





# 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.

