L'emploi des personnes en situation de handicap[1]

Franck DURAND

Professeur de Droit public à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) ;
Membre du Centre de Recherche Droit et Territoire (CRDT) ;
Ancien Président de Formation de Jugement au Tribunal du Contentieux de l'Incapacité de Châlons-en-Champagne

DOI : https ://doi.org/10.17184/eac.9742

Résumé : Pendant longtemps, les personnes handicapées se sont vues explicitement opposer leur handicap comme fondement supposé légitime de leur exclusion du monde du travail. La compensation du handicap résultant du progrès technique et le changement des mentalités ont permis, grâce à l'adoption de textes juridiques mêlant incitation et contrainte, de faire progresser très significativement l'emploi des personnes handicapées. S'il reste encore beaucoup à faire, force est de constater que le domaine de l'emploi est l'un des aspects de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui a connu le plus de succès dans les faits. Ne cessant de progresser, le nombre de personnes handicapées en emploi s'élevait à 1 205 000 personnes fin 2023, soit 4,3% de l'ensemble des personnes en emploi, 474 413 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi demeurant, dans le même temps, inscrits à France Travail. Les contrats aidés et les multiples dispositifs d'accompagnement contribuent largement à ce succès, qui reste toutefois variable selon les différents secteurs professionnels et globalement perfectible, notamment au sein de la fonction publique de l'Etat.

Mots-clés : handicap, travail, discrimination, loi, compensation

Elément fondamental pour une insertion sociale pleine et entière des personnes en situation de handicap, le domaine de l'emploi est probablement celui qui a enregistré les progrès les plus remarquables sur la voie de l'inclusion, même s'il reste encore beaucoup à faire.

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 a précisément fait de l'accès à l'emploi et du maintien dans l'emploi un axe essentiel. Entendant privilégier le travail

[1] Tout au long de la présente étude, les expressions « personne en situation de handicap » et « personne handicapée » seront employées indifféremment, la première renvoyant à une conception plus moderne, la seconde reprenant la terminologie juridique actuellement en vigueur.

des personnes handicapées en milieu ordinaire, la loi confirme l'obligation pesant sur les entreprises privées, d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de vingt salariés et étend cette obligation au secteur public.

De façon plus globale, la loi du 11 février 2005 vise à créer un environnement favorable à l'inclusion des personnes handicapées en adoptant des mesures qui, plus ou moins directement, favorisent l'accès à l'emploi. Peuvent ainsi être soulignées, l'obligation de mise en accessibilité des bâtiments et des transports dans un délai maximum de dix ans, l'instauration d'un projet de vie pouvant reposer sur l'exercice d'une activité professionnelle et la sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Au demeurant, la définition extensive du handicap donnée par la loi du 11 février 2005, selon laquelle « 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 »[2], contribue elle aussi à favoriser l'emploi des personnes handicapées. En effet, cette définition rompt avec la conception antérieure du handicap, résultant principalement d'une approche médicale, au profit d'une approche plus globale reposant sur la prise en compte de l'ensemble du contexte situationnel dans lequel la personne évolue et en regard duquel doit dorénavant s'apprécier la notion de handicap.

Cette logique, appliquée au monde de l'emploi, a amené les pouvoirs publics à prendre en compte la non-adaptation de l'environnement de travail comme facteur de handicap et à adopter toute mesure - y compris contraignante - pour diminuer ce handicap en adaptant le poste de travail, ce qui se traduit par l'instauration d'une obligation d'aménagement raisonnable. De plus, le projet de vie promu par la loi du 11 février 2005 peut s'articuler autour de l'activité professionnelle.

La volonté clairement affirmée par la loi du 11 février 2005 et la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH)[3], confortée par la loi du 5 septembre 2018[4] pour la liberté de choisir son avenir professionnel, de procurer à chaque personne handicapée les moyens de s'insérer pleinement au sein de la société, trouve tout naturellement à s'appliquer au sein de la sphère professionnelle. La France comptait, au 31 décembre 2024, 1 352 000 personnes handicapées en emploi soit 4,8 % de l'ensemble des personnes en emploi, pour un total de 3 320 000 personnes reconnues handicapées. S'agissant des 512 598 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, 209 598 sont en situation d'emploi, soit 46 %. Le taux global de chômage des personnes handicapées s'établit à 12 %. Ces chiffres[5] témoignent de la nécessité de poursuivre et même d'accroître les mesures en faveur de l'emploi des travailleurs handicapées.

[2] Article L.114 du Code de l'action sociale et des familles.

[3] La CIDPH est entrée en vigueur en France le 20 mars 2010.

[4] Loi n° 2018-771.

[5] Données extraites de la brochure intitulée *Emploi et chômage des personnes handicapées, Tableau de bord Année 2024*, Observatoire de l'emploi et du handicap, Agefiph, Paris 2025.

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

Pour être appréciée de façon complète, la situation des personnes handicapées à l'égard de l'emploi doit être envisagée, dans un premier temps, au niveau de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap (I), avant d'être considérée, dans un second temps, du point de vue de l'évolution et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (II).

1 L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

L'accès à l'emploi des personnes handicapées, promu par les lois du 11 février 2005 et du 5 septembre 2018[6], repose tout à la fois sur la facilitation de l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées et sur la mise en place de dispositifs visant à garantir une bonne insertion et un réel accès à la formation professionnelle, afin d'assurer l'égalité entre les travailleurs.

1.1 Faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 a facilité l'accès des personnes handicapées à l'emploi en réaffirmant l'obligation d'emploi à leur égard, en l'élargissant au secteur public et en s'efforçant d'assurer l'égalité avec les autres travailleurs en situation professionnelle[7] semblable.

La dimension sociale et contextuelle[8] de la prise en compte du handicap est renforcée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, modifiée par la loi du 22 mai 2019[9] qui développe, tant dans les entreprises qu'au sein des administrations publiques, une stratégie favorable à l'emploi des personnes handicapées.

La loi pose l'obligation, pour les structures employant au total[10] plus de 20 salariés depuis plus de 3 ans, d'embaucher des travailleurs handicapés (OETH), dans une proportion de 6 % de l'effectif total des salariés[11]. Pour le calcul du nombre d'embauches devant satisfaire à l'OETH, toutes les formes d'emplois sont comptabilisées : contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée, contrats aidés, contrats d'intérim, stages et périodes de mise en situation en milieu professionnel... La loi du 5 septembre 2018, prévoit en outre que le taux de 6 % pourra être révisé à la hausse, tous les cinq ans.

La loi du 22 mai 2019[12] relative à la croissance et à la transformation des entreprises, dite loi « Pacte », a porté de 3 à 5 ans le délai accordé aux entreprises nouvelles pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, à compter

[6] La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel poursuit principalement deux objets : d'une part, simplifier les démarches administratives relatives à l'emploi des personnes handicapées ; d'autre part, ouvrir plus de métiers à ces personnes, via la formation et l'apprentissage.

[7] Article L.5213-7 du Code du travail.

[8] Cette loi est entrée en vigueur le 1er janvier 2020.

[9] Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises dite loi « Pacte ».

[10] L'obligation d'emploi doit désormais être appréciée en fonction de l'effectif total de l'entreprise, tous établissements confondus, et non plus au seul niveau d'un établissement.

[11] Articles L.5212-1 et suivants du Code du travail.

[12] Loi n° 2019-486.

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

du 1er janvier 2020[13]. A cette date, obligation est faite aux employeurs de déclarer les travailleurs handicapés recrutés au sein de l'entreprise (OETH), quel que soit son effectif total[14]. La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés auprès de l'Agefiph[15] a été remplacée par une déclaration sociale nominative (DSN), effectuée sur un formulaire unique.

Afin de garantir le respect de cette obligation d'emploi, la loi accroît la sanction financière en disposant que la contribution versée à l'Agefiph par les entreprises qui n'ont pas atteint l'obligation d'emploi de 6 % augmente jusqu'à 600 fois le SMIC horaire par travailleur handicapé non employé et peut atteindre 1 500 fois le SMIC horaire par travailleur handicapé non employé pour les entreprises n'ayant engagé aucune action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans le délai de 3 ans.

En cas de non-respect du seuil minimal de 6 %, l'entreprise, afin de diminuer le montant de sa contribution à l'Agefiph[16], peut favoriser la sous-traitance ou la prestation de services au profit d'établissements spécialisés, qui sont alors comptabilisées au même titre que les dépenses engagées pour l'insertion professionnelle, l'adaptation ou l'amélioration des conditions de travail du salarié en situation de handicap.

Cependant, malgré l'élargissement et la simplification de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, un nombre non négligeable d'entreprises préfèrent payer une contribution annuelle à l'Agefiph ou verser des pénalités.

Les 80 % de travailleurs handicapés qui exercent leur emploi en milieu ordinaire, bénéficient, comme les autres salariés, des dispositions du Code du travail et de la convention collective, ou bien des dispositions statutaires, s'agissant de la fonction publique. Mais ils bénéficient également de règles spécifiques, plus protectrices, comme la prohibition de toute discrimination liée à l'état de santé ou au handicap afin d'assurer une égalité de traitement[17] entre tous les salariés. Peuvent en outre être mises en place des mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi, d'exercer certaines fonctions et de conserver cet emploi et d'y progresser.

De plus, en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, suite à une maladie ou à un accident, le salarié peut obtenir de son employeur un changement de poste, une mutation, une transformation ou un aménagement de son poste de travail.

Bien que le travail des personnes handicapées en milieu ordinaire soit privilégié afin d'assurer un principe de non-discrimination et d'égalité avec les autres salariés, il existe des entreprises dites « adaptées » et des établissements constituant un « milieu protégé ».

[13] Article L.5212-4 du Code du travail.

[14] Cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) repose sur la volonté d'ouvrir 100.000 emplois aux personnes en situation de handicap dans les entreprises françaises et un passage de 40 000 à 80 000 dans les entreprises adaptées.

[15] Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

[16] C'est ainsi que sera parfois appliqué un coefficient de minoration au niveau de la contribution due à l'Agefiph dès lors que des efforts auront été consentis en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi au profit de travailleurs en situation de sérieux handicap, s'agissant de postes exigeant des conditions particulières d'aptitude.

[17] Article L.1132-1 du Code du travail.

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

Les entreprises adaptées (EA) doivent avoir un effectif comportant au moins 80 % de travailleurs handicapés, ce qui permet d'employer des personnes handicapées ne parvenant pas à être recrutées en milieu ouvert, ou de servir de tremplin vers un emploi dans une entreprise ordinaire. Les entreprises adaptées bénéficient d'aides de l'État (subventions, aides au poste), permettant aux personnes souffrant de handicap, qui se voient reconnaître le statut de travailleurs handicapés, d'accéder à un emploi, rémunéré au minimum à hauteur du SMIC. Depuis la loi du 5 septembre 2018, les entreprises adaptées, pour être agréées, doivent conclure des contrats d'objectifs et de moyens pluriannuels.

Les personnes disposant d'une autonomie insuffisante pour exercer un emploi en milieu professionnel ordinaire, peuvent travailler dans des structures protégées, comme les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), accessibles sur décision d'orientation de la CDAPH. Ces établissements médico-sociaux permettent aux personnes handicapées ayant au moins un tiers de la capacité de travail ou de gain d'une personne non handicapée, de se voir reconnaître la qualité de travailleur handicapé et d'exercer une activité professionnelle rémunérée sur la base de 35 heures de travail par semaine, entre 55,7 % et 110,7 % du SMIC horaire, avec possibilité de cumul de l'AAH.

1.2 Favoriser l'accès des personnes handicapées aux dispositifs d'insertion et de formation professionnelles

La loi du 11 février 2005 a renforcé les sanctions financières pour les entreprises ne respectant pas l'obligation d'emploi et a introduit dans le Code du travail une disposition imposant une obligation d'aménagement des postes de travail, d'adaptation des machines, outillages et équipements aux travailleurs handicapés. Enfin, l'article 225-1 du Code pénal considère toute discrimination liée au handicap comme constituant un délit puni d'une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

En-dehors des dispositifs qui leur sont propres, les personnes handicapées peuvent également bénéficier des mécanismes d'insertion et de formation professionnelles ouverts à tous les salariés et aux demandeurs d'emploi.

Souvent titulaires de minima sociaux, notamment au titre de l'Allocation adulte handicapé (AAH), les personnes handicapées ont vocation à accéder prioritairement aux contrats « aidés » reposant sur des critères sociaux.

Les travailleurs handicapés de moins de 30 ans peuvent bénéficier d'un emploi d'avenir dans le secteur non marchand leur permettant d'exercer des activités ayant une « utilité » sociale et d'être rémunérés au moins au SMIC. Ils sont en outre accompagnés par le référent mission locale ou le référent Cap Emploi, ainsi que par un tuteur choisi parmi les salariés ou les responsables de la structure employeuse.

Les travailleurs handicapés plus âgés peuvent bénéficier du contrat initiative emploi du secteur marchand (CIE), proposé par une entreprise, et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) du secteur non marchand, proposé par une collectivité territoriale, une autre personne de droit public, un organisme de droit privé à but non

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

lucratif, une personne morale de droit privé chargée d'une mission de service public, ou une structure d'insertion par l'activité économique. Ces deux formules constituent un contrat unique d'insertion (CUI), qui prévoit la désignation d'un référent chargé du suivi du parcours d'insertion professionnelle d'un tuteur salarié volontaire. Le titulaire d'un contrat unique d'insertion est un salarié à part entière, bénéficiant d'une rémunération au moins égale au SMIC, à laquelle peut s'ajouter une aide financière.

Dans le cadre de la formation professionnelle, les personnes handicapées peuvent bénéficier des actions de formation spécifiques financées par l'Agefiph, mais aussi des mécanismes ouverts à tous les salariés : plan de formation de l'entreprise, congé individuel de formation (CIF), compte personnel de formation (CPF).

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a particulièrement mis l'accent sur le développement de l'apprentissage en faveur des personnes handicapées. Plusieurs dispositifs peuvent ainsi être mis en place afin de permettre à la personne handicapée de s'insérer dans le monde du travail, notamment en bénéficiant de certains aménagements apportés aux dispositifs de droit commun, pour tenir compte de la situation spécifique de la personne handicapée.

Les stages et contrats de rééducation professionnelle permettent à une personne handicapée de suivre une formation qualifiante de longue durée dans un centre de rééducation professionnelle (CRP), afin d'abord de se former, puis d'exercer une nouvelle profession. Ce contrat est soumis à l'approbation de la CDAPH, la rémunération étant prise en charge conjointement par l'employeur et par la CPAM. Des aides à l'insertion et à la formation professionnelles peuvent être allouées à des personnes en situation de handicap ayant vocation à intégrer le monde de l'emploi.

Les personnes handicapées âgées de plus de 26 ans peuvent également bénéficier d'un contrat de professionnalisation, contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, comportant une période de formation obligatoire de 6 à 12 mois, afin de permettre à ces personnes de bénéficier d'un temps supplémentaire de formation ou d'assurer leur insertion ou réinsertion professionnelle. Cette période de formation peut être portée à vingt-quatre mois pour les personnes sans qualification professionnelle reconnue, pour les personnes allocataires de l'AAH ou si la nature des qualifications l'exige. Une aide à la signature du contrat de professionnalisation et à sa pérennisation peut être allouée par l'Agefiph à l'employeur ainsi qu'à la personne handicapée.

Les différents dispositifs prévus par la loi du 11 février 2005, complétée par la loi du 5 septembre 2008, ont sans conteste grandement facilité l'insertion des personnes handicapées dans le monde professionnel.

S'agissant de l'accès à la fonction publique, les personnes handicapées sont, en principe, soumises aux mêmes exigences que les autres candidats, avec compensation de leur handicap. Ainsi, l'article L.131-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) dispose que nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire, « le cas échéant, s'il ne remplit pas, compte tenu des possibilités de compensation de handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du corps ou du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. »

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

La liste de ces fonctions, ainsi que les règles suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées, sont déterminées par les statuts particuliers des différents corps et cadres d'emplois.

Cependant, des dispositifs destinés à faciliter l'accès des personnes en situation de handicap ont été instaurés, à titre expérimental, et pour une durée de cinq ans, par la suite prorogée d'un an, par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ainsi, en application de son article 91, le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 a ouvert la possibilité de titulariser, dans un corps ou dans un cadre d'emplois de la fonction publique, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Dans le même temps, en application de son article 93, le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 a posé les modalités dérogatoires d'accès, par la voie du détachement, à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, le décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés est venu rappeler et préciser celle-ci.

En grande partie grâce à ces multiples dispositifs l'emploi direct des personnes en situation de handicap au sein des trois fonctions publiques n'a cessé de progresser ces dernières années, pour atteindre 5,93 % en 2024 (contre 5,66 % en 2023). La fonction publique territoriale se place en tête avec 7,24 % (contre 6,89 % en 2023), suivie de la fonction publique hospitalière avec 5,90 % (contre 5,64 % en 2023) et enfin la fonction publique de l'Etat avec un taux de 4,86 % (contre 4,64 % en 2023).

En 2024, 287 130 bénéficiaires de l'obligation d'emploi exercent au sein de la fonction publique (contre 269 786 en 2023), se répartissant entre la fonction publique territoriale (125 567), la fonction publique de l'Etat (101 906) et la fonction publique hospitalière (59 657).

Cette même année 2024, 37 778 recrutements de personnes handicapées ont été effectués, tandis que 8 805 personnes ont été maintenues dans l'emploi[18].

2 L'évolution et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Si les règles juridiques contribuent de façon essentielle à faire évoluer le contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap, en multipliant les incitations et en posant des obligations, force est de constater qu'elles doivent nécessairement s'accompagner d'une pleine exploitation des évolutions résultant du progrès technique. La combinaison de ces facteurs joue un rôle déterminant dans la facilitation de l'emploi des personnes handicapées, tant au niveau de l'accès à l'emploi que du maintien dans l'emploi, et a débouché sur l'instauration d'une obligation d'aménagement raisonnable.

[18] Données chiffrées extraites de *Bilan 2024 & ambition à l'horizon 2030*, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPH), Paris 2025.

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

2.1 L'amélioration du contexte d'emploi : protection du travailleur handicapé et maintien dans l'emploi

Comme tout autre salarié, le salarié porteur d'un handicap est assujetti à la visite médicale d'embauche, à l'issue de laquelle le médecin ne peut qu'établir un avis d'aptitude ou d'inaptitude[19] sans autre précision pour l'employeur.

S'agissant de la réintégration ou du reclassement du salarié handicapé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur a l'obligation de conserver au sein de l'entreprise le travailleur handicapé, et le cas échéant, d'adapter ses conditions de travail, sauf en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de reclassement.

Si le poste du salarié handicapé est vacant au moment de son retour dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de l'y réintégrer, après examen par le médecin du travail et déclaration d'aptitude, ou, à défaut, de lui proposer un poste similaire, avec un même niveau de qualification professionnelle et les mêmes perspectives de carrière, assorti d'une rémunération équivalente[20].

En cas d'inaptitude du salarié handicapé à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié, le cas échéant en adaptant le poste, selon les préconisations du médecin du travail[21].

En cas de licenciement d'une personne handicapée, la durée de préavis est doublée afin de lui assurer une meilleure protection. En cas de licenciement économique, l'article L.1233-5 du Code du travail précise qu'il convient de respecter une priorité envers le travailleur handicapé pour le maintien dans l'emploi, afin de tenir compte des difficultés de réinsertion propres aux personnes handicapées.

La loi établit au profit des personnes handicapées des règles spécifiques en matière d'inaptitude[22], entrées en vigueur le 1er janvier 2017. L'article L.4624-4 du Code du travail définit l'inaptitude physique comme le fait qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé par le salarié n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste. L'inaptitude physique du salarié à son poste de travail est constatée par le médecin du travail, qui doit réaliser un examen médical du travailleur handicapé, une étude de poste, une étude des conditions de travail dans l'entreprise, à raison d'un échange avec l'employeur[23]. En 2023, 138 176 inaptitudes ont été prononcées par les médecins du travail, soit 3 801 avis de plus que l'année précédente.

Avant tout licenciement, la possibilité de reclasser le salarié handicapé au sein de l'entreprise doit obligatoirement être envisagée, sauf si le médecin du travail indique explicitement dans son avis d'inaptitude que le maintien dans l'entreprise du salarié

[19] Conformément à l'article R.4624-21 du Code du travail, l'inaptitude physique à l'emploi ne peut être déclarée que par le médecin du travail.

[20] Article L.1226-8 du Code du travail.

[21] Articles L.1226-2 et suivants du Code du travail.

[22] Ces règles spécifiques sont prévues par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation professionnelle (dite « loi Travail ») et par le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine.

[23] Article R.4624-42 du Code du travail.

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

handicapé serait préjudiciable à sa santé ou que son état de santé rend impossible tout reclassement[24].

Si le reclassement n'est pas possible, ou si le reclassement proposé est refusé par le salarié, un licenciement pour motif personnel (inaptitude physique) sera prononcé. Le travailleur handicapé peut alors, en cas de contrat à durée indéterminée, bénéficier d'une indemnisation temporaire versée par la CPAM après le constat de son inaptitude[25], d'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement, ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis[26]. La réforme de 2016 s'applique également aux salariés en contrats à durée déterminée déclarés inaptes[27]. Lorsque le salarié refuse de manière abusive la proposition de reclassement qui lui a été faite, le licenciement est justifié, entraînant la perte, par le travailleur handicapé, du bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis, mais pas de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Afin d'apporter un service plus efficace dans le but de renforcer la sécurisation des parcours, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, a réuni en une mission commune l'accompagnement vers l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Cette mission, financée par l'Agefiph et le FIPHFP, est assurée depuis le 1er janvier 2018 par les organismes de placement spécialisés, labellisés sous le nom de Cap Emploi.

En 2024, le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire a profité à 26 684 personnes, soit, par rapport à l'année précédente, une progression de 9 % dans le secteur privé (23 043 salariés) et de 13 % dans le secteur public (3 641 agents). Le maintien dans l'emploi concerne principalement les femmes (62 %), les personnes âgées de moins de 50 ans (52 %) et les titulaires d'un niveau Baccalauréat ou + (66 %). Les structures de 20 salariés et plus représentent 71 % des cas de maintien dans l'emploi. En 2024, 70 % des employeurs se déclarent tout à fait satisfaits de l'aide apportée par l'Agefiph dans le cadre du maintien dans l'emploi.

2.2 L'obligation d'aménagement raisonnable

L'obligation d'aménagement raisonnable, issue de la directive européenne 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000[28], vise à garantir l'égalité de traitement entre personnes handicapées et personnes non handicapées, en adaptant l'environnement et les

[24] Articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du Code du travail.

[25] Article D.433-4 du Code de la sécurité sociale.

[26] Article L.1226-14 du Code du travail.

[27] En cas de rupture, le salarié a droit à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement si l'inaptitude est d'origine professionnelle, ou, si l'inaptitude est d'origine non professionnelle, à l'indemnité légale de licenciement, à laquelle s'ajoute dans les deux cas, l'indemnité de précarité.

[28] Aux termes de l'article 5 de ce texte : « L'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'Etat membre concerné en faveur des personnes handicapées. »

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

conditions de travail, de façon à atténuer voire, autant que faire se peut, à résorber, les inconvénients liés au handicap dans l'exercice de l'activité professionnelle.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est venue transposer en droit français l'article 5 de la directive européenne 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail[29].

L'article 24-IV de la loi du 11 février 2005 vient insérer dans le Code du travail un article L.323-9-1 ainsi rédigé : « 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 oeuvre 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 ». Ces aides peuvent concerner, notamment, l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels nécessaires aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail. Le refus de prendre des mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination.

Cette problématique se situe précisément à la base de l'emploi des travailleurs handicapés puisque l'expérience a clairement démontré que nombre de refus d'embauche les concernant entendaient se fonder sur un critère prétendument objectif d'employabilité, autrement dit, la capacité de la personne à assumer les obligations liées au poste en conditions ordinaires. C'est ainsi que la discrimination à l'égard des personnes handicapées s'affichait clairement d'une façon éhontée en prétendant se draper dans le simple constat présenté comme objectif - pour ne pas dire de bon sens - de l'incapacité physique de la personne handicapée à accéder à un emploi, sans envisager la possibilité matérielle de réduire ou de faire disparaître cette incapacité. La fin de non-recevoir opposée au travailleur handicapé ne s'embarrassait le plus souvent pas de ménagement : « Votre handicap ne vous permet pas de satisfaire aux obligations liées à l'emploi auquel vous postulez ». La personne handicapée se voyait donc ainsi opposer - pour ne pas dire reprocher - son handicap comme fondement de son exclusion de la sphère professionnelle.

Fort heureusement, le progrès technique qui a accompagné le développement de notre société a largement permis de mettre un terme à cette discrimination à l'emploi qui avait depuis trop longtemps pignon sur rue, en développant de nouveaux outils permettant à une personne handicapée de se montrer aussi efficace et productive dans l'exercice de son activité professionnelle que toute autre personne.

Toutefois, si le progrès technique permet d'atténuer ou de résorber les incapacités résultant du handicap, la mise en œuvre des dispositifs qu'il a permis d'élaborer est

[29] *Journal Officiel de l'Union Européenne*, L 303, 2.12.2000.

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

assez souvent coûteuse. L'emploi des travailleurs handicapés rendu possible techniquement peut donc se heurter à un nouvel obstacle qui est le coût de l'aménagement du poste de travail. Il s'agit cependant là davantage d'un frein que d'un obstacle car la volonté politique permet à l'Etat de le surmonter en organisant la prise en charge financière de tout ou partie des équipements nécessaires à l'emploi des travailleurs handicapés, tant dans le secteur public que privé.

Une étude commandée par l'Observatoire de l'emploi et du handicap et réalisée par l'IFOP en 2025 révèle ainsi que 61 % des personnes en situation de handicap occupant un emploi disposent d'outils adaptés à leur handicap, dont 37 % pour la plupart de leurs outils et 24 % pour certains seulement, en revanche, 39 % n'en disposent pas du tout. Ce dernier chiffre peut laisser penser que toutes les situations de handicap ne nécessitent pas d'aménagement, mais aussi que certaines adaptations qui pourraient être nécessaires ne sont pas mises en place. L'étude révèle que la taille de la structure d'emploi est un paramètre important puisque 71 % des personnes travaillant dans des structures de 250 salariés et plus bénéficient d'outils adaptés, contre 50 % dans les organisations de taille intermédiaire et 52 % dans les très petites entreprises[30].

L'obligation d'aménagement raisonnable constitue une triple garantie. Garantie, tout d'abord, que l'employeur mettra bien tout en œuvre, dans la limite du raisonnable objectivement et juridiquement déterminée, afin de permettre l'emploi d'une personne handicapée sans discrimination en regard des autres salariés. Garantie, ensuite, que les mesures prises en faveur d'une personne handicapée, dans le cadre de l'aménagement de son poste de travail n'ont pas vocation à lui procurer un confort de travail supérieur à celui des autres travailleurs, ce qui aurait pour effet de générer une nouvelle inégalité de traitement, mais cette fois-ci en faveur du travailleur handicapé, ce qui ne pourrait qu'être mal perçu par les collègues et constituerait un obstacle sur la voie de la pleine intégration dans le service. Garantie, enfin, que l'aménagement du poste de travail ne saurait remettre en cause le bon fonctionnement du service en bouleversant l'organisation de celui-ci.

Conclusion

De notables progrès ont été réalisés sur la voie d'une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap au sein du monde du travail, principalement grâce aux innovations introduites par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dont l'intitulé suffit à montrer la claire volonté des pouvoirs publics d'améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de notre société. Le progrès technique a lui aussi joué un rôle déterminant en permettant de compenser toujours plus et toujours mieux les conséquences du handicap en situation de travail.

Cependant, de véritables discriminations demeurent, comme autant d'obstacles sur la voie de l'inclusion. Afin de lutter contre les discriminations susceptibles de survenir au stade de l'embauche ou en cours d'activité professionnelle, la personne handicapée peut entreprendre une action en justice ou bien saisir le Défenseur des droits. Suc-

[30] *Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous !*, Observatoire de l'emploi et du handicap, Etude exclusive de l'IFOP pour LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP, Paris 2025, p. 11.

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

cesseur de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante[31] disposant d'importantes compétences en matière de lutte contre les discriminations, notamment, liées au handicap. En 2023, sur les 1 407 réclamations adressées au Défenseur des droits en matière de handicap, 37 % concernent l'emploi (16 % l'emploi privé ; 21 % l'emploi public). Parmi ces réclamations, et c'est une constante, 20 % en moyenne concernent l'accès à l'emploi et 80 % concernent l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, l'évolution du monde du travail peut parfois aller dans le sens d'une meilleure intégration des personnes en situation de handicap. Ainsi, selon une étude commandée par l'Observatoire de l'emploi et du handicap en 2025, le télétravail, fortement développé lors de la pandémie de Covid 19, contribue à faciliter l'emploi des personnes handicapées et leur procure plus de satisfaction qu'aux autres salariés puisque 61 % des personnes en situation de handicap estiment que leur qualité de vie s'est améliorée grâce au télétravail, contre seulement 47 % pour l'ensemble des salariés, sentiment plus fort encore chez les femmes (63 %) et les cadres (69 %) handicapés[32].

Si la volonté politique, concrétisée par des avancées juridiques et le progrès technique ont permis de progresser très nettement sur la voie de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, celle-ci ne se réduit pas aux seuls moyens matériels, si importants soient-ils. Or, force est de constater que les mentalités progressent moins vite que le droit ou la technique et peinent encore à évoluer, le rejet de la différence demeurant, aujourd'hui encore, un puissant obstacle.

Malgré la multiplication des opérations de sensibilisation, telles que la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées ou l'opération *DuoDay*[33], des réticences demeurent, aussi bien dans le secteur privé qu'au sein de la fonction publique, résultant de craintes, d'indifférence ou d'égoïsme de la part de ceux qui se plaisent à oublier trop souvent leur propre vulnérabilité et qui gagneraient à se remémorer les paroles de l'hymne des Restos du cœur, qui semblent, ici aussi, fort pertinentes :

« *Si nous pensons à vous, c'est en fait égoïste,*
Demain, nos noms, peut-être, grossiront la liste. »

En matière de travail, comme en tout autre domaine, le handicap, ce n'est pas que l'affaire des autres...

[31] Le défenseur des Droits résulte de la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 et de la loi organique du 23 mars 2011.

[32] *Op. cit.*, p. 13.

[33] L'opération *DuoDay* consiste, pour une entreprise, une collectivité ou une association à accueillir, lors de la journée *DuoDay*, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise. Le bénéfice de cette journée est double : permettre à une personne en situation de handicap de se familiariser avec le monde professionnel et inciter les salariés non handicapés à changer de regard afin de dépasser les préjugés.

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977