

FICHE RÉGLEMENTATION

HANDICAP

▪ DEFINITION

Est considérée 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.**

Se faire reconnaître travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi.

▪ LA DEMANDE DE RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

Les démarches pour obtenir cette reconnaissance s'effectuent auprès de la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées** (CDAPH).

Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un Centre de Rééducation Professionnelle (CRP).

La CDAPH peut ne pas reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Dans ce cas, elle conclut soit à l'impossibilité d'accéder à tout travail soit, à l'inverse, à la possibilité d'accéder normalement à un travail (absence de handicap reconnu).

▪ L'OBLIGATION D'EMPLOI

Tout employeur occupant au moins 20 salariés, doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de **6% de son effectif salarié.**

Il peut toutefois s'acquitter de son obligation d'emploi soit :

- En accueillant en stage ou pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel, des personnes en situation de handicap,
- En passant des contrats avec le secteur dit protégé ou avec des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- En appliquant un accord collectif en faveur des travailleurs handicapés,
- En versant une contribution financière au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

▪ LE « RESCRIT HANDICAP »

Afin de connaître précisément leur situation à l'égard de **l'obligation d'emploi** des travailleurs handicapés, les employeurs peuvent désormais utiliser la procédure de « rescrit handicap » mise en place par l'ordonnance n° 2015-1625 du 10 décembre 2015.

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) doit ainsi se prononcer de manière explicite sur toute demande d'un employeur ayant pour objet de connaître l'application à sa situation de la législation relative :

- À l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi,
- À la mise en œuvre de l'obligation d'emploi,
- Aux modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi,
- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

▪ LE RECLASSEMENT

Le reclassement des travailleurs handicapés comporte :

- La réadaptation fonctionnelle, complétée éventuellement par un réentraînement à l'effort ;
- L'orientation ;
- La rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure un réentraînement scolaire ;
- Le placement.

▪ SUIVI MEDICAL

Lors de la **visite d'information et de prévention**, tout travailleur handicapé est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail.

Le médecin du travail détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un professionnel de santé. **Périodicité qui ne peut excéder 3 ans.**

▪ REFORMES

Depuis **la loi Macron**, les entreprises disposent de trois nouvelles dispositions pour remplir leur obligation d'emploi de personnes handicapées :

- Le recours à des travailleurs indépendants handicapés ;
- Des périodes de mise en situation professionnelle (articles L5135-1 et 8 du code du travail) ;
- Des stages "parcours de découverte".

Depuis **la loi Travail**, quelques dispositions sont venues renforcer les droits des travailleurs handicapés, notamment :

- La possibilité d'accorder une contrepartie en repos si le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail est majoré du fait d'un handicap (article L3121-5 code du travail) ;
- Le suivi individuel renforcé pour les travailleurs handicapés ;
- Un dispositif d'accompagnement des travailleurs handicapés souhaitant s'insérer durablement sur le marché du travail (article L5213-2-1 du code du travail).
- Une prise de congé facilitée pour la famille du travailleur handicapé.

Textes de référence :

- **Définition** : article L5213-1 du Code du travail
- **La demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** : article L5213-2 du Code du travail
- **L'obligation d'emploi**
- **Le « rescrit handicap »** : Article L 5212-5-1 du Code du Travail ; l'ordonnance n° 2015-1625 du 10 décembre 2015
- **Le reclassement** : article L5211-1 code du travail
- **Suivi médical** : article L4624-1 du code du travail