ACCESSIBILITE A L'EMPLOI, VIE PROFESSIONNELLE

Cette fiche récapitule la réglementation spécifique aux travailleurs handicapés.

Le statut de travailleur handicapé
La protection juridique
La retraite anticipée

En 2015, 2,6 millions de personnes ont une reconnaissance administrative de leur handicap, soit 6 % de la population totale. La hausse du nombre de personnes reconnues handicapées (+200 000 personnes en 2 ans) s'accompagne d'un pourcentage stable de personnes en emploi et au chômage. Le taux de chômage reste près de 2 fois supérieur au tout public (18% contre 10%) et 36% des personnes handicapées sont en emploi, soit 927 000 personnes dont les ¾ dans le secteur privé.

In : Le tableau de bord. Emploi et chômage des personnes handicapées, AGEFIPH, 2016-4

Le statut de travailleur handicapé

L'article L.5213-1 du code du travail définit la notion de travailleur handicapé ainsi : "Est considérée comme travailleur handicapé […] toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduite par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. […]"

L'article L.5213-2 du code du travail liste les situations permettant de justifier du statut de personne handicapée au regard de l'emploi et de bénéficier et des avantages qui y sont liés.

La qualité de travailleur handicapé peut être attribuée à toute personne âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap. Elle est accordée pour une période définie.

La **loi n°2011-901 du 28 juillet 2011** accorde automatiquement la reconnaissance de travailleur handicapé aux stagiaires handicapés disposant d'une convention, pour la durée prévue dans ladite convention. Les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ont également automatiquement le statut de travailleur handicapé depuis le 1er janvier 2006.

C'est la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées** (CDAPH) qui examine les dossiers qui lui sont proposés concernant l'ensemble des droits des personnes handicapées. Elle se base sur l'évaluation des besoins en compensation du handicap, réalisée par l'équipe pluridisciplinaire mise en place par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), et tient compte des souhaits exprimés par la personne handicapée ou son représentant légal, concernant son projet de vie.
L'octroi de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé fait donc partie de ses attributions.

A noter : La loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 précise qu'une procédure de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé est engagée systématiquement par la CDAPH lors de l'instruction d'une demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH.

Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers le milieu ordinaire, un centre de rééducation professionnelle ou un ESAT.

En clair : Le dossier de demande ou de renouvellement de reconnaissance du statut de travailleur handicapé doit être déposé à la MDPH dont dépend la personne handicapée, avec le consentement de cette dernière.
L'obtention de ce statut est très importante. Elle permet à la personne handicapée qui recherche un emploi de faire partie des "publics prioritaires", et de bénéficier de contrats de travail aidés qui peuvent favoriser la décision d'embauche en sa faveur. Ce statut permet aussi de bénéficier prioritairement d'aides et de conseils adaptés pour trouver ou conserver un emploi.
Une fois la personne handicapée en poste, le statut de travailleur handicapé va permettre à l'employeur de compter celle-ci dans son effectif d'employés en situation de handicap, et donc de satisfaire à une obligation légale. Cette reconnaissance peut constituer un élément en faveur du travailleur handicapé.
De plus, l'entreprise embauchant une personne reconnue comme travailleur handicapé bénéficiera d'aides pour faire les aménagements nécessaires au salarié pour travailler dans des conditions satisfaisantes.

La protection juridique

Principe de non-discrimination

Dans toutes les circonstances du cadre professionnel, le travailleur en situation de handicap est protégé juridiquement par le **principe de non-discrimination**, souligné par la loi du 11 février 2005 "pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées".
Ce principe de non-discrimination est énoncé dans l'**article L.1132-1** du code du travail.

On considère comme discriminatoire une mesure directe ou indirecte pouvant concerner notamment la rémunération, les mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement du contrat de la personne handicapée.

Les employeurs contrevenant à ce principe de non-discrimination sont passibles de sanctions définies par **l'article 225-2** du code pénal. Il s'agit de 3 ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne en raison de son handicap ou de son état de santé.

A noter : Le Code du travail donne la possibilité à certaines associations œuvrant dans le domaine du handicap, d'agir en justice en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise.

Les conditions de travail et les aménagements du temps de travail

Les aménagements des conditions ou des postes de travail des personnes handicapées répondent aux mêmes règles que ceux du reste des salariés. Cependant, des aides financières sont apportées dans ce domaine par l'AGEFIPH dans le secteur privé et par le FIPHFP dans le secteur public.

A noter : C'est le médecin du travail qui signalera à l'employeur les aménagements qui devront être apportés pour l'amélioration des conditions de travail, notamment en termes d'accès au lieu de travail, au poste de travail, d'aménagement du poste de travail, d'accès aux locaux sanitaires, et d'aménagement de temps de travail.

La **loi n° 2005-102 du 11 février 2005** permet aux travailleurs handicapés de bénéficier, à leur demande, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, l'exercice de leur fonction ou le maintien dans l'emploi.

A noter : Dans les mêmes conditions, les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée peuvent également bénéficier de ces aménagements d'horaires, pour faciliter l'accompagnement de la personne handicapée.

En cas de survenue du handicap au cours de la vie professionnelle

En cas de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'inaptitude liée au travail, le code du travail privilégie le maintien de la personne dans son emploi.

Une personne victime d'un tel événement et ayant de ce fait du interrompre son travail 8 jours ou plus devra effectuer un **examen médical de préreprise**.

Celui-ci déterminera si le salarié est déclaré apte à reprendre son poste précédent sans adaptation particulière, ou avec de légères adaptations, ou s'il est déclaré inapte. Dans ce cas, le médecin du travail doit le réorienter vers un poste adapté dans l'entreprise.
L'inaptitude définitive au travail peut aussi être prononcée et amènera la personne concernée à demander une reconnaissance du statut de travailleur handicapé auprès de sa MDPH.
Le non reclassement de la personne handicapée est sévèrement encadré, et donne éventuellement droit au versement d'indemnités de licenciement.

Les entreprises comptant plus de 5000 salariés sont soumises à **l'obligation de réentraînement**. Ainsi, un salarié ayant dû interrompre son activité professionnelle pour raisons médicales pourra participer à un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail et/ou profiter de l'aménagement de postes spéciaux de rééducation et de réentraînement. Le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail statueront sur les moyens les mieux adaptés à la situation.

En cas de licenciement pour motif économique, **le reclassement des personnes handicapées est obligatoire, et prioritaire**. Le délai de préavis est doublé, dans une limite de trois mois.

La retraite anticipée

L'article L.351-8 du code de la sécurité sociale précise : "Bénéficient du taux plein même s'ils ne justifient pas de la durée requise d'assurance ou de périodes équivalentes dans le régime général et un ou plusieurs autres régimes obligatoires : […] les travailleurs handicapés admis à demander la liquidation de leur pension de retraite avant l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1"

Du côté du travailleur en situation de handicap

Les critères d'accès à la retraite anticipée entre 55 et 59 ans ont été assouplis par la **loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014**.

Le travailleur devra à présent justifier
- d'une période minimale d'assurance validée,
- d'une durée minimale cotisée,
- d'une incapacité permanente reconnue à au moins 50%.

Le critère de la RQTH a été supprimé depuis le 31 décembre 2015.
Cependant, à titre transitoire et pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015, ce critère de la RQTH est maintenu, en plus de cet assouplissement, afin de ne pas changer les règles pour des assurés proches du bénéfice d'une retraite anticipée.

Depuis 2016, le taux d'incapacité permanente de 50 % (et non plus de 80%) est le seul critère retenu pour ouvrir droit à la retraite anticipée des travailleurs handicapés. Les modalités de ces dispositions ont été précisées par le **décret n° 2014-1702 du 30 décembre 2014** relatif aux droits à retraites des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux.

Du côté de l'aidant familial

Le **décret n° 2014-1702 du 30 décembre 2014** relatif aux droits à retraites des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux prévoit des possibilités de retraite anticipée pour les personnes assurant la charge à domicile d'un parent lourdement handicapé.

Deux mesures s'adressent aux parents qui ont la charge de personnes lourdement handicapées à la maison :
- la possibilité de valider tous leurs trimestres lorsqu'ils s'arrêtent ou passent à mi-temps pour s'occuper de leur parent
- une majoration de durée d'assurance pour les personnes qui s'occupent de parents handicapés (qu'elles travaillent ou aient dû s'arrêter).

Toutes les personnes qui arrêtent de travailler, ou réduisent leur activité, pour pouvoir s'occuper d'un parent lourdement handicapé, seront **affiliées automatiquement et gratuitement à l'assurance vieillesse des parents au foyer** (AVPF), sans condition de ressources. Cela implique que tous leurs trimestres seront validés pour la retraite, qu'elles travaillent à temps partiel ou pas du tout, et quel que soit le montant de leurs cotisations.

De plus, les personnes qui s'arrêtent de travailler pour s'occuper d'un enfant malade, et perçoivent l'allocation journalière de présence parentale, valideront également tous les trimestres correspondant à ces périodes.

Enfin, les assurés qui ont la charge à domicile d'un adulte handicapé bénéficieront d'**un trimestre de plus (majoration) par période de 30 mois de prise en charge**, dans la limite de 8 trimestres. Cette majoration sera cumulable avec l'affiliation à l'AVPF : elle concerne aussi bien des personnes en activité que des assurés qui ont dû interrompre ou réduire leur activité.