Les principales définitions

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées représente une avancée législative majeure. Plusieurs évolutions sont induites par cette loi.

La notion de handicap

Art.L.114 : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute **limitation d'activité** ou **restriction de participation à la vie en société** subie **dans son environnement** par une personne en raison d'une altération **substantielle, durable ou définitive** d'une ou plusieurs **fonctions physiques**, **sensorielles**, **mentales**, **cognitives** ou **psychiques**, d'un **polyhandicap** ou d'un **trouble de santé invalidant** ».

Avec cette définition, le législateur affirme que le handicap recouvre une multiplicité de situations : handicap visible, invisible, physique, mental, psychique… De plus, le handicap n'existe pas « en soi » : il apparaît dans une situation donnée, pour une durée qui n'est pas forcément définitive, dans un environnement spécifique. La notion de handicap doit donc être décorrélée de celle de la gravité : une problématique de santé n'a pas être grave pour que l'on puisse parler de situation de handicap.

La notion de handicap au travail

La notion de handicap est à **différencier de la notion de handicap au travail**. En effet, le handicap au travail se définit comme **l'impossibilité pour une personne, du fait de ses problématiques de santé, de pouvoir réaliser l'ensemble des tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son environnement de travail**.

Plus précisément, c'est **l'adéquation résultant de l'interaction entre l'individu et son environnement de travail qui permet d'évaluer l'existence d'une situation de handicap au travail**.

Dans les faits, elle se traduit par **l'émission d'une restriction d'aptitude** par le médecin du travail, qui vient consacrer cette inadéquation. Celle-ci peut être **partielle** (aptitude avec réserve), concerner **l'ensemble des tâches liés à un poste de travail** (inaptitude au poste) **ou à une fonction** (inaptitude à la fonction, qui sera posée par le comité médical ou la commission de réforme).

Les **réponses administratives à ces situations médicales varient en fonction du degré d'inaptitude** : elles peuvent se matérialiser par un aménagement de poste (aptitude avec réserve), une mobilité pour raisons de santé (inaptitude au poste) ou un reclassement professionnel (inaptitude à la fonction).

Schématiquement, le handicap au travail se matérialise ainsi :

Source : Registre Unique Santé et Sécurité au Travail, Caisse des Dépôts et des Consignations, Edition 2015.

La définition de travailleur handicapé

L'article L.5213-1 du Code du Travail dispose que « Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

L'appréciation de la qualité de travailleur handicapé relève de la Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de la MDPH, après avis de l'équipe pluridisciplinaire.

La situation de travailleur handicapé est donc à **différencier de la situation de handicap** de manière générale, puisqu'il s'agit de **l'adéquation entre les problématiques de santé de la personne et ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi**.

Le maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi consiste à **maintenir en emploi un agent présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude à son poste de travail**.

Le maintien repose sur **l'identification d'une situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude au poste de travail**, en lien avec une déficience, une maladie ou un état de santé susceptible de gêner ou d'empêcher la réalisation des tâches requises pour la tenue du poste.

Juridiquement, le maintien dans l'emploi est **défini par l'article L.5213-6 du Code du Travail**, de la manière suivante :

> « *Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés [...] les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs [...] d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.* »

Cette notion est donc intimement liée au **principe de compensation** et **d'aménagement raisonnable du poste de travail**.

Le principe de compensation et d'aménagement raisonnable du poste de travail :

Les employeurs publics disposent d'une **obligation de résultat en matière d'hygiène et de sécurité** des agents publics afin de préserver leur santé dans l'exercice de leurs fonctions (article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires). Cette obligation **inclut l'obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail**.

Ainsi, l'absence ou l'aménagement raisonnable non conforme du poste de travail **constitue une illégalité** et peut aussi être considéré comme une **forme de discrimination** prohibée par la loi.

Le **cadre juridique de l'obligation d'aménagement raisonnable a été intégré au sein de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires, via l'introduction des articles 5 et 6 sexies posés par **la loi n°2005-102 du 11 février 2005** (article 31). Il est désormais mentionné dans la Loi Le Pors :

- **Article 5 :** « Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire : […] 5° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap »
- **Article 6 sexies :** « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés au (…) code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur ».

Afin de garantir le respect du principe **d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés**, les employeurs sont tenus de prendre les **mesures appropriées** :

- en fonction des **besoins** dans une situation concrète
- pour permettre aux travailleurs handicapés …
  - d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification,
  - de l'exercer ou d'y progresser
  - de bénéficier d'une formation adaptée
- sous réserve que les charges qui en découlent ne soient pas **disproportionnées**.

Afin de déterminer si les mesures appropriées donnent lieu à une **charge disproportionnée**, il convient de tenir compte, notamment :

- des **coûts financiers** et autres qu'elles impliquent;
- de la **taille et des ressources financières** de l'établissement;
- et de la **possibilité d'obtenir des fonds publics** ou toute autre forme d'aide.

Il appartient par ailleurs à l'employeur de démontrer que les mesures nécessaires pour aménager le poste de l'agent sont disproportionnées ou non.

L’affirmation du principe de non-discrimination

La loi du 11 février 2005 donne la **priorité au travail en milieu ordinaire**. Elle affirme le **principe de la non-discrimination à l'embauche**.

Les employeurs publics doivent respecter le principe de non-discrimination des fonctionnaires, posé par **l’article 6 du statut général de la fonction publique** : « Aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faire entre les fonctionnaires en raison (…) de leur handicap ».

L’obligation d’emploi de travailleurs handicapés

La loi du 11 février 2005 réaffirme **obligation d’emploi de travailleurs handicapés pour les employeurs publics**, qui s‘élève à 6 % de l’effectif d’assujettissement. L'objectif est **d'impliquer plus grandement les employeurs dans la mise en œuvre des mesures pour l'emploi des travailleurs handicapés**. L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures appropriées pour permettre au travailleur en situation de handicap d'accéder à un emploi, de le conserver et d'y progresser. Pour inciter les employeurs à atteindre ce taux, un double mécanisme d’incitation financière est mis en place : l**es employeurs qui ne respectent pas l’obligation d’emploi de 6% de travailleurs handicapés sont soumis à une contribution financière.**

En contrepartie, le FIPHFP appuie les employeurs dans les actions menées en faveur de l’insertion et du maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, via des aides financières de diverses natures.