

Travailleur handicapé en milieu ordinaire : pourquoi/comment ?

Le handicap correspond à une « limitation d'activité ou une 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, ou d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » Cette définition est posée à l'article 144 du Code de l'action sociale et des familles. Le handicap peut être moteur, psychique, mental, sensoriel ou consister en une maladie invalidante. Il est plus ou moins aisé, pour la personne atteinte de telle ou telle forme de handicap, de travailler ou de travailler au sein de structures dites classiques. Toutefois, dès lors qu'elle entre dans l'emploi salarié, la personne handicapée devient un travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du Code du travail. Est ainsi considéré comme tel, « 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 physiques, sensorielle, mentale ou psychique. »

Lors du compte rendu au conseil des ministres du 27 février 2019, la secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre chargée des personnes handicapées, Sophie Cluzel, rappelait le souhait du Gouvernement d'avoir une entreprise inclusive en matière de handicap. Cela passait notamment par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020, soit quasiment tout juste 15 ans après la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Ces lois succèdent à celle de 1975 avec de nouvelles logiques qui, sans laisser de côté la compensation, inscrivent le handicap (et pour ce qui nous occupe plus spécialement ici le travailleur handicapé) dans une logique de meilleure insertion. Dans les grandes lignes, la loi de 2005 étend l'obligation d'emploi, fixée à 6% par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, à la fonction publique, affirme le principe de non-discrimination et donne la priorité au milieu ordinaire. Elle met également en place une obligation de négociation sur la thématique du travailleur handicapé et de l'emploi et crée un interlocuteur unique pour la personne handicapée et sa famille, la MDPH¹. En 2018, l'obligation d'emploi est largement réformée.

Valoriser le potentiel humain de son entreprise ne passe pas que par une implication dans le bien-être de ses collaborateurs ou par une évolution de carrière gratifiante. Ces deux exemples, qui sont essentiels, participent du bien-être des salariés, de la collectivité de travail, et peuvent être révélateurs d'un dialogue social constructif au sein de l'entreprise. De plus en plus d'acteurs, au sein ou hors de l'entreprise, valorisent de surcroît le handicap au travail soit en lien avec les thématiques qui viennent d'être évoquées, soit indépendamment de celles-ci, soit par conviction personnelle, soit suite aux incitations légales et obligations. Quoi qu'il en soit, les entreprises et leurs acteurs ont tout intérêt à intégrer en leur sein une véritable stratégie d'emploi des travailleurs handicapés. Cela peut donner des perspectives nouvelles, passer par la mise en place de plans d'actions, ou consister à remplir de manière constructive une obligation.

Les travailleurs handicapés font l'objet d'une discrimination positive en matière d'emploi. Ils bénéficient en effet des dispositions de l'article L. 5212-2 du Code du travail qui prévoit une

¹ Aspects essentiels de la loi du 11 février 2005, dite loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées Dans [Reliance 2006/4 \(n° 22\)](#), pages 81 à 85

obligation d'emploi dans une proportion minimale de 6% de l'effectif total des salariés d'une entreprise. Le taux d'emploi des personnes disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé augmente depuis 2013. La dernière progression référencée par l'AGEFIPH est de plus 1% entre 2017 et 2018 (Enquête emploi 2018 « Emploi, chômage, revenus du travail), ainsi 36% des 2,6 millions de travailleurs handicapés sont en emploi. De nombreux freins se posent encore à l'embauche de ces travailleurs. Parfois le handicap est tel qu'il ne permet pas à la personne de s'insérer dans un emploi, quel qu'il soit, d'autres fois les compétences possédées ne laissent qu'une place limitée à un travail permettant de les exploiter, d'autres fois encore, alors même que les capacités de travail sont présentes, voir même décuplées, ce sera l'environnement de travail qui ne pourra pas convenir à la personne handicapée. Autre cas de figure, l'entreprise ne parvient pas à trouver une compétence attendue au sein des travailleurs qui postulent (Liaisons sociales quotidien, n° 18017 du 10 mars 2020 : 54% des entreprises dans le monde ont du mal à trouver le profil adéquat). Sans être exhaustives, ces situations permettent de comprendre la difficulté qui se pose tant pour le travailleur handicapé que pour les structures et les personnels qui l'accueillent. De plus le handicap engendre des craintes, pour le travailleur lui-même qui ne veut être « catégorisé » et pour l'entreprise qui ne sait comment s'y prendre et comment intégrer convenablement. D'ailleurs, même s'il ne s'agit pas encore d'emplois définitifs, les jeunes étudiants qui bénéficient d'une reconnaissance universitaire de leur handicap, craignent de s'en prévaloir dans le cadre des recherches de stage. La question qui revient fréquemment est « dois-je le dire ».

Afin de dépasser ces blocages, des mesures existent. Vécues comme des contraintes, elles peuvent tout autant s'inscrire dans une nouvelle stratégie d'entreprise, riche à la fois pour le travailleur handicapé et l'ensemble de la collectivité de travail au sein de laquelle il évolue. Trop souvent le handicap est présenté de manière négative, par identification de problèmes à résoudre par le biais d'un aménagement nécessaire et coûteux. Nombre de travailleurs handicapés, déclarés comme tel ou non auprès de leur employeur, ont des potentiels importants parce qu'ils compensent leur handicap par de nouvelles techniques qui pourraient bénéficier à plus, ou parce que leur handicap décuple certaines capacités de l'homme.

S'inscrivant dans cette logique, le LEREDS organise un premier cycle de conférences, à destination de l'ensemble des acteurs des entreprises ordinaires qui souhaitent mettre en place une politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Trois conférences seront organisées :

Le 12 octobre 2020 à partir de 13h30 Amphi Cassin

- L'intégration du travailleur handicapé

Lors de cette conférence, nous tenterons de démontrer que les entreprises peuvent dépasser la vision contraignante de l'emploi d'un travailleur handicapé. Les dispositifs et expériences sont perfectibles, des améliorations et/ou orientations peuvent être proposées. Aussi, plusieurs thèmes seront proposés à l'étude :

- Les bénéficiaires à l'intégration d'un travailleur handicapé, par Mme Dominique Everaert Dumont, MCF HDR Droit privé
- Les liens entre les secteurs ordinaires et « adaptés », par Anne-Sophie Mugnier-Renard, MCF Droit privé
- Et dans la fonction publique ? par une représentante ou un représentant du FIPHFP
- L'AGEFIPH, un facilitateur d'intégration ? , par une représentante ou un représentant de l'AGEFIPH

Le 9 novembre 2020 à partir de 13H30 Amphi Cassin

- Les relations collectives de travail portant sur l'intégration du travailleur handicapé.

Lors de cette conférence nous tenterons de démontrer que les relations collectives de travail sont essentielles pour participer de la bonne intégration du travailleur handicapé dans l'entreprise. Les craintes peuvent être amenuisées par les dialogues avec le référent handicap, des actions peuvent être menées par les membres du CSE, des accords peuvent être négociés avec les organisations syndicales. A partir d'expériences, des conseils et améliorations pourront être proposés :

- Le référent handicap et le rôle du CSE, par Arnaud Crispeels, Référent handicap CFTC
- La négociation d'un accord, agréé ou non, par Bernard Bossu, Professeur en droit privé
- Le point de vue dans la fonction publique, Par une représentante ou un représentant du FIPHFP
- Quelles évolutions envisagées par l'AGEFIPH ?, par une représentante ou un représentant de l'AGEFIPH

Le 7 décembre 2020 à partir de 13h30 Amphi Cassin

- Le maintien en emploi du travailleur handicapé

Que le travailleur handicapé ait été inséré dans une entreprise ou non, ou qu'un travailleur ordinaire inséré entre ou doive entrer dans les dispositifs de travailleur handicapé, il y a systématiquement la problématique du maintien en emploi qui se pose. Tout en maintenant présente l'idée de prévention des risques professionnels, celle-ci se double de l'idée de préservation. Que faut-il préserver, comment, par qui, quelles réceptions ? Pour répondre à ces questions et bien d'autres :

- Maintenir et adapter l'emploi du travailleur handicapé ou devenu handicapé, par Sophie Fantoni-Quinton, Professeur en médecine du travail, Docteur en Droit privé
- Quelles actions au maintien dans la fonction publique ? Les actions de formation sont-elles encouragées, les expériences sont-elles différentes de celles du secteur privé ? Par une représentante ou un représentant du FIPHFP
- Accompagnement d'entreprises et retour d'expériences par l'AGEFIPH, par une représentante ou un représentant de l'AGEFIPH

Responsable scientifique : Mathilde Caron, MCF HDR Université de Lille