




# 1 Handicap et emploi : ce que dit la loi



**Depuis 1975, la France s'est dotée d'un important dispositif législatif pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'obligation d'emploi et les différents dispositifs de compensation sont aujourd'hui régis par les lois de 1987 et de 2005.**

Les premières dispositions légales relatives à l'emploi des personnes handicapées remontent au lendemain de la Première Guerre mondiale, avec les mesures en faveur de la réinsertion professionnelle des mutilés de guerre et la création d'emplois réservés.

 En 1975, la France se dote d'un appareil législatif global reconnaissant comme une obligation nationale l'emploi, la formation, l'orientation professionnelle et, plus largement, l'insertion sociale des personnes handicapées.

## Trois lois fondatrices relatives au handicap

■ **La loi d'orientation du 30 juin 1975.** Parmi les principales innovations de ce texte figurent :

- *l'instauration d'une garantie de ressources* pour les personnes handicapées ;
- *la création de la Cotorep* (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) ;
- *la mise en place des EPSR* (Équipes de préparation et de suite au reclassement), spécialisées dans le placement de personnes handicapées ;
- *l'instauration du principe d'obligation d'emploi.*



■ **La loi du 10 juillet 1987** affiche plus clairement encore la volonté d'intégrer les personnes handicapées dans la collectivité et, en particulier, dans l'emploi. Elle prévoit notamment les mesures suivantes :

- *l'instauration de l'obligation d'emploi à hauteur de 6 %* des effectifs pour les employeurs privés et publics de 20 salariés/agents et plus. À défaut, ils devront verser une contribution financière annuelle destinée à alimenter un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- *la création de l'Agefiph* (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Cet organisme de droit privé, administré par les partenaires sociaux, les associations représentatives des personnes handicapées et des personnalités qualifiées, a pour vocation de gérer les fonds collectés auprès des entreprises au titre des contributions précitées.



■ **La loi du 11 février 2005** dite « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » désignée dans ce guide sous le nom de « loi Handicap » – réforme en profondeur et complète les dispositions de 1975 et de 1987. Ce texte de 101 articles apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie (emploi, formation, ressources, accessibilité, scolarité, etc.).






# 1 Handicap et emploi : ce que dit la loi (suite)



## Les quatre principales innovations de la loi Handicap

### ■ La reconnaissance du droit à la compensation.

Afin de garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs doivent prendre des « mesures appropriées » de manière à ce que le handicap ne constitue pas une cause de discrimination à l'emploi et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle.

 Ces mesures peuvent concerner l'adaptation de machines ou d'outillage, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé ou encore la formation professionnelle.

La loi prévoit également la possibilité pour les salariés/agents handicapés de bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés.


### Le principe fondamental du droit à la compensation du handicap, reconnu par la loi de 2005, constitue une avancée décisive vers l'égalité des chances.

■ **La création d'un « guichet unique »** pour les personnes handicapées. Afin de simplifier les démarches administratives des personnes handicapées et de leur offrir un accès unifié aux droits et prestations prévus à leur intention, la loi Handicap crée la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Elle exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil, et met à la disposition de la personne handicapée et de sa famille une équipe pluridisciplinaire qui évalue ses besoins, quels que soient son âge ou sa situation, et propose un plan personnalisé de compensation du handicap. C'est en son sein qu'est délivrée la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), qui permet l'accès à un certain nombre d'aides et de services. La MDPH assure, par ailleurs, le fonctionnement de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) – qui remplace la Cotorep. C'est la MDPH qui gère le fonds départemental de compensation du handicap.



■ **La création du FIPHFP.** Si l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques était déjà prévue par la loi de 1987, les aménagements nécessaires à sa mise en oeuvre restaient à créer. La loi Handicap modifie à ce titre le statut général de la fonction publique pour tenir compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés (modernisation du recrutement par contrat, recul ou suppression des limites d'âge pour se présenter aux concours, création d'un temps partiel de droit, etc.).

 Pour mettre en oeuvre ces nouvelles dispositions, elle crée le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Il est alimenté par la contribution des employeurs publics n'atteignant pas le taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés. La Poste relève également du FIPHFP jusqu'au 31 décembre 2011.

■ **Le renforcement de l'obligation d'emploi dans le secteur privé.** La loi Handicap réaffirme le principe de non-discrimination et donne la priorité au travail en milieu ordinaire en misant sur l'incitation des employeurs. L'obligation d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus est maintenue à 6%, mais le montant de la contribution annuelle à l'Agefiph est augmenté. Il est même triplé pour les entreprises n'ayant réalisé aucune action particulière au bout de 3 ans.

