque, p. 3444

prestation revêtait un caractère indemnitaire, avec pour conséquence « *l'imputation des sommes versées par le conseil départemental sur le montant de l'indemnité due à la victime en droit commun* »⁷⁹. Il y a donc encore ici des difficultés quant à l'accès de cette prestation pourtant novatrice dans la réduction des inégalités de la vie des personnes en situation de handicap.

Néanmoins, il est intéressant de noter que l'attribution de la prestation de compensation n'est pas subordonnée à la mise en œuvre de l'obligation alimentaire⁸⁰. Il n'est exercé aucun recours en récupération de cette prestation ni à l'encontre de la succession du bénéficiaire décédé, ni sur le légataire ou le donataire. De plus, les sommes versées au titre de cette prestation ne font pas l'objet d'un recouvrement à l'encontre du bénéficiaire lorsque celui-ci est revenu à meilleure fortune. Enfin, la prestation de compensation n'est pas prise en compte pour le calcul d'une pension alimentaire ou du montant d'une dette calculée en fonction des ressources⁸¹. Il a semblé, néanmoins, nécessaire pour le Conseil d'État de souligner que « *en vertu des principes qui régissent l'indemnisation par une personne publique des victimes d'un dommage dont elle doit répondre, il y a lieu de déduire d'une rente allouée à la victime du dommage dont un établissement public hospitalier est responsable, au titre de l'assistance par tierce personne, les prestations versées par ailleurs à cette victime et ayant le même objet. Il en va ainsi tant pour les sommes déjà versées que pour les frais futurs. Cette déduction n'a toutefois pas lieu d'être lorsqu'une disposition particulière permet à l'organisme qui a versé la prestation d'en réclamer le remboursement si le bénéficiaire revient à meilleure fortune* »⁸².

Enfin, tout comme l'AAH, la prestation de compensation est incessible en tant qu'elle et est versée directement au bénéficiaire. Elle est également insaisissable, sauf pour le paiement des frais de compensation de la personne handicapée relevant de la prise en charge des besoins d'aide humaine.

Encore une fois et malgré quelques restrictions, la création de la PCH démontre d'une réelle volonté d'aider la personne en situation de handicap en réduisant au maximum les dépenses liées à son handicap. Afin que cet handicap ne devienne pas, en plus d'être un poids physique et psychologique, un poids financier, au même titre qu'il ne l'est pas pour le reste de

⁷⁹ Cass. 2e civ., 13 février 2014, n° 12-23.706 ; Cass. 2e civ., 13 février 2014, n° 12-23.731.

⁸⁰ C. civ., art. 205 ; CCIV, art. 210

⁸¹ CASF, art. L. 245-7

⁸² CE, 23 septembre 2013, n° 350799

la société. Le législateur met en œuvre des barrières de protection financières afin que la personne en situation de handicap puisse faire face aux frais qu'engendre celui-ci. Cela permet de quasiment remettre à niveau les dépenses en matière de santé entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population.

Bien que ce premier panel ne soit pas exhaustif, il s'agit des aides les plus « générales » et les plus attribués aux personnes en situation de handicap en France. Ainsi la sécurité sociale pallie dans un premier temps aux besoins fondamentaux de la personne handicapée. Mais celle-ci a aussi dû s'adapter aux besoins plus spécifiques liés aux différents types et lourdeurs de handicap.

Section 2 : Des aides plus spécifiques afin de répondre à d'avantages de situations

Le législateur ne s'est pas arrêté aux compensations de base. En effet une personne en situation de handicap ne souffre pas seulement de pertes ou de dépenses financières. Les inégalités de situation se traduisent par des actes du quotidien. A ce titre il a été pris plusieurs mesures afin de faciliter la réduction des difficultés que peuvent rencontrer les personnes souffrant de handicap et donc qui visent à rapprocher les situations un maximum.

C'est dans cet optique que le législateur a mis en place notamment la carté invalidité stationnement. Afin de la moderniser en application du décret du 23 décembre 2016⁸³ portant création de la nouvelle carte mobilité inclusion. Depuis le 1^{er} janvier 2017, la carte mobilité inclusion remplace les cartes de priorité, d'invalidité et de stationnement. Elle comporte deux supports différents : l'un portant la mention « priorité pour personnes handicapées » ou la mention « invalidité », l'autre portant la mention « stationnement pour personnes handicapées ». De ce fait la fabrication des cartes ne sera plus assurée par les maisons départementales des personnes handicapées mais par l'Imprimerie nationale⁸⁴. Ce n'est plus la CDAPH qui délivre ces cartes mais désormais le Président du Conseil Départemental. Néanmoins les conditions

⁸³ Décret n° 2016-1849 du 23 décembre 2016, *portant création de la nouvelle carte mobilité inclusion*, J.O du 30 décembre 2016, texte n°89.

⁸⁴ ZOUAG (S), « Handicap - Carte mobilité-inclusion : nouveau passeport des personnes handicapées », *Juris Associations*, 2017, n°552, p.9

d'attribution et les grilles d'évaluations resteront les mêmes⁸⁵. De ce fait une période transitoire a été prévue jusqu'au 1^{er} juillet 2017 au cours de laquelle les cartes d'invalidité et de priorité de stationnement pourront toutefois continuer à être délivrées. Ces cartes permettent de faciliter l'accès des personnes de handicap grâce notamment à : *« une priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun, dans les espaces et salles d'attente, ainsi que dans les établissements et les manifestations accueillant du public, une priorité dans les files d'attente des lieux publics, des avantages fiscaux, des réductions tarifaires notamment dans les transports en commun, une priorité dans l'attribution des logements sociaux, au même titre que d'autres catégories de personnes bénéficiaires »*⁸⁶. Il existe trois mentions : la carte mention « priorité », la carte mention « stationnement » et la carte mention « invalidité », encore une fois la prestation délivrée est adaptée à la personne bénéficiaire et à ses besoins. Ces cartes permettent la réduction de nombreuses peines pour les personnes en situation de handicap, ce qui leur facilite l'accès aux actes et déplacements du quotidien.

Dans la même optique il a été mis en place pendant la période de pandémie de la COVID-19, l'aide exceptionnelle aux déplacements. Cette aide visait à soutenir *« les personnes handicapées fragiles ou particulièrement vulnérables pour lesquelles l'utilisation des transports en commun est fortement déconseillée »*⁸⁷. Cette aide fût prolongée jusqu'au 2 février 2022. Elle était délivrée par l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) pour les travailleurs handicapés. Il a semblé nécessaire de soutenir cette partie de la population plus fragile face aux dangers de cette pandémie tout en les aidant à conserver leurs libertés.

Le législateur vient également offrir une vision allant au delà de la nécessité de se déplacer et prend en compte la nécessité d'avoir de l'assistance au quotidien. Il est parfois possible et plus simple de pouvoir compter sur une personne proche pour la personne en situation de handicap que d'avoir recours à une aide ou un établissement spécialisé. C'est en ce sens qu'a été créé le congé proche aidant. Le congé de proche aidant a été pensé pour permettre à un salarié de s'absenter pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte

⁸⁵ Source : www.place-handicap.fr/Cartes-Mobilite-Inclusion-CMI

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ Source : www.les-aides.fr/aide/WGZv3w/agefiph/aide-exceptionnelle-aux-deplacements

d'autonomie d'une particulière gravité⁸⁸. Il paraît néanmoins important de rappeler qu'à compter d'une date fixée par décret et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2023, la condition de « particulière gravité » du handicap ou de la perte d'autonomie est vouée à disparaître⁸⁹. Ce congé a été déclaré comme étant de droit pour le salarié, ce qui signifie qu'en aucun cas l'employeur du proche aidant ne pourra s'y opposer, notamment en invoquant des conséquences préjudiciables pour la marche de l'entreprise⁹⁰. De la même façon, il n'est plus nécessaire de justifier d'un an d'ancienneté pour bénéficier du congé de proche aidant⁹¹.

La durée maximale prévue du congé est d'abord déterminée par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif d'entreprise⁹². Néanmoins, il est prévu qu'en l'absence d'accord collectif, elle est de trois mois minimum⁹³. Le salarié devra informer l'employeur par tout moyen conférant date certaine au moins un mois avant le début du congé. Etant donné qu'une situation de cette ampleur se règle rarement en aussi peu de temps, il est prévu que le congé du proche aidant peut être renouvelé. Mais pour un renouvellement la durée ne doit pas excéder la durée d'une année sur la totalité de la carrière professionnelle de la personne concernée⁹⁴, cette disposition est d'ordre public, on ne peut donc en aucun cas y déroger. D'autres alternatives sont possibles comme par exemple le congé du proche aidant peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel. Il peut également, toujours avec l'accord de l'employeur, être fractionné⁹⁵.

Il est possible de se questionner sur le statut du proche aidant durant la prise de ces congés spécifiques. Il s'avère que le salarié n'est pas rémunéré durant cette prise de congés, sauf si sa relation de travail est régie par des dispositions conventionnelles plus favorables. Il ne peut exercer aucune autre activité professionnelle, excepté s'il est employé par la personne

⁸⁸ C. trav., art. L. 3142-16 et s. ; C. trav. art. D. 3142-7 et s.

⁸⁹ Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, J.O.R.F n°0229 du 24 décembre 2021, texte n°1

⁹⁰ LEFRANÇOIS (F), LE PETITCORPS (K), ROURE (A), *Droit du travail au quotidien*, Paris, Wolters Kluwer, 2021, p.720

⁹¹ Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, J.O.R.F du 27 décembre 2019, texte n°1

⁹² C. trav., art. L. 3142-26

⁹³ C. trav., art. L. 3142-27

⁹⁴ C. trav., art. L. 3142-19

⁹⁵ C. trav., art. L. 3142-20

aidée en tant qu'aidant familial⁹⁶. Cette période d'absence du salarié pour un congé de proche aidant reste néanmoins intégralement prise en compte pour le calcul des heures portées sur le compte personnel de formation⁹⁷. La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel, elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté⁹⁸. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé⁹⁹. En somme, le proche aidant conserve son poste et ses avantages mais pas sa rémunération, ce qui peut très rapidement devenir lourd à porter pour la personne qui décide de prendre un congé de cette nature. Ce qui a été et reste un aspect rebutant et décourageant pour utiliser un tel dispositif.

C'est en ce sens que les choses ont enfin évolué en 2020 avec la création de l'allocation du proche aidant. C'est en effet, depuis le 30 septembre 2020¹⁰⁰ que le salarié qui décide de faire jouer le mécanisme du congé de proche aidant peut prétendre à la perception d'une allocation journalière¹⁰¹. Les modalités de calcul sont fixées par décret¹⁰² et prévues par le Code de la sécurité sociale¹⁰³, l'allocation est indexée sur le SMIC. Néanmoins cette évolution connaît des limites puisque le nombre de jours indemnisés est limité à 22 par mois¹⁰⁴. Pour l'ensemble de sa carrière, un salarié ne pourra percevoir plus de 66 allocations journalières¹⁰⁵. Ces évolutions vont donc vers la mise en avant du congé du proche aidant et démontrent d'une volonté de faciliter l'accès à celui-ci, permettant à la personne en situation de handicap d'être assistée de la personne qu'elle souhaite.

Il y a également des aides plus spécifiques mises en place afin de répondre à un panel de situations variés. C'est en ce sens que nous retrouvons par exemple l'aide aux frais d'achat et de réglage des prothèses auditives. Cette aide permet de participer aux frais d'achat et de

⁹⁶ C. trav., art. L. 3142-18

⁹⁷ C. trav., art. L. 6323-12

⁹⁸ Dossier spécial « Les Thématiques, », *Liaisons Sociales*, N° 90, 1er juillet 2021, p.7

⁹⁹ C. trav., art. L. 3142-21

¹⁰⁰ Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, J.O. du 27 décembre 2019, texte n°1

¹⁰¹ CSS, art. L. 168-8

¹⁰² Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022 *relatif à l'allocation journalière du proche aidant et à l'allocation journalière de présence parentale*, J.O.R.F n°0025 du 30 janvier 2022, texte n°1

¹⁰³ CSS, art. D. 168-13

¹⁰⁴ CSS, art. D. 168-12

¹⁰⁵ CSS, art. L. 168-9

réglage des prothèses auditives qui peuvent s'avérer essentielles pour certaines personnes en situation de handicap. Cette aide est régie par l'AGEFIPH régionale du lieu d'habitation de la personne concernée et son montant maximum est de 1 400 euros. Cette aide est donc une réelle nécessité pour certaines personnes, surtout au vu des taux de prise en charge de la sécurité sociale en termes de prothèses auditives. Cela permet encore une fois, de faciliter l'accès et d'alléger les coûts découlant du handicap de la personne.

Il existe également énormément de mesures qui facilitent l'accès au monde du travail à une personne en situation de handicap, sa réinsertion ou encore tout simplement son maintien. On retrouve en ce sens par exemple : l'aide humaine à la compensation du handicap, l'aide technique, l'aide exceptionnelle à la mise en place du télétravail, l'aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap. Etant donné que la lourdeur et la charge d'un emploi ne sont pas exactement les mêmes entre une personne lambda et une personne en situation de handicap, les aides paraissent essentielles pour rendre la carrière possible et accessible et aussi prévoir et adapter le départ à la retraite. C'est en effet ce qu'a fait le législateur en permettant le départ anticipé à la retraite en cas de handicap.

Il est notamment déclaré dans le Code de la sécurité sociale que : « Les assurés handicapés qui ont accompli, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %, une durée d'assurance minimale, tous régimes confondus¹⁰⁶ ; tout ou partie de cette durée ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré »¹⁰⁷. Le législateur, le 9 novembre 2010¹⁰⁸ a étendu ce dispositif aux personnes dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue par la CDAPH¹⁰⁹. Suite à cela, la loi du 20 janvier 2014 « *garantissant l'avenir et la justice du système de retraites* »¹¹⁰ a remplacé le critère de l'incapacité permanente qui était d'au moins 80 %, ou de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé octroyée par la CDAPH par un critère unique : une incapacité permanente d'au moins 50 %. Ainsi le législateur vient alléger les conditions d'accès à la retraite anticipée, permettant d'augmenter le nombre de bénéficiaires, soulageant un bon nombre de personnes en situation de handicap.

¹⁰⁶ GUYOT-PETYT (T), et coll. *Le Lamy Protection Sociale*, Rueil-Malmaison, Wolters Kluwer, 2021, p.329

¹⁰⁷ CSS, art. L. 351-1-3

¹⁰⁸ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 *portant réforme des retraites*, J.O.R.F n°0261 du 10 novembre 2010, texte n°1

¹⁰⁹ CSS, art. L. 351-1-3 ; CSS, art. D. 351-1-5

¹¹⁰ Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 *garantissant l'avenir et la justice du système de retraites*, J.O.R.F n°0017 du 21 janvier 2014, texte n°1

Toutefois, il est légitime de se demander ce qu'il advient de la situation des travailleurs handicapés qui n'ont pas effectué les démarches nécessaires auprès de la CDAPH pour l'évaluation de leur taux d'incapacité. Le législateur a pris une position intéressante et qui vise à éviter qu'ils ne soient exclus du dispositif. En effet, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 permet un examen de leur situation par une commission spécifique¹¹¹, ceci selon des modalités qui ont été précisées par un décret important¹¹². De ce fait, ces assurés particuliers, une fois la reconnaissance obtenue, bénéficient du taux plein et ceci même s'ils ne justifient pas du nombre de trimestres requis pour cela¹¹³. L'âge minimal d'attribution de la retraite anticipée handicapés est fixé à 55 ans.

Bien que l'ouverture du droit à la retraite anticipée pour les personnes en situation de handicap connaisse quelques restrictions, cela reste un droit important favorisant la carrière des personnes en situation de handicap. Alléger la durée du travail, tout en permettant une pension de retraite à taux plein, ramène encore une fois à un rapport d'égalité vis à vis des capacités entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population. Les derniers textes de lois et travaux mettent en évidence une volonté d'alléger les restrictions liées à l'obtention de ce départ anticipé à la retraite visant à ouvrir ce droit à plus de personnes, prenant en compte la peine que peut représenter une carrière plus longue pour une personne en situation de handicap, ou une personne qui a connu une période de handicap au cours de sa vie.

Ces différentes aides permettent de diminuer grandement des inégalités de coûts, de subventions aux besoins pour les personnes en situation de handicap. Bien que ceci soit une belle et grande avancée en la matière, il reste néanmoins des points d'accessibilités à revoir.

¹¹¹ Loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 *de financement de la sécurité sociale pour 2017*, J.O.R.F n°0299 du 24 décembre 2016, texte n°1

¹¹² Décret n° 2017-999 du 10 mai 2017 *relatif aux droits à retraite des personnes handicapées*, J.O.R.F n°0110 du 11 mai 2017, texte n°115

¹¹³ CSS, art. L. 351-8

CHAPITRE 3 : L'ACCESSIBILITE UN PRINCIPE IMPORTANT ET MULTI-FACETTES MAIS NEANMOINS FRAGILE

L'accessibilité est un principe important notamment proclamé dans la loi du 11 février 2005¹¹⁴. Néanmoins le terme « accessibilité » n'est pas une notion uniquement « physique ». Ainsi il est possible de remarquer que les instances en charge de rendre accessible les droits des personnes en situation de handicap jouent parfois un rôle opposé malgré elles (Section 1), mais il est également possible de constater que l'accès aux prestations peut parfois être plus complexe qu'il n'y paraît (Section 2).

Section 1 : Des instances parfois inaccessibles pour des personnes en situation de handicap malgré une mission inverse

Certains efforts restent à faire pour permettre une accessibilité complète aux personnes en situation de handicap. Un rapport du défenseur des droits de la république française concernant l'application de la convention relative aux droits des personnes handicapées¹¹⁵. Ce rapport est intéressant parce qu'il met en exergue quelques difficultés que rencontrent encore l'application de la convention en question, pourtant ratifiée. En effet le défenseur des droits de la république française met en avant le manque d'accès à la justice des personnes en situation de handicap¹¹⁶. L'article 13 de la convention relative aux droits des personnes handicapées prévoit que l'État a l'obligation « *d'assurer l'accès effectif des personnes handicapées à la justice sur la base de l'égalité avec les autres* »¹¹⁷. Cet article présume donc une reconnaissance

¹¹⁴ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

¹¹⁵ Nations Unies - Haut commissariat des droits de l'homme, *Convention on the rights of persons with disabilities and International convention for the protection of all persons from enforced disappearance*, signée le 30 mars 2007, entrée en vigueur le 20 mars 2010, New York, 66p.

¹¹⁶ LE DEFENSEUR DES DROITS DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE, « La mise en oeuvre de la convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) », *Le défenseur des droits*, 9 juillet 2020, p.35

¹¹⁷ Nations Unies - Haut commissariat des droits de l'homme, *Convention on the rights of persons with disabilities and International convention for the protection of all persons from enforced disappearance*, signée le 30 mars 2007, entrée en vigueur le 20 mars 2010, New York, art. 13

pour les personnes en situation de handicap une capacité et un droit d'ester en justice mais également l'accès à une représentation juridique. Il paraît essentiel que les personnes handicapées puissent légitimement connaître leurs droits, contester les décisions les concernant et être entendues en qualité de témoin au même titre que le reste de la population française.

L'accessibilité prenait un bon chemin puisque des aménagements procéduraux furent prévus par l'article 76 de la loi du 11 février 2005¹¹⁸ « *pour les personnes atteintes de surdité, les personnes déficientes visuelles et les personnes aphasiques* ». Malheureusement d'après le rapport du défenseur des droits de la République française les aménagements prévus par cet article 76 ne sont pas toujours respectés en pratique. Une décision assez récente illustre parfaitement cette idée. Il s'est avéré que lors d'une audience devant le tribunal administratif de Paris, le requérant qui était atteint de surdité a demandé à être assisté, demande toute à fait légitime et conforme à la loi qui plus est. Il demande donc la présence d'un interprète en langue des signes afin de bien pouvoir comprendre l'audience et bien se faire comprendre lors de l'audience, ce qui semble très important. Cependant, le tribunal lui a refusé cette assistance et s'est borné à l'inviter à venir accompagné d'une personne de son choix. Suite à cette affaire, le Conseil d'État a jugé que le fait de « *ne pas fournir aux personnes atteintes de surdité l'assistance nécessaire lors des audiences est susceptible d'entraîner l'annulation du jugement rendu* »¹¹⁹. Bien que cette situation reste une exception et que dans la majorité des audiences le requérant puisse avoir accès à l'assistance nécessaire et demandé, cette décision démontre que, malheureusement, il reste des situations dans lesquelles la justice n'est pas totalement accessible pour l'assuré en situation de handicap.

Le défenseur des droits de la république française, rappelle dans son rapport que le cadre juridique prévu par la loi de 2005 est insuffisant¹²⁰, car il ne prévoit pas d'adaptation des procédures pour les autres formes de handicap. C'est notamment plus particulièrement le cas concernant les personnes avec une déficience intellectuelle. Il semble qu'il manque l'accès aux informations relatives à la procédure « *via des supports facilement lisibles et compréhensibles*

¹¹⁸ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9, art. 76

¹¹⁹ CE, 15 mars 2019, n°414751

¹²⁰ LE DEFENSEUR DES DROITS DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE, « La mise en oeuvre de la convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) », *Le défenseur des droits*, 9 juillet 2020, pp. 35-36

ainsi que la possibilité, pour les personnes handicapées, d'être accompagnées à tous les stades de la procédure par une personne de leur choix »¹²¹.

L'accès à l'aide juridictionnelle peut aussi être entravé pour les personnes en situation de handicap. Cette aide concerne autant le reste de la population que les personnes en situation de handicap. Cette aide se retrouve en réalité ne pas être utilisé ou d'une grande aide pour les personnes en situation de handicap, ceci en raison de bas niveau des plafonds de ressources prévus pour bénéficier de ce dispositif. Ainsi et logiquement, les personnes en situation de handicap lourd qui peuvent bénéficier du versement de l'allocation aux adultes handicapés mais également en plus du versement d'un complément de ressources voient alors leurs revenus dépasser le seuil d'octroi de l'aide juridictionnelle dite « totale ». Il reste l'aide juridictionnelle « partielle » si le plafond n'est pas dépassé pour celle-ci. Cependant, le faible niveau de revenus des personnes en situation de handicap percevant les prestations financières tel que l'AAH, cumulé à une aide juridictionnelle « partielle », ne peut pas leur permettre d'avoir recours à un avocat pour assurer leur représentation. Il faudra donc peut-être envisagé de revoir les barèmes afin que ceux-ci soient en concordances avec les diverses prestations versées, notamment en cas d'handicap lourd. Toutefois, il existe des permanences juridiques et des « *points d'accès aux droits* »¹²² qui ont été prévus pour répondre aux besoins particuliers des personnes handicapées mais pour le défenseur des droits ils restent insuffisants. C'est en ce sens que le Défenseur des droits déclare dans son rapport participer à « *remédier au déficit d'information des justiciables handicapés sur leurs droits et à contrer les logiques de renonciation qui en découlent en contribuant* », ceci à l'aide de son réseau de délégués qui ont la particularité d'être répartis sur l'ensemble du territoire national et qui œuvre à renseigner et orienter les personnes handicapées¹²³. Il convient donc de souligner l'engagement que prend le défenseur des droits ainsi que ces délégués afin de rendre la justice plus accessible pour les personnes en situation de handicap, et ceci peu importe la forme, nature ou lourdeur du handicap. De la même façon,

¹²¹ *Ibid.*

¹²² Un point d'accès au droit (PAD) est un lieu d'accueil permanent et gratuit permettant d'apporter une information de proximité sur leurs droits et devoirs aux personnes ayant à faire face à des problèmes juridiques ou administratifs.

¹²³ LE DEFENSEUR DES DROITS DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE, « La mise en oeuvre de la convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) », *Le défenseur des droits*, 9 juillet 2020, pp. 35-36

les associations de personnes handicapées jouent également un rôle très important et soutiennent les personnes handicapées en outre dans ce domaine.

Il y a, en revanche des pratiques quelques peu dérangeantes qui persistent. En effet, il est dénoncé que les saisines reçues par le défenseur des droits révèlent une pratique largement répandue au sein des maisons départementales des personnes handicapées. Cette pratique consiste à ne pas motiver leurs décisions (les MDPH) de refus d'ouverture d'un droit. Ce qui ne devrait pas arriver. Puisqu'outre le fait qu'elles soient alors frappées d'inégalité, ces décisions ont pour conséquence de priver les personnes handicapées de la possibilité de fonder leur recours de manière pertinente. En effet, en l'absence de motivation à contester, il paraît compliquer de fonder une défense convenable. Le Défenseur des droits considère, légitimement, que des mesures doivent être prises sans attendre afin d'encadrer clairement, au niveau national, les pratiques illégales des MDPH en matière de motivation de leurs décisions.

En plus de cette inégalité d'accès à la justice qui est moins « physique » réside tout de même une inaccessibilité des bâtiments pour les personnes en situation de handicap. Le défenseur des droits l'évoque dans son rapport¹²⁴, que cette conservation de l'inégalité ou plutôt l'absence de réparation de la situation constitue alors un réel un frein pour l'accès à la justice. Ceci autant pour les justiciables que pour les auxiliaires de justice handicapés par ailleurs. Parce que cette inégalité d'accès ne touche pas que les personnes cherchant à obtenir réparation, mais également les personnes en situation de handicap cherchant à exercer une activité professionnelle au sein de la justice. En effet, il ne faut négliger la participation des personnes handicapées au système judiciaire autrement que comme justiciable, c'est d'ailleurs un des critères retenu par le Comité des droits des personnes handicapées (CRPD). Cette difficulté d'accès ne vient pas juste d'apparaître, ainsi ce comité a été saisi par une avocate en situation de handicap, en raison « *du préjudice subi dans l'exercice de sa profession du fait de l'inaccessibilité des tribunaux* », le Conseil d'État a jugé alors en 2010, que l'État était tenu de prendre des mesures appropriées pour permettre aux avocats en situation de handicap d'exercer leur profession¹²⁵. Ainsi, il a été jugé il y'a déjà plus d'une décennie de cela que ces mesures « *doivent inclure, en principe, l'accessibilité des locaux de justice, y compris celles des parties*

¹²⁴ LE DEFENSEUR DES DROITS DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE, « La mise en oeuvre de la convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) », *Le défenseur des droits*, 9 juillet 2020, art. 9

¹²⁵ CE, 22 octobre 2010, n° 301572

*non ouvertes au public mais auxquelles les avocats doivent pouvoir accéder pour l'exercice de leurs fonctions (...) »*¹²⁶. Pourtant, pour le défenseur des droits, cette accessibilité n'est pas toujours « effective », c'est notamment ce qu'il a pu constater des autres affaires dont il a été saisi¹²⁷ dont une concernant le manque d'accessibilité des commissariats de police ce qui entrave également à la justice pour les personnes en situation de handicap¹²⁸.

Il semble pertinent de rappeler que dans les principes qu'édicte l'importante loi du 11 février 2011¹²⁹, il est possible de retrouver la mise en avant du principe de non-discrimination mais aussi celle du libre choix des personnes en situation de handicap. Ce texte évoque notamment la reconnaissance de l'accès aux nouvelles technologies ainsi qu'aux moyens modernes de communication et d'information, ce qui peut permettre d'ouvrir un champ bien plus large et améliorer l'adaptation de l'environnement aux personnes en situation de handicap, et inversement¹³⁰. Bien que cette aide technique et technologique soit devenue indispensable et doit être installée dans tous les lieux de justice du territoire, il ne faut pas négliger la part de responsabilité humaine. La loi du 11 février 2005 prend bien en compte l'emploi public des personnes en situation de handicap dans le milieu du droit et plus généralement de la justice française¹³¹. Comme évoqué précédemment, il reste du chemin à parcourir concernant l'accessibilité effective de ces professions. Le rapport « Cherpion »¹³² avait déjà alerté sur la situation, suite à la loi de 2005 sur le faible emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction public. En effet ce chiffre était de 3,69 % dont 1,93 %¹³³ concernant l'emploi sur sein du ministère de la justice, c'est donc un bilan négatif pour l'Etat avec un taux d'emploi inférieur au 6 % de l'obligation instaurée¹³⁴.

¹²⁶ *Ibid.*

¹²⁷ Défenseur des droits de la République française, décision n° 2018-036 du 27 juillet 2018

¹²⁸ Défenseur des droits de la République française, décision n° 2019-245 du 16 octobre 2019

¹²⁹ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

¹³⁰ LATTES (J-M), « *L'accessibilité du tribunal et du procès à la personne handicapée - Contentieux et handicap* » *Bibliothèque de l'Institut de recherche de La Sorbonne - André Tunc*, Paris, 2010, pp. 5 - 6

¹³¹ LATTES (J-M), « *L'accessibilité du tribunal et du procès à la personne handicapée - Contentieux et handicap* » *Bibliothèque de l'Institut de recherche de La Sorbonne - André Tunc*, Paris, 2010, p. 5

¹³² CHERPION (G), « Au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie », *Assemblée nationale*, n°1793, 2009

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ LATTES (J-M), « *L'accessibilité du tribunal et du procès à la personne handicapée - Contentieux et handicap* » *Bibliothèque de l'Institut de recherche de La Sorbonne - André Tunc*, Paris, 2010, p. 5

Il s'agit donc d'un domaine pour lequel des efforts doivent encore être faits de la part des institutions et de l'Etat. Le manque d'accessibilité à la justice est une importante réduction d'inégalité pour les personnes en situation de handicap vis à vis des autres assurés. Il est donc indispensable de continuer à travailler, afin de réduire, d'anéantir cette inégalité. L'accès aux respects des droits, à une profession ne devrait pas être remise en question à cause d'un handicap. De la même façon, la compensation du handicap prévue par la loi de 2005, est aussi parfois mise à rude épreuve pour les assurés qui attendent d'en bénéficier

Section 2 : Un accès aux prestations parfois complexe

Il semble important de noter la volonté de faciliter l'accès aux prestations, aux demandes et aux recours par la mise en place des « guichets uniques » par la loi du 11 février 2005¹³⁵ qui vient jouer un rôle important. Cette création permet de centraliser les demandes, notamment en matière des droits et des prestations ouvertes aux personnes en situation de handicap et mentionnés dans le Code de l'action sociale et des familles¹³⁶. C'est la Maison Départementale des personnes handicapées du lieu de résidence de la personne en situation de handicap qui jouera ce rôle de « guichet unique ». Le rapprochement géographique ainsi que la centralisation permet d'accroître l'accessibilité des demandes, informations et recours pour les personnes en situation de handicap¹³⁷. Dans le même sens, il est intéressant de mentionner le fait qu'une procédure d'urgence existe et soit envisageable pour les personnes en situation de handicap. En cas d'urgence véridique et attestée, la personne en situation de handicap, ceci à tout moment de l'instruction de sa demande de prestation de compensation, peut décider de joindre une demande « particulière ». Cette demande particulière lie le président du conseil départemental qui est dans l'obligation de statuer en urgence¹³⁸. L'urgence ici signifie que le président du conseil départemental devra rendre une décision dans un délai de 15 jours ouvrés en arrêtant le montant provisoire de la prestation de compensation. C'est alors au président du conseil départemental qui a pris la décision d'informer l'organisme débiteur des prestations

¹³⁵ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

¹³⁶ CASF., art. L241-6

¹³⁷ Cf : Partie 1, Chapitre 1, Section 2 « *L'avancée par la proclamation des objectifs et principes de la loi du 11 février 2005* », p.26

¹³⁸ HUTEAU (G), « *Synthèse aide sociale - Prestations versées aux personnes handicapées* », In JurisClasseur Protection sociale Traité, Fasc n°872, 2018

familiales de cette attribution provisoire de cette prestation, notamment lorsque le bénéficiaire perçoit l'allocation d'éducation d'enfant handicapé¹³⁹.

C'est donc, au premier abord, un système voulu et pensé de façon à être accessible et « bienveillant » pour les personnes en situation de handicap. Néanmoins il est possible que la prestation demandée ne soit pas accordée, c'est alors plus compliqué pour se faire entendre. Il faut dans un premier temps effectuer un Recours Administratif Préalable Obligatoire connu sous le nom de « RAPO ». L'assuré doit envoyer un courrier en recommandé à la MDPH décisionnaire pour exprimer son désaccord avec la décision exprimée. Ce courrier doit comporter une copie de la décision contestée, mais aussi bien distinctement les motifs de contestation de la décision en question, et sans oublier les éléments que la personne en situation de handicap estimera insuffisamment ou incorrectement pris en compte. Il peut également être pertinent d'ajouter des informations nouvelles sur votre situation s'il y en a. En cas de refus ou d'absence de réponse sous 2 mois, il faudra alors passer au recours contentieux. Il faudra donc s'adresser à la juridiction compétente pour tenter de faire valoir ses droits. C'est ici que parfois que les choses peuvent devenir plus compliquée, en effet le recours peut être long et couteux et parfois inutile. Mais surtout certaines décisions prises peuvent paraître très sévères vis à vis des assurés.

En effet, en plus de toutes les restrictions réglementaires, légales pré-existantes, la jurisprudence est venue, ces dernières années alourdir les démarches dans les conditions d'accessibilité des prestations pour les personnes en situation de handicap. On retrouve un panorama de décisions prises visant à favoriser les restrictions d'accès aux prestations pourtant essentielles en faveur des personnes en situation de handicap. Parmi ces décisions critiques et critiqués, on retrouve un arrêt rendu par la deuxième chambre civile en date du 3 juin 2021¹⁴⁰. En l'espèce, il s'agit d'un allocataire qui a fait l'objet d'un contrôle d'une caisse d'allocations familiales comme il en est mené beaucoup chaque année. Ce contrôle fait acte d'une demande de remboursement d'indu de l'Allocation Adulte Handicapée, versée entre juin 2012 et décembre 2013 au bénéficiaire. En effet des sommes peuvent être récupérées par la CAF sur le fondement de l'article 1302 du Code civil, qui dispose que « *ce qui a été reçu sans être dû est*

¹³⁹ CASF., art. R. 245-36

¹⁴⁰ Cass. 2e Civ., 3 juin 2021, n°20-13.696

sujet à restitution »¹⁴¹. Il est également prononcé des pénalités à son encontre pour « *fausses déclarations* ». Il a été reproché plus clairement à l'allocataire d'avoir déclaré un revenu nul à la CAF alors que son revenu fiscal ne l'était apparemment pas. Ce qui signifie que, l'allocataire ne percevait pas de revenus d'activité mais les biens immobiliers rapportaient des revenus locatifs à la Société Civile Immobilière (SCI), dont il était membre. Néanmoins, la SCI a bien perçut des revenus fonciers produits par la location de biens immobiliers, mais elle présentait un bilan financier déficitaire en raison du remboursement des crédits immobiliers. Mais comme le remboursement du capital des emprunts ne constitue pas une charge déductible des produits issus des loyers perçus par la SCI, elle percevait alors des revenus fonciers imposables, même si l'allocataire en question ne percevait pas de revenus fonciers, du fait que ceux-ci étaient affectés au remboursement de l'emprunt. De ce fait l'allocataire, qui ne percevait techniquement pas de revenus au sens propre du terme, s'est tout de même vu demander un remboursement de son allocation adulte handicapé. La décision paraît particulièrement sévère. Cependant cette solution n'est pas surprenante, la règle imposée par le Code de la sécurité sociale est assez classique en ce qui concerne la prise en compte des revenus¹⁴². Toutefois, dans sa décision la Cour de cassation s'est rangée derrière le pouvoir d'appréciation des juges lors de l'instance en appel¹⁴³. Il a donc été jugé que le montant n'était pas disproportionné, et que le requérant ne pouvait « *de bonne foi ignorer son obligation de déclaration ni à l'administration fiscale, ni à la caisse d'allocation familiales* »¹⁴⁴. Cela paraît encore une fois quelque peu sévère surtout lorsque l'on sait que l'allocataire ne percevait aucun revenu et qu'il a déclaré que c'était son ex-compagne qui gérait cette SCI et que l'allocataire, en tant que personne en situation de handicap fait partie d'un « *public fragile* » avec des difficultés liées à sa condition à se procurer un emploi¹⁴⁵. Cette décision est d'autant plus autoritaire lorsqu'une comparaison est effectuée avec le raisonnement des juridictions administratives, qui ont par le passé déjà jugé que « *la répétition d'omissions de ressources dans une déclaration trimestrielle ne suffit pas à caractériser, à elle seule la mauvaise foi du bénéficiaire du revenu de solidarité active* »¹⁴⁶. En

¹⁴¹ C. CIV., art. 1302

¹⁴² NIEMIEC (A), « La prise en compte des revenus des SCI en matière d'allocation aux adultes handicapés », *Les Petites Affiches*, octobre 2021, p.33.

¹⁴³ Cass. 2e Civ., 3 juin 2021, n°20-13.696

¹⁴⁴ NIEMIEC (A), « La prise en compte des revenus des SCI en matière d'allocation aux adultes handicapés », *Les Petites Affiches*, octobre 2021, p.33.

¹⁴⁵ NIEMIEC (A), « La prise en compte des revenus des SCI en matière d'allocation aux adultes handicapés », *Les Petites Affiches*, octobre 2021, p.33.

¹⁴⁶ CE, 17 novembre 2017, n°400606

outre, en plus du remboursement et de la pénalité pécuniaire qui sont tombées avec cette solution, l'allocataire a également été privé des avantages fiscaux prévus pour les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé. Tout d'abord, l'AAH est exonérée de l'impôt sur le revenu et n'est soumise ni à la contribution sociale généralisée ni à la contribution pour le remboursement de la dette sociale. De plus, le bénéficiaire de l'AAH profite d'une exonération totale de la taxe foncière et d'une exonération de la taxe d'habitation pour sa résidence principale, si ses revenus fiscaux sont inférieurs à un certain montant. Par conséquent, une erreur ou une fausse déclaration auprès de la CAF remettent également en cause ces avantages fiscaux et pourraient entraîner un redressement fiscal. Cette jurisprudence fait donc acte de triple peine pour l'allocataire, qui ne semblait pas de mauvaise foi et qui, ne percevait aucun revenu de son activité. Ceci surtout sachant que « le droit à l'erreur »¹⁴⁷ a été reconnu et consacré aux termes de loi dite « *Essoc* »¹⁴⁸ dans le but de rétablir une confiance entre l'administration et ses administrés. C'est une décision qui n'est pourtant pas en adéquation avec les dernières avancées législatives et morales que connaît la société.

Parfois, les instances qui devraient le plus se préoccuper de l'accessibilité physiques aux locaux et de l'accessibilité financière aux droits et prestations ne sont pas celles qui donnent le mieux exemple. Ainsi pour la justice il reste des efforts à effectuer pour contribuer à la lutte des inégalités sociales que rencontrent les personnes en situation de handicap.

Néanmoins, il ne faut pas se focaliser sur les actes qui auraient dû être faits et prendre en considération les actions et évolutions qui se profilent pour les années à venir. Il semble en effet que la lutte dans la réduction des inégalités sociales que rencontrent les personnes en situation de handicap ne s'arrête pas ici, et que de belles perspectives d'avenir se profilent afin de venir compléter les dispositifs et politiques déjà en vigueur.

¹⁴⁷ CRPA., art. L123-1 ; L123-2

¹⁴⁸ Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance, J.O.R.F n°0184 du 11 août 2018, texte n°1

PARTIE II - L'AVENIR CONCERNANT LA RECONNAISSANCE DES DROITS ET BESOINS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La réduction des inégalités en faveur des personnes en situation de handicap est déjà bien installée en France. Néanmoins, il ne faut pour autant pas négliger l'évolution que l'avenir pourrait et devrait apporter. Parmi les grands travaux encourageants dans cette lutte, il y a notamment la création d'une nouvelle branche de la sécurité sociale (Chapitre 1). Il est également possible de notifier des évolutions intéressantes dans la mise en avant de la carrière professionnelle des personnes en situation de handicap qui est une inégalité encore trop marquée sur le territoire français (Chapitre 2). Enfin il semble néanmoins que le bilan pour l'avenir soit mitigé en raison de problématiques persistantes et qui ne sont toujours pas annoncées comme étant à « l'ordre du jour », mais que tout de même des perspectives d'évolutions encourageantes dans la réduction des inégalités en faveur des personnes en situation de handicap s'annoncent (Chapitre 3).

CHAPITRE 1 : LA CREATION DE LA CINQUIEME BRANCHE SYMBOLE D'UN NOUVEL ESPOIR

La création d'une nouvelle branche « dépendance » est l'un des plus grands travaux qu'a connu notre régime de protection sociale ces dernières années. Cette nouvelle branche met à l'honneur les personnes âgées mais également les personnes en situation de handicap. Cette création ne fût néanmoins pas de tout repos et a connu un chemin fastidieux (Section 1). Cette enthousiasmante création reste encore aujourd'hui en construction mais doit déjà porter beaucoup d'attentes de la part des personnes en situation de handicap (Section 2).

Section 1 : Le chemin fastidieux de cette enthousiasmante création

La création d'une cinquième branche de la sécurité sociale n'est pas un acte anodin et soudain. En France, la réponse à la dépendance a été identifiée comme un risque social nécessitant urgemment une réponse dès 1979¹⁴⁹. Par opposition à cet intérêt soudain et légitime à la cause, l'activité législative par la suite a été plus que modeste¹⁵⁰: elle se résume en réalité à tenter de traiter seulement la dépendance des personnes âgées de plus de 60 ans. Ceci tout en maintenant la compétence dans les giron des conseils départementaux. Le législateur a alors tenté de contenir et limiter la croissance des dépenses en ajoutant à la fiscalité départementale une cotisation patronale : la Contribution Solidarité Autonomie (CSA) tout en y ajoutant la suppression d'un jour férié : journée de solidarité qui est une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés. La journée de solidarité est « *instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées* »¹⁵¹. Toutefois le début de cette lutte était fébrile et elle était axée sur la situation des personnes âgées laissant quelque peu de côtés les personnes en situation de handicap.

Il y a eu des prémices plus encourageantes de cette lutte à la reconnaissance, comme notamment la création de la Caisse Nationale pour la Solidarité et l'autonomie (CNSA) par la loi du 20 juin 2004 relative à la solidarité pour les personnes âgées et des personnes handicapées¹⁵². La CNSA a été instituée en tant qu'Etablissement Public à caractère Administratif qui jouit « *de la personnalité juridique et de l'autonomie financière* »¹⁵³ mais qui reste toutefois soumise aux contrôles des « *autorités compétentes de l'Etat* »¹⁵⁴. Il est prévu par l'article 8 de cette loi de création de la CNSA, que cet organisme exerce ses fonctions dans la limite des sources qui lui sont affectées. Il est également prévu au même article que celle-ci œuvre « *au financement de la prise en charge et de la perte d'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées dans le respect de l'égalité de traitement des personnes concernées sur le territoire* »¹⁵⁵. Depuis 2004, il est donc mis en avant les difficultés que peut rencontrer une personne en situation de handicap face à son autonomie ou à son manque d'autonomie. Il s'agit d'un enjeu majeur et créateur de nombreuses inégalités. Une personne en

¹⁴⁹ ARRECKX (M), « L'amélioration de la qualité de vie des personnes âgées dépendantes », *Assemblée nationale*, 1979.

¹⁵⁰ KESSLER (F), « *Branche autonomie : la bouture va-t-elle prendre ?* », *Droit Social*, édition 2022, p.134

¹⁵¹ C., TRAV., art. L3133-7 à L3133-10

¹⁵² Loi n°2004-226 du 30 juin 2004, *relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées*, J.O.R.F n°0151 du 1er juillet 2004, texte n°1

¹⁵³ L. n°2004-626, 30 juin 2004, art.9 : J.O. du 1er juillet 2004

¹⁵⁴ *Ibid.*

¹⁵⁵ L. n°2004-626, 30 juin 2004, art.8 : J.O. du 1er juillet 2004

situation doit pouvoir obtenir les conditions qui lui permettront d'être apte à effectuer des gestes du quotidien, ou du moins être prise en charge et ne pas rester livrée à elle-même lorsque ceci n'est pas envisageable. Cette création porte donc un symbolisme fort, parce que dans un premier temps cette création permet de hisser la question de la perte d'autonomie au rang de « cause nationale ». Mais également en raison du rapprochement qu'effectue cette initiative entre perte d'autonomie des personnes âgées et perte d'autonomie des personnes en situation de handicap¹⁵⁶. C'est donc ici que naît l'une des plus grandes marques de prise en considération en la question.

La CNSA a, par la suite, connu des modifications, notamment via la loi du 11 février 2005¹⁵⁷ qui vient renforcer les missions qui lui incombent jusqu'ici. Cette loi vient notamment poser le principe important selon lequel « *toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté* »¹⁵⁸. De ce fait, depuis le 1er janvier 2006 la CNSA est chargée de financer les aides en faveur des personnes en situations de handicap (et des personnes âgées) mais également de garantir l'égalité de traitement de ces parties de la population sur l'ensemble du territoire national et ceci pour l'ensemble des handicaps¹⁵⁹.

De plus parmi les missions qu'il incombe à la CNSA, celle-ci a également pour rôle d'assurer une mission d'expertise, d'information et de diffusion afin de protéger les intérêts des personnes en manque d'autonomie mais aussi surtout de s'assurer que la qualité du service rendu aux personnes en situation de handicap et âgées est satisfaisante, et est la même sur l'ensemble du territoire. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie constitue une caisse nationale de sécurité sociale depuis 2020¹⁶⁰ mais ne possède pas d'organisme de base en soi. Ce qui signifie que, contrairement aux autres caisses, elle ne dispose ni de local ni de dispositif au milieu régional, ce qui est assez étonnant aux vues des missions qui lui sont conférées. La CNSA est donc à la fois une « caisse » chargée de répartir les moyens financiers et une

¹⁵⁶ DEVERS (A), « la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées », *Dr. famille*, 2004, n°10, p.15

¹⁵⁷ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

¹⁵⁸ L. n°2005-102 du 11 février 2005, art. 20: J.O. du 12 février 2005

¹⁵⁹ COURSIER (P), « Vers une « 5ème branche » de la sécurité sociale ? », *Journal du droit de la santé et de l'assurance*, mars 2020, n°27, pp.20-26.

¹⁶⁰ CASF, art. L. 14-10-1 ; CSS, art. L. 223-5

« agence » d'appui technique. Il est intéressant de se questionner sur le financement d'un tel organisme, et s'il y aura des répercussions directes pour les personnes en situation de handicap. Encore une fois, c'est la solidarité qui primera pour le législateur puisqu'une contribution de 0,30 % à charge de l'employeur provenant notamment des recettes de la « Journée de solidarité », est destinée à financer les ressources de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. Celle-ci fût instituée par la loi relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées¹⁶¹. Cette contribution de solidarité autonome constitue une imposition de toute nature et, s'agissant d'une contribution exclusivement patronale, elle ne doit pas être intégrée dans le salaire net imposable. Les dispositions relatives à cette contribution sont codifiées à l'article L. 14-10-4 du Code de l'action sociale et des familles et désormais l'article L.137-40 du Code de la sécurité sociale.

Il paraît impossible de ne pas mentionner l'importance du célèbre Rapport Vachey¹⁶² dans la construction de cette nouvelle branche autonomie de la sécurité sociale. Ce rapport remis au gouvernement à l'automne 2020, intitulé « *La branche autonomie : périmètre, gouvernance et financement* » fait partie des travaux qui ont permis la création de la cinquième branche. En effet, ce rapport dresse un état des lieux très précis des enjeux liés à la création de la cinquième branche de la Sécurité sociale. Il est également assorti de préconisations sur son potentiel périmètre d'action, la construction de son financement et surtout son mode de fonctionnement. En somme ce rapport permet d'obtenir une vision globale avec du recul, de la situation, des besoins, des moyens que possède la France afin de mener au mieux cette construction¹⁶³. L'UNIOPSS (Union nationale inter-fédérale des oeuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux) a d'ailleurs, par communiqué de presse du 16 septembre 2020, déclaré « *saluer les recommandations qui devront servir de boussole commune lors des futures concertations* »¹⁶⁴. Mais elle reste quelque peu frileuse sur certains points. Elle estime notamment que « *l'enjeu d'équité* » dans l'accès aux services et aux prestations ne peut décemment pas s'analyser sur la seule base d'un taux d'équipement et doit alors prendre en

¹⁶¹ Loi n°2004-226 du 30 juin 2004, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, J.O.R.F n°0151 du 1er juillet 2004, texte n°1

¹⁶² VACHEY (L), ALLOT (F), SCOTTE (N), « La branche autonomie : périmètre, gouvernance et financement », 14 septembre 2020, 360p.

¹⁶³ SPRUNGARD (S), "Autonomie, Rapport et statistiques : Une évolution accélérée par la crise sanitaire", *Juris associations*, 2020, n°626, p.8

¹⁶⁴ Dossier spécial « Rapport Vachey : « une boussole commune » sur le contenu de la 5e branche selon l'Uniopss », *Liaisons sociales Quotidien - L'actualité*, N° 18144, 21 septembre 2020

compte d'autres critères plus « humains », comme la qualité de la prestation ou la qualité de vie au travail des services. En revanche l'UNIOPSS est favorable et encourage la proposition de réviser les missions de la CNSA, en lui confiant de nouveaux « leviers d'action » pour agir avec plus de puissance sur la gestion de ce cinquième risque et sur l'équité territoriale. Il est également salué « *la proposition de création d'un contrat départemental pour l'autonomie entre les ARS (Agences Régionales de Santé) et les départements* »¹⁶⁵, en effet les organismes, associations et personnes concernées sont de façon générale très enthousiastes quant à cette proposition qui pourrait permettre de développer ces missions au plus proche des bénéficiaires dans chaque région. Puisque chaque région ne rencontre pas les mêmes besoins, il est donc important de fabriquer une feuille de route personnalisée et personnalisable. Cependant un détail reste inquiétant pour cet organisme et l'UNIOPSS met en garde : « *en particulier sur les propositions de financement ainsi que sur celles visant à faire des économies* ». Il y a de nombreuses sources de financement possibles, comme le transfert d'une part de la CSG (Contribution Sociale Généralisée), de la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale, du fonds de réserve des retraites, de la branche famille ou de l'Action Logement, mais aussi des mesures d'économie sur l'AAH entre autres, des réductions de certaines niches sociales ou fiscales, des financements privés, ainsi que des « éventuels prélèvements obligatoires », comme une deuxième journée de solidarité¹⁶⁶. Les propositions de financement figurant dans ce rapport ne furent pas nécessairement bien accueillies de tous. En effet certaines organisations syndicales tel que la CGT ont réagi tout de suite. Dans un communiqué du 18 septembre 2020, la CGT déclare d'ailleurs que : « *Le rapport Vachey sur l'organisation d'une branche autonomie « organise un véritable « racket » sur les retraités et les personnes en perte d'autonomie, exonérant les employeurs de toute participation au financement de ce risque* »¹⁶⁷. Il est également dénoncé, à juste titre que le rapport prévoit un durcissement des conditions d'octroi de l'APA qui reste quelque peu discutable. La Branche Autonomie représente un investissement, un coût très important, le rapport est donc très peu confiant et peu « optimiste » quant au financement de cette nouvelle branche. Il est vrai que pour aider les personnes en manque d'autonomie à ne pas supporter le poids financier, psychologique et matériel d'un tel fardeau, il va falloir faire des sacrifices financiers dans notre société actuelle. La question est

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ VACHEY (L), ALLOT (F), SCOTTE (N), « La branche autonomie : périmètre, gouvernance et financement », 14 septembre 2020.

¹⁶⁷ Dossier spécial, « Le rapport Vachey sur l'organisation d'une branche autonomie « organise un véritable « racket » », *Liaisons sociales Quotidien - L'actualité*, N° 18146,, 23 septembre 2020

de savoir s'il est juste que ces personnes qui ne choisissent pas leur situation l'assument tout seul, s'il faut trouver un juste équilibre ou tout prendre en charge au risque de « sacrifier » quelque peu d'autres prestations, des rémunérations et des pensions de retraites. C'est un choix difficile, mais l'Etat a tout de même pris le pari de créer cette nouvelle branche et de la financer. Les personnes concernées vont donc pouvoir bénéficier d'aides visant à résoudre les soucis d'iniquités qu'ils peuvent rencontrer et se voir soulager d'un poids matériel, financier, psychologique et humain. Il reste à voir la mise en place de la Branche Autonomie et des prestations ainsi que mesures qui seront délivrées, mais cela reste un grand pas symbolique en avant sur la question, le plus grand depuis longtemps.

C'est avec un départ assez compliqué que la Branche « dépendance » est attendue aujourd'hui encore. Elle porte beaucoup d'espoirs pour la lutte dans la réduction des inégalités en faveur des personnes en situation de handicap.

Section 2 : Une branche autonomie en construction et avec beaucoup d'attentes

La doctrine reste perplexe à l'annonce de la création de cette cinquième branche de la sécurité sociale. En effet, pour certains le terme de « branche » ne convient pas puisqu'ils n'y trouvent aucune manifestation de « tutelle administrative » qui permettrait de créer une cinquième et nouvelle branche¹⁶⁸. Il vaudrait mieux lui attribuer le terme de cinquième « risque » qui serait plus conforme à l'organisation de sa prise en charge, notamment la mise en œuvre par les lois de 2004¹⁶⁹ et de 2005¹⁷⁰. C'est d'ailleurs en ce sens que lors du Conseil national consultatif des personnes handicapées, le 3 septembre 2008, la secrétaire d'État chargée de la Solidarité, Valérie LETARD, a évoqué « *les orientations du chantier du cinquième risque ainsi que le projet de décret revalorisant l'allocation adulte handicapé* »¹⁷¹. C'est donc lors de ce discours, qu'ont été évoqué pour la première fois les principaux thèmes retenus pour la création

¹⁶⁸ LE BOULER (S), « La révolution de l'autonomie », *Journal du droit de la santé et de l'assurance*, 2020, n°27, p.9

¹⁶⁹ Loi n°2004-226 du 30 juin 2004, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, J.O.R.F n°0151 du 1er juillet 2004, texte n°1

¹⁷⁰ 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.R.F n° 0036 du 12 février 2005, p.9

¹⁷¹ Dossier spécial, « Protection sociale - Conseil national consultatif des personnes handicapées - Veille » La Semaine Juridique Social n° 37, 9 Septembre 2008, act. 455

d'un cinquième risque, qui siègera aux côtés des branches maladie, vieillesse, famille et accidents du travail-maladies professionnelles. Durant ce discours il a été mis en avant la nécessité de prendre une mesure radicale visant à améliorer la prise en charge des personnes dépendantes. Il a notamment été porté un accent sur la gouvernance, le droit universel à un plan personnalisé de compensation et l'évolution de la prestation de compensation du handicap¹⁷². Il a été dès lors, il y a déjà plus d'une décennie, mis en avant les besoins pour les personnes en situation de handicap. En effet l'objectif mentionné fût de faire « faire converger les dispositifs existants et de mettre en œuvre un droit universel à un plan personnalisé de compensation »¹⁷³, qui doit alors le plus fidèlement possible reposer sur une évaluation des besoins, et ceci quel que soit l'âge de la personne, prenant en compte toutes les dimensions des aides. Tout ceci porte évidemment un coût assez élevé, il a donc également été évoqué les nécessités d'un financement à la hauteur des besoins. Ainsi il a été plaidé que celui-ci « doit reposer sur un socle élevé de financement par la solidarité nationale »¹⁷⁴. C'est donc sur la solidarité nationale que doit reposer le financement de la compensation du handicap. Il a été également déclaré que le projet de loi relatif à la création d'un cinquième risque devait être présenté avant fin 2008 afin d'être débattu au Parlement au début de l'année 2009, ce qui n'en fût pas le cas. Il a donc fallu attendre patiemment 2020 pour que le projet commence à sérieusement prendre forme, apportant un espoir supplémentaire et de la considération auprès des personnes en situation de handicap et ceci dans l'attente de la réalisation de cette belle promesse.

C'est un sujet que l'on pourrait qualifier de « serpent de mer » tant il est revenu sur le devant de la scène politique sans jamais aboutir jusqu'ici¹⁷⁵. Néanmoins le 7 août 2020, la loi relative à la dette sociale et à l'autonomie¹⁷⁶ a enfin répondu aux longues attentes et concrétise la création d'une cinquième branche de la Sécurité sociale dédiée à l'autonomie. Son pilotage a été confié à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et l'a élevée au statut de caisse nationale. Afin de lui apporter les moyens tant attendus, plusieurs dispositions du code de la

¹⁷² RAPPORT DE LA CNSA , « Consolider pour développer », *Dépêche JurisClasseur*, 28 juillet 2008.

¹⁷³ Dossier spécial « Protection sociale - Conseil national consultatif des personnes handicapées - Veille » La Semaine Juridique Social n° 37, 9 Septembre 2008, act. 455

¹⁷⁴ *Ibid.*

¹⁷⁵ LE BOULER (S), « La révolution de l'autonomie », *Journal du droit de la santé et de l'assurance*, 2020, n°27, p.9

¹⁷⁶ Loi n° 2020-992 du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie, J.O.R.F n°0194 du 8 août 2020, texte n°2

Sécurité sociale applicables aux conseils et conseils d'administration des autres caisses nationales du régime général sont étendues au conseil de la CNSA. Et plus particulièrement en matière de parité, de conditions d'âge, de règles d'incompatibilité et de droit d'opposition de l'État. Néanmoins, la CNSA ne devient pas totalement une caisse nationale comme celles qui existent déjà puisqu'elle conserve des particularités notamment dans la composition du conseil de la CNSA. Celui-ci comprend des représentants d'associations en faveur des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, des parlementaires, des départements ainsi que des institutions qui interviennent dans le domaine de la caisse, cette composition un peu particulière est maintenue. Cette diversité qui semble être une bonne chose puisque la CNSA a pour mission de combler les inégalités que rencontrent les personnes en perte d'autonomie sur le territoire, et d'améliorer leurs conditions de vie. Dès lors il paraît pertinent d'avoir une composition de conseil aussi diversifiée et pluridisciplinaire sur le même modèle que les MDPH ce qui permet une meilleure évaluation, qui devrait être l'évaluation la plus proche possible de la réalité.

Après cette longue attente, pour ces travaux précurseurs, il est légitime de se questionner sur la capacité de la branche autonomie à répondre aux problématiques des personnes en manque d'autonomie, bien que l'élévation de la problématique au rang de cause nationale constitue un geste fort¹⁷⁷. En effet, la création de ce « *nouveau risque social* »¹⁷⁸ doit permettre d'optimiser et de rationaliser les prises en charge des personnes âgées en perte d'autonomie ainsi que des personnes en situation de handicap¹⁷⁹. Il ne faut également pas négliger l'évolution de la dimension financière, il faut pouvoir faire face à la hausse des dépenses liée à l'augmentation prévue et attendue du nombre de personnes dépendantes ces prochaines années. Ainsi, afin de parvenir à mener au mieux cette mission délicate et importante, les objectifs de cette nouvelle branche sont : garantir à tous les publics concernés l'accès aux mêmes droits sur l'ensemble du territoire, améliorer l'accompagnement proposé, renforcer les politiques transversales du handicap et du grand âge. C'est donc une mission très lourde qui repose sur les épaules de la CNSA. Tout projet nécessite financement, de ce fait il a été prévu par la Loi de

¹⁷⁷ DEVERS (A), « la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées », *Dr. famille*, 2004, n°10, p.15

¹⁷⁸ LE BOULER (S), « La révolution de l'autonomie », *Journal du droit de la santé et de l'assurance*, 2020, n°27, p.9

¹⁷⁹ GUYOT-PETYT (T), et coll. *Le Lamy Protection Sociale*, Ruel-Malmaison, Wolters Kluwer, 2021, p.3007

Financement de la Sécurité Sociale¹⁸⁰ que la CNSA ne dépendra plus de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie pour le financement du risque « perte d'autonomie ». Ainsi il est prévu que les recettes de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie, les recettes de la contribution solidarité autonomie et, pour la première fois en 2021¹⁸¹, une fraction de la contribution sociale généralisée, fraction élevée à 1,93 %, viendront toutes alimenter le budget alloué à la nouvelle branche de la Sécurité sociale. Toutes ces mobilisations de recettes permettent d'évaluer un budget annuel d'environ un montant total de 31,2 milliards d'euros pour 2021. Il s'agit d'un budget conséquent qui peut donner de réelles possibilités d'action pour la CNSA afin d'œuvrer à la réduction des inégalités pour les personnes en perte d'autonomie. C'est donc une nouvelle très encourageante pour les personnes en situation de handicap, ainsi que pour les personnes âgées, qui attendent des actions et des aides leurs permettant de rester à domicile et de rester dans une vie quotidienne qu'ils choisissent, au même titre que le reste de la population. Cependant il persiste des doutes, légitimes, quant aux missions qui sont attribuées à cette nouvelle branche. En effet la CNSA s'est vue octroyer des missions audacieuses et résolues, il n'empêche que celles-ci manquent de précisions¹⁸². Il est notamment prévu que soit pris en charge par la branche autonomie : « *le financement des établissements et services médico-sociaux pour personnes âgées et pour personnes handicapées ; les dépenses liées à l'animation et à la structuration des services d'aide à domicile ainsi que celles liées à la formation (initiale et continue) des professionnels du secteur ; les actions en faveur de la prévention de la perte d'autonomie, du « bien-vieillir » et du soutien aux aidants ; le financement des aides individuelles : allocation personnalisée d'autonomie, prestation de compensation du handicap, congé de proche aidant, et la nouvelle aide à la vie partagée, actuellement en cours d'expérimentation, visant à soutenir le développement de l'habitat inclusif* »¹⁸³. Mais en réalité cette liste de missions ne comporte rien de réellement nouveau étant donné qu'une grande partie des missions figuraient déjà dans le périmètre d'action de la CNSA. La seule nouveauté réellement actée par la loi de financement de la sécurité sociale du 15 décembre 2020, est que l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, jusque-là gérée par la branche famille, dépend

¹⁸⁰ Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de *financement de la sécurité sociale pour 2021*, J.O.R.F n°0302 du 15 décembre 2020, texte n°1

¹⁸¹ GUYOT-PETIT (T), et coll. *Le Lamy Protection Sociale*, Ruel-Malmaison, Wolters Kluwer, 2021, p.3007

¹⁸² LE BOULER (S), « La révolution de l'autonomie », *Journal du droit de la santé et de l'assurance*, 2020, n°27, p.9

¹⁸³ Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de *financement de la sécurité sociale pour 2021*, J.O.R.F n°0302 du 15 décembre 2020, texte n°1

désormais de la branche autonomie, il y a donc de quoi rester un peu sceptique quant à l'avancée effective du chantier.

Cette branche autonomie est un grand pas en avant pour lutter contre les inégalités de la vie que rencontrent les personnes dépendantes, en plus d'être très attendue, elle représente un symbole en lequel une bonne partie de la population fonde un espoir. Malgré de bonnes directions, un budget conséquent alloué, il en demeure énormément de déceptions pour le moment¹⁸⁴. Ainsi malgré les recommandations fondées et argumentées de Laurent VACHEY dans son rapport détaillé¹⁸⁵, certaines idées très importantes sont « passées à la trappe ». Il n'est notamment pas prévu de « *contrat départemental pour l'autonomie* » entre les agences régionales de santé et les départements qui avait pour but de permettre de « *décliner un programme commun d'organisation de l'offre, à domicile comme en établissements* »¹⁸⁶. Ce n'est pas la seule préconisation qui manque à l'appel, il manque également l'aménagement ou même la suppression de la grille AGGIR (Autonomie Gérontologique et Groupe Iso Ressources)¹⁸⁷, dont les faiblesses méthodologiques ont été soulignées dès l'origine que ce soit par la doctrine, les institutions, les bénéficiaires et encore une fois dans le rapport Vachey¹⁸⁸. Malgré cela, celle-ci continue de s'appliquer encore aujourd'hui. C'est donc une première déception.

Il est également soulevé depuis plusieurs années maintenant, la réelle nécessité de procéder à une réforme « de fond »¹⁸⁹. En effet celle-ci semble aujourd'hui indispensable afin de pouvoir mettre un terme à la complexité ambiante en ce qui concerne les notions, et par conséquent les prestations, de dépendance, d'invalidité, du handicap, d'inaptitude¹⁹⁰. Celles-ci se recouvrent et se chevauchent les unes les autres¹⁹¹. La déception s'agrandît quand on

¹⁸⁴ KESSLER (F), « Branche autonomie : la bouture va-t-elle prendre ? », *Droit Social*, édition 2022, p.134

¹⁸⁵ SPRUNGARD (S), "Autonomie, Rapport et statistiques : Une évolution accélérée par la crise sanitaire", *Juris associations*, 2020, n°626, p.8 ; VACHEY (L), ALLOT (F), SCOTTE (N), « La branche autonomie : périmètre, gouvernance et financement », 14 septembre 2020.

¹⁸⁶ *Ibid.*

¹⁸⁷ Grille d'évaluation du niveau de dépendance actuellement utilisée

¹⁸⁸ SPRUNGARD (S), "Autonomie, Rapport et statistiques : Une évolution accélérée par la crise sanitaire", *Juris associations*, 2020, n°626, p.8

¹⁸⁹ VACHEY (L), ALLOT (F), SCOTTE (N), « La branche autonomie : périmètre, gouvernance et financement », 14 septembre 2020.

¹⁹⁰ Dossier spécial, « Rapport Vachey : « une boussole commune » sur le contenu de la 5e branche selon l'Uniojss », *Liaisons sociales Quotidien - L'actualité*, N° 18144, 21 septembre 2020.

¹⁹¹ LE BOULER (S), « La révolution de l'autonomie », *Journal du droit de la santé et de l'assurance*, 2020, n°27, p.9

comptabilise les propositions : 175 propositions qui ont été faites récemment, et même lorsque l'on retrace les « *10 propositions-clés pour passer de la gestion de la dépendance au soutien à l'autonomie* » avancées lors de la concertation « *Grand Âge et autonomie* »¹⁹².

C'est donc un bilan mitigé pour le moment en ce qui concerne la création d'une cinquième branche. Néanmoins, il en reste qu'il faut souligner fortement la mise en avant de la volonté de réduire les inégalités d'abord d'un point de vue humain en faisant peser le moins possible la dépendance sur les personnes concernées, dont les personnes en situation de handicap, mais également la volonté clairement exprimée de veiller à contrer les inégalités présentes sur le territoire français, pour que tout le monde puisse avoir accès aux mêmes prestations peu importe le lieu de résidence. C'est donc un réel espoir pour les personnes concernées, d'autant plus que le Conseil de la Cinquième Branche a approuvé la feuille de route de 2021¹⁹³.

A côté de cette création toujours en construction et de l'attente des personnes handicapées que celle-ci puisse enfin porter ses fruits, il y a d'autres actions assez réjouissantes. C'est notamment le cas concernant l'engagement de l'Etat quant à l'accès à la carrière professionnelle des personnes en situation de handicap.

¹⁹² LIBAULT (D), Concertation. Grand âge et autonomie, mars 2019.

¹⁹³ www.securite-sociale.fr

CHAPITRE 2 : LA REDUCTION DES INEGALITES PAR LA MISE EN AVANT D'UN AVENIR PROFESSIONNEL POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La lutte pour la réduction des inégalités en faveur des personnes en situation de handicap passe notamment par l'accès à une carrière professionnelle. C'est donc un regard tourné vers l'avenir professionnel des personnes en situation de handicap. Ainsi afin de leur garantir au mieux un avenir professionnel, il est possible de remarquer que les pouvoirs publics encouragent fortement à l'insertion professionnelle en « milieu ordinaire de travail » (Section 1), mais qu'il existe tout de même une alternative pour les personnes en situation ne souhaitant pas ou ne pouvant pas avoir accès à ces milieux dits « ordinaires » avec les milieux « adaptés » (Section 2).

Section 1 : L'encouragement pour l'insertion professionnelle, le maintien et la prévention des personnes en situation de handicap au sein des milieux « ordinaires de travail »

Chaque jour des milliers de travailleurs en France quittent leur domicile pour se rendre sur leur lieu de travail, et exercent leur profession sans encombre ou presque. Pour une grande majorité d'entre eux, ils exercent leur profession dans un milieu de travail dit « ordinaire » sans réellement s'en soucier. Le milieu ordinaire de travail est habituellement défini comme suit : *« Le milieu de travail ordinaire regroupe les employeurs privés (entreprises, associations...) et publics (fonction publique) issus du marché du travail « classique ». Les personnes qui travaillent en milieu ordinaire bénéficient du statut de salarié et doivent respecter le code du travail et les conventions collectives relatives à la structure. Elles peuvent aussi travailler à leur compte (auto-entrepreneur, chef d'entreprise) »*¹⁹⁴. La question est de savoir quelle est la place de la personne en situation de handicap au sein de ce milieu ordinaire de travail.

¹⁹⁴ Définition tirée du site : www.service-public.fr

Pour commencer, il paraît pertinent de rappeler que le droit au travail a été consacré au XIX^e siècle. Le droit au travail « participe de la dignité de l'être humain ». Il a donc, à ce titre été affirmé pour la première fois en 1848 par la II^e République qui a mis en place des ateliers nationaux pour fournir un travail aux chômeurs¹⁹⁵. Ce droit symbolique fût notamment consacré une fois de plus avec son inscription dans le Préambule de la Constitution de 1946 et puis on le retrouve dans la Constitution de 1958 ainsi mentionné : « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* »¹⁹⁶. Comme l'exprime clairement cet article dans la constitution « *nul ne peut être lésé* », dès lors cela signifie que la personne en situation de handicap possède le droit fondamental d'obtenir un accès à une vie professionnelle. Les personnes en situation de handicap, possèdent, certes la possibilité de travailler dans des établissements spécialisés et adaptés, mais ce n'est pas forcément la volonté de tous. Beaucoup de travailleurs handicapés souhaitent pouvoir travailler et évoluer professionnellement au sein d'un milieu ordinaire de travail, comme le reste de la population.

Ce souhait, en plus d'être le plus souvent tout à fait possible, est encouragé par le gouvernement, les associations et les travailleurs en situations de handicap. Il y a eu en ce sens plusieurs gestes symboliques qui ont été faits. En effet tout employeur provenant de ces milieux dits « ordinaires » effectue lors de son recrutement la recherche de profil le plus adaptée possible et en adéquation avec les critères du poste. Parfois, un candidat avec les compétences et le profil adéquat est dans une situation de handicap, et ce détail peut entrer en considération pour le recruteur. Même si cela ne devrait pas être le cas, les personnes en situation de handicap souffrent d'une discrimination à l'embauche que ne rencontrent pas les personnes qui ne sont pas en situation de handicap¹⁹⁷. C'est à cause de cette discrimination flagrante et des alarmes sonnées par les associations que le législateur a dû intervenir en 1987¹⁹⁸ en mettant en place une obligation d'embauche des travailleurs handicapés (OETH) à la hauteur de 6% de l'effectif annuel de personnes atteintes d'un handicap au sein des milieux de travail ordinaires comportant au moins 20 salariés¹⁹⁹. Cette obligation est intégrée au Code du travail²⁰⁰ et

¹⁹⁵ Source : www.vie-publique.fr/fiches/23891-existe-t-il-un-droit-au-travail

¹⁹⁶ Article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

¹⁹⁷ MANANGA (F), « Le travailleur handicapé en milieu ordinaire », *Juris Associations*, n°508, 2014, p.21

¹⁹⁸ Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, J.O n°0160 du 12 juillet 1987, p.7822

¹⁹⁹ Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, J.O n°0160 du 12 juillet 1987, p.7822

²⁰⁰ C. TRAV., art. L. 5212-1 et L. 5212-2

s'ajoute à l'article interdisant la discrimination à l'embauche basée sur l'état de santé du candidat ou du salarié²⁰¹. C'est un premier pas symbolique et très important qui démontre la volonté de réduire ces inégalités d'accès à un emploi en milieu ordinaire de travail pour les personnes en situation de handicap. Cette obligation a pour but de favoriser l'égalité des chances, l'effectif d'assujettissement est volontairement désigné bas afin de pouvoir englober le plus de milieux divers et variés et de permettre aux personnes en situation de handicap de prétendre à une intégration sociale la plus réussie possible²⁰². Les personnes concernées par cette mise en place sont les travailleurs en situation de handicap reconnu comme tels par la CDAPH avec la RQTH²⁰³. Le travailleur en situation de handicap, peut donc prétendre à une situation professionnelle la plus proche et similaire à celle des autres salariés, il bénéficie du même statut de salarié, des mêmes dispositions du Code du travail, de la même convention collective et des mêmes accords collectifs de plein droit. Il est soumis à ce titre aux mêmes droits et obligations et aux mêmes devoirs que tout autre salarié de l'entreprise²⁰⁴. Tout ceci permet de placer la personne en situation de handicap dans une situation la plus similaire possible à celle d'une personne sans circonstances handicapantes, et donc la placer dans une situation la plus égale possible.

Cette obligation de « résultat » d'emploi des personnes en situation de handicap a été réaffirmée plus de 30 ans après la loi de 1987²⁰⁵ avec la loi « avenir professionnel »²⁰⁶. Cette loi vient instaurer de nouvelles dispositions quant à l'OETH. Depuis le 1er janvier 2020, tous les employeurs, peu importe l'effectif de salariés, devront déclarer les travailleurs handicapés salariés au sein de leur entreprise²⁰⁷. Le seuil d'assujettissement de 6% d'OETH reste fixé à un effectif de 20 salariés, et une contribution en cas de non-respect de cet objectif est imposée. Cette loi vient également instaurer une « clause de revoyure concernant la détermination du taux minimal d'OETH de 6% »²⁰⁸. Le taux « plancher » de l'OETH a été pensé afin de faire référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, et afin

²⁰¹ C. TRAV., art. 1132-1 et s.

²⁰² MANANGA (F), « Le travailleur handicapé en milieu ordinaire », *Juris Associations*, n°508, 2014, p.21

²⁰³ C. TRAV., art. L. 5212-13

²⁰⁴ MANANGA (F) « De l'immoralité en droit du travail à l'aune des discriminations positives institutionnalisées », in *De l'immoralité ou de la difficulté d'approche de la morale humaine par DELGA (J)*, L'Harmattan, 2014, p. 61 et s.

²⁰⁵ Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, J.O n°0160 du 12 juillet 1987, p.7822

²⁰⁶ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, J.O.E. n°0205 du 6 septembre 2018, texte n°1

²⁰⁷ C. TRAV., art. L.5212-1

²⁰⁸ TUHO (P), « Les autres apports de la loi « Avenir professionnel » », *La Gazette du Palais*, 2019, n°10, p.73

de refléter leur situation face au marché du travail actuel. Cette loi vient inscrire la possibilité de prévoir une augmentation de ce taux de 6% si la partie de la population en situation de handicap et pouvant bénéficier de la reconnaissance qualité travailleur handicapé était amenée à évoluer dans les prochaines années. Mais il est intéressant de constater que cette loi ne prévoit que l'augmentation de ce taux, ainsi, si la part de la population concernée par l'OETH venait à réduire, le taux de 6% resterait tout de même intact²⁰⁹. Il est également possible de réviser le taux en fonction du marché du travail, dans ce cas, si une crise économique venait à éclater et touchait les personnes en situation de handicap, le taux de 6% pourrait être revu à la hausse, peu importe que le nombre de personnes avec la RQTH augmente ou non. Ainsi, les travailleurs en situation de handicap sont au cœur de cette obligation re-visitée, qui a été re-pensée afin d'être le plus en adéquation avec la situation et avec l'actualité des travailleurs en situation de handicap. Cette révision peut être opérée tous les 5 ans après un avis simple du conseil national consultatif des personnes handicapées, permettant aux « parties prenantes »²¹⁰ d'ouvrir le débat et de l'influencer. La loi « avenir professionnel » vient également modifier l'unité d'assujettissement. Ce n'est plus simplement l'effectif de l'établissement qui est pris en compte mais directement l'effectif de l'entreprise, ainsi cela permet d'englober plus d'entreprise sous le plancher d'assujettissement, laissant de ce fait plus d'opportunités pour les travailleurs en situation de handicap. Cette révision des modalités d'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est très encourageante, elle témoigne d'une réelle prise en compte, encore une fois, de la réalité des personnes en situation de handicap, une réalité qui est donc susceptible d'évoluer. De ce fait les moyens mis en place doivent pouvoir être adaptés afin de suivre l'actualité. Cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés, en incitant les employeurs, permet d'augmenter considérablement le nombre de personnes en situation de handicap qui exercent un emploi. Au même titre que tout autre personne, il est important qu'une personne en situation de handicap puisse bénéficier de l'accès à un emploi, sans souffrir d'une discrimination liée à son état de santé qui, pour la plupart d'entre eux, n'a aucune incidence sur les compétences et capacités professionnelles.

Le droit pour les travailleurs en situation de handicap d'occuper un emploi se « démocratise » de plus en plus. Les évolutions sont assez encourageantes, par exemple en 2016, l'emploi des travailleurs handicapés a connu une légère hausse concernant l'emploi direct en

²⁰⁹ TUHO (P), « Les autres apports de la loi « Avenir professionnel » », *La Gazette du Palais*, 2019, n°10, p.74

²¹⁰ *Ibid.*

équivalent temps plein ²¹¹. En 2016, 8% des entreprises assujettis versent uniquement une contribution financière à l'AGEFIPH alors que 80% remplissent leur obligation, au moins en partie, en employant au moins un travailleur en situation de handicap. C'est avec cette évolution de perspectives, que beaucoup de dispositifs d'aides à l'insertion et le maintien professionnels sont mis en place afin de faciliter la vie professionnelle du travailleur en situation de handicap. L'AGEFIPH gère à ce titre des fonds tirés des versements effectués par les entreprises de plus de 20 salariés qui ne s'acquittent pas de leur obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, ces amendes servent donc à financer des aides qui seront octroyées aux travailleurs en situation de handicap²¹². En ce sens plusieurs aides sont dispensées telles que : l'aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap qui est une compensation financière pour les charges très importantes en raison du handicap d'un salarié et qui doivent être supportées par l'entreprise²¹³. Il y a également l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées, qui est une aide qui permet d'assister la personne en situation de handicap et son employeur en fonction de l'étape de la relation professionnelle dans laquelle ils se trouvent. L'AGEFIPH met également en place l'aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés. Cette aide vise à aider au maintien de la personne en situation de handicap dans son emploi quand ce handicap crée une situation d'« inéquation »²¹⁴ entre son état de santé et la situation professionnelle. Puis il y'a également des aides à la formation qui peuvent être dispensées ou versées par l'AGEFIPH ou encore des aides exceptionnelles à la mise en place du télétravail.

En somme l'AGEFIPH tente de créer des aides visant à accompagner le travailleur handicapé et son employeur dans plusieurs situations et étapes de la relation de travail afin que celui-ci ne soit pas lésé en raison de sa condition de santé et des coûts que cela pourrait entraîner pour une entreprise, ce qui pourrait rendre son embauche ou son maintien quelque peu dissuasif. Néanmoins, cela n'est pas toujours suffisant, c'est ce qu'a pu constater le législateur lors de la crise sanitaire de la COVID-19 dans laquelle le secteur du travail a été fortement impacté et les travailleurs en situation de handicap ont fait partie des catégories de travailleurs qui furent le

²¹¹ DARES, « l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2016 », *Bulletin Joly Travail*, n°110z7, janvier 2019, p.6

²¹² DRAI (L), « Travailleurs handicapés », *JurisClasseur Travail*, fasc.8-10, 29 janvier 2020

²¹³ REVILLARD (A), *Handicap et travail*, Paris, Presses de Sciences Po, 2019, p.90

²¹⁴ *Ibid.*

plus lésé. Dès lors le législateur est intervenu par un décret du 6 octobre 2020²¹⁵ afin d'encourager les employeurs à embaucher des travailleurs handicapés. Ce décret crée une aide exceptionnelle financière pour l'embauche d'un salarié avec la reconnaissance qualité travailleur handicapé. Il démontre encore une fois que l'insertion sociale et professionnelle des handicapés reste un enjeu pour les politiques publiques actuelles. Il est donc possible de constater « *une volonté des pouvoirs publics de promouvoir la place des handicapés dans notre société et la reconnaissance de leur accès aux droits fondamentaux reconnus à tout citoyen* »²¹⁶.

Néanmoins, malgré tous ces efforts, l'insertion professionnelle d'un travailleur en situation de handicap n'est pas toujours possible ou n'est pas toujours la meilleure option. En effet certaines personnes en situation de handicap ne souhaitent tout simplement pas s'insérer professionnellement au sein d'un milieu « ordinaire » de travail. Ceci pour diverses raisons comme le fait de ne pas « s'en sentir capable », d'être un peu effrayé de sortir de ses habitudes ou encore de la peur du jugement des autres. Il y a malheureusement également des situations de handicap si lourdes qu'elles rendent inadapté l'exercice professionnel en milieu ordinaire. Cependant, afin de n'oublier personne et d'être le plus équitable possible, la chance reste ouverte à tous avec la mise en plus des milieux dits « adaptés » ou encore « protégés » de travail pour les personnes en situation de handicap.

Section 2 : Une insertion plus appropriée pour certains travailleurs en situation de handicap grâce à la mise en place de milieux adaptés

La loi du 23 novembre 1957 a institué l'atelier protégé afin d'offrir un emploi salarié à des personnes handicapées « *dont le placement dans un milieu normal de travail s'avère impossible* »²¹⁷. Les ateliers protégés étaient : « *des unités de production qui embauchaient des personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées par la CDAPH vers le travail en milieu protégé. Ils avaient pour mission de favoriser, si possible, l'accession des travailleurs*

²¹⁵ Décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés, J.O. R.F. n°0244 du 7 octobre 2020, texte n°16

²¹⁶ DRAI (L), « Travailleurs handicapés », *JurisClasseur Travail*, fasc.8-10, 29 janvier 2020

²¹⁷ Loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés, J.O. n° du 24 novembre 1957, p.10358

handicapés au milieu ordinaire de travail »²¹⁸. L'atelier protégé a donc été créé afin de tenter d'insérer professionnellement des personnes handicapées qui étaient exclues du circuit professionnel et dont la capacité de travail était au moins égale à un pourcentage fixé par décret. Les ateliers protégés étaient financés en grande majorité par leur activité économique, et les personnes en situation de handicap y étaient des salariés²¹⁹, donc régis par le Code du travail²²⁰. Le dispositif de l'atelier protégé fut le premier capable d'offrir une véritable insertion professionnelle à des exclus de l'emploi, trente ans avant l'entreprise d'insertion²²¹. Cette mise en place spécifique a connu un réel succès puisque de 1981 à 2000, les ateliers protégés ont vu leur nombre multiplié par plus de 5 passant de 98 à 532, tandis que dans le même temps leurs effectifs triplaient jusqu'à dépasser le nombre de 20.000 salariés dont 18.264 handicapés²²². La puissance de ce dispositif réside en le fait que les secteurs d'activité des ateliers protégés sont très vastes, allant notamment de l'industrie aux services. C'est également une réussite économique puisqu'il est annoncé en 2002 que leur chiffre d'affaires dépasse les 300 millions d'euros²²³. C'est donc une disposition dont le gouvernement de l'époque peut se féliciter tant par sa nécessité, son engagement auprès des personnes en situation de handicap que par son efficacité économique. Néanmoins cela ne semble pas satisfaire dans sa globalité, en effet une proposition de loi relative à la réforme de l'atelier protégé sera déposée en 2002. Il est mis en avant qu'être handicapé et trouver un emploi en entreprise relève encore bien souvent d'un « parcours du combattant ». Il est dénoncé que 150.000 personnes handicapées sont encore à la recherche d'un emploi, malgré la mise en place de ces ateliers protégés, de plus étant en situation de crise économique avec un accroissement de la précarité, les personnes en situation de handicap restent un public très touché. En clair, les ateliers protégés doivent être revus et remis en concordance avec la conjoncture sociale, économique et législative actuelle.

Cette réclamation fût entendue puisque la loi du 11 février 2005 a transformé les ateliers protégés en « *entreprises adaptées* »²²⁴. Les entreprises adaptées ont été créées afin de permettre aux travailleurs handicapés à efficacité réduite, « *d'exercer une activité*

²¹⁸ Définition tirée du site : www.glossaire.handicap.fr

²¹⁹ C. TRAV., art. L. 5213-14

²²⁰ P (A), « Ateliers protégés - quelle participation de l'Etat », *Juris association*, n°317, 2005, p.6

²²¹ RIGAUD (B), « Ateliers protégés », *Juris Association*, n°261, 2002, p.23

²²² Proposition de loi relative à la réforme de l'atelier protégé, de M. Georges MOULY et plusieurs de ses collègues, déposée au Sénat le 9 avril 2002.

²²³ *Ibid.*

²²⁴ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités »²²⁵. Elles favorisent le projet professionnel et personnel du salarié handicapé tout en recherchant sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure d'accueil. C'est un travail effectué avec la personne concernée et pour la personne concernée, afin que celle-ci puisse atteindre ce à quoi elle aspire. Les entreprises adaptées sont ainsi limitées et ne peuvent embaucher uniquement des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, leur donnant ainsi toute priorité sur ce marché du travail spécialisé²²⁶. Une aide unique au poste est désormais ouverte aux entreprises adaptées, la subvention spécifique n'existant plus, suite à une pluralité de textes avec notamment : la publication de la loi 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir²²⁷, du décret du 28 décembre 2018 relatif aux conditions d'agrément et de financement des Etablissements adaptés ainsi qu'aux modalités d'accompagnement spécifique de leurs salariés en situation de handicap²²⁸ et du décret du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise²²⁹. Cette subvention fût donc tout de même remplacée. La reconnaissance d'une entreprise adaptée se matérialise par la conclusion d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) entre la structure et le préfet de la région de son implantation²³⁰. Le CPOM remplace le contrat d'objectif triennal depuis le 1^{er} janvier 2019. Le système d'agrément par l'État des entreprises adaptées trouve « sa traduction »²³¹ dans un contrat d'objectifs et de moyens depuis le 1^{er} janvier 2019²³².

On retrouve au centre de toute cette mission les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) anciennement appelés « centres d'aides par le travail ». Les ESAT ont été

²²⁵ GUYOT-PETYT (T), et coll. *Le Lamy Protection Sociale*, Rueil-Malmaison, Wolters Kluwer, 2021,p.425

²²⁶ CASTEL (D), « Emploi – personnes handicapées... Suivez le guide ! », *Juris Associations*, 2018, n°582, p.8

²²⁷ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, J.O.R.F. n°0205 du 6 septembre 2018, texte n°1

²²⁸ Décret n° 2018-1334 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions d'agrément et de financement des entreprises adaptées ainsi qu'aux modalités d'accompagnement spécifique de leurs salariés en situation de handicap, J.O.R.F; n°0302 du 30 décembre 2018, texte n°63

²²⁹ Décret n° 2019-39 du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise, J.O.R.F. n°0021 du 25 janvier 2019, texte n°15

²³⁰ JOLY (L), « Handicap, travail en milieu dit « adapté » », *Répertoire de droit du travail*, octobre 2020, p. 289

²³¹ GUYOT-PETYT (T), et coll. *Le Lamy Protection Sociale*, Rueil-Malmaison , Wolters Kluwer, 2021,p.425

²³² C. TRAV., art. L. 5213-13

renovés par la loi du 11 février 2005²³³ avec comme but précis d'offrir aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel, celles-ci sont couplées à un soutien médico-social et éducatif permettant de favoriser leur épanouissement personnel, social, mais aussi professionnel. Ils ont de multiples missions qui englobent notamment la mise en oeuvre « *des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale* »²³⁴. De fait, il est nécessaire pour ces établissements de disposer de personnels d'encadrement des activités de production ainsi que de travailleurs sociaux assurant les soutiens éducatifs. Cela est réalisé grâce à un budget de fonctionnement financé par les crédits d'action sociale de l'État²³⁵. Les ESAT sont un milieu « protégé » de travail pour les personnes en situation de handicap, là où les Établissements Adaptés sont plutôt un milieu « adapté » comme l'indique l'appellation. Les ESAT vont donc plus loin dans la « tutelle » et dans le suivi personnalisé des travailleurs handicapés.

Les ESAT participent donc activement à la lutte de la réduction de l'inégalité d'accès à un emploi des personnes en situation de handicap, mais la structure sociale permet également de lutter contre l'inégalité d'accès de ressources. En effet, dû à son handicap, il est fréquent qu'une personne ne puisse pas subvenir à ses besoins en gagnant un revenu fixe suffisant. Il est alors prévu que tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une « *rémunération garantie* »²³⁶ versée par l'ESAT qui l'accueille. Ce versement tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité qu'exerce le travailleur en situation de handicap²³⁷, en revanche cette rémunération ne constitue pas un salaire au sens du Code du travail²³⁸. Cette rémunération est versée dès l'admission en période d'essai du travailleur handicapé et sous réserve de la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail²³⁹ qui possède comme particularité de ne pas permettre le licenciement du salarié qui en bénéficie. Cette rémunération garantie versée par l'ESAT est assortie de plusieurs protections. Il est notamment maintenu que pendant toutes les périodes de congés²⁴⁰, le versement de la rémunération soit maintenu auprès

²³³ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

²³⁴ DIAS (M), « Chronique en droit du handicap n° 1 : Travail en milieu protégé et handicap », *Petites Affiches*, n°187, 18 septembre 2007, p.3

²³⁵ *Ibid.*

²³⁶ CASF. Art. R.243-5 et s.

²³⁷ JOLY (L), « Handicap, travail en milieu dit « adapté » », *Répertoire de droit du travail*, octobre 2020, p. 294

²³⁸ C. TRAV., art. L3241-1 et s.

²³⁹ CASF, art. L. 311-4

²⁴⁰ CASF., art.R. 243-11; R. 243-12 ; R. 243-13

des travailleurs protégés. Il est aussi maintenu en cas de mesure conservatoire de suspension d'un travailleur handicapé pendant toute la période de suspension²⁴¹, dans l'attente de la décision de la CDAPH²⁴². Le second alinéa de l'article R. 243-7 du code de l'action sociale et des familles prévoit de son côté que la rémunération garantie est maintenue en totalité de plein droit durant les périodes qui ouvrent droit à une indemnisation au titre de l'Assurance Maladie. Cette règle s'applique depuis le 1^{er} janvier 2007 à l'ensemble des travailleurs handicapés en ESAT dont les arrêts de travail ont été établis avant ou depuis cette date. Le taux de rémunération est également réglementé afin d'être protégé, il est ainsi prévu pour que les travailleurs handicapés admis dans un ESAT, et qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein un montant de rémunération garanti compris entre 55,7 % et 110,7 %²⁴³ du salaire minimum de croissance. L'article R. 243-5 du code de l'action sociale et des familles précise également que « *dans la limite de la durée du travail effectif mentionnée aux articles L. 3121-27 et L. 3121-18 du code du travail, les travailleurs handicapés sont réputés avoir exercé une activité à temps plein, qui englobe le temps consacré aux activités de soutien qui conditionnent son exercice, dès lors qu'ils effectuent la durée correspondante fixée dans le règlement de fonctionnement de l'établissement ou du service d'aide par le travail* »²⁴⁴. L'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de cette rémunération garantie. Ainsi, les ESAT garantissent une rémunération décente des travailleurs en situation de handicap qui exercent en leur sein.

Les personnes admises dans un ESAT, peuvent également être mises à disposition d'une entreprise afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'établissement ou du service auquel elles demeurent rattachées²⁴⁵. De ce fait, lorsqu'une personne handicapée qui est accueillie dans un ESAT, conclut un contrat à durée déterminée, un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou un contrat initiative-emploi, elle pourra bénéficier, avec son accord ou celui de son représentant, d'une convention passée entre l'ESAT, son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale. Et si ce contrat venait à être rompu ou si le travailleur en situation de handicap venait à ne pas être définitivement recruté par l'employeur au terme de celui-ci, il sera automatiquement réintégré de plein droit dans l'ESAT d'origine ou, à défaut,

²⁴¹ JOLY (L), « Handicap, travail en milieu dit « adapté » », *Répertoire de droit du travail*, octobre 2020, p. 295

²⁴² CASF, art. R. 243-4 ; R. 243-7, al. 1^{er}

²⁴³ CASF, art. L. 243-5

²⁴⁴ *Ibid.*

²⁴⁵ DIAS (M), « Chronique en droit du handicap n° 1 : Travail en milieu protégé et handicap », *Petites Affiches*, n°187, 18 septembre 2007, p.3

dans un autre ESAT avec lequel un accord a été conclu à cet effet. Cette construction permet à la personne en situation de handicap qui travaille en milieu protégé de pouvoir conserver une garantie de retrouver une place dans un ESAT, tout en pouvant tout de même « tenter sa chance » dans une entreprise extérieure et expérimenter le travail en milieu « ordinaire ».

Cette institution et ce mode de fonctionnement ont permis d'innover dans la prise en charge de la vie professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette alternative aux milieux ordinaires permet d'offrir une opportunité et une protection aux personnes en situation de handicap qui souhaitent exercer une profession et percevoir une rémunération, ce qui n'aurait pas pu être possible sans la création d'une telle entité et la prise en considération de la situation et des nécessités des personnes souffrant d'un handicap portant répercussion sur leur vie professionnelle.

Néanmoins des avancées peuvent toujours être faites, c'est en ce sens que le Parlement a voté une nouvelle loi le 9 février 2022. Cette loi du 21 février 2022²⁴⁶ apporte de nouvelles dispositions quant aux travailleurs en situation de handicap, ces dispositions mettent notamment en œuvre des annonces formulées par la secrétaire d'État chargée du handicap le 5 juillet 2021²⁴⁷. Parmi les dispositions majeures on retrouve la mise en place du « *parcours renforcé en emploi* »²⁴⁸, qui a pour but de faciliter le passage en milieu ordinaire de travail des personnes accueillies dans les ESAT. Il est également annoncé la possibilité, pour les personnes accueillies en ESAT, de travailler simultanément et à temps partiel²⁴⁹ dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée ou encore d'exercer une activité professionnelle indépendante, dans la limite de la durée légale de travail de 35 heures par semaine. Une disposition très importante prévoit l'assouplissement de la définition des travailleurs pouvant être accueillis en ESAT, à savoir les personnes handicapées pour lesquelles la CDAPH a constaté, dans des conditions à définir par décret, « *une capacité de travail réduite et la nécessité d'un accompagnement médical, social et médico-social* », ce qui pourrait permettre d'ouvrir de nombreuses possibilités à un public

²⁴⁶ Loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, J.O.R.F. n°0044 du 22 février 2022, texte n°3

²⁴⁷ BOUTIN (R), « Handicap, formation, droits sociaux : la loi 3DS est publiée », *Semaine Sociale Lamy*, n°1990, 7 mars 2022, p.8

²⁴⁸ Loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, J.O.R.F. n°0044 du 22 février 2022, texte n°3

²⁴⁹ BOUTIN (R), « Handicap, formation, droits sociaux : la loi 3DS est publiée », *Semaine Sociale Lamy*, n°1990, 7 mars 2022, p.8

bien plus large que ce n'était déjà le cas puisqu'il ne s'agit donc plus seulement des personnes handicapées pour lesquelles la CDAPH « *a constaté que 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* ». A tout cela s'ajoute le bénéfice automatique de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour tous les mineurs d'au moins 16 ans lorsqu'ils sont attributaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, de la prestation de compensation du handicap ou encore d'un projet personnalisé de scolarisation. Enfin il est prévu une prolongation de la mise en œuvre de l'expérimentation issue de la loi « Avenir professionnel »²⁵⁰ créant un nouveau cas de recours à l'intérim spécifiquement dédié à l'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2023, au lieu du 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir si ce salarié est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Toutes ces nouvelles dispositions visent à faciliter l'accès à un emploi pour une personne en situation de handicap. Ainsi c'est encore un pas très encourageant que fait le législateur dans la recherche de la réduction des inégalités d'accès à un emploi, pour les personnes en situation de handicap. C'est dernières dispositions très encourageantes ne sont pas les seules en la matière, néanmoins il persiste quelques barrières qui doivent être contrées. Celles-ci seront évoquées dans le chapitre suivant.

²⁵⁰ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, J.O.R.F. n°0205 du 6 septembre 2018, texte n°1

CHAPITRE 3 : DES PROBLEMATIQUES PERSISTANTES ET PERSPECTIVES D'EVOLUTIONS ENCOURAGEANTES

Les derniers pas législatifs doivent tout à fait être salués puisqu'ils œuvrent pour une réduction des inégalités en faveur des personnes en situation de handicap. Néanmoins, il semble que certaines « barrières » persistent dans cette lutte (Section 1), ces barrières ne doivent cependant pas assombrir les dernières annonces qui restent très encourageantes pour l'avenir dans cette lutte à la réduction des inégalités (Section).

Section 1 : Des problématiques qui restent difficile à surmonter

Malgré un bon nombre d'aides, de prestations et de dispositifs mis en place afin de soulager les personnes en situation de handicap des inégalités qu'ils rencontrent dans leur quotidien, il reste des difficultés qui ne demandent qu'à être soulevées et résolues. Dans un communiqué de presse l'association APF France handicap²⁵¹ est venue souligner quelques points qui méritent un renforcement de moyens de la part du gouvernement²⁵². Dans ce communiqué de presse l'association vient déplorer l'absence de mesures « ambitieuses » pour l'effectivité des droits fondamentaux qu'attendent désespérément les personnes en situation de handicap. Parmi les revendications que supportait l'association il y a près d'un an, on retrouve l'idée que la prestation de compensation du handicap est plus qu'une prestation mais bien un droit, et que ce droit doit être renforcé. En effet il reste, encore aujourd'hui énormément de personnes qui sont exclues du bénéfice de cette prestation, les critères d'éligibilités étant très restrictifs, ils ne permettent pas d'englober une grande partie de la population des personnes souffrant d'un handicap. En plus elle n'est plus en concordance avec l'actualité de la situation. L'association prône également un périmètre de la prestation trop peu développé, et encore une fois, qui n'est pas en phase avec les besoins actuels des personnes en situation de handicap. Il faut donc agir en ce sens. De plus, malgré le geste novateur que fût la création de la « prestation

²⁵¹ APF FRANCE HANDICAP est « une importante association française reconnue d'utilité publique, de défense et de représentation des personnes en situation de handicap et de leurs proches ».

²⁵² LASBLEIS (S), pour APF France handicap, communiqué de presse du mardi 6 juillet 2021, Paris.

de compensation du handicap parentalité » et le décret permettant d'y accéder grâce à un simple formulaire²⁵³, force est de constater que ce nouveau dispositif très intéressant ne profite pas à une large catégorie de personnes. De plus cette nouvelle aide est pensée comme une prestation sous forme de « forfait », Or les besoins parentaux d'une personne en situation de handicap sont biens trop lourds pour fonctionner sous forme de forfait. L'APF France handicap, renouvelle aussi sa demande de reconnaissance de la vie sexuelle et affective des personnes en situation de handicap et maintient sa demande de création de services d'accompagnement à la vie sexuelle en France. Cette demande est soumise à l'attente des conclusions des travaux du comité consultatif national d'éthique. Il est également mis en avant le manque d'implication de la société dans la mise en place d'un espace plus accessible aux personnes en situation de handicap, notamment pour ce qui concerne l'accessibilité des transports. En somme, il reste des axes majeurs sur lesquels les politiques publiques se doivent de travailler et de trouver des solutions efficaces.

Il y a également d'autres points qui sont remis en question par la doctrine. C'est notamment le cas en ce qui concerne l'évaluation du déficit fonctionnel qui ne semble pas être en cohérence avec la définition du handicap. Le professeur Quézel-Ambrunaz vient mettre en évidence le fait que le droit du dommage corporel s'adresse également et surtout aux personnes en situation de handicap. Une personne peut voir sa situation saisie par le droit de l'action sociale et en même temps par le droit de la réparation du dommage corporel²⁵⁴. Il faut néanmoins, tout d'abord rappeler que tout handicap ne relève pas forcément d'une séquelle, origine ou d'un dommage physique. Néanmoins, pour les personnes concernées par l'aspect physique du handicap, ce double aspect peut avoir son importance. Le déficit fonctionnel permanent a pour vocation de tenter de compenser par une somme d'argent les conséquences « ex-patrimoniales » du handicap notamment dans la sphère professionnelle. Il est ajouté les souffrances ressenties par la personne en situation de handicap. C'est notamment pour cette raison qu'il semble logique que la mesure et l'évaluation de ces maux soit effectuée par la même méthode que celle utilisé pour le handicap, ces deux notions semblent se rapprocher l'une

²⁵³ Arrêté du 23 février 2021 *relatif au modèle de formulaire de demande auprès des maisons départementales des personnes handicapées pour la compensation des besoins liés à l'exercice de la parentalité dans le cadre de la prestation de compensation du handicap*, J.O.R.F n°0091 du 17 avril 2021, texte n°1

²⁵⁴ QUEZEL - AMBRUNAZ (C), « Pour une évaluation du déficit fonctionnel cohérente avec la définition du handicap », *Gazette du Palais*, n°5, 15 février 2022, p.71

de l'autre²⁵⁵. C'est la nomenclature « Dintilhac »²⁵⁶ qui est utilisée pour mesurer le droit du dommage corporel en France. Cet outil, du nom de son inventeur Jean - Pierre Dintilhac, créé en 2005 vient mêler les deux approches du handicap déficitaire et fonctionnelle, elle est ainsi constituée de : « *les atteintes aux fonctions physiologiques de la victime (ce qui constitue une approche déficitaire) , du taux de douleur permanente et de la perte de la qualité de vie et les troubles dans les conditions d'existence (qui est une approche plutôt fonctionnelle) »*²⁵⁷. Le professeur Quézel- Ambrunaz soulève de façon très pertinente l'utilisation par cette nomenclature de la définition inadaptée issue des travaux de Trèves de juin 2000 par la commission européenne qui énonce que « *La réduction définitive du potentiel physique psychosensoriel ou intellectuel résultant de l'atteinte à l'intégrité anatomo-physiologique médicalement constatée* ». En effet cette définition datant de plus de deux décennies ne prend pas en considération les atteintes psychologiques et autres troubles émotifs et de plus elle offre une conception médicale ou déficitaire du handicap qui n'est d'ailleurs pas en phase avec la définition juridique que nous connaissons aujourd'hui²⁵⁸. Il est donc aberrant qu'aujourd'hui encore soit utilisé une définition datant avant la ratification de la nomenclature Dintilhac, et que celle-ci ne fût pas retravaillée depuis. L'idée est donc de « *se servir d'un outil créé avant qu'ait été défini ce qu'il doit mesurer* »²⁵⁹, puisque comme mentionné plus haut, cette définition ne prend pas en compte les derniers apports juridiques en la question et les évolutions de prise en considération des différentes natures de handicap. Étant donné le lien de corrélation manifestement dégagé entre déficit fonctionnel permanent et le handicap, un regroupement sous un droit commun semble justifié et permettrait de simplifier l'accès aux droits et à la réparation pour les personnes en situation de handicap.

Tout en restant dans la même thématique, le mode de fonctionnement du taux d'incapacité est également remis en question. En effet, l'incapacité est encore aujourd'hui évaluée sous la forme d'un taux, ceci en ce qui concerne aussi bien les accidents de droit commun que les accidents du travail ou encore le droit du handicap. Tout le monde est plus ou

²⁵⁵ QUEZEL - AMBRUNAZ (C), « Pour une évaluation du déficit fonctionnel cohérente avec la définition du handicap », *Gazette du Palais*, n°5, 15 février 2022, p.72

²⁵⁶ La Nomenclature Dintilhac est un référentiel des différents préjudices permettant alors de lister et évaluer les préjudices des victimes d'accidents de la route. C'est une sorte de barème d'indemnisation sans pour autant en être réellement un.

²⁵⁷ LE ROY (J-D), BIBAL (F), « L'évaluation du préjudice corporel », *Lexis Nexis*, 2015, n°49, p.82

²⁵⁸ JOURDAIN (B), « L'incapacité permanente : une définition », *Barème du Concours médical*, 2021, p.11

²⁵⁹ QUEZEL - AMBRUNAZ (C), « Pour une évaluation du déficit fonctionnel cohérente avec la définition du handicap », *Gazette du Palais*, n°5, 15 février 2022, p.72

moins logé à la même enseigne. Tout se regroupe sous des groupes d'iso-ressources, appelés « GIR ». Les taux sont exprimés en pourcentage, donc 100% correspond à une incapacité totale et irrémédiable ou plutôt « à la perte pratique de l'ensemble des fonctions »²⁶⁰. L'ironie de ce barème est qu'une aggravation de l'état et donc du pourcentage d'incapacité peut toujours être reconnue, c'est ainsi que la jurisprudence a reconnu que « une précédente indemnisation sur la base d'un taux d'incapacité de 100% ne fait pas obstacle à la réparation d'une aggravation des préjudices »²⁶¹. En réalité l'incompréhension de l'utilisation du taux d'incapacité en pourcentage et des outils qui en découlent pour mesurer un taux de handicap et des outils de mesure réside en le simple fait de la création des dits pourcentages. En effet ceux-ci furent tout d'abord créés dans une optique d'accident du travail et donc d'incapacité professionnelle et donc une potentielle baisse de revenus. Mais aujourd'hui l'incapacité est « déconnectée » de la réalité et des besoins des personnes touchées²⁶². Le champ du handicap est également touché par ce calcul de taux d'incapacité en pourcentage. Il est notamment porté une attention particulière à un premier seuil de 50 % qui correspond à « des troubles importants entraînant une gêne notable dans la vie sociale de la personne » et un taux de 80 % qui correspond à « des troubles graves entraînant une entrave majeure dans la vie quotidienne de la personnes avec une atteinte à son autonomie individuelle »²⁶³. Depuis l'entrée en vigueur de ce barème²⁶⁴ on entre dans une réelle logique capacitaire avec des « plafonds » à atteindre afin de pouvoir bénéficier d'une reconnaissance de statut pouvant alors donner droit à des prestations ou encore des aides technique ou humaine. Ainsi il s'agit d'une logique de forfait, mais cette logique ne prend pas en considération les « entre-deux », qui pourraient, tout de même nécessiter d'une aide afin de pallier à une inégalité que la personne rencontre dans son quotidien et qui découle directement de son « incapacité » ou de son handicap. Le Professeur Quézel - Ambrunaz, propose à ce titre de se tourner vers la nomenclature de la Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé établie par l'OMS²⁶⁵. Cette classification pourrait être utilisée comme une nouvelle méthode afin d'évaluer le déficit fonctionnel « *entendu comme*

²⁶⁰ PAPELARD (A), « L'incapacité permanente : une définition », *Préface du Barème du Concours médical*, 2021, p.27

²⁶¹ Cass., Civ., 24 octobre 2019, n°18-20.818

²⁶² QUEZEL - AMBRUNAZ (C), « Pour une évaluation du déficit fonctionnel cohérente avec la définition du handicap », *Gazette du Palais*, n°5, 15 février 2022, p.73

²⁶³ Références du Guide Barème en vigueur

²⁶⁴ Barème annexé au décret n°2007-1574 du 6 novembre 2007 modifiant l'annexe 2-4 du code de l'action sociale et des familles établissant le guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées, J.O.R.F n°259 du 8 novembre 2007, texte n°1

²⁶⁵ Nomenclature publique et consultable sur :

www.apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42418/9242545422_fre.pdf

*la traduction d'un handicap conçu comme fonctionnel ou social, donc de manière radicalement différente de ce que proposent les actuels barèmes médico-légaux »*²⁶⁶. Dans cette classification, le préjudice ne serait pas évalué en tant que fraction d'une hypothétique incapacité pouvant atteindre un taux maximum de 100%. La logique serait d'attribuer un score en fonction du résultat du préjudice sur la vie de la personne et de la puissance de la souffrance, puis de traduire ce score en « unités monétaires ». Ainsi on s'éloigne du pourcentage d'un taux qu'il faudrait atteindre pour pouvoir espérer aussi bien une prestation ou encore la confirmation d'un statut. C'est donc une option qu'il pourrait être nécessaire d'étudier afin de soulager bon nombre de « presque - bénéficiaires » ainsi que leurs proches. Néanmoins, il ne semble pas que ce soit à l'ordre du jour malheureusement, aucun travail ou étude n'a été annoncé officiellement en ce sens pour le moment. Il ne reste qu'à être patient et espérer une réforme du mode de calcul dans un avenir proche.

Il y a, concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap, des chiffres qui restent décevants. En effet la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) a récemment mis en avant l'impertinence du taux d'embauche de 6 % de travailleurs handicapés dans l'effectif de l'entreprise²⁶⁷. Cette obligation mise en place par le Code du travail²⁶⁸ prévoit une sanction financière pour les entreprises dépassant le seuil d'assujettissement de 20 salariés qui n'emploieraient pas de travailleur handicapé, qui doit atteindre un total de 6 % de cet effectif. Néanmoins la DARES dans une étude publiée le 17 mai 2022²⁶⁹, met en avant le fait qu'en pratique l'application de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) n'impose aux employeurs « *que l'intégration de 570 000 travailleurs handicapés dans leurs ranges, soit in fine 4,6 % de l'effectif de l'ensemble des entreprises de 20 salariés, en 2020* »²⁷⁰. De ce fait, il est rapporté qu'en 2020 sur les 2,7 millions de personnes bénéficiant de la reconnaissance administrative du statut travailleur handicapé, l'OETH n'a correspondu qu'à 570 000 emplois. Mais ce n'est pas tout, l'étude révèle également que les cas exceptionnels d'exonérations prévus tel que les intérimaires et les emplois «

²⁶⁶ QUEZEL - AMBRUNAZ (C), « Pour une évaluation du déficit fonctionnel cohérente avec la définition du handicap », *Gazette du Palais*, n°5, 15 février 2022, p.73

²⁶⁷ Le Dossier Handicap, « La cible réelle de l'OETH est inférieure à 6 % des effectifs salariés », *Liaisons Sociales Quotidien*, n°18558 du 23 mai 2022, p.4

²⁶⁸ C., TRAV., art. L.5212-2

²⁶⁹ EIDELMAN (A), LHOMMEAU (B), « Quelle est la cible visée par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ? », *DARES ANALYSES*, n°23, 17 mai 2022

²⁷⁰ Le Dossier Handicap « La cible réelle de l'OETH est inférieure à 6 % des effectifs salariés », *Liaisons Sociales Quotidien*, n°18558 du 23 mai 2022, p.4

exigeants des conditions d'aptitudes particulières » font que l'OETH est encore minoré d'environ 80 000 travailleurs en situation de handicap²⁷¹. Néanmoins, il convient de relever le fait que selon l'étude de la DARES « *la réforme de l'obligation d'emploi*²⁷² *se traduit par une cible d'emploi relevée de 110 000 travailleurs handicapés* »²⁷³, ce qui fait que l'obligation est passée de 460 000 travailleurs handicapés en 2019 à 570 000 en 2020. L'élargissement « significatif » de la notion d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés et l'élargissement du seuil d'assujettissement, ont joué un rôle favorable en ce sens²⁷⁴. C'est donc une avancée qu'il faut souligner, mais il ne faut pas oublier que la pratique n'est pas en concordance sur ce point avec la loi²⁷⁵. L'emploi des personnes en situation de handicap étant un sujet assez sensible et l'accès à l'emploi étant une des inégalités les plus fréquentes que rencontre cette partie de la population, il paraît donc impératif de remédier à cette pratique « défailante ». La correction de l'emploi effectif des personnes en situation de handicap pourrait donner une chance à un accès professionnel et social à plus de personnes qui le souhaitent.

Pour les associations représentatives des personnes en situation de handicap ainsi que les personnes directement concernées, il semble rester du chemin à parcourir pour continuer à diminuer des inégalités courantes. Cependant, il paraît aussi important de souligner les dernières annonces qui apportent de nouveaux espoirs en la matière.

Section 2 : Des avancées annoncées qui restent néanmoins concrètes et encourageantes pour l'avenir

Parmi les grandes avancées que connaissent les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap, le gouvernement vient de passer un cap important dans la reconnaissance des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap et dans la réduction d'une inégalité à laquelle ils étaient soumis depuis des décennies : la « déconjugalisation » de

²⁷¹ EIDELMAN (A), LHOMMEAU (B), « Quelle est la cible visée par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ? », *DARES ANALYSES*, n°23, 17 mai 2022

²⁷² Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, J.O.R.F n°0205 du 6 septembre 2018, texte n°1

²⁷³ *Ibid.*

²⁷⁴ Le Dossier Handicap, « La cible réelle de l'OETH est inférieure à 6 % des effectifs salariés », *Liaisons Sociales Quotidien*, n°18558 du 23 mai 2022, p.4

²⁷⁵ C., TRAV., art. L.5212-2

l'allocation adulte handicapé. En effet, cette question est au cœur des débats depuis plusieurs années maintenant et l'individualisation des ressources dans le calcul d'éligibilité pour la prestation d'allocation adulte handicapé est fermement attendue par les personnes en situation de handicap.

Le 30 décembre 2019, une proposition de loi « *portant diverses mesures de justice sociale* » a été déposée au Parlement par dix-huit députés. Cette proposition avait pour projet de modifier le mode de calcul d'attribution de l'allocation adulte handicapée prévue par l'importante loi de 1975²⁷⁶. Les auteurs de la proposition de loi revendiquent une « individualisation » de l'allocation adulte handicapée, en réclamant une attribution sans considération de plafond de ressources de l'allocataire et surtout sans prise en considération des ressources du conjoint du bénéficiaire²⁷⁷. Cette proposition est très importante en le sens qu'elle permettrait d'apporter l'indépendance que réclament les personnes bénéficiaires de l'AAH, elles sont parfois privées de ce droit en raison du revenu du conjoint, encore une inégalité soulevée à laquelle il faut pallier. Cette proposition de loi se base sur une idée de justice sociale, de priorité de la solidarité nationale sur la solidarité familiale, et surtout sur un principe fort d'autonomie de la personne en situation de handicap. Cette avancée était manifestement attendue puisque le Gouvernement a dû recourir au vote bloqué et le Sénat a dû l'inscrire à son ordre du jour en raison d'une pétition déposée avec un nombre de signature record²⁷⁸, ce qui témoigne bien de l'urgence de la situation. C'est à ce titre que la Commission National Consultative des droits de l'homme a été très sévère à l'encontre du mode de calcul de l'éligibilité de l'AAH, elle a ainsi déclaré que c'était : « *un système inique, qui renforce la dépendance et empêche d'en sortir, ce qui maintient les personnes dans la pauvreté, pénalise particulièrement les femmes handicapées mais aussi les enfants, fait peser une charge disproportionnées sur la solidarité familiale et qui ne respecte pas les engagements internationaux de la France* »²⁷⁹. Elle a été dans un premier temps adoptée par les députés contre l'avis du gouvernement le 13 février 2020, après un débat assez tendu²⁸⁰. Puis suite à

²⁷⁶ Loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative *aux institutions sociales et médico-sociales*, J.O. n°0151 du 1^{er} juillet 1975, p.6596

²⁷⁷ MILANO (S), « L'individualisation de l'AAH : et après ? », *Revue de droit sanitaire et social*, 2022, p.123

²⁷⁸ NIEMIEC (A), « Vers une individualisation des ressources en matière d'allocation aux adultes handicapés ? », *Les Petites Affiches*, n°105, 27 mai 2021, p.12

²⁷⁹ CNCDH, *Avis sur la déconjugalisation de l'allocation adulte handicapé*, septembre 2021

²⁸⁰ Le dossier pratique, *Liaisons sociales quotidien*, n°43/2020, 4 mars 2020, p.17

l'impressionnante mobilisation citoyenne²⁸¹, le Sénat a adopté le 9 mars 2021 le texte avec une large majorité favorable à ce projet.

Les députés Aurélien Pradié et Damien Abad ont tenté de continuer à « forcer le passage », en présentant le 25 août 2021, au nom du groupe « *les Républicains et apparentés* », une nouvelle proposition de loi reprenant les mêmes idées et termes concernant l'individualisation de l'AAH²⁸². Celle-ci a été de nouveau rejetée les 7 et 12 octobre 2021 alors que Sophie Cluzel²⁸³ proclamait : « *Nous assumons le fait de donner plus à ceux qui en ont vraiment besoin* »²⁸⁴. C'est encore un échec, puisque le projet a été de nouveau rejeté en troisième lecture par l'Assemblée nationale le 2 décembre 2021. Néanmoins plutôt que d'accepter cette individualisation de l'AAH, il a été présenté dans le projet de loi de finances pour 2022²⁸⁵, un abattement forfaitaire de 5.000 euros sur les revenus du conjoint, concubin ou partenaire de Pacs. Ce n'est pas la prise de mesure tant espérée et attendue mais c'est un premier pas encourageant. C'est enfin la fin d'une longue lutte périlleuse, puisque le 6 juillet 2022, à l'occasion de son discours de politique générale devant l'assemblée générale, la première ministre Elisabeth Borne annonce parmi les mesures en faveur du handicap : la déconjugalisation de l'AAH. Et c'est enfin dans la nuit du 21 juillet au 22 juillet 2022 qu'est votée par l'Assemblée Nationale cette mesure tant attendue, avec entrée en vigueur prévue pour le 1er octobre 2023. Et c'est le 3 août 2022 qu'est adopté définitivement ce premier volet de la loi « *pouvoir d'achat* »²⁸⁶ par le Sénat. C'est donc une victoire pour les personnes en situation de handicap et pour la lutte dans la réduction des inégalités qu'ils rencontrent, c'est une réelle avancée et prise en considération.

Une autre avancée vient le 19 avril 2022 avec un décret relatif à la prestation de compensation du handicap²⁸⁷. Ce décret est porteur d'une nouvelle avancée pour la reconnaissance des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap. En effet ce

²⁸¹ NIEMIEC (A), « Vers une individualisation des ressources en matière d'allocation aux adultes handicapés ? », *Les Petites Affiches*, n°105, 27 mai 2021, p.12

²⁸² MILANO (S), « L'individualisation de l'AAH : et après ? », *Revue de droit sanitaire et social*, 2022, p.123

²⁸³ Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées

²⁸⁴ L'actualité, *Liaisons sociales quotidien*, n°18405, 12 octobre 2021

²⁸⁵ Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 *de financement de la sécurité sociale pour 2022*, J.O.R.F n°0229 du 24 décembre 2021, texte n°1

²⁸⁶ Projet de loi, *portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat*, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 7 juillet 2022, présentée par Elisabeth Borne, Bruno Le Maire, Olivier Dussopt et Agnès Pannier-Runacher.

²⁸⁷ Décret n° 2022-570 du 19 avril 2022 *relatif à la prestation de compensation mentionnée à l'article D. 245-9 du code de l'action sociale et des familles*, J.O.R.F n°0092 du 20 avril 2022, texte n°1

texte vient élargir la prestation de compensation de handicap aux personnes « *sourd-aveugles et des personnes vivant avec une altération des fonctions mentales, psychiques ou cognitives ou des troubles neuro-développementaux* »²⁸⁸. Cette ouverture provient d'une promesse du Président Emmanuel Macron lors du comité national du handicap en 2020. Il aura toutefois fallu attendre la réunion du Comité Interministériel du handicap du 3 février 2022, qui met en avant cette nécessité d'ouvrir cette prestation à un plus large panel de nature de handicap, pour que cela devienne concret. Les critères d'attributions prévues par le Code de l'action sociale et des familles²⁸⁹ étaient trop restrictifs pour permettre un accès à toutes les personnes nécessitant une aide complémentaire en raison de leur situation de handicap. Ce nouveau décret permet une reconnaissance des déficiences mentales comme un handicap à part entière et les relève à un pied d'égalité avec les handicaps physiques. Le gouvernement vient, par ce geste, rétablir une sorte « d'équité » entre les différents types de handicap, qui malgré leur différence de nature peuvent posséder la même lourdeur dans le quotidien. Cette victoire témoigne encore une fois de réclamations qui ne datent pas d'hier. En effet l'occasion des dix ans de la loi du 11 février 2005²⁹⁰, en 2015 le Comité d'entente des associations représentatives de personnes handicapées a institué une enquête d'opinion dans laquelle il est retranscrit que 80% des français, donc pas exclusivement la population souffrant d'un handicap, estiment que les pouvoirs publics ne prennent pas assez de mesures en faveur des personnes en situation de handicap²⁹¹. Le Comité d'Entente des Associations Représentatives de Personnes Handicapées avait affirmé à l'époque sa position et revendiquait la nécessité d'augmenter et d'élargir le périmètre d'attribution de l'aide humaine dispensée par la Prestation de Compensation du Handicap²⁹². Les membres de ce comité peuvent être satisfaits puisque c'est désormais chose faite. Après avoir été testé en 2021 dans les Ardennes, la Gironde et les Vosges, la prestation de compensation du handicap sera désormais attribuée afin de permettre de palier à des difficultés de gestion de stress, de gestion de tâches multiples, pour les personnes souffrantes d'un handicap psychique, mental, cognitif ou trouble de neuro-développement²⁹³. Cette révision des conditions d'accès et d'éligibilité devrait être effective à compter du 1er janvier 2023, ce sont donc des conditions

²⁸⁸ Source : www.dossierfamilial.com/actualites/social-sante/pch-laide-humaine-bientot-accessible-aux-personnes-sourdaveugles-ou-atteintes-de-deficience-mentale-916996

²⁸⁹ CASF., art. D245-9

²⁹⁰ 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.E n° 0036 du 12 février 2005, p.9

²⁹¹ Dossier spécial, « Loi du handicap ; peut mieux faire », *Protection Sociale Informations*, n°965, 18 février 2015

²⁹² *Ibid.*

²⁹³ Source : www.francetvinfo.fr/sante/handicap/la-prestation-de-compensation-du-handicap-elargie-aux-personnes-avec-deficience-mentale-a-partir-de-janvier-2023_5092096.html

plus inclusives et un soulagement aussi bien physique que psychologique pour les personnes en situation de handicap psychique qui pourront mieux débiter cette nouvelle année.

Il est également encourageant de voir que certaines associations non-spécialisées dans la lutte des droits et de la réduction des inégalités des personnes en situation de handicap, prennent tout de même également part à ce combat. C'est en ce sens que l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC), a déclaré dans son nouvel accord du 15 avril 2022 relatif au handicap poursuivre son engagement pour les personnes en situation de handicap et annonce des actions et engagements très divers et variés²⁹⁴. Ainsi l'APEC vient déclarer que parmi leurs priorités le fait de « *développer une culture autour de l'inclusion tout au long de la vie des personnes en situation de handicap* »²⁹⁵. Une telle mise en avant de l'engagement en faveur des travailleurs en situation de handicap doit être mentionné et poursuivi afin d'encourager les autres associations de droit du travail et conventions collectives à prendre exemple pour leurs futures négociations collectives. L'accord vient annoncer la mise en place d'actions concrètes notamment dans le but de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap par le biais de recours à l'intérim quand cela est nécessaire pour les périodes de mise en situation en milieu professionnel et pousser l'étude sur les conventions d'insertion professionnelle. Il est également mis en avant l'intégration et l'accueil des travailleurs en situation de handicap, qui est une dimension tout aussi importante que l'embauche. Il est prévu des évaluations des conditions d'environnement professionnel et personnel avant l'arrivée du travailleur en situation de handicap et des formations des managers concernés par ces arrivés. Ainsi la personne pourra bénéficier d'une insertion optimale et ne devra pas attendre que les mesures soient prises après son arrivée et ainsi souffrir d'un manque de moyen humain ou matériel pendant les débuts de l'exercice de sa profession. Ce sont des mesures assez simples mais qui pourtant peuvent amener une réelle différence psychologique et professionnelle pour le travailleur en situation de handicap. En plus de l'insertion, il est prévu de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes déclarées en situation de handicap au cours de leur carrière et faisant d'ores et déjà partie de l'effectif de l'entreprise en proposant des « *accompagnements externes individualisés* » ainsi que des aménagements de postes rapidement après la

²⁹⁴ Le Dossier Handicap, « L'APEC poursuit son engagement pour l'emploi des personnes en situation de handicap », *Liaisons Sociales Quotidien*, n°18558 du 23 mai 2022, p.2

²⁹⁵ Accord du 15 avril 2022 *relative au handicap* de l'APEC, appliqué depuis le 2 mai 2022 et applicable jusqu'au 30 avril 2025.

reconnaissance du statut du travailleur handicapé²⁹⁶. Il est également prévu des mesures de suivi régulier pour la prévention de l'apparition de l'évolution des situations de handicap et des actions de sensibilisation pour les collaborateurs ne souffrant pas d'un handicap²⁹⁷. Les dispositifs les plus intéressants sont notamment les autorisations d'absences de trois journées par an pour accompagner le proche aidé dans les démarches médicales et administratives et les dispositifs de « don de jours » qui pourront bénéficier aux personnes en situation de handicap ou aux proches de personnes en situation de handicap et reposant sur un principe de solidarité. C'est intéressant en le sens que cela mobilise en sensibilisant l'opinion commune. Il ne reste plus qu'à espérer que ces mesures concrètes porteront leurs fruits et inspireront le reste du monde du travail à envisager un réel engagement envers les personnes en situation de handicap.

Le plus encourageant reste dans les promesses qui ont été faites lors du sixième Comité Interministériel du Handicap qui a eu lieu le jeudi 3 février 2022. Le gouvernement a alors annoncé quatre grands objectifs ainsi que le détail des mesures à prendre afin de les mener au mieux. Ces objectifs sont les suivants : « *Investir sur les jeunes générations en situation de handicap ; Simplifier le quotidien et renforcer le pouvoir d'agir ; Accompagner sur tous les lieux de vie ; Transformer la société* »²⁹⁸. Ce sont les trois derniers objectifs qui vont le plus retenir l'attention de ce travail. En effet, il semble qu'il soit mis en avant la nécessité de continuer à concentrer les efforts de la société vers la réduction des inégalités que rencontrent les personnes en situation de handicap. Ainsi il est mis en avant l'amélioration de la compensation du handicap avec une modification du référentiel d'accès à la prestation de compensation du handicap avec trois forfaits progressifs de prestation. Il est également annoncé la reconnaissance des troubles psychiques et de la surdité comme handicap, promesse qui a d'ores et déjà été tenue par le ministère comme vu précédemment et qui entrera en vigueur l'année prochaine. Des mesures prioritaires du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail devront être mis en œuvre. Il est notamment prévu une amélioration des droits et du pouvoir d'agir pour les personnes en établissement et service d'aide par le travail, avec une facilit e de sortie et un droit au retour sans nécessité d'une nouvelle décision de la part de la MDPH compétente. Il est également prévu une autorisation du cumul d'un temps partiel en ESAT et en entreprise ordinaire. Puis il est annoncé la création d'un fonds de 15 millions

²⁹⁶ Le Dossier Handicap, « L'APEC poursuit son engagement pour l'emploi des personnes en situation de handicap », *Liaisons Sociales Quotidien*, n o 18558 du 23 mai 2022, p.3

²⁹⁷ *Ibid.*

²⁹⁸ Source : www.gouvernement.fr/actualite/sixieme-comite-interministeriel-du-handicap

d'euros pour co-financer le développement de nouvelles activités par les ESAT et la modernisation des outils de production²⁹⁹. De plus, il est annoncé une prolongation jusqu'au 31 décembre 2023 des Contrat à Durée Déterminé « tremplins » et des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT).

Ce sixième comité interministériel du handicap vient également mettre l'accent sur l'accès aux soins et aux aides techniques. Il est à ce titre prévu le développement des équipes locales d'accompagnement, la création de six pôles de référence de prêt de matériel, le déploiement des référents handicap, la généralisation du dispositif « handi-gynéco ». Mais ce comité n'oublie pas non plus les proches aidants avec la création d'une nouvelle aide « l'aide à la vie partagée » (AVP)³⁰⁰ pour encourager le développement de l'habitat inclusif, entrée en vigueur au 1er janvier 2021 et qui doit être d'avantage déployée. Il est également mentionné une simplification de l'accès des personnes aux établissements médico-sociaux et une revalorisation du montant de l'allocation journalière du congé « proche-aidant ». Enfin c'est une grande évolution, puisqu'il est également annoncé que c'est aussi à la société de changer et de s'adapter. Il est ainsi annoncé la mise en place d'une solution universelle de l'accessibilité téléphonique, le lancement d'une mission de pré-figuration pour garantir l'accessibilité aux livres, des publications de mémento sur l'accessibilité des élections, l'assurance de la transposition de la directive européenne d'accessibilité des soins et services avant juin 2022.

En somme c'est une orientation très intéressante en le sens qu'elle met en avant divers aspects du handicap et divers besoins. Ainsi, il est prévu bon nombre de mesures dans plusieurs domaines qui peuvent permettre d'aider radicalement la réduction des inégalités que rencontrent les personnes en situation de handicap, ceci concernant aussi bien l'accessibilité aux prestations, aux soins, au travail et donc tout simplement l'accès à la société. Cette d'annonce de prise d'engagement du gouvernement annonce la bonne voie, néanmoins il faut attendre de voir réalisées les promesses tenues dans ce compte rendu. Les associations représentatives des personnes en situation de handicap restent encore aujourd'hui sceptiques face à la politique de handicap du gouvernement, l'UNAPEI (Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis, anciennement appelée : Union

²⁹⁹ Source : www.handirect.fr/politique-et-handicap-retour-sur-le-6e-comite-interministeriel-du-handicap/

³⁰⁰ *Ibid.*

nationale des associations de parents d'enfants inadaptés)³⁰¹ déclare d'ailleurs à ce titre « *un bilan décevant qui ne résiste pas à la confrontation avec le vécu des personnes et des familles* »³⁰². Le gouvernement a donc encore des preuves à faire vis à vis de cette partie de la population et de leurs proches.

³⁰¹ L'UNAPEI est la première fédération française d'associations de représentation et de défense des intérêts des personnes handicapées mentales et de leurs familles. Reconnue d'utilité publique, l'UNAPEI est un mouvement de proximité qui rassemble 550 associations, qui gèrent notamment un grand nombre d'établissements et services médico-sociaux.

³⁰² Source : www.handirect.fr/politique-et-handicap-retour-sur-le-6e-comite-interministeriel-du-handicap/

CONCLUSION

L'idée de départ de cette étude était de démontrer que la protection sociale française, en vigueur actuellement, permettait une réduction effective et totale des réductions des inégalités sociales que rencontrent la partie de la population en situation de handicap. Il n'a pas été compliqué de démontrer que les personnes en situation de handicap, du fait de celui-ci, souffraient bien d'inégalités sociales et financières. Ces inégalités sociales sont reconnues à travers plusieurs textes internationaux et lois françaises, elles sont mises en avant et des dispositifs sont mis en place afin de pallier aux différentes inégalités en question.

Il semble plus que nécessaire de soulever et saluer les divers engagements pris et respectés de la part de l'Etat français, et mis en place notamment par la protection sociale française. Cette étude retrace une belle évolution de la prise en considération de ces inégalités, mais surtout de la nécessité d'agir afin de les amoindrir, voir de les supprimer lorsque cela est possible. C'est ce qu'il a été possible de démontrer au fil des diverses lois depuis le tournant pris avec la loi du 11 février 2005. Ainsi, il est indéniable que des institutions et prestations œuvrent chaque jour dans cette lutte dans la réduction des inégalités. Cette réduction est d'abord effective financièrement avec les diverses prestations qui viennent soulager la personne en situation de handicap des frais de santé qu'elle pourrait devoir déboursier en raison de son état de santé. Mais ces prestations viennent également, lorsque les situations sont réunies, assurer un revenu minimum afin de subvenir aux besoins « vitaux » ou de « base ». Certaines prestations vont plus loin et viennent assurer un support sous forme d'aide humaine, technique ou même animalière. De ce fait, dans un premier temps financièrement, la protection sociale et plus globalement l'Etat met en place des dispositifs effectifs qui permettent de soulager les personnes en situation de handicap et donc de soulager en partie des inégalités sociales qui peuvent découler d'un handicap.

Ce n'est pas tout, l'Etat est également engagée dans l'avenir des personnes en situation de handicap, en mettant en place des dispositifs permettant de faciliter l'accès à une carrière professionnelle pour les travailleurs handicapés. La mise en place des milieux de travail adaptés est une alternative plus qu'intéressante. Le manque d'accès à un emploi fait partie des inégalités sociales assez marquées que rencontrent les personnes en situation de handicap, en mettant en place des moyens, des milieux alternatifs, ainsi que des obligations assorties de sanctions en

cas de non-respect pour les entreprises, l'Etat marque sa volonté de remédier contre cette inégalité. Il y a également des subventions qui peuvent être reversées, ainsi l'accès à un emploi en milieu ordinaire ou adapté devient, aujourd'hui bien plus accessible.

Il est surtout important de mettre en avant la vision pour l'avenir que possèdent les pouvoirs publics de la lutte dans la réduction des inégalités en faveur des personnes en situation de handicap. En effet, tout d'abord la création de la très attendue cinquième branche : la branche « autonomie » est un grand pas très encourageant et qui pourrait tenir de belles promesses et aller plus loin dans cette volonté de simplifier et faciliter le quotidien des personnes en situation de handicap. Bien que les organismes représentatifs des personnes handicapées soient encore quelques peu sceptiques quant à cette nouvelle création, les travaux démontrent tout de même une réelle prise en considération de cette partie de la population.

De façon générale, la personne en situation de handicap, ses besoins et ses envies sont de plus en plus pris en considération. Ainsi, la plupart du temps, la personne en situation de handicap est au sein du dispositif et possède « voix au chapitre », notamment dans les commissions interministérielles, lors des travaux de mise en place d'une société plus « accessible » ou encore avec les Maisons Départementales des Personnes Handicapées qui en possèdent une équipe pluridisciplinaires peuvent être au plus proche du ressenti et des projets des personnes en situation de handicap.

Néanmoins, malgré toutes ces évolutions prometteuses et stimulantes, il reste des travaux qui doivent être effectués et des domaines qui attendent encore une réponse satisfaisante. Alors, la protection sociale française offre bien une réduction, voir une suppression des inégalités sociales que peuvent rencontrer les personnes en situation de handicap mais il reste du chemin à parcourir dans certains domaines, comme l'accessibilité ou le recours en justice par exemple. Il faut tout de même souligner le fait que les problématiques avancent puisque la question de la déconjugalisation de l'Allocation Adulte Handicapée était au cœur des débats pendant quelques années et toujours refusée jusqu'ici. Ce n'est que très récemment que cette avancée fût votée et elle sera effective prochainement. Cette belle progression témoigne de l'évolution constante des mentalités et des prises en considérations des inégalités sociales des personnes en situation de handicap. Il paraît donc cohérent de penser qu'avec un peu de patience les problématiques devraient continuer à évoluer et dans un avenir prochain connaître enfin une réponse satisfaisante.

BIBLIOGRAPHIE

I. Ouvrages généraux et dictionnaires

CREVISIER (C), et coll., *Memento pratique social 21*, Neuilly-sur-Seine, Francis Lefebvre, 2021, 1562 p.

LEFRANÇOIS (F), LE PETITCORPS (K), ROURE (A), *Droit du travail au quotidien*, Rueil-Malmaison, Wolters Kluwer, 2021, 920 p.

II. Ouvrages spéciaux et répertoires

BIHR (A), PFEFFERKORN (R), *Le système des inégalités*, 2021, Paris, La Découverte, Coll. « Grands Repères Manuels », 176 p.

CAMBERLEIN (P), *Politiques et dispositifs du handicap en France*, Paris, Dunod, 2019, 276p.

DRAI (L), « Travailleurs handicapés », *JurisClasseur Travail*, 2020, fasc.8-10

FRICOTTE (L), *Droit des personnes handicapées*, Bordeaux, ASH EDS, 2021, 382 p.

GAUTIER (J), *Les Politiques de l'emploi : les marges étroites de la lutte contre le chômage*, Points forts Economie, Paris, 1993, 2017 p

GUYOT-PETYT (T), et coll., *Le Lamy Protection Sociale*, Rueil-Malmaison, Wolters Kluwer, 2021, 3987 p.

HAMONET (C), *Les personnes handicapées*, Presses Universitaires de France, 2006, 128 p.

HUTEAU (G), *Synthèse aide sociale - Prestations versées aux personnes handicapées*, In *JurisClasseur Protection sociale Traité*, 2018, Fasc 872

PLAISANCE (E), *Autrement capables*, Paris, Autrement, 2009, 208 p.

REVILLARD (A), *Handicap et travail*, Paris, Presses de Sciences Po, 2019, 120 p.

STIKER (H-J), *Corps infirmes et sociétés : Essais d'anthropologie historique*, Paris, Dunod, Coll. « *idem* », 2013, 330 p.

III. Thèses et mémoires

LATTES (J-M), « *L'accessibilité du tribunal et du procès à la personne handicapée - Contentieux et handicap* », Mémoire, Bibliothèque de l'Institut de recherche de La Sorbonne - André Tunc, Paris, 2010 130 pages.

IV. Articles juridiques et contributions

BADA (S.L), « L'effectivité du droit à une prise en charge des personnes handicapées par le biais du référé-liberté, », *Actualités Droits-Libertés*, CREDOF, 2013, pp.16-20

BOUCHET (C), « Salaires et handicaps de survenue précoce : des inégalités graduelles et protéiformes », *Formation emploi*, 2021, n°154, pp.87-112

BOUDINET (M), « Sortir d'ESAT ? les travailleur.ses handicapé.e.s e, milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail », *Formation emploi*, 2021, n°154, pp.137-156

BOUTIN (R), « Handicap, formation, droits sociaux : la loi 3DS est publiée », *Semaine Sociale Lamy*, n°1990, 7 mars 2022, p.7

CASTEL (D), « Emploi – personnes handicapées... Suivez le guide ! », *Juris Associations*, 2018, n°582, p.8

CHAMPEAUX (F), IZARD (S), « Le handicap et l'emploi : où en est-on ? » *Semaine sociale Lamy*, 2021, n°1947, p.5

COURSIER (P), « Vers une « 5ème branche » de la sécurité sociale ? », *Journal du droit de la santé et de l'assurance*, mars 2020, n°27, pp.20-26.

DARES, « l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2016 », *Bulletin Joly Travail*, n°110z7, janvier 2019, p.6

DEVERS (A), « la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées », *Dr. famille*, 2004, n°10, p.15

DIAS (M), « Chronique en droit du handicap n° 1 : Travail en milieu protégé et handicap », *Petites Affiches*, n°187, 18 septembre 2007, p.3

Dossier spécial « Les Thématiques, », *Liaisons Sociales*, N° 90, 1er juillet 2021, p.7

Dossier spécial « Rapport Vachey : « une boussole commune » sur le contenu de la 5e branche selon l'Uniopss », *Liaisons sociales Quotidien - L'actualité*, N° 18144, 21 septembre 2020

Dossier Spécial « Le rapport Vachey sur l'organisation d'une branche autonomie « organise un véritable « racket » », *Liaisons sociales Quotidien - L'actualité*, N° 18146,, 23 septembre 2020

ESPAGNACQ (M) « Populations à risque de handicap et restrictions de participation sociale, une analyse à partir de l'enquête Handicap-Santé auprès des ménages », *CDSS*, n° 68, Septembre 2015, pp.32-34

GARONNAIRE (J-E), « L'accès à l'emploi pour les personnes handicapées », *Petites Affiches*, 2006, n°94, p.16

IZARD (S), « Malgré la crise, les employeurs ont continué d'embaucher des personnes en situation de handicap », *Semaine sociale Lamy*, 2021, n°1947, pp.9-11

JAFFRES (F), « Articulation entre politique inclusive et travail protégé des personnes handicapées : le cas suédois », *Formation emploi*, 2021, n°154, pp.177-195

JOLY (L), « Handicap, travail en milieu dit « adapté » », *Répertoire de droit du travail*, octobre 2020, pp. 279 - 312

KESSLER (F), « Branche autonomie : la bouture va-t-elle prendre ? », *Droit Social*, édition 2022, p.134

Le Dossier Protection Sociale, « *Protection sociale - Conseil national consultatif des personnes handicapées - Veille* » La Semaine Juridique Social n° 37, 9 Septembre 2008, act. 455

Le Dossier Handicapés, « La cible réelle de l'OETH est inférieure à 6 % des effectifs salariés », *Liaisons Sociales Quotidien*, n°18558 du 23 mai 2022, p.4

Le Dossier Handicapés, « L'APEC poursuit son engagement pour l'emploi des personnes en situation de handicap », *Liaisons Sociales Quotidien*, n°18558 du 23 mai 2022, pp. 2-3

LE BOULER (S), « La révolution de l'autonomie », *Journal du droit de la santé et de l'assurance*, 2020, n°27, p.9

LE ROY (J-D), BIBAL (F), « L'évaluation du préjudice corporel », *Lexis Nexis*, 2015, n°49, p.82

MANANGA (F), « Le travailleur handicapé en milieu ordinaire », *Juris Associations*, n°508, 2014, p.21

MANANGA (F) « De l'immoralité en droit du travail à l'aune des discriminations positives institutionnalisées », in *De l'immoralité ou de la difficulté d'approche de la morale humaine par DELGA (J)*, L'Harmattan, 2014, p. 61 et s.

MILANO (S), « L'individualisation de l'AAH : et après ? », *RDSS*, 2022, p.123

MUGNIER-RENARD (A.-S), « La sécurisation des parcours professionnels », *Bulletin Joly Travail*, 2019, n°09, p.69

NIEMIEC (A), « La prise en compte des revenus des SCI en matière d'allocation aux adultes handicapés », *Les Petites Affiches*, octobre 2021, pp. 30-33.

NIEMIEC (A), « Vers une individualisation des ressources en matière d'allocation aux adultes handicapés ? », *Les Petites Affiches*, n°105, 27 mai 2021, pp.12-16

P (A), « Ateliers protégés - quelle participation de l'Etat », *Juris association*, n°317, 2005, p.6

RF SOCIAL, « Travailleurs handicapés : obligation d'emploi et lourdeur du handicap précisées », *RF Social*, 2016, n°162, pp.34-35

QUEZEL - AMBRUNAZ (C), « Pour une évaluation du déficit fonctionnel cohérente avec la définition du handicap », *Gazette du Palais*, n°5, 15 février 2022, pp.71-74

RIGAUD (B), « Ateliers protégés », *Juris Association*, n°261, 2002, p.23

ROUPNEL-FUENTES (M), « La formation pour prévenir la désinsertion professionnelle des travailleur.s.e.s handicapé.e.s », *Formation emploi*, 2021, n°154, pp.113-135

SPRUNGARD (S), « Autonomie, Rapport et statistiques : Une évolution accélérée par la crise sanitaire », *Juris associations*, 2020, n°626, p.8

TOUATI (N), « La prestation de compensation du handicap et la question de son cumul avec les indemnités réparant le préjudice de la victime handicapée », *La Gazette du Palais*, 2014, II, acte de colloque.

TUHO (P), « Les autres apports de la loi « Avenir professionnel » », *La Gazette du Palais*, 2019, n°10, p.73

ZOUAG (S), « Handicap - Carte mobilité-inclusion : nouveau passeport des personnes handicapées », *Juris Associations*, 2017, n°552, p.9

« Dossier Jurisprudence - Prestations familiales », *La Gazette du Palais*, 3 avril 2008, n° 94, p. 34

V. Notes et observations sous arrêt

BELRAHLI - BERNARD (H), Note sous., CE, 16 mai 2011, n° 318501, JurisData n° 2011-008876 ; JCPA 2011, p.2391

VI. Jurisprudence

1. Cour de justice de l'Union Européenne

CJUE, 4 juillet 2013, n° C-312/1, *Cah.Soc.* n°254

CJUE, 4 juillet 2013, aff., C-312/11, *Commission c/ Italie*

CJUE, 11 avril 2013, aff., C-355/11, *Ring et Skouboe Werge*

2. Conseil d'Etat

CE, 15 mars 2019, n°414751

CE, 17 novembre 2017, n°400606

CE, 27 novembre 2013, n° 373300

CE, 23 septembre 2013, n° 350799

CE, 16 mai 2011, n° 318501

CE, 22 octobre 2010, n° 301572

CE, 1ère et 6ème sous-sections, 9 novembre 2007, n°298408

3. Cour de cassation

Cass. 2e Civ., 3 juin 2021, n°20-13.696

Cass., Civ., 24 octobre 2019, n°18-20.818

Cass. soc. 1er septembre. 2019, n° 111z1, BJT, n°09, p. 69

Cass. soc. 16 décembre 2015, n° 11-22.376

Cass. soc. 10 octobre 2015, n° 117b7, *Cah.Soc.* N°522 p. 522

Cass. soc. 12 janvier 2011, n° 09-70.634

Cass. 2e civ. 5 juillet 2006, n° 05-16.122

Cass. soc. 16 mai 2000, n° 97-40.660

Cass. soc. 19 juin 1991, n° 89-43.206

3. Tribunaux Administratifs

TA Cergy Pontoise, ord. réf., 7 oct. 2013, M. L et autres, n° 1307736

CAA, Lyon, 21 décembre 1993, n° 93LY00502, *Recueil des décisions du conseil d'Etat 1993*,
Recueil Lebon, 1993

4. Décision du défenseur des droits

Défenseur des droits de la République française, décision n° 2019-245 du 16 octobre 2019

Défenseur des droits de la République française, décision n° 2018-036 du 27 juillet 2018

VII. Textes officiels

1. Textes internationaux

Nations Unies - Haut commissariat des droits de l'homme, *Convention on the rights of persons with disabilities and International convention for the protection of all persons from enforced disappearance*, signée le 30 mars 2007, entré en vigueur le 20 mars 2010, New York, 66p.

Union européenne, *Traité de Lisbonne, Traité sur l'Union européenne et Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne*, signé le 13 décembre 2007, entré en vigueur le 1er décembre 2009, Luxembourg, 222p.

Union européenne, *Traité de Nice modifiant le Traité sur l'Union européenne, les traités instituant les Communautés européennes et certains actes connexes*, signé le 26 février 2001, entré en vigueur le 1er février 2003, Luxembourg, 90p.

Union européenne, *Traité d'Amsterdam modifiant le Traité sur l'Union européenne, les traités instituant les Communautés européennes et certains actes connexes*, signé le 2 octobre 1997, entré en vigueur le 1er mai 1999, Luxembourg, 144p.

2. Lois françaises

Loi n°2022-217 du 21 février 2022 *relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale*, J.O. R.F n°0044 du 22 février 2022, texte n°3

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 *de financement de la sécurité sociale pour 2022*, J.O. R.F n°0229 du 24 décembre 2021, texte n°1

Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 *de financement de la sécurité sociale pour 2021*, J.O. R.F n°0302 du 15 décembre 2020, texte n°1

Loi n° 2020-992 du 7 août 2020 *relative à la dette sociale et à l'autonomie*, J.O.R.F n°0194 du 8 août 2020, texte n°2

Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 *de financement de la sécurité sociale pour 2020*, J.O. R.F du 27 décembre 2019, texte n°1

Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 *pour un Etat au service d'une société de confiance*, J.O.R.F n°0184 du 11 août 2018, texte n°1

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, J.O.R.F n°0205 du 6 septembre 2018, texte n°1

Loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 *de financement de la sécurité sociale pour 2017*, J.O. R.F n°0299 du 24 décembre 2016, texte n°1

Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 *garantissant l'avenir et la justice du système de retraites*, J.O.R.F n°0017 du 21 janvier 2014, texte n°1

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 *portant réforme des retraites*, J.O.R.F n°0261 du 10 novembre 2010, texte n°1

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.R.F n°36 du 12 février 2005, texte n°1

Loi n°2004-226 du 30 juin 2004, *relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées*, J.O.R.F n°151, du 1er juillet 2004, texte n°1

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, *en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés*, J.O n°0160 du 12 juillet 1987, p.7822

Loi n° 75-535 du 30 juin 1975 *relative aux institutions sociales et médico-sociales*, J.O. n°0151 du 1^{er} juillet 1975, p.6596

Loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 *sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés*, J.O. n° du 24 novembre 1957, p.10358

3. Circulaires

Circulaire n°2010-013 du 17 novembre 2011 relative au suivi législatif de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

4. Décrets

Décret n° 2022-570 du 19 avril 2022 *relatif à la prestation de compensation mentionnée à l'article D. 245-9 du code de l'action sociale et des familles*, J.O.R.F n°0092 du 20 avril 2022, texte n°1

Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022 *relatif à l'allocation journalière du proche aidant et à l'allocation journalière de présence parentale*, J.O.R.F n°0025 du 30 janvier 2022, texte n°1

Décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 *instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés*, J.O.R.F n°0244 du 7 octobre 2020, texte n°16

Décret n° 2019-39 du 23 janvier 2019 *relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise*, J.O.R.F n°0021 du 25 janvier 2019, texte n°15

Décret n° 2018-1334 du 28 décembre 2018 *relatif aux conditions d'agrément et de financement des entreprises adaptées ainsi qu'aux modalités d'accompagnement spécifique de leurs salariés en situation de handicap*, J.O.R.F n°0302 du 30 décembre 2018, texte n°63

Décret n° 2017-999 du 10 mai 2017 *relatif aux droits à retraite des personnes handicapées*, J.O.R.F n°0110 du 11 mai 2017, texte n°115

Décret n° 2016-1849 du 23 décembre 2016, *portant création de la nouvelle carte mobilité inclusion*, J.O.R.F du 30 décembre 2016, texte n°23

5. Arrêtés

Arrêté du 23 février 2021 *relatif au modèle de formulaire de demande auprès des maisons départementales des personnes handicapées pour la compensation des besoins liés à l'exercice de la parentalité dans le cadre de la prestation de compensation du handicap*, J.O. R.F n°0091 du 17 avril 2021, texte n°1

VIII. Articles de presse

LASBLEIS (S), pour APF France handicap, communiqué de presse du mardi 6 juillet 2021, Paris.

IX. Rapports

ARRECKX (M), « L'amélioration de la qualité de vie des personnes âgées dépendantes », *Assemblée nationale*, 1979, 181p.

CHERPION (G), « Au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie », *Assemblée nationale*, n°1793, 2009, 377p.

CNSA, « Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie 2021 », Lens, Madame Bovary, juin 2021, n°2267-0793, 27p.

DREES, « Comment vivent les personnes handicapées », février 2021, *Les dossiers de la DREES*, n° 75, 90p.

DREES, « Les personnes en situation de handicap et leur niveau de vie, février 2020 », *Les dossiers de la DREES*, n°18, 85p.

DREES, « Les établissements et services pour personnes handicapées », mars 2020, *Les dossiers de la DREES*, n°23, 87p.

DREES, « Minima sociaux et prestations sociales : L'allocation aux adultes handicapés (AAH) », édition 2021, *Les dossiers de la DRESS*, n°24, 75p.

EIDELMAN (A), LHOMMEAU (B), « Quelle est la cible visée par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ? », *DARES ANALYSES*, n°23, 17 mai 2022, 92p.

LE DEFENSEUR DES DROITS DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE, « La mise en oeuvre de la convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) », *Le défenseur des droits*, 9 juillet 2020, 107p.

LIBAULT (D), Rapport de la Concertation Grand âge et autonomie, mars 2019, 228p.

RAPPORT DE LA CNSA, « Consolider pour développer », *Dépêche JurisClasseur*, 28 juillet 2008, 131p.

VACHEY (L), ALLOT (F), SCOTTE (N), « La branche autonomie : périmètre, gouvernance et financement », 14 septembre 2020, 360p.

X. Sites internet

Banque Mondiale : www.banquemondiale.org/fr/topic/disability (consulté le 04/05/2022)

Dares travail emploi : www.dares.travail-emploi.gouv.fr (consulté le 27/12/2021)

Glossaire du Handicap : www.glossaire.handicap.fr (consulté le 17/07/2022)

Handirect : www.handirect.fr (consulté le 17/07/2022)

Les Aides : www.les-aides.fr (consulté le 17/06/2022)

Les clés du social : www.clesdusocial.com (consulté le 27/12/2021)

Ministère des Solidarités et de la Santé : www.solidarite-sante.gouv.fr (consulté le 04/05/2022).

Mon parcours Handicap : www.monparcourshandicap.gouv.fr (consulté le 04/05/2022).

Place Handicap : <https://place-handicap.fr> (consulté le 17/06/2022).

Sécurité Sociale : www.securite-sociale.fr (consulté le 02/07/2022)

Vie Publique : www.vie-publique.fr (consulté le 18/03/2022)

XI. Vidéos

VICTOR (M), BELANGER (A-N), PICORI (C), « Handicap en entreprise : tous mobilisés », *JuriTravail*, 16 novembre 2021 (consulté le 25/11/2021).

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
I - LA REDUCTION DES INEGALITES PAR LES DISPOSITIFS DE SOLIDARITE EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	9
CHAPITRE 1 : LA REALITE DE LA SITUATION DES PERSONNES HANDICAPEES.....	9
Section 1 : Panorama des personnes en situation de handicap en France.....	9
Section 2 : L'avancée par la proclamation des objectifs et principes de la loi du 11 février 2005.....	13
CHAPITRE 2 : LA REDUCTION DES INEGALITES PAR UNE COMPENSATION MATERIELLE ET FINANCIÈRE : LES PRESTATIONS	21
Section 1 : Les aides générales permettant de subvenir aux besoins : réductions des inégalités de base	21
Section 2 : Des aides plus spécifiques afin de répondre à d'avantages de situations ..	28
CHAPITRE 3 : L'ACCESSIBILITE UN PRINCIPE IMPORTANT ET MULTI-FACETTES MAIS NEANMOINS FRAGILE.....	34
Section 1 : Des instances parfois inaccessibles pour des personnes en situation de handicap malgré une mission inverse	34
Section 2 : Un accès aux prestations parfois complexe	39
PARTIE II - L'AVENIR CONCERNANT LA RECONNAISSANCE DES DROITS ET BESOINS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	43
CHAPITRE 1 : LA CREATION DE LA CINQUIEME BRANCHE SYMBOLE D'UN NOUVEL ESPOIR	43

Section 1 : Le chemin fastidieux de cette enthousiasmante création.....	43
Section 2 : Une branche autonomie en construction et avec beaucoup d'attentes.....	48
CHAPITRE 2 : LA REDUCTION DES INEGALITES PAR LA MISE EN AVANT D'UN AVENIR PROFESSIONNEL POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	54
Section 1 : L'encouragement pour l'insertion professionnelle, le maintien et la prévention des personnes en situation de handicap au sein des milieux « ordinaires de travail »	54
Section 2 : Une insertion plus appropriée pour certains travailleurs en situation de handicap grâce à la mise en place de milieux adaptés	59
CHAPITRE 3 : DES PROBLEMATIQUES PERSISTANTES ET PERSPECTIVES D'EVOLUTIONS ENCOURAGEANTES	66
Section 1 : Des problématiques qui restent difficile à surmonter	66
Section 2 : Des avancées annoncées qui restent néanmoins concrètes et encourageantes pour l'avenir	71
CONCLUSION.....	79
BIBLIOGRAPHIE.....	81