



**HAL**  
open science

## Travailleur handicapé

Jean-Michel Lattes

► **To cite this version:**

Jean-Michel Lattes. Travailleur handicapé. Répertoire de droit du travail [Encyclopédie juridique Dalloz], 2002, pp.1-83. hal-02887746

**HAL Id: hal-02887746**

**<https://hal.science/hal-02887746v1>**

Submitted on 2 Jul 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**TOULOUSE  
CAPITOLE**  
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de  
l'Université Toulouse 1 Capitole.

## « **Travailleurs handicapés** »

Jean – Michel LATTES  
Maître de Conférences à  
l'Université Toulouse 1 Capitole - LIRHE

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

---

# Travailleurs handicapés

Recueil, 1<sup>o</sup> Main-d'œuvre

Année 2002

Jean-Michel LATTES

*Maître de conférences à l'Université Toulouse 1 Chercheur au LIRHE (UPRESA-CNRS 5066)*

## DIVISION

**CHAP. 1. – Cadre légal et institutionnel, 1-109.**

**SECT. 1. – Droit interne du handicap, 5-19.**

**SECT. 2. – Droit externe du handicap, 20-37.**

ART. 1. – DROIT INTERNATIONAL DU HANDICAP, 20-24.

ART. 2. – DROIT EUROPEEN DU HANDICAP, 25-37.

**SECT. 3. – Structures institutionnelles et administratives, 38-100.**

ART. 1. – COMMISSION TECHNIQUE D'ORIENTATION ET DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL (COTOREP), 38-80.

§ 1. – *Attributions*, 39-40.

§ 2. – *Composition*, 41-45.

§ 3. – *Fonctionnement*, 46-55.

§ 4. – *Saisine de la COTOREP*, 56-61.

§ 5. – *Décisions prises par la COTOREP*, 62-80.

ART. 2. – CONSEIL NATIONAL CONSULTATIF DES PERSONNES HANDICAPEES (CNCPH) ET CONSEILS DEPARTEMENTAUX CONSULTATIFS DES PERSONNES HANDICAPEES (CDCPH), 81-82.

ART. 3. – CONSEIL SUPERIEUR POUR LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ET SOCIAL DES TRAVAILLEURS HANDICAPES, 83-89.

§ 1. – *Organisation*, 83.

§ 2. – *Missions*, 84.

§ 3. – *Composition*, 85-87.

§ 4. – *Fonctionnement*, 88-89.

ART. 4. – COMMISSIONS REGIONALES CONSULTATIVES D'EMPLOI ET DE RECLASSEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES, 90-93.

ART. 5. – STRUCTURES NON ETATIQUES, 94-100.

§ 1. – *Associations*, 94-96.

§ 2. – *Syndicats d'employeurs et de salariés*, 97-98.

§ 3. – *Représentation du personnel*, 99-100.

**SECT. 4. – Projets de réforme, 101-109.**

ART. 1. – DES RESULTATS DECEVANTS, 101-103.

- 
- ART. 2. – DES PERSPECTIVES DE REFORME, 104-109.
- CHAP. 2. – Reclassement professionnel des travailleurs handicapés, 110-213.**
- SECT. 1. – Définition du travailleur handicapé, 110-112.**
- SECT. 2. – Centres de pré orientation, 113-120.**
- SECT. 3. – Apprentissage, 121-141.**
- ART. 1. – SPECIFICITES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DU JEUNE HANDICAPE, 123-131.
- ART. 2. – REGLES GENERALES AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE, 132-138.
- ART. 3. – PRIME AUX EMPLOYEURS FORMANT DES APPRENTIS HANDICAPES, 139-141.
- SECT. 4. – Centres de rééducation professionnelle, 142-161.**
- ART. 1. – CHOIX DES ETABLISSEMENTS CONCERNES, 142-148.
- ART. 2. – ORGANISATION DES STAGES, 149-153.
- ART. 3. – PRISES EN CHARGE, 154-156.
- ART. 4. – AIDES FINANCIERES, 157-158.
- ART. 5. – REMUNERATION DU STAGIAIRE, 159-161.
- SECT. 5. – Contrats destinés à favoriser le reclassement, 162-178.**
- ART. 1. – CONTRAT DE REEDUCATION CHEZ L'EMPLOYEUR, 162-168.
- ART. 2. – AUTRES CONTRATS, 169-178.
- SECT. 6. – Réentraînement au travail, 179-184.**
- SECT. 7. – Aides à l'insertion, 185-205.**
- ART. 1. – PRIME DE RECLASSEMENT, 185-190.
- ART. 2. – SUBVENTIONS D'INSTALLATION, 191-196.
- ART. 3. – AIDES AUX PERSONNES HANDICAPEES CREATRICES OU REPRENEUSES D'ENTREPRISES, 197-201.
- ART. 4. – AIDES DU FONDS DE DEVELOPPEMENT POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES HANDICAPES, 202-205.
- SECT. 8. – Accès au dispositif ordinaire de formation, 206-209.**
- SECT. 9. – Cas particulier des travailleurs handicapés immigrés, 210-213.**
- CHAP. 3. – Travail en milieu protégé, 214-300.**
- SECT. 1. – Ateliers protégés et centres de distribution de travail à domicile, 217-244.**
- ART. 1. – NATURE, 217-218.
- ART. 2. – MISE EN PLACE, 219-225.
- ART. 3. – FONCTIONNEMENT, 226-230.
- ART. 4. – CONDITIONS D'EMPLOI, 231-244.
- § 1. – *Recrutement*, 231-235.
- § 2. – *Conditions de travail*, 236-244.
- SECT. 2. – Centres d'aide par le travail (CAT), 245-264.**
- ART. 1. – DEFINITION, 246-249.
- ART. 2. – CONDITIONS D'ACCES, 250-254.
- ART. 3. – CONDITIONS D'EMPLOI, 255-264.
- SECT. 3. – Modalités de transfert vers le milieu ordinaire de travail, 265-291.**
- ART. 1. – MISE A DISPOSITION, 266-270.
- ART. 2. – ACTIVITES EXTERIEURES DES SALARIES EN CAT, 271-291.
- § 1. – *Principe*, 271-273.
- § 2. – *Dispositions communes*, 274-281.
- § 3. – *Dispositions spécifiques*, 282-291.
- SECT. 4. – Labels, 292-300.**
- CHAP. 4. – Mesures de réinsertion professionnelle en faveur des handicapés, 301-500.**

- 
- SECT. 1. – Obligation d'emploi, 301-358.**
- ART. 1. – PRINCIPE, 301-303.
  - ART. 2. – CONTENU DE L'OBLIGATION, 304-310.
    - § 1. – *Entreprises soumises à l'obligation*, 304-308.
    - § 2. – *Personnes bénéficiaires*, 309-310.
  - ART. 3. – MISE EN ŒUVRE, 311-351.
    - § 1. – *Calcul de l'effectif*, 311-312.
    - § 2. – *Modalités de décompte des bénéficiaires*, 313-320.
    - § 3. – *Exonérations*, 321-351.
  - ART. 4. – CONTROLE DU RESPECT DE L'OBLIGATION, 352-355.
  - ART. 5. – SANCTIONS, 356-358.
- SECT. 2. – Placement des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail, 359-485.**
- ART. 1. – STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT, 359-378.
    - § 1. – *Rôle de l'ANPE*, 359-364.
    - § 2. – *Équipes de préparation et de suite du reclassement (EPSR)*, 365-368.
    - § 3. – *Groupements interprofessionnels pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées (GIRPEH)*, 369-371.
    - § 4. – *Aides financières*, 372-378.
  - ART. 2. – CARRIERE DU SALARIE HANDICAPE, 379-485.
    - § 1. – *Recrutement*, 380-432.
    - § 2. – *Rémunération et garanties de ressources*, 433-460.
    - § 3. – *Rupture de la relation de travail*, 461-467.
    - § 4. – *Moyens spécifiques*, 468-485.
- SECT. 3. – Protection sociale, 486-500.**
- ART. 1. – ALLOCATION AUX ADULTES HANDICAPES (AAH), 489-495.
  - ART. 2. – ALLOCATION COMPENSATRICE, 496-497.
  - ART. 3. – PERSONNES AYANT LA CHARGE DE HANDICAPES, 498-500.
- CHAP. 5. – Cas particulier de l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public, 501-520.**
- SECT. 1. – Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, 502-506.**
- SECT. 2. – Accès des travailleurs handicapés à la fonction publique, 507-520.**
- ART. 1. – ROLE DE LA COTOREP, 507-508.
  - ART. 2. – DIFFERENTS TYPES D'EMPLOIS, 509-518.
    - § 1. – *Concours*, 509-511.
    - § 2. – *Emplois réservés*, 512-514.
    - § 3. – *Voie contractuelle*, 515-518.
  - ART. 3. – ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL, 519-520.
- CHAP. 6. – Déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés, 521-563.**
- SECT. 1. – Règles générales, 523-551.**
- ART. 1. – ÉTABLISSEMENTS TENUS DE RESPECTER LA DECLARATION, 523-544.
    - § 1. – *Différentes catégories d'établissements concernés*, 523-524.
    - § 2. – *Mode de calcul de l'effectif*, 525-533.
    - § 3. – *Modalités d'exécution de l'obligation*, 534-539.
    - § 4. – *Différents bénéficiaires*, 540-544.
  - ART. 2. – PRESENTATION DE LA DECLARATION, 545-546.
  - ART. 3. – CONDITIONS DE DEPOT DE LA DECLARATION, 547-549.
  - ART. 4. – OBLIGATION D'INFORMATION DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL, 550-551.

- SECT. 2. – Établissement de la déclaration, 552-563.**  
 ART. 1. – ÉVALUATION DE L'ASSIETTE D'ASSUJETTEMENT, 553-555.  
 ART. 2. – MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI, 556-563.

## BIBLIOGRAPHIE

*Ouvrages* I. BENECH, Le guide de l'emploi pour les personnes handicapées, 1999, Éd. Rebondir. – J. BLAISE, Réglementation du travail et de l'emploi, in *Traité de droit du travail* (sous la dir. de G.-H. CAMERLYNCK, t. 3, 1966, Dalloz, nos 300 et s. – A. BLANC, Les handicapés au travail, analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle, 1999, Dunod. – A. CABRIT, Handicapés, Tous vos droits, 2000, Éditions du Puits fleuri. – V. CHATAUD, Droit et handicap, 2000, Éd. ASH. – P. DORIGUZZI, L'histoire politique du handicap, 1994, L'Harmattan. – S. EBERSOLD, L'invention du handicap, 1997, CTNERHI. – B. GENDRON, Handicap et emploi : un pari pour l'entreprise, 1994, CTNERHI. – C. HERMANGE et A. TRIOMPHE, Personnes handicapées : Droits et démarches, 1994, CTNERHI. – J.-F. RAVAUD et M. FARDEAU, Insertion sociale des personnes handicapées : méthodologies d'évaluation, 1994, CTNERHI. – A. TRIOMPHE (sous la dir. de), Les personnes handicapées en France - données sociales, 1995, CTNERHI. – D. VELCHE et B. ANQUETIL, Les déterminants des choix des entreprises en matière d'emploi des personnes handicapées, juin 1998, CTNERHI. – G. ZRIBI et D. POUPÉE-FONTAINE, Dictionnaire du handicap, 1997, Éd. ENSP.

*Articles* A. ARSEGUÉL et Ph. ISOUX, Le droit du travail relatif aux handicapés, *Annales de l'Université des sciences sociales de Toulouse*, t. XXXVII, 1989. 123. – E. AUBRY, Quelle politique pour les handicapés adultes ?, *Dr. soc.* 1985. 508. – Ph. AUVERGNON, L'obligation d'emploi des handicapés, *Dr. soc.* 1991. 596. – F. BENOÎT-ROHMER, La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, *D. 2001, chron.* 1483. – J.-M. BÉRAUD, Maladie et perte d'emploi, *Dr. soc.* 1991. 579. – S. BOURGEOT, Médecine du travail, maladie et inaptitude, *Dr. soc.* 1998. 872. – J.-M. COMBETTE, Les recours intéressant les COTOREP, *Dr. soc.* 1987. 536. – M.-L. CORSCOURTIAL, Les obligations patronales à l'égard des handicapés après la loi du 10 juillet 1987, *Dr. soc.* 1988. 598. – S. DARBON, Le système de protection des handicapés, *Dr. soc.* 1974. 351. – M. FARDEAU, Les décisions d'orientation par les COTOREP des personnes handicapées en 1988, *Solidarité-Santé*, n° 1, janv.-mars 1991. – J.-Y. FROUIN, La protection de l'emploi des salariés victimes d'une maladie ou d'un accident, *RJS* 12/1995.773. – P. LANDRY, La COTOREP, *RPDS* n° 483-484, juill. 1985. – J.-M. LATTES, Handicap et insertion professionnelle, *Mélanges Louis Boyer*, Presses de l'Université Toulouse 1, 1996, p. 347-363. – L. MILLET, Les handicapés et le travail, *RPDS* 1985. 211. – J. PÉLISSIER, Les aspects juridiques de la loi du 10 juillet 1987, L'emploi des travailleurs handicapés, *FEHAP Formation* 1989. – J.-F. RAVAUD et M. FARDEAU, Insertion sociale des personnes handicapées : méthodologies d'évaluation, CTNERHI, 1994. – J. SIBILEAU, Un point important d'application de la loi sur le reclassement des travailleurs handicapés, *Dr. soc.* 1963. 340. – G. SOURDET, Les handicapés face au travail, *Dr. soc.* n° spécial nov. 1974. 155. – A. SPIRE, Le reclassement des diminués physiques, *Dr. soc.* 1958. 158. – G. THOMAS, Le statut des handicapés physiques, *RPDS* 1964. 255. – D. VELCHE, L'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes handicapées dans l'Union européenne, *Prévenir*, 2000, n° 39. – M.-C. VILLEVAL, L'État et l'emploi des handicapés : formation et transformation d'une politique, *Dr. soc.* 1984. 227.

*Actes/Thèses/Rapports* A. BRYGOO (rapp.), Politiques actives et insertion dans le marché du travail des personnes handicapées : estimation du bénéfice net, Centre d'études pour l'emploi, janv. 2000. – CLERC (rapp.), Le centre de rééducation professionnelle, outil de rééducation professionnelle - outil d'insertion professionnelle pour travailleurs handicapés, 1988, IGAS. – Ch. DURAND, Rapport sur le programme d'action : Emploi des handicapés en économie libre, Parlement européen, 35.753, 11 févr. 1974. – P. FAURE, La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées, thèse, Bordeaux, 1979. – F. HAMMEL, Rapport de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n° 2559) rénovant l'action sociale et familiale, Assemblée nationale, n° 2881 du 29 janv. 2001. – B. KERROUMI, La déficience du management face au handicap, thèse, CNAM, mars 2001. – J.-M. LATTES, Le principe de non-discrimination en droit du travail, thèse, Toulouse, 1989. t. 1, p. 319 et s. – D. MALARDE, Politique en faveur des jeunes handicapés. Étude de la loi du 30 juin 1975 et des résultats en faveur de son application à partir de 5 années d'expérience en Martinique, thèse, Paris, 1984.

Actes du colloque APF Formation : Handicap et Travail : Quel avenir pour les personnes handicapées, 1997. – Comité économique et social, Situations de handicap et cadre de vie, JO, Avis et Rapports du CES, n° 10 du 20 sept. 2000 ([www.conseil-economique-social.fr](http://www.conseil-economique-social.fr)). – Commission européenne, L'emploi et les personnes handicapées, Bruxelles, 15 oct. 1998 ; Étalonnage des performances des politiques de l'emploi pour les personnes handicapées, DG5, août 2000 ; Étude comparative de l'emploi des personnes handicapées dans sept pays européens, DG5, novembre 2000. – Commission nationale consultative des droits de l'homme (Avis), Avis sur les discriminations liées au handicap, mai 2000. – Cour des comptes, Rapports au Président de la République sur La politique en faveur des handicapés adultes, 1982 ; L'indemnisation de l'invalidité et du handicap, 1987 et Les politiques sociales en faveur des personnes handicapées adultes, nov. 1993. – INSERM, Classification internationale des handicaps, 1993 et Guide-Barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées, 1994. – Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Données sur la situation sanitaire et sociale en France, Études et statistiques, 1999. – ONU, Règles pour l'égalisation des chances des handicapés, Département de l'information, 1993.

*Guides d'évaluation du handicap* Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages, INSERM, CTNERHI, 1993, PUF. – Guide-Barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées, 1994, CTNERHI.

*Sites Internet* [www.sante.gouv.fr](http://www.sante.gouv.fr) / [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr) / [www.handitec.com](http://www.handitec.com) / [www.handitel.org](http://www.handitel.org) / [www.agefiph.asso.fr](http://www.agefiph.asso.fr) / [www.unapei.org](http://www.unapei.org) / [www.ladapt.asso.fr](http://www.ladapt.asso.fr) / [www.fnath.org](http://www.fnath.org)

## CHAPITRE 1<sup>er</sup>. – Cadre légal et institutionnel.

1. L'évaluation de la population handicapée en France constitue une tâche délicate et, scientifiquement, contestable. Il n'est possible de se référer qu'à des enquêtes tirées des travaux d'organismes n'ayant pas toujours la même lecture du handicap. On parle ainsi de 12,4 % de la population, soit 6,5 millions de personnes (définition extensive dans l'enquête INSEE/CREDOC 1991), de 3 millions de personnes (6 % de la population - définition extensive dans l'enquête CTNERHI 1990), de 2,6 % de la population (1,3 million souffrant de handicaps sévères - estimation CTNERHI) correspondant aux personnes bénéficiaires d'une aide au titre du handicap.
2. Pour l'Organisation mondiale de la santé, la santé est « un état de complet bien-être physique, mental et social et non simplement l'absence de maladie ou infirmité ». La première « Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités, désavantages » (CIH - 1981) constituait, en la matière, un chapitre de la Classification internationale des maladies (CIM). C'est sur elle que s'appuient la plupart des systèmes politiques, sociaux, médicaux et législatifs de compensation des handicaps. Elle est, en particulier, à la base du système actuel de barème des commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).
3. L'adoption le 21 mai 2001, par l'OMS, d'une « Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé » ([www.who.int](http://www.who.int)) est susceptible de générer des évolutions significatives. La CIM intègre, en effet, les règles pour l'égalisation des chances des personnes handicapées adoptées en 1993 par les Nations unies. La personne n'est plus évaluée en se fondant sur des déficiences, incapacités et désavantages, mais en termes d'activités, d'action et de participation.
4. Concernant les personnes handicapées susceptibles d'exercer une activité professionnelle malgré un handicap, on constate que le seuil de 6 % de personnes handicapées dans les entreprises n'est pas réalisé, les évaluations étant plus proches de 4 % de personnes handicapées en activité. Ainsi, pour la

France, fin 1999, l'emploi salarié représentait - sur la base des statistiques publiques existantes - moins de 600 000 personnes, soit : 219 778 personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements de 20 salariés et plus ; 160 000 travailleurs handicapés dans la fonction publique ; 50 000 à 80 000 personnes handicapées travaillant dans les entreprises de moins de 20 salariés ; 40 700 bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité ; 107 000 personnes travaillant en milieu protégé (sources : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et Conseil national consultatif des personnes handicapées, janv. 2000).

#### **SECTION 1<sup>re</sup>. – Droit interne du handicap.**

5. Le droit français est passé progressivement d'une logique d'assistance à une logique d'insertion. De la loi Le Chapelier de juin 1791 indiquant que « la nation doit fournir (...) des secours aux infirmes » jusqu'à la loi de juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, le droit français a véritablement changé de nature.
6. Le droit français accumule progressivement une mosaïque de textes obéissant parfois à des logiques différentes. Les lois du 17 avril 1916 et du 30 juin 1923 accordant une priorité d'accès aux emplois du secteur public réservé, du 31 mars 1919 instituant un droit à pension fixé en fonction du taux d'invalidité... vont naître des conséquences de la guerre de 14-18 alors que les préjudices nés du travail sont pris en compte par la loi du 9 avril 1898 sur la base d'une triple notion : l'indemnisation de l'incapacité, la conséquence professionnelle de l'accident et le dédommagement lié au risque professionnel.
7. Dans le domaine de la protection sociale, la loi du 30 octobre 1946 transfère aux caisses de sécurité sociale la gestion du risque accident du travail et accentue le rôle de la prévention. L'ordonnance du 4 octobre 1945 instituant la Sécurité sociale confirme les objectifs fixés par le système d'assurance-invalidité de 1930 en affirmant « la garantie pour les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain ». L'état d'invalidité est apprécié en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'assuré ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle.
8. Le problème de l'insertion demeure au cœur des problématiques sociales avec, notamment, l'ordonnance du 3 juillet 1945 sur la protection sociale des aveugles organisant, en particulier, le placement des intéressés dans des établissements de formation professionnelle. De manière moins spécifique, la loi du 2 août 1945, dite loi Cordonnier, généralise l'aide à la réinsertion des infirmes sur la base d'une aptitude au travail appréciée par la Commission départementale d'orientation des infirmes (CDOI) créée par le décret du 11 juin 1954.
9. La loi du 23 novembre 1957 (JO 24 nov. 1957, rect. 5 janv. 1958) constitue le premier jalon significatif vers la prise en compte du potentiel professionnel des salariés handicapés dans la société. Ce texte organise une priorité d'embauchage au profit des personnes ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la CDOI. L'objectif fixé par la loi est de 10 % de l'effectif de l'entreprise.



10. L'échec de l'application de la loi de 1957 entraîne la mise en place de celle du 30 juin 1975 dite « loi d'orientation en faveur des personnes handicapées » (JO 1<sup>er</sup> juill. 1975, D. 1975. 207, rect. 316). Ce texte s'efforce de développer pour la première fois une politique globale en recherchant l'intégration sociale de la personne handicapée quels que soient son âge et son handicap. Les Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) constituent la clef de voûte du nouveau système.
11. L'article L. 323-9 du code du travail traduit ces orientations en précisant que « l'emploi et le reclassement des personnes handicapées constituent un élément de la politique de l'emploi et sont l'objet de concertation notamment avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, les organismes ou associations de handicapés et les organismes ou associations spécialisés ».
12. L'article ajoute que « le reclassement des travailleurs handicapés comporte, outre la réadaptation fonctionnelle prévue par les textes en vigueur, complétée éventuellement par un réentraînement à l'effort : l'orientation ; la rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure, le cas échéant, un réentraînement scolaire ; le placement ».
13. La loi du 10 juillet 1987 en faveur de « l'emploi des travailleurs handicapés » (JO 10 juill. 1987. 7822, D. 1987. 282, rect. 452) organise la simplification du texte de 1975 pour en renforcer l'efficacité. Une obligation d'emploi de 6 % de salariés handicapés dans les entreprises d'au moins 20 salariés se substitue à l'ancienne obligation d'emploi de 10 % dans les entreprises d'au moins 10 salariés. Le domaine de la politique contractuelle est désormais ouvert aux politiques d'insertion, des accords pouvant être passés tant au niveau d'une branche d'activité qu'à celui d'une entreprise. Un Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés est instauré, son financement étant assuré par les contributions des entreprises. Enfin, l'ensemble du monde du travail est désormais concerné, l'obligation d'emploi s'appliquant à l'administration de l'État, aux collectivités territoriales et aux entreprises publiques ou nationalisées.
14. Dès 1993, la Cour des comptes mettait en cause ce dispositif en constatant que « l'insertion professionnelle des handicapés adultes reste un objectif imparfaitement atteint, que leur intégration sociale s'inscrit dans un dispositif insuffisamment maîtrisé, et que l'ensemble des politiques prévues en leur faveur reposent sur des moyens inadaptés tant au plan administratif qu'au plan financier ».
15. D'autres textes, en apparence généralistes, participent cependant à l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes handicapées. C'est le cas de la loi du 12 juillet 1990 (n° 90-602, D. 1990. 321) relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap, et de la loi du 13 juillet 1991 (L. n° 91-663, D. et ALD 1991. 339) destinée à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public (CCH, art. R. 111-19 à R. 111-19-11).
16. La loi du 16 novembre 2001 (n° 2001-1066, D. 2001. 3411) relative à « la lutte contre les discriminations » renforce la position de la personne handicapée subissant une discrimination apparente en imposant à l'employeur « de prouver

que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (C. trav., art. L. 122-45 nouv.) et en facilitant les recours des organisations syndicales dans ce domaine (C. trav., art. L. 122-45-1 nouv.). Par ailleurs, la proposition de loi sur les exploitations agricoles (n° 2850) prévoit de modifier le contenu de l'article L. 331-3 du code rural pour favoriser l'installation ou le maintien d'agriculteurs handicapés par l'instauration d'une discrimination positive.

17. Le gouvernement a présenté, fin janvier 2000, un plan triennal de 2,52 milliards de francs pour améliorer l'autonomie et l'intégration des personnes handicapées. Une convention a été signée, pour 5 ans, avec l'Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) pour développer les contrats aidés et le tutorat. Des programmes départementaux d'insertion doivent désormais être mis en œuvre. Un projet de loi devrait modifier la loi de 1975 pour corriger, notamment, les fortes disparités géographiques qui existent dans l'affectation des aides.
18. Ce plan est inspiré du rapport FARDEAU commandé en 1999 par Martine AUBRY et Bernard KOUCHNER. Ce rapport s'était vu fixer plusieurs objectifs : éclairer de manière technique le débat « discrimination positive-non discrimination » et effectuer une analyse prospective en vue d'évaluer et de mesurer la pertinence du modèle français. D'autres questions demeurent : problème de la mise en place de la notion d'inaptitude au travail pour les travailleurs handicapés de plus de 60 ans, substitutions abusives entre l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) et le RMI, réforme des COTOREP...
19. La loi dite « de modernisation sociale » du 17 janvier 2002 (n° 2002-73, JO 18 janv.) donne un certain nombre de réponses en affichant les objectifs de protéger, d'adapter et de préserver l'emploi. Concernant les handicapés, les mesures prises poursuivent des desseins diversifiés. Les plus importantes cherchent à renforcer leur insertion et leur emploi dans l'entreprise. D'autres visent à garantir l'équilibre financier des ateliers protégés en leur accordant une prise en charge par l'État d'une partie des rémunérations accessoires dues aux handicapés en sus de leur garantie de ressources. Sous réserve de mesures transitoires, la suppression des labels a été décidée en raison des fraudes et abus auxquels ils ont donné lieu. Par suite, le ministère de l'Emploi et de la solidarité a annoncé le 19 février 2002 la signature de circulaires renforçant les moyens médicaux mis à la disposition des COTOREP et réformant leur fonctionnement.

## **SECTION 2. – Droit externe du handicap.**

### **ART. 1<sup>er</sup>. – DROIT INTERNATIONAL DU HANDICAP.**

20. On ne peut mettre en évidence au niveau international de norme spécifique générale applicable au handicap. Il est cependant possible d'appliquer à ce type de situations le principe de non-discrimination tel qu'il émane de normes générales comme les Conventions de l'OIT n° 97 sur « les travailleurs migrants » (1949) ou n° 102 sur « la protection sociale » (1952). Il convient cependant de prendre en compte en priorité la Convention n° 111 du 25 juin 1955 sur « la discrimination en matière d'emploi ou de profession ». Ce texte évoque, en effet, l'interdiction de « toute distinction, exclusion ou préférence

ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi ou de profession » susceptible d'être étendue à l'invalidité.

21. La Convention ajoute que tout État peut « définir comme non discriminatoires toutes mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel ». Cela permet, de fait, de mettre en place des mesures juridiques dites « positives », car destinées, en favorisant les handicapés, à rétablir une égalité dans les faits.
22. L'analyse faite par l'OIT de la problématique du handicap traduit la complexité du sujet. Dans la recommandation n° 99 du 22 juin 1955 sur « l'adaptation et la réadaptation des invalides », le BIT retient quatre critères de classement du handicap, en fonction : de son origine (guerre, accident, maladie) ; de sa nature (clinique ou non) ; du degré de capacité entraîné et des effets produits à l'égard de l'individu dans sa capacité de travail. Par suite, la Convention n° 159 donne une définition de la « personne handicapée » mais non du handicap lui-même (V. Décr. du 9 févr. 1990, JO 15 févr.). L'OIT évoque : « toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental reconnu ».
23. De manière plus institutionnelle, l'ONU a adopté un « Programme d'action mondiale concernant les personnes handicapées » (résolution 37/52 du 3 déc. 1982) en proclamant la période 1983-1992 « Décennie des Nations unies pour les personnes handicapées ». Par suite, l'Assemblée générale de l'ONU a instauré une journée annuelle des personnes handicapées (le 3 décembre de chaque année) et a défini trois priorités d'actions : accessibilité, emploi et niveau de vie, protection sociale. Une « Unité handicap » est rattachée au département des affaires économiques et sociales du secrétariat général de l'ONU.
24. L'action de l'ONU se fonde sur un certain nombre de textes de référence, en particulier : la Charte des Nations unies (San Francisco, 26 juin 1945 - Préambule et article 5) et la Déclaration universelle des droits de l'homme (10 déc. 1948, art. 2, 22, 25 et 26).

#### ART. 2. – DROIT EUROPEEN DU HANDICAP.

25. Le Conseil de l'Europe intègre les problèmes juridiques d'équité en faveur des personnes handicapées dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Rome, 4 nov. 1950 - art. 12 et 14) dont le contrôle de l'application est assuré par la Cour européenne des droits de l'homme. La Charte sociale européenne (Turin, 18 oct. 1961 - art. 15) et le code européen de la Sécurité sociale (1968) complètent ces orientations tout en apparaissant juridiquement moins contraignants.
26. C'est essentiellement la Communauté européenne qui prend en compte cette dimension, le Traité de Rome imposant, au niveau de l'accès à l'emploi, un principe fondamental de non-discrimination et une égalité de traitement en matière de conditions individuelles de travail (art. 7, 48, 52, 59...). La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs proclame, en outre, que : « Toute personne handicapée, quelles que soient l'origine et la

nature de son handicap, doit pouvoir bénéficier de mesures additionnelles concrètes propres à favoriser son intégration professionnelle et sociale. Ces mesures d'amélioration doivent notamment concerner, en fonction des capacités des intéressés, la formation professionnelle, l'ergonomie, l'accessibilité, la mobilité, les moyens de transport et le logement ».

- 27.** Très progressivement, la Communauté économique européenne (CEE), aujourd'hui Union européenne (UE), a pris en compte le problème du handicap. La résolution relative au programme d'action sociale adopté le 21 janvier 1974 prévoit, ainsi, la mise en place d'une action communautaire pour la réintégration professionnelle et sociale des handicapés. Par suite, la décision du Conseil de la CEE de traiter de « l'emploi des handicapés en économie libre » (27 juin 1974, JOCE n° C 347 du 9 juill. 1974) permet l'utilisation du Fonds social européen (FSE) pour promouvoir des programmes d'action en faveur des handicapés. Les aides ainsi versées par le fonds ont pour but de favoriser l'accès des handicapés à des emplois disponibles en adaptant les postes de travail et en favorisant la réhabilitation fonctionnelle des personnes. La réforme du fonds (20 déc. 1977) apparaît peu favorable aux personnes handicapées. Désormais organisé au profit d'actions spécifiques du Conseil, on constate la rareté des interventions en leur faveur.
- 28.** La Cour de justice des Communautés européennes affirme, parallèlement à ces orientations, le droit pour les salariés handicapés issus d'un pays de l'Union européenne de bénéficier de l'ensemble des avantages et prestations sociales versés aux nationaux. De nombreuses décisions confirment cette orientation : CJCE 11 avril 1973, Michels c/ Fonds national de reclassement (aff. 76-72, Rec. 1973, p. 457) ; 28 mai 1974, Callemeyn, épouse Verbeke c/ État belge (aff. 187-73, Rec. 1974, p. 553) ; 13 novembre 1974, Costa c/ État belge (aff. 39-74, Rec. 1974, p. 1251) ; 16 décembre 1976, Inzirillo c/ Caisse d'Allocations Familiales de l'arrondissement de Lyon (aff. 63-76, Rec. 1976, p. 2057).
- 29.** Le Conseil adopte par ailleurs un nouveau programme le 14 décembre 1981 (JOCE n° C 347 du 31 déc. 1981) invitant les États membres à faire en sorte que les handicapés ne supportent pas de manière inéquitable - en particulier dans le domaine de l'emploi - les conséquences des difficultés économiques.
- 30.** Une recommandation du 24 juillet 1986 (n° 86/23 ; JOCE n° L 225 du 12 sept. 1986) renforce la volonté d'intervention de l'Europe en faveur de l'emploi des personnes handicapées sans pour autant apparaître comme décisive. Le Conseil y invite les États membres à faire prévaloir un « principe de traitement équitable » en éliminant les discriminations négatives et en assurant la promotion d'actions préférentielles qualifiées de « positives ». Cette recommandation est complétée par un « cadre d'orientation » qui énumère les multiples dispositions pouvant être prises tant pour la vie professionnelle des handicapés que pour leur environnement général.
- 31.** Ainsi, le premier programme Hélios (janv. 1988/déc. 1991) énonce des objectifs, propose des actions et crée un comité consultatif ainsi qu'un groupe de liaison réunissant des représentants des gouvernements, des handicapés ou de leurs familles et des organisations syndicales (JOCE, n° L 104 du 23 avr. 1988).
- 32.** Le programme d'action accompagnant la Charte préconise la mise en place d'un plan d'intégration (Hélios II, 1992-1996) visant à favoriser l'intégration véritable des personnes handicapées. Par suite, un « Compendium européen

---

de bonnes pratiques sur l'emploi des personnes handicapées » regroupe une trentaine de cas qualifiés de « bonne pratique », inventoriés sur l'ensemble des pays européens et relevant d'actions de sensibilisation, de pratique de recrutement, de dispositifs et mesures de maintien dans l'emploi, ainsi que de programmes de formation.

33. Une proposition de directive émanant du Conseil vise, en outre, à améliorer les conditions de déplacement des travailleurs à mobilité réduite (JOCE n° C 68 du 16 mars 1991, p. 7).
34. Une résolution du 20 décembre 1996 (JOCE n° C 012 du 13 janv. 1997, p. 1) concernant l'égalité des chances des personnes handicapées invite les États membres : « 1° à examiner si leurs politiques (...) tiennent notamment compte des orientations suivantes : permettre aux personnes handicapées, y compris aux personnes gravement handicapées, de participer à la vie sociale, en tenant compte des besoins et des intérêts de leurs familles et des personnes qui prennent soin de ces handicaps ; supprimer les obstacles à la pleine participation des personnes handicapées et ouvrir tous les aspects de la vie sociale à cette participation ; permettre aux personnes handicapées de participer pleinement à la vie en société en éliminant les obstacles à cet égard ; apprendre à l'opinion publique à devenir réceptive aux capacités des personnes handicapées et à l'égard des stratégies fondées sur l'égalité des chances ; 2° à promouvoir la participation des représentants des personnes handicapées à la mise en œuvre et au suivi des politiques et des actions en faveur de ces personnes ».
35. L'insertion dans le traité d'Amsterdam (1997) d'un article général concernant la non-discrimination (art. 13) jette les bases d'une avancée dans la promotion de l'égalité des droits pour les personnes handicapées dans l'Union européenne. Cet article confère, en effet, expressément - et pour la première fois au niveau de l'Union - le pouvoir d'agir dans le domaine du handicap : « Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».
36. Le sommet de Nice des 7-9 décembre 2000 permet l'adoption d'une « Charte des droits fondamentaux de l'Union » destinée à devenir le socle de référence des valeurs communes sur lesquelles les membres de l'Union européenne entendent se fonder pour développer leur intégration et que devront accepter les futurs adhérents. Cette charte est destinée à être ultérieurement intégrée dans les traités, voire dans une future Constitution européenne. Plusieurs articles sont susceptibles de concerner les salariés handicapés : « Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée » (art. 15). « Est interdite toute discrimination fondée notamment sur (...) un handicap (...) » (art. 21). « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté » (art. 26). Le Traité de Nice a été signé le 26 février 2001 (JOCE du 10 mars 2001, n° 2001/C80/01).

37. Signalons enfin l'adoption le 27 novembre 2000, par le Conseil européen, d'une directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (n° 2000/78/CEE). Ce texte, qui a pour objectif de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe d'égalité de traitement, s'applique au secteur privé comme au secteur public. Ce texte constitue un élargissement de la notion de lutte contre les discriminations ne concernant jusqu'alors que l'égalité entre hommes et femmes. Il condamne désormais non seulement les traitements ouvertement moins favorables des personnes handicapées par rapport aux autres mais aussi les discriminations qualifiées d'indirectes. Il aboutit à un renversement de la charge de la preuve, la personne subissant une discrimination ayant désormais la possibilité de demander au défenseur d'établir la preuve qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité.

### SECTION 3. – Structures institutionnelles et administratives.

ART. 1<sup>er</sup>. – COMMISSION TECHNIQUE D'ORIENTATION ET DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL (COTOREP).

38. Créées dans chaque département par la loi de 1975, les Commissions techniques d'orientation de reclassement professionnel (COTOREP) constituent la base du dispositif d'insertion des adultes handicapés. Dans le but de regrouper, au niveau départemental, l'ensemble des personnes et institutions concernées par l'appréciation du handicap, les COTOREP constituent le passage obligé de toutes mesures susceptibles de bénéficier à une personne à qui l'on reconnaît le statut de travailleur handicapé.

#### § 1<sup>er</sup>. – Attributions.

39. La COTOREP est compétente (C. trav., art. L 323.11) pour : 1° Reconnaître, s'il y a lieu, la qualité de travailleur handicapé et classer les handicapés en catégories selon l'importance du handicap ; 2° Se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son reclassement ; 3° Désigner les établissements ou les services concourant à la rééducation, au reclassement et à l'accueil des adultes handicapés ; 4° Apprécier si l'état ou le taux d'incapacité de la personne handicapée justifie l'attribution de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) et de l'allocation de logement ainsi que de la carte d'invalidité.
40. Les COTOREP ont aussi pour mission d'informer les travailleurs handicapés avant et après le processus de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Leur rôle d'accueil et de conseil est cependant négligé du fait de la difficulté de traiter administrativement les dossiers déposés. Afin d'améliorer ces fonctions, chaque COTOREP a mis en place, depuis 1999, des « sas d'insertion » afin de permettre à la personne de bien connaître le parcours que suivra sa demande.

#### § 2. – Composition.

41. La commission est composée de 24 membres (C. trav., art. D. 323-3-1) : 1° Trois conseillers généraux du département ainsi que trois suppléants ; 2° Quatre personnes proposées conjointement en raison de leur compétence par le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le chef de service régional des lois sociales en agriculture, dont au moins un

représentant de l'ANPE et un médecin du travail ; 3° Deux personnes désignées, en raison de leur compétence en matière d'action sanitaire et sociale, par le président du conseil général, dont un médecin et deux personnes désignées en raison de leur compétence par le préfet sur proposition du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales, dont un médecin ; 4° Une personne proposée en raison de sa compétence par le chef du service départemental de l'Office national des anciens combattants ; 5° Un médecin conseil des organismes de sécurité sociale ; 6° Quatre représentants des organismes d'assurance maladie et des organismes débiteurs des prestations familiales ; 7° Deux personnes choisies en raison de leur compétence sur proposition conjointe du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales parmi les personnes présentées par les organismes gestionnaires des centres de rééducation professionnelle, des ateliers protégés et des centres d'aide par le travail du département, ainsi qu'une personne choisie en raison de sa compétence par le président du conseil général parmi les personnes présentées par les organismes gestionnaires de foyers d'hébergement pour les personnes handicapées ; 8° Deux personnes choisies en raison de leur compétence dans les mêmes conditions que ci-dessus parmi les personnes présentées par les associations représentatives des travailleurs handicapés ; 9° Une personnalité qualifiée choisie parmi les personnes présentées par les organisations syndicales d'employeurs ; 10° Une personne qualifiée choisie parmi les personnes présentées par les organisations syndicales de salariés.

42. À l'exception des conseillers généraux, tous les membres de la COTOREP sont nommés par le préfet pour une période de trois ans renouvelable. Pour chacun de ses membres, et dans les mêmes conditions, un suppléant est nommé (C. trav., art. D. 323-3-1).
43. Le président de la COTOREP est désigné chaque année soit par le préfet parmi les membres de la commission, soit par le président du tribunal de grande instance dans le ressort duquel la commission a son siège. Une circulaire n° 84-09 du 25 mai 1984 organise cette affectation par alternance entre le directeur départemental du travail et de l'emploi et le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales.
44. Dans certains départements, il est possible, en fonction des besoins, de doubler, voire de tripler, les effectifs des commissions. C'est actuellement le cas à Paris, dans le Nord, les Pyrénées-Atlantiques et le Rhône. Une composition spécifique de la COTOREP est organisée pour le secteur public (Décr. n° 78-392 du 17 mars 1978, D. 1978. 212).
45. Les membres de la COTOREP, comme ceux de la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés sont tenus au secret professionnel dans les conditions prévues aux articles 226-13 et 226-14 du code pénal (C. trav., art. L. 323-13).

### § 3. – *Fonctionnement.*

46. Chaque COTOREP est composée d'un secrétariat et d'une équipe technique chargés d'en assurer le fonctionnement administratif (C. trav., art. D. 323-3-4 et D. 323-3-5). On y trouve, en outre, deux sections responsables, en particulier, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de l'appréciation

---

du taux de handicap. La signature prochaine de circulaires issues du ministère de l'Emploi et de la solidarité a pour finalité d'unifier les COTOREP en une seule section sous la tutelle générale des DDASS afin de simplifier les dispositifs et de clarifier les compétences.

47. Les structures administratives des COTOREP sont homogènes. Un secrétaire et un secrétaire-adjoint en assurent le fonctionnement. Ils sont issus des cadres de la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales (DDASS). Ce secrétariat a pour finalité de recevoir et d'enregistrer les demandes faites à la COTOREP et de les transmettre à l'équipe technique pour instruction médico-sociale. Il est, en outre, chargé de notifier les décisions prises par la commission.
48. Une équipe technique est chargée de l'instruction des dossiers. Elle est chargée de recueillir les avis permettant à la COTOREP de statuer. Elle peut faire appel à des spécialistes extérieurs en fonction des difficultés inhérentes à chaque demande. Un contact est pris avec la personne handicapée ou avec ses parents, voire avec son représentant légal en cas d'incapacité.
49. L'équipe technique, après instruction, va soumettre la demande - pour décision - à la section compétente en y joignant un rapport de synthèse. Si la section s'estime incompétente, l'affaire est transmise en urgence à l'autre section qui doit la traiter en priorité.
50. L'équipe technique est composée de manière pluridisciplinaire afin de permettre un examen complet de la situation de la personne handicapée sous l'aspect médical, social, psychologique, psychotechnique et professionnel. On y trouve des spécialistes multiples : médecins, psychiatres, assistantes sociales, médecins du travail, psychologues du travail, prospecteurs placiers...
51. Depuis la circulaire du 25 mai 1984 (n° 84-09), chaque COTOREP est tenue de constituer un noyau permanent présidé par un médecin coordinateur pour organiser la répartition et l'étude de chaque dossier et, en liaison avec le secrétariat, activer l'examen des dossiers simples et éventuellement prendre les décisions qui ne nécessitent pas l'intervention de l'équipe technique. Une circulaire en préparation devrait renforcer les moyens médicaux mis à la disposition des COTOREP.
52. L'équipe technique peut se diviser en formations différentes selon qu'elle examine les cas relevant de la première ou de la deuxième section de la COTOREP, du régime général ou du régime agricole.
53. Les deux sections de la COTOREP se voient affecter des compétences spécifiques : a) La première section intervient pour : 1° apprécier l'aptitude au travail de la personne handicapée ; 2° reconnaître la qualité de travailleur handicapé et procéder au classement de celui-ci en catégorie A, B ou C correspondant à ses capacités professionnelles ; 3° orienter le travailleur handicapé vers une formation professionnelle ou un placement professionnel (milieu protégé ou non) ; 4° autoriser des abattements de salaires lorsque le rendement professionnel des intéressés est diminué ; 5° émettre un avis sur les aides financières destinées à favoriser l'insertion professionnelle du travailleur handicapé (prime au reclassement, prêts d'honneur...) ; b) La deuxième section intervient pour : 1° apprécier le taux d'invalidité de la personne handicapée sur la base du nouveau guide-barème prévu par le décret du 4 novembre 1993



(n° 93-1216) ; 2° attribuer les allocations ; 3° délivrer une carte d'invalidité ; 4° se prononcer sur l'admission de la personne handicapée dans un établissement spécialisé.

- 54. Remarque.** – La mise en place prochaine de circulaires unifiant ces dispositifs devrait modifier fondamentalement ces procédures. Les deux sections actuelles génèrent, en effet, des distorsions mal vécues par les salariés handicapés. L'une, gérée par les DDASS, organise l'évaluation du handicap alors que l'autre, confiée aux directions départementales du travail, fixe les mesures conservatoires attribuées aux personnes concernées. L'unification projetée permettra la simplification du dispositif par la clarification des compétences en cause. La DDASS en assurera la tutelle générale en coordination avec différents services concernés.
- 55.** La compétence territoriale de la commission dépend du lieu de résidence de la personne handicapée. Il est cependant possible pour le président de cette commission de renvoyer cette compétence à celle du département où l'intéressé se trouve en traitement ou en rééducation.

§ 4. – Saisine de la COTOREP.

- 56.** La COTOREP peut être saisie : 1° par le handicapé lui-même ; 2° par ses parents ou par les personnes qui en ont la charge effective ; 3° par le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales et le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le fonctionnaire qui exerce les fonctions de ce dernier compte tenu de l'activité professionnelle de l'assuré ; 4° par l'ANPE, avec l'accord de la personne handicapée ayant déposé une demande d'inscription ; 5° par l'organisme d'assurance maladie concerné ; 6° par l'organisme ou service appelé à payer une allocation à l'intéressé au titre de son handicap ; 7° ou par l'autorité responsable de tout centre, établissement ou service médical ou social intéressé. Dans les hypothèses où la personne handicapée ou ses représentants ne saisissent pas directement la commission, ils devront en être informés (C. trav., art. D. 323-3-7).
- 57.** Un certain nombre de pièces sont nécessaires, à la constitution d'un dossier de demande intitulé : « Formulaire de demande - personne adulte handicapée » (Circ. CDE n° 20-88 du 24 mars 1988, Bull. off. min. Aff. 88/10, p. 39). Le demandeur doit fournir : - un certificat médical « personne adulte handicapée » établi par le médecin traitant du handicapé ; - une déclaration de ressources « personne adulte handicapée » (s'il y a lieu). Les dossiers de demande peuvent être retirés directement à la COTOREP mais aussi auprès d'organismes divers comme : les caisses d'allocations familiales (y compris leurs antennes locales), les caisses de mutualité sociales agricoles, les DDASS, les ANPE locales et les Centres communaux d'action sociale (CCAS).
- 58.** Le demandeur, outre la demande de reconnaissance, peut exprimer ses souhaits quant à son futur environnement professionnel et à son orientation. Le dossier comporte une partie « insertion professionnelle » pour laquelle quatre choix sont proposés : - travailler en milieu ordinaire de travail ; - travailler dans un établissement de travail protégé ; - travailler dans la fonction publique ; - suivre une formation professionnelle. La rubrique « autres souhaits » permet au demandeur de signaler l'éventuel besoin d'un rattrapage scolaire ou

d'acquisition de connaissances de base. Ces préférences seront par la suite validées (ou non) par la COTOREP.

59. Les réunions de la commission se déroulent au moins deux fois par an sur convocation du président. Le rythme réel de ces réunions varie selon les départements mais il est possible de parler d'une moyenne mensuelle. La périodicité des réunions des sections ou de leurs formations dépend des décisions de leurs responsables. L'ensemble de ces réunions se réalise, en principe, au chef-lieu du département, mais il est possible de choisir une autre ville du département sur décision du président ou à la demande de la majorité des membres d'une structure de la COTOREP. L'unification des sections devrait simplifier l'organisation de ces réunions.
60. Une procédure d'urgence peut être organisée notamment en cas de problème de paiement d'allocations. Le secrétariat de la COTOREP est chargé de contacter l'organisme débiteur de la prestation en cause afin d'effectuer une vérification des droits. Simultanément, il saisit le médecin responsable de l'équipe technique. Le président de la seconde section prend alors une décision sur avis conforme du médecin et la transmet à l'organisme débiteur pour paiement.
61. La personne handicapée concernée et, si nécessaire, son représentant légal ou l'organisme demandeur, sont convoqués à la réunion durant laquelle la commission examine la demande. La convocation doit être faite dans les 10 jours précédant la convocation en indiquant l'heure, le lieu de la convocation et la faculté pour le handicapé de se faire accompagner par la personne de son choix. Les frais de déplacement peuvent être pris en charge.

*§ 5. – Décisions prises par la COTOREP.*

62. Les décisions prises par la commission doivent être notifiées dans un délai d'un mois au demandeur. Elles sont transmises par recommandé avec accusé de réception et doivent indiquer les voies de recours.
63. Elles doivent être motivées et il convient de préciser le délai dans lequel elles seront révisées. Ce délai de validité ne peut excéder 5 ans sauf si le handicap considéré est irréversible et insusceptible d'évolution favorable. Dans ce cas, le délai de validité de la décision peut aller jusqu'à 10 ans.
64. Seul peut être considéré comme un travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-10 du code du travail celui qui a été reconnu comme tel par la COTOREP (Cass. soc. 19 juin 1991, D. 1991, IR 187, Dr. soc. 1991. 636, Dr. trav. 1991, n° 7, p. 15).
65. Une COTOREP ne peut cependant refuser la qualité de travailleur handicapé à un accidenté du travail au motif qu'à ce titre il bénéficie déjà de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-3, 2°, du code du travail alors que cette circonstance n'est pas de nature à le priver des autres avantages afférents à la qualité de travailleur handicapé énumérés aux articles L. 323-9 et suivants du code du travail (CE 25 oct. 1996, *Abellaneda c./ Commission départementale des travailleurs handicapés*, D. 1996, IR 255, RJS 1996, n° 1334).
66. La COTOREP détermine l'aptitude au travail du candidat au regard des trois catégories définies par la réglementation du travail. On parle de catégorie A pour les handicaps légers et/ou temporaires, de catégorie B pour les handicaps

---

modérés et/ou durables et de catégorie C pour les handicaps graves et/ou définitifs nécessitant un aménagement important du poste de travail. Signalons qu'en fonction de l'évolution du handicap, ce classement est soit temporaire, soit définitif.

67. La COTOREP détermine ensuite l'orientation du travailleur handicapé. Celui-ci peut voir ses choix confirmés mais elle peut aussi le réorienter vers trois dispositifs : - stage en centre de préformation de 3 mois maximum destiné à lui permettre de définir son projet professionnel constituant un préalable à une formation ; - stage dans un centre de formation professionnelle d'une durée de 2 ans maximum avec, si nécessaire, une remise à niveau ; - orientation vers un emploi dans la fonction publique.
68. La COTOREP propose à la personne handicapée plusieurs formes d'emploi : - un placement direct en milieu ordinaire de travail permettant au salarié reconnu handicapé de chercher un emploi ou une formation en milieu ordinaire en bénéficiant de toutes les aides qui découlent de l'obligation d'emploi ; - un placement en milieu de travail protégé : Centre d'aide par le travail ou atelier protégé. Signalons que la COTOREP peut également octroyer une subvention d'installation pour les travailleurs indépendants.
69. Si la décision comporte une orientation vers un centre ou un établissement, il sera demandé au requérant : s'il accepte la décision et, en cas d'accord, de choisir sur une liste les établissements qui lui conviennent. Dès réception de la réponse de l'intéressé, il revient au secrétariat de la commission d'en informer l'établissement choisi afin qu'il puisse déterminer ses possibilités d'accueil.
70. Si la décision oriente le handicapé vers un placement en entreprise, il en informera l'ANPE pour que l'agence puisse rechercher un emploi correspondant aux possibilités et à la qualification de l'intéressé.
71. En cas de décision d'attribution d'allocation, le secrétariat saisira l'organisme qui est responsable de ce versement.
72. La portée des décisions prises dépend des personnes concernées. Ainsi, une personne reconnue handicapée et classée dans l'une des trois catégories est libre de s'en prévaloir ou pas. De même, les décisions des COTOREP ne peuvent imposer aux employeurs de placer le handicapé en milieu ordinaire de travail.
73. Les décisions s'imposent, à l'inverse, aux établissements d'accueil désignés, aux organismes de Sécurité sociale et d'aide sociale assurant la prise en charge des frais exposés et aux organismes chargés du paiement des diverses allocations.
74. Le statut de travailleur handicapé peut néanmoins être refusé au demandeur pour deux raisons : - la commission peut considérer que le handicap ne porte pas préjudice à la vie professionnelle et l'intéressé peut alors s'inscrire comme tous les demandeurs d'emploi valides sans statut particulier ; - la commission peut décider que le handicap est momentanément ou définitivement incompatible avec toute forme d'insertion professionnelle et le dossier est alors transmis à la deuxième section de la COTOREP qui recommande le plus souvent le placement dans un foyer d'accueil et attribue une Allocation adulte handicapé (AAH).

- 
75. Les recours contre les décisions dépendent de leur nature. Un arrêt du tribunal des conflits du 14 mars 1988 (T. confl. 14 mars 1988, RD sanit. et soc. 1988. 604, note M.-J. Lévy) en détermine l'orientation vers deux voies différenciées : - la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés ; - la juridiction du contentieux technique de la Sécurité sociale.
76. La commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés est saisie si le litige porte sur la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, sur le classement en catégories et abattements de salaires pouvant en résulter et sur l'orientation du handicapé. Le recours doit être motivé et il doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la notification de la décision. Ce délai est réduit à 8 jours pour les abattements de salaires. Cette commission est composée de 7 membres nommés pour 3 ans par le préfet. Elle est placée sous la présidence d'un magistrat de l'ordre judiciaire. Elle rend ses décisions en première instance et un pourvoi en cassation peut être formé devant le Conseil d'État.
77. La commission est seule compétente pour statuer sur les contestations relatives à la décision d'une COTOREP concernant l'orientation d'une personne et sur les mesures propres à assurer son reclassement (T. confl. 14 mars 1988, préc.) ainsi que sur les recours contre une décision en matière de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (CE 10 juin 1988, Ministre du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle c/ Association « La Chrysalide - Marseille, Rec. CE, p. 236).
78. La juridiction du contentieux technique de la Sécurité sociale est saisie si le litige porte sur la désignation des établissements spécialisés, sur l'attribution d'allocations ou sur l'attribution d'une carte d'invalidité. Ce recours est ouvert dans les deux mois suivant la décision. Il est ouvert à toute personne et à tout organisme intéressé. Il est dépourvu d'effet suspensif, sauf s'il est intenté par la personne handicapée ou pour son compte. Un pourvoi est ouvert devant la Cour de cassation.
79. Les recours contre les décisions prises tant par la commission départementale de l'éducation spéciale que par la COTOREP aux fins de prolonger le placement dans un établissement d'éducation spéciale de personnes handicapées qui ne peuvent être immédiatement admises dans un établissement pour adultes, doivent être portés devant la juridiction du contentieux technique de la Sécurité sociale, sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que le litige porte sur le bien-fondé de la mesure ou sur le non-respect de la procédure déterminée par la loi (T. confl. 5 avr. 1993, D. 1994, somm. 245, obs. D. Chelle et X. Prétot).
80. Lorsque la COTOREP se prononce sur l'aptitude d'un travailleur handicapé candidat à un concours de recrutement, il y aura, en cas de litige, compétence du juge administratif de droit commun (CE 9 oct. 1987, Pfind, D. 1989, somm. 210, obs. D. Chelle et X. Prétot).

ART. 2. – CONSEIL NATIONAL CONSULTATIF DES PERSONNES HANDICAPEES (CNCPH) ET CONSEILS  
DEPARTEMENTAUX CONSULTATIFS DES PERSONNES HANDICAPEES (CDCPH).

- 81.** Le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) comprend des représentants d'associations d'usagers et de familles d'usagers ainsi que ceux d'organismes publics et privés concernés par les problématiques posées par le handicap. Son avis doit être sollicité sur la mise en place des projets de textes ministériels intéressant les personnes handicapées.
- 82.** Les Conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH) ont été prévus dans le cadre de la réforme de la loi de 1975 sur les institutions sociales et médico-sociales. Leur création devra être inscrite dans la loi nouvelle après consultation de l'Association des présidents de conseils généraux (APCG). La finalité de ces nouvelles structures sera de « favoriser le dialogue entre les personnes handicapées et les représentants de l'État et des départements, notamment sur les orientations de la politique du handicap et les mesures à mettre en œuvre au plan local ».

ART. 3. – CONSEIL SUPERIEUR POUR LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ET SOCIAL DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.

§ 1<sup>er</sup>. – *Organisation.*

- 83.** Ce conseil a été institué par la loi de 1957 modifiée par le décret du 5 novembre 1980 (n° 80-879 in D. 1980. 396). Il assiste le ministre du Travail dans son action en faveur de l'insertion professionnelle des handicapés et donne son avis sur l'ensemble des textes législatifs et réglementaires concernant les handicapés et sur les accords de branche prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés (C. trav., art. L. 323-8-1).

§ 2. – *Missions.*

- 84.** Le conseil a pour mission (C. trav., art. R. 323-81) de : - promouvoir les initiatives publiques ou privées en matière de pré éducation, réadaptation professionnelle, rééducation professionnelle, réadaptation et placement professionnels, organisation du travail protégé et enseignement, éducation et adaptation au travail des enfants et adolescents handicapés ; - réunir tous les éléments d'information par enquêtes, sondages et statistiques concernant ces problèmes et notamment les possibilités d'emploi en France et dans les territoires d'outre-mer et départements d'outre-mer ; - favoriser la création et le fonctionnement des organismes de recherche et d'expérimentation des centres de cure et de reclassement ; - remplir auprès des pouvoirs publics un rôle consultatif pour tous les actes législatifs et réglementaires concernant les handicapés ; - assurer par la presse, la radiotélévision et tous les autres moyens d'information appropriés un climat favorable au reclassement.

§ 3. – *Composition.*

- 85.** Il se compose (C. trav., art. R. 323-82) de nombreux membres : - le ministre chargé du Travail (ou son représentant) qui en assure la présidence ; - les ministres chargés de la Santé publique et celui des Anciens combattants et victimes de guerre (ou leurs représentants) qui en assurent la vice-présidence ;

- d'un représentant du Premier ministre au nom de la fonction publique ; - d'un représentant du ministre chargé de l'Intérieur ; - d'un représentant du ministre chargé de l'Agriculture ; - d'un représentant du ministre chargé de l'Éducation nationale ; - d'un représentant du ministre chargé de l'Industrie ; - de deux représentants de l'Assemblée nationale et de deux représentants du Sénat désignés parmi les membres des commissions compétentes ; - d'un représentant du Conseil économique et social ; - d'un membre du Conseil d'État ; - d'un représentant de la Commission de la main-d'œuvre, du Commissariat général du Plan et de la productivité ; - de cinq représentants des organisations syndicales patronales et de cinq représentants des organisations syndicales ouvrières ; - d'un représentant de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés et d'un représentant de la Caisse nationale d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés ; - d'un représentant de la mutualité sociale agricole. *Le décret du 9 février 1993 (n° 93-189) y ajoute* : - dix représentants (au maximum) d'associations de personnes handicapées, à caractère national, désignés par le ministre chargé du Travail en accord avec lesdites associations ; - quatre représentants des institutions gestionnaires des centres de rééducation et de réadaptation professionnelle et des établissements de travail protégé ; - un médecin membre du Conseil supérieur de la prévention et des risques professionnels (présenté par ledit Conseil) ; - quatre représentants des organisations syndicales ou associations de médecins du travail, médecins de rééducation et de réadaptation fonctionnelle, praticiens hospitaliers de psychiatrie et médecins de main-d'œuvre désignés ; - un spécialiste des problèmes d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ; - un représentant de l'Association nationale pour la gestion du Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ; - un représentant de l'ANPE ; - un représentant de l'Association pour la formation professionnelle des adultes. La composition de ce Conseil ne peut être modifiée que par décret en Conseil d'État et les modalités de désignation de ses membres sont fixées par le code du travail (art. R. 323-85). Le mandat est de trois ans renouvelable sans limitation de durée (art. R. 323-87).

- 86.** Le Conseil constitue en son sein une section permanente chargée d'étudier les questions qui lui sont soumises par le ministre chargé du Travail ou par le Conseil supérieur (art. R. 323-88). Elle peut être habilitée par le Conseil à se prononcer sur les accords de branche qui figurent aux articles L. 323-8-1 et R. 323-5 (art. R. 323-91).
- 87.** Le ministre chargé du Travail peut y ajouter, par arrêté, des commissions consultatives d'emploi et de reclassement appelées à étudier les mesures propres à faciliter l'application du présent chapitre dans le cadre de chaque inspection régionale.

#### § 4. – Fonctionnement.

- 88.** Le ministre chargé du Travail arrête l'ordre du jour des réunions du Conseil supérieur. Chaque ministre représenté au Conseil présente un rapport annuel sur l'activité de son département en faveur du reclassement des travailleurs handicapés.

- 89.** Le Conseil et sa section ne peuvent émettre d'avis ou de vœux que si la moitié au moins de leurs membres en exercice sont présents et, en cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

ART. 4. – COMMISSIONS REGIONALES CONSULTATIVES D'EMPLOI ET DE RECLASSEMENT DES TRAVAILLEURS  
HANDICAPES.

- 90.** L'article R. 323-84 du code du travail prévoit la création, auprès des directeurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre, de commissions consultatives d'emploi et de reclassement (Arr. du 17 nov. 1980) chargées d'étudier les moyens propres à faciliter l'application, au niveau régional, des mesures décidées au niveau national en faveur des personnes handicapées.
- 91.** Cette commission rend des avis sur la création d'ateliers protégés, de centres de réadaptation, de pré orientation et de formation professionnelle, ainsi que sur les actions de sensibilisation susceptibles d'être menées en vue de faciliter l'embauche des travailleurs handicapés.
- 92.** La commission est, en outre, chargée de recenser les emplois dits « légers ou à mi-temps » organisés par l'article L. 323-29 du code du travail et attribués par la COTOREP aux travailleurs handicapés qui ne peuvent être employés en raison de leur état physique ou mental à un rythme normal ou à temps complet.
- 93.** L'avis de la commission est particulièrement important lors de l'agrément d'un atelier protégé par le préfet de région dans le cadre de l'application de l'article L. 323-31 du code du travail modifié par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987.

ART. 5. – STRUCTURES NON ETATIQUES.

§ 1<sup>er</sup>. – Associations.

- 94.** Les associations représentant les personnes handicapées jouent un rôle essentiel tant dans la mise en place des textes nouveaux que dans leur application. Ainsi, la loi d'orientation du 30 juin 1975 leur reconnaît officiellement le rôle de conseiller dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique des pouvoirs publics à l'égard des handicapés.
- 95.** La loi du 10 juillet 1987 reprend ces orientations en leur attribuant une place spécifique parmi les membres du conseil de gestion du Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Constituant un des trois collèges catégoriels, les associations disposent ainsi d'un moyen de participer à la mise en œuvre pratique des actions d'insertion (C. trav., art. L. 323-8-3).
- 96.** Enfin, les associations ayant pour but principal la défense des intérêts des travailleurs handicapés se voient reconnaître le droit d'exercer une action civile fondée sur l'inobservation des prescriptions figurant dans le code du travail lorsque cette inobservation porte un préjudice à l'intérêt collectif qu'elles représentent (C. trav., art. L. 323-14).

§ 2. – Syndicats d'employeurs et de salariés.

- 97.** Les syndicats d'employeurs participent, eux aussi, à la mise en place des textes et actions en faveur des travailleurs handicapés. Ils sont en particulier

directement concernés par la mise en œuvre des conventions et accords de branche susceptibles de permettre l'application des dispositions du code du travail concernant la formation des travailleurs handicapés ou les adaptations nécessaires à leur intégration.

- 98.** Les syndicats de salariés et leurs représentants dans les entreprises se voient, de leur côté, reconnaître un droit de regard sur les mesures prises relatives aux travailleurs handicapés. La possibilité organisée par la loi de 1987 d'appliquer l'obligation d'emploi par le moyen d'un accord d'entreprise implique la présence nécessaire à la négociation d'au moins un délégué syndical, voire, dans certains cas, d'un délégué du personnel investi des fonctions de délégué syndical. Les syndicats de salariés participent, en outre, à la gestion du Fonds pour le développement de l'insertion professionnelle des handicapés (C. trav., art. L. 323-8-3).

*§ 3. – Représentation du personnel.*

- 99.** Le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le CHSCT, sur les mesures prises (conditions de leur accueil, période d'essai, aménagement des postes de travail) - en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés (C. trav., art. L. 432-3, al. 5). Il est, en outre, consulté sur les mesures qui interviennent au titre de l'aide financière prévue au dernier alinéa de l'article L. 323-9 ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.
- 100.** Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission de la formation (L. n° 84-130 du 24 févr. 1984, art. 19) chargée, en particulier, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des handicapés (C. trav., art. L. 434-7, al. 5).

**SECTION 4. – Projets de réforme.**

**ART. 1<sup>er</sup>. – DES RESULTATS DECEVANTS.**

- 101.** La complexité de la définition même du handicap génère des difficultés pour évaluer la population concernée. En fonction de la définition choisie, le nombre de handicapés peut varier de 2,5 millions à 6 millions de personnes. Une évaluation correspondant à 10 % de la population et choisie par le ministère du Travail semble correspondre aux statistiques moyennes des grands pays industrialisés. Ce chiffre approximatif de 5,5 millions de handicapés amène à isoler 1,2 à 1,5 million d'entre eux susceptibles de travailler dont 100 000 relevant du secteur protégé.
- 102.** Les conséquences de ces approximations et les incertitudes statistiques qui en découlent ne permettent pas le développement de méthodes de programmation cohérentes permettant la création de places nouvelles d'accueil de personnes handicapées en milieu protégé ou en milieu ouvert. L'analyse des besoins réels ne peut être réalisée de manière incontestable, les informations fournies par les COTOREP étant mal exploitées et sujettes à caution du fait de certains risques de doubles analyses et d'évaluations différenciées d'une commission à l'autre.



**103.** La volonté d'intégration des handicapés eux-mêmes peut accentuer ces difficultés, certains faisant le choix légitime de ne pas faire valoir leur situation en refusant de passer devant la COTOREP pour éviter « l'officialisation » de leurs différences. Cette situation accentue les carences d'une évaluation statistique fortement soumise à caution.

ART. 2. – DES PERSPECTIVES DE REFORME.

**104.** L'appréciation de la Cour des comptes (nov. 1993) est sans ambiguïté et invite l'État à revoir les dispositifs en place : « l'insertion professionnelle des handicapés adultes reste un objectif imparfaitement atteint » et « leur situation sociale s'inscrit dans un dispositif insuffisamment maîtrisé ». La Cour ajoute que « l'ensemble des politiques prévues en leur faveur repose sur des moyens inadaptés tant au plan administratif qu'au plan financier ».

**105.** La Cour constate que les incertitudes en matière de concept du handicap ne sont pas levées et que le partage des responsabilités dans ce domaine entre l'État, la Sécurité sociale et les départements a introduit dans les structures des éléments de dysfonctionnement.

**106.** La Cour préconise un certain nombre de solutions que l'on retrouve dans les projets en cours d'élaboration : - pour les COTOREP : assurer un meilleur respect des directives de la circulaire de mai 1984 et améliorer la présence des représentants du département (conseillers généraux et médecins départementaux) ; - supprimer la distinction entre Équipes de préparation et suivi de reclassement (EPSR) privées et publiques et promotion de l'existence d'une seule formule d'accompagnement et de reclassement ; - élaboration de toutes les mesures réglementaires annoncées par des textes de lois ; - allègement de la procédure d'agrément des centres de rééducation professionnelle et des centres de pré orientation.

**107.** Le gouvernement s'est engagé le 25 janvier 2000, devant le CNCPH, à mettre en œuvre une politique globale en faveur des personnes handicapées et à consacrer des moyens financiers importants. Les projets en cours s'efforcent de privilégier l'autonomie des personnes et leur intégration en milieu ordinaire. Une réforme législative est annoncée pour moderniser les dispositifs existants. Certains textes récents, comme la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale (L. n° 2001-152, D. 2001. 751) témoignent d'une prise en compte plus systématique qu'auparavant du particularisme des situations de travailleurs handicapés.

**108.** Le plan gouvernemental prévoit aussi : le renforcement et la modernisation des ateliers protégés, la préparation d'un nouveau plan pluriannuel (2001-2003) pour l'accès des personnes handicapées en milieu ordinaire et la relance de la politique d'emploi des personnes handicapées.

**109.** La révision de la loi de 1975 est entrée dans sa phase finale. Soumis au Conseil d'État, le projet de loi devrait être transmis au Parlement dès l'été 2001. Il s'efforce d'élargir le champ des missions et d'assouplir les réponses institutionnelles afin de multiplier les passerelles entre vie institutionnelle et vie à domicile en milieu ordinaire. Le libre choix de la personne concernée est favorisé et de nouveaux thèmes sont développés comme celui de l'évaluation et de la qualité. La loi de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002 (n° 2002-

73, JO 18 janv.) apporte quelques éléments de réponse qui devront cependant être complétés dans l'avenir. D'autres textes sont en préparation.

## **CHAPITRE 2. – Reclassement professionnel des travailleurs handicapés.**

### **SECTION 1<sup>re</sup>. – Définition du travailleur handicapé.**

- 110.** L'article L. 323-10 du code du travail issu de la loi (n° 57-1223) du 23 novembre 1957 considère comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales ».
- 111.** La loi (n° 75-534) du 30 juin 1975 ajoute que « la qualité du travailleur handicapé est reconnue par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ». De fait, seul peut être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-10 celui qui a été reconnu comme tel par la COTOREP (Cass. soc. 19 juin 1991, D. 1991, IR 187, Dr. soc. 1991. 636).
- 112.** Il en résulte que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé aura pour objet de permettre au handicapé d'obtenir un emploi en milieu ordinaire ou en milieu protégé, une garantie de ressources et, si nécessaire, une formation ou rééducation professionnelle.

### **SECTION 2. – Centres de pré orientation.**

- 113.** Les centres de pré orientation ont pour finalité d'accueillir des travailleurs reconnus handicapés suite à une décision motivée de la COTOREP. Ils ont pour rôle de traiter des difficultés particulières d'orientation qui n'ont pas pu être résolues par l'équipe technique de la commission (C. trav., art. R. 323-33-1).
- 114.** Ils contribuent, par leur intervention, à une meilleure insertion des personnes handicapées en offrant aux COTOREP, sur décision motivée, une possibilité de déterminer les aptitudes de ces personnes et les choix professionnels susceptibles de leur correspondre (C. trav., art. L. 323-11, II).
- 115.** Ces centres ont une vocation interdépartementale ou régionale et peuvent être rattachés à des établissements de réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle (C. trav., art. R. 323-33-2). Ils sont agréés par arrêté du préfet de région (C. trav., art. R. 323-41-1) mais c'est la Direction régionale de l'emploi et de la formation professionnelle qui dirige l'ensemble de la procédure et qui est responsable de la collecte des avis rendus par la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), la Direction régionale des affaires sanitaires et sociales (DRASS), la DDASS et la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) sur l'opportunité et la fiabilité du projet. La DDTEFP doit, en outre, assurer le suivi des actions menées par le centre et apprécier l'opportunité des formations mises en place.
- 116.** Dans leur fonctionnement, ces centres réunissent, en un lieu donné et durant une période déterminée, un ensemble de moyens propres à définir avec la

personne handicapée les conditions de réalisation de son projet professionnel à l'aide, notamment, d'une formation professionnelle.

- 117.** La pré orientation est réalisée dans le cadre d'un stage de 8 à 12 semaines (C. trav., art. R. 323-33-3) durant lequel la personne handicapée est placée en situations d'activités fortement différenciées (C. trav., art. R. 323-33-4). Simultanément, une information est réalisée sur les perspectives professionnelles afférentes à l'ensemble de ces métiers afin d'aboutir à l'élaboration d'un projet professionnel en liaison avec les services de l'ANPE (Décr. n° 85-1341 du 18 déc. 1985).
- 118.** À l'issue du stage, le centre de pré orientation adresse à la COTOREP concernée un rapport détaillé sur les moyens et les souhaits de la personne handicapée en se fondant sur les constats effectués lorsque la personne était placée en situation d'exercice ou d'apprentissage d'un métier. Ce rapport sert de base à la décision de la COTOREP (C. trav., art. R. 323-33-5).
- 119.** Le financement de ce séjour est assuré par les organismes d'assurance maladie même si les personnes concernées doivent participer à leurs frais de repas, à l'exception des victimes d'accidents du travail. Certaines aides peuvent cependant être assurées par le biais de l'aide sociale.
- 120.** D'autres voies de financement sont possibles par le moyen d'une aide financière équivalente à 200 heures rémunérées identique à celle attribuée aux stagiaires de la formation continue. Ajoutons que les personnes admises en centre de pré orientation peuvent bénéficier de l'allocation compensatrice pour aide d'une tierce personne et de l'allocation de logement.

### SECTION 3. – Apprentissage.

- 121.** Le droit de l'apprentissage a une vocation plus large que le seul traitement de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'apprentissage constitue, en effet, une forme d'éducation alternée ayant pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres d'ingénieur ou titres homologués (C. trav., art. L. 115-1).
- 122.** Le décret du 15 mars 1978 (n° 78-406), complété à plusieurs reprises (Décr. n° 88-103 du 29 oct. 1988, D. 1988. 144 ; Décr. n° 95-403 du 14 avr. 1995 ; Décr. n° 97-503 du 21 mai 1997...), organise un certain nombre d'aménagements aux dispositions relatives à l'apprentissage au bénéfice des personnes handicapées. Ces aménagements sont réservés aux personnes dont la qualité de travailleur handicapé est reconnue (C. trav., art. R. 119-72).

#### ART. 1<sup>er</sup>. – SPECIFICITES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DU JEUNE HANDICAPE.

- 123.** Il convient de relever que des mesures spécifiques sont organisées pour faciliter l'accès des jeunes handicapés à ce type de formation. Ainsi, alors que l'apprenti doit avoir 16 ans au moins et 25 ans au plus au début de l'apprentissage (C. trav., art. L. 117-3 et R. 117-9), la COTOREP peut accorder aux handicapés une dérogation à l'âge minimum d'admission en apprentissage dans la limite de 26 ans révolus (C. trav., art. R. 119-73).

- 
- 124.** Lors de l'étude du dossier par l'équipe technique de la COTOREP, il est recommandé que soit fait appel aux compétences d'un conseiller d'orientation ou de l'inspecteur d'apprentissage de l'académie concernée (Circ. 21 avr. 1981). Les dossiers des jeunes handicapés sont traités en priorité et la COTOREP doit s'assurer que l'orientation proposée offre à l'apprenti des chances réelles d'insertion en considération de son handicap.
- 125.** Toute entrée prématurée en apprentissage est formellement interdite tant que la COTOREP ne s'est pas prononcée sur l'orientation de l'intéressé et n'a pas accordé, si nécessaire, les autorisations individuelles d'aménagements.
- 126.** De même, alors que la durée du contrat d'apprentissage varie, en principe, de 1 à 3 ans (C. trav., art. L. 115-2) avec reconduction maximale autorisée d'un an en cas d'échec à l'examen ou de changement d'employeur, il est possible de la prolonger d'un an au plus lorsque son état l'exige (C. trav., art. R. 119-78). Cette prolongation peut être accordée soit dès le début, soit en cours d'apprentissage.
- 127.** Lorsque la durée de l'apprentissage est prolongée, le salaire minimum de la période en cause est obtenu en majorant de 15 points le pourcentage du SMIC applicable à la dernière année de la durée normale du contrat (C. trav., art. D. 117-2, al. 2).
- 128.** Lorsque le jeune salarié handicapé est en mesure de suivre l'enseignement normal du centre de formation d'apprentis moyennant un aménagement particulier de la pédagogie appliquée dans ce centre, la mise en œuvre de cet aménagement est soumise à autorisation (C. trav., art. R. 119-75).
- 129.** Ces aménagements peuvent être de plusieurs natures : matériels ou pédagogiques. Ils portent ainsi tant sur les locaux ou sur les postes de travail que sur le matériel pédagogique utilisé (textes agrandis ou en braille, boucles magnétiques...).
- 130.** Lorsque le jeune salarié ne peut, du fait de son handicap, se rendre et travailler dans le centre de formation d'apprentis correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé à suivre un programme de cours par correspondance équivalent à celui dispensé par le centre auquel il aurait dû être rattaché (C. trav., art. R. 119-75).
- 131.** Ces autorisations font suite à un avis motivé de la COTOREP dont relève l'apprenti et elles font l'objet de décisions individuelles prises selon les cas par le recteur ou par le directeur général de l'agriculture et de la forêt (C. trav., art. R. 119-75).

ART. 2. – REGLES GENERALES AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE.

- 132.** On applique, par ailleurs, le droit commun de la législation du travail relative au contrat d'apprentissage (V. Apprentissage). Ce contrat correspond à une formation à la fois générale et théorique dans un centre de formation d'apprentis (CFA) associée à une formation pratique chez l'employeur (C. trav., art. L. 117-1).
- 133.** La personne directement responsable de la formation de l'apprenti est dénommée maître d'apprentissage. Elle assume la fonction de tuteur, doit être majeure, offrir toutes les garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles (C. trav., art. L. 117-4).

- 
- 134.** Le contrat doit être écrit (C. trav., art. L. 117-12) et comporter un certain nombre de mentions obligatoires (C. trav., art. R. 117-11 et R. 117-12). Il doit être signé par l'employeur et l'apprenti et, dans certains cas, par son représentant légal. Il est obligatoirement enregistré par l'Administration (C. trav., art. L. 117-14).
- 135.** L'absence de l'une des conditions de formation du contrat (déclaration de l'employeur, contrat écrit, enregistrement...) est sanctionnée par la nullité du contrat.
- 136.** Le salaire des apprentis handicapés est calculé en fonction du SMIC comme pour les autres jeunes salariés. On prend donc en compte l'âge et l'ancienneté du contrat de l'apprenti (C. trav., art. L. 117-10), le montant du salaire allant de 25 % du SMIC pour les apprentis de moins de 18 ans en première année d'exécution du contrat, jusqu'à 78 % du SMIC pour les apprentis de 21 ans et plus en 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat.
- 137.** Le contrat prend fin à l'échéance du terme. Une résiliation est possible par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois du contrat (C. trav., art. L. 117-17). Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il se préparait.
- 138.** À l'issue du contrat, l'apprenti peut être embauché sous contrat de travail de droit commun dans l'entreprise où il a effectué son apprentissage ou dans une autre entreprise. Il peut également souscrire un nouveau contrat d'apprentissage ou emprunter d'autres filières de formation en alternance.

ART. 3. – PRIME AUX EMPLOYEURS FORMANT DES APPRENTIS HANDICAPES.

- 139.** Elle a pour objectif de faciliter l'accès à l'apprentissage des jeunes handicapés, en compensant financièrement les dépenses supplémentaires que peut occasionner l'accueil d'un jeune handicapé âgé de 16 à 26 ans reconnu par la COTOREP (C. trav., art. L. 119-5).
- 140.** L'employeur doit adresser à la DDTEFP une demande d'attribution de prime sur un formulaire type lors de la conclusion du contrat d'apprentissage. Il doit, en outre, faire parvenir, à cette même direction, une attestation d'assiduité un mois avant la fin de chacune des deux premières années d'apprentissage. Ces attestations sont délivrées, selon les cas, par le centre de formation dont dépend l'apprenti ou par l'organisme responsable du cours par correspondance suivi.
- 141.** Cette prime correspond à 520 fois le SMIC horaire à la date du 1<sup>er</sup> juillet compris (période de réévaluation du SMIC) dans la 1<sup>re</sup> année d'apprentissage. On peut y ajouter le dispositif d'exonération des charges sociales pour les artisans et les entreprises de moins de 11 salariés. Elle est payée en deux versements égaux à l'issue de chacune des deux premières années d'apprentissage (C. trav., art. R. 119-79 et Arr. du 15 mars 1978, art. 1<sup>er</sup>, D. 1978. 216).

**SECTION 4. – Centres de rééducation professionnelle.**ART. 1<sup>er</sup>. – CHOIX DES ETABLISSEMENTS CONCERNES.

- 142.** L'enjeu est ici de favoriser l'insertion (ou la réinsertion) professionnelle des travailleurs handicapés, les stages étant réservés à ceux bénéficiant d'une reconnaissance COTOREP (Décr. n° 85-1341 du 18 déc. 1985).
- 143.** Les établissements ou personnes qui participent à cette rééducation sont indiqués dans le code du travail (art. R. 323-34). Il s'agit : - des centres d'éducation ou de rééducation professionnelle créés par l'État, par une collectivité publique ou par un établissement public et, notamment, les centres mentionnés par l'article D. 526 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre. On y trouve, en particulier, les centres gérés par l'Office national des anciens combattants (ONAC) ; - des centres d'éducation ou de rééducation professionnelle créés par les organismes de sécurité sociale et/ou de mutualité sociale agricole ; - des centres d'éducation ou de rééducation professionnelle privés créés par des associations privées gestionnaires d'autres établissements d'accueil des handicapés. La plupart sont regroupées au sein de la Fédération des associations gestionnaires d'établissements de réadaptation pour handicapés (FAGERH) ; - des employeurs au titre d'actions d'éducation ou de rééducation professionnelle ; - des centres collectifs ou d'entreprise agréés par le ministre chargé du Travail (Décr. n° 46-2511 du 9 nov. 1946) ; - des organismes de formation au titre d'actions agréées (C. trav., art. L. 961-3).
- 144.** Le rôle de la COTOREP est, ici encore, essentiel. Elle est ainsi consultée sur toutes les demandes ou propositions de rééducation ou de réadaptation de salarié handicapé pour permettre l'application des dispositifs prévus à l'article L. 323-18 (C. trav., art. R. 323-35).
- 145.** En cas d'urgence, l'organisme de prise en charge peut, à titre provisoire, prononcer l'admission de l'intéressé, sous réserve de transmettre dans les trois jours son dossier à la commission. Dans ce cas de figure, la COTOREP émet en priorité et d'urgence l'avis d'orientation prévu à l'article L. 323-23.
- 146.** La COTOREP donne par ailleurs son avis sur la nature, les modalités et la durée de la réadaptation, rééducation ou formation professionnelle appropriée. Par suite, en cas de prolongation de la période de stage ou en cas de mutation de section, la commission sera saisie à nouveau pour avis.
- 147.** La COTOREP doit aussi être informée, avant la fin du stage, des résultats de celui-ci. Cette information est transmise par l'intermédiaire du directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre du département où est situé le centre en cause.
- 148.** Les décisions de la COTOREP s'imposent aux établissements. Il ne leur est pas autorisé de mettre fin à un stage de manière unilatérale. Ainsi, le juge reconnaît aux établissements le droit de demander à la commission une révision du classement en cas d'aggravation du handicap. Ils peuvent prendre les mesures provisoires nécessaires à leur bon fonctionnement mais ils ne sauraient en aucun cas mettre fin au stage pour des raisons liées à l'intimité de la personne (CE du 13 juill. 1979, Office national des anciens combattants et victimes de guerre c/ Morand, Rec. CE, p. 324).

## ART. 2. – ORGANISATION DES STAGES.

- 149.** Les formations dispensées préparent essentiellement aux différents métiers du secteur agricole et du secteur industriel et commercial (métiers du bâtiment, de l'électronique, de la métallurgie et une large part du secteur tertiaire). La durée des formations est généralement comprise entre 10 et 30 mois.
- 150.** Les demandes d'agrément d'un centre doivent être adressées par la personne morale ou physique responsable du projet au préfet de la région dans laquelle est situé l'établissement. Chaque demande est accompagnée d'un dossier dont le contenu est déterminé par arrêté interministériel et qui comprend notamment les programmes de formation projetés (Arr. du 19 févr. 1986).
- 151.** Cette demande doit être soumise pour avis aux organismes d'assurance maladie intéressés, au comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi et au conseil régional (Décr. n° 95-571 du 6 mai 1995).
- 152.** La modification des programmes de formation est agréée par le préfet de région après consultation du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (C. trav., art. R. 323-41-3).
- 153.** L'agrément peut être retiré dans les formes et après les consultations prévues dans le code du travail (art. R. 323-41-1 et R. 323-41-2). L'institution gestionnaire est alors placée en situation de présenter ses observations. En cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le préfet de région (C. trav., art. R. 323-41-4).

## ART. 3. – PRISES EN CHARGE.

- 154.** L'agrément donné en conformité avec le code du travail à un centre d'éducation ou de rééducation professionnelle vaut, sauf mention contraire, autorisation de dispenser des soins aux assurés sociaux, en application du code de la sécurité sociale (CSS, art. L. 162-21).
- 155.** Les frais pris en charge par les organismes d'assurance maladie comprennent les frais d'entretien et d'hébergement et, sous certaines réserves, de transport.
- 156.** Un décret en Conseil d'État, pris après avis des organisations nationales les plus représentatives, détermine les modalités de prise en charge (CSS, art. L. 162-22-1).

## ART. 4. – AIDES FINANCIERES.

- 157.** Les demandes de subventions présentées par les centres collectifs de rééducation ou de formation professionnelle ou par des entreprises du chef de leur centre sont soumises pour avis à la section permanente du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés (Décr. n° 85-1341 du 18 déc. 1985).
- 158.** L'attribution d'une aide financière fait l'objet d'une convention conclue entre le ministre chargé du Travail et l'organisation ou l'établissement en cause. Cette convention détermine notamment le nombre de bénéficiaires, la nature et les types de programmes, la durée des stages de réadaptation, de rééducation ou

de formation professionnelle intéressant les travailleurs handicapés, ainsi que les modalités du contrôle technique et financier exercé sur le centre (C. trav., art. R. 323-37).

ART. 5. – REMUNERATION DU STAGIAIRE.

- 159.** Les travailleurs handicapés qui suivent un stage de formation professionnelle dans un centre public ou dans un centre de rééducation professionnelle agréé par l'État peuvent bénéficier d'une rémunération (Décr. n° 79-1033 du 23 nov. 1979, D. 1980. 20).
- 160.** Cette rémunération est égale à leur salaire antérieur dans les limites d'un plafond fixé à 3 fois le SMIC et à 90 % du SMIC pour les jeunes handicapés à la recherche d'un nouvel emploi.
- 161.** *D'autres dispositions complètent ce dispositif* : - pour les travailleurs handicapés ayant exercé une activité salariée, le salaire perçu dans le dernier emploi est, lorsque l'interruption du travail est antérieure de plus d'un an à l'entrée en stage, affecté d'un coefficient de revalorisation correspondant aux majorations du SMIC au cours de la période considérée ; - la rémunération perçue au titre d'un stage de formation professionnelle peut se cumuler avec les pensions et les rentes versées par la Sécurité sociale aux travailleurs reconnus handicapés ; - les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés et de l'allocation compensatrice peuvent cumuler celles-ci avec les rémunérations perçues au titre d'un stage de formation professionnelle dans la limite des plafonds prévus par la loi.

**SECTION 5. – Contrats destinés à favoriser le reclassement.**

ART. 1<sup>er</sup>. – CONTRAT DE REEDUCATION CHEZ L'EMPLOYEUR.

- 162.** Ce type de dispositif est essentiellement destiné aux accidentés du travail même s'il reste ouvert à tous les assurés sociaux (Arr. du 19 févr. 1985, D. 1985. 216). Il a pour but de permettre leur remise au travail alors même qu'une modification de leur aptitude physique les empêche de poursuivre l'exercice normal de leur profession. Il doit donc, dans la mesure du possible, donner une véritable formation professionnelle, pratique et théorique, à la personne en cause. L'enjeu est ici soit l'enseignement d'un métier, soit la réaccoutumance à l'exercice de l'ancienne profession.
- 163.** L'intéressé doit faire une demande à l'organisme de prise en charge ou à la COTOREP. Le contrat de rééducation doit être conclu entre l'employeur, le salarié et l'organisme de prise en charge (Sécurité sociale ou mutualité sociale). Il doit être soumis pour accord au directeur départemental du travail et de l'emploi. Sa durée est généralement variable de trois mois à un an.
- 164.** Le contrat fixe le montant de la rémunération en tenant compte du coût de la formation dispensée. Il est complété par des indemnités et allocations versées par l'organisme de prise en charge afin d'assurer au travailleur handicapé une rémunération égale au salaire minimal prévu par la convention collective en vigueur pour un travailleur du premier échelon de la catégorie professionnelle.



- 165.** La participation de l'organisme est constituée par les indemnités journalières si l'état n'est pas consolidé et une pension ou rente s'il est consolidé. Dans le cas particulier où l'affection est due à un accident du travail, un complément permettant d'atteindre le salaire attribué à un manœuvre de la profession est versé durant le stage. Le montant de ce complément résulte de la négociation du contrat entre l'entreprise et l'organisme de prise en charge.
- 166.** Pour les assurés sociaux autres que ceux ayant subis un accident du travail, la participation de l'organisme de prise en charge au titre des prestations supplémentaires peut être constituée par un complément permettant d'atteindre le montant du salaire versé à un manœuvre de la profession, mais l'organisme reste le seul compétent pour apprécier l'opportunité d'assurer ces prestations supplémentaires.
- 167.** La Sécurité sociale prend en charge les charges afférentes à la part de rémunération qu'elle verse alors que l'entreprise verse un salaire qui complète cette prise en charge ainsi que les charges afférentes à ce salaire.
- 168.** La rémunération, faible en début de contrat, doit pouvoir atteindre les cent pour cent de la rémunération totale en fin de contrat. Le salarié reçoit alors la rémunération correspondant au grade qu'il a atteint dans la profession.

ART. 2. – AUTRES CONTRATS.

- 169.** On note la prise en compte fréquente du particularisme de la situation de handicap dans les contrats de lutte contre le chômage. Cela s'explique par leur difficile intégration dans le marché du travail et par la volonté des pouvoirs publics de prendre en compte les spécificités de leur situation.
- 170.** Ainsi, parmi les personnes susceptibles de bénéficier d'un contrat initiative-emploi (CIE), on trouve : « les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-1 du code du travail » (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés) (V. Décr. n° 2002-400 du 25 mars 2002, JO 27 mars ; C. trav., art. L. 322-4-2).
- 171.** Le CIE peut ici ouvrir droit à une aide forfaitaire dont le montant est égal à 330 par mois lorsque la durée du travail prévue par le contrat est au moins égale à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise ; si tel n'est pas le cas, le montant de l'aide est proratisé. Pour des situations spécifiques, cette aide est portée à 500. Elle est versée à l'employeur à la fin du douzième mois du contrat et à la fin du dernier mois du contrat s'il est à durée déterminée, ou du vingt-quatrième mois du contrat s'il est à durée indéterminée, sur présentation par l'employeur d'un justificatif attestant de l'emploi du bénéficiaire du contrat dans l'établissement (V. Décr. 25 mars 2002, préc.).
- 172.** De même, le contrat emploi-solidarité (CES) ayant pour objet « de répondre à des besoins collectifs non satisfaits » est lui aussi ouvert aux personnes handicapées (C. trav., art. L. 322-4-7). Il ouvre droit à une aide de l'État (C. trav., art. L. 322-4-11) et à des exonérations de charges (C. trav., art. L. 322-4-13).
- 173.** Il peut être conclu par des collectivités territoriales (régions, départements, communes), des établissements publics, et des associations à but non lucratif. La durée du contrat est comprise entre 3 et 12 mois mais elle peut, sous

certaines conditions, être portée à 24 mois, notamment pour les travailleurs handicapés. Elle peut même aller jusqu'à 36 mois si le salarié handicapé connaît des difficultés particulières d'insertion.

174. La durée hebdomadaire de travail est de 20 heures. Elle est calculée sur la base du SMIC horaire et l'employeur bénéficie de l'exonération de certaines cotisations sociales et perçoit une aide de l'État égale, pour les travailleurs handicapés, à 85 % du SMIC.
175. L'employeur doit désigner pour chaque bénéficiaire de CES un tuteur ayant pour mission d'accompagner la personne dans l'entreprise, de lui transmettre un savoir-faire, de préparer la fin du contrat et de l'aider à trouver un emploi.
176. Le contrat emploi-consolidé (CEC) est lui aussi ouvert aux salariés handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (C. trav., art. L. 322-4-8-1). Il est destiné à favoriser l'embauche de personnes qui ne peuvent trouver un emploi ou bénéficier d'une formation. Il ouvre droit à une aide de l'État et à une exonération de cotisations.
177. La convention est conclue pour une durée maximale de 12 mois, renouvelable par avenants successifs, dans la limite d'une durée totale de 60 mois (C. trav., art. L. 322-4-8-1).
178. Le contrat emploi-jeune (L. 16 oct. 1997 ; Décr. 17 oct. 1997 ; Circ. 24 oct. 1997) s'inscrit dans la même ligne juridique que les deux précédents en étant accessible aux jeunes handicapés de moins de 30 ans (26 ans pour les non-handicapés) qui sont reconnus par la COTOREP. Il s'agit ici de pourvoir des emplois participant à l'exercice d'activités d'utilité sociale (C. trav., art. L. 322-4-18).

#### **SECTION 6. – Réentraînement au travail.**

179. Tout établissement ou tout groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle, employant plus de 5 000 salariés, doit assurer, après avis médical, le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle des malades et des blessés de l'établissement ou du groupe d'établissements (C. trav., art. L. 323-17).
180. Sont considérés comme constituant un groupe d'établissements tenus d'assurer le réentraînement au travail ou la rééducation professionnelle des membres de leur personnel victimes d'accidents ou de maladies génératrices d'un handicap professionnel, les établissements appartenant à une même activité professionnelle et dont le personnel relève d'une gestion générale commune (C. trav., art. R. 323-38).
181. Le réentraînement au travail a pour but de permettre au salarié qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver, après une période de courte durée, son poste de travail antérieur, ou, le cas échéant, d'accéder directement à un autre poste de travail (C. trav., art. R. 323-39).
182. Il existe plusieurs moyens de satisfaire à l'obligation de réentraînement (C. trav., art. R. 323-40) : créer un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail, aménager dans l'entreprise des postes spéciaux de rééducation et de

réentraînement, voire mettre en œuvre simultanément ces deux types de mesures.

- 183.** Le médecin du travail et le CHSCT (C. trav., art. R. 231-32 et s.) sont consultés sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles en cause. L'affectation du travailleur handicapé aux ateliers ou postes mis en place est réalisée sur avis du médecin du travail (C. trav., art. R. 323-41).
- 184.** Les modalités retenues sont communiquées à l'inspecteur du travail qui peut mettre le chef d'entreprise en demeure d'adopter, dans un délai déterminé, l'une ou l'autre des mesures prévues pour organiser le réentraînement du salarié. L'inspecteur peut aussi demander à l'employeur de compléter les dispositions prises.

#### **SECTION 7. – Aides à l'insertion.**

##### **ART. 1<sup>er</sup>. – PRIME DE RECLASSEMENT.**

- 185.** Le travailleur handicapé peut bénéficier, à l'issue de son stage, de primes à la charge de l'État (C. trav., art. L. 323-16, al. 2) destinées à faciliter son reclassement et dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par décret (C. trav., art. D. 323-4 à D. 323-10).
- 186.** On cherche à favoriser ici l'objectif d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés à l'issue d'une période de formation en leur attribuant une aide financière tenant compte de leur situation individuelle (C. trav., art. D. 323-8). La prime a pour finalité de faciliter l'achat de vêtements ou d'outils de travail nécessaires à la reprise d'activités.
- 187.** *La prime de reclassement est attribuée sous conditions :* - avoir été reconnu travailleur handicapé par la COTOREP ; - avoir été orienté par ladite commission à suivre un stage de rééducation, de réadaptation et de formation professionnelles ; - avoir suivi dans des conditions satisfaisantes le stage dans lequel il a été admis ; - produire une attestation confirmant son impossibilité d'accès à d'autres primes de même nature ; - résider en France depuis 3 ans au moins à la date de son admission au stage.
- 188.** Cette prime est demandée à la COTOREP par l'intéressé dans le mois qui suit la fin du stage (C. trav., art. D. 323-7). Elle ne peut se cumuler avec celles versées aux victimes d'accidents de travail ou celles prévues par le code des pensions militaires.
- 189.** Les décisions de la COTOREP portant fixation de la prime sont transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre du siège de la commission en vue de leur notification aux intéressés (C. trav., art. D. 323-9).
- 190.** Le montant de la prime est fixé entre 77 et 154 (C. trav., art. D. 323-6) en tenant compte, notamment, des ressources du bénéficiaire. Elle est versée dans le mois qui suit la notification de la décision de la COTOREP, mais la commission peut prescrire un échelonnement des versements dans la limite d'une période de 3 mois (C. trav., art. D. 323-10).

## ART. 2. – SUBVENTIONS D'INSTALLATION.

- 191.** Elles concernent le cas particulier du handicapé qui souhaite se diriger vers une activité indépendante à caractère artisanal, commercial ou libéral (C. trav., art. R. 323-73). L'objet de la subvention d'installation est de lui permettre d'acheter et de mettre en œuvre le matériel nécessaire à cette profession. Celle-ci doit être choisie dans une des branches déterminées par arrêté du ministre du Travail.
- 192.** *Un certain nombre de conditions sont ici requises :* - n'avoir subi aucune des condamnations prévues par l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 30 août 1947 sur l'assainissement des professions commerciales et industrielles (n° 47-1653, D. 1947. 344) ; - présenter toutes les garanties de moralité nécessaires ; - être âgé de 18 ans au moins et de 45 ans au plus ; - résider en France depuis 3 ans au moins au moment de la demande ; - disposer d'un local permettant l'exercice de la profession envisagée et remplissant les conditions habituelles d'exploitation ; - justifier des diplômes correspondant à la profession considérée ; - être inscrit au répertoire des métiers, au registre du commerce ou aux ordres professionnels lorsque cette inscription est nécessaire pour l'exercice de la profession ; - avoir suivi un stage de formation ou un cycle universitaire achevé depuis moins de 12 mois ; - s'engager à exploiter personnellement l'entreprise indépendante ou à exercer personnellement la profession libérale en vue de laquelle la subvention est sollicitée.
- 193.** La demande doit être déposée au secrétariat de la COTOREP de son lieu de résidence dans les 12 mois qui suivent la fin d'un stage de formation ou à la sortie de l'université.
- 194.** *Le dossier doit comprendre :* - une fiche d'état civil ; - le bulletin n° 2 du casier judiciaire ; - le certificat de stage ou le diplôme universitaire ou toute autre attestation de formation professionnelle ; - le devis descriptif du matériel nécessaire à l'exercice de la profession.
- 195.** La commission donne un avis motivé et le transmet au préfet du département. Celui-ci attribue la subvention dans les limites des crédits disponibles à cet effet, sous réserve de l'établissement d'une convention précisant son objet et les modalités du contrôle exercé par la collectivité publique. Le remboursement de la subvention est exigible en cas d'utilisation à toutes autres fins ou en cas d'abandon non justifié de la profession par l'intéressé. Les services de l'inspection du travail sont responsables du contrôle de l'utilisation de cette subvention.
- 196.** Le montant maximum de la subvention, fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'Emploi et du ministre chargé de l'Économie, des finances et du budget est de 2290 (Arr. du 14 déc. 2001, JO 21 déc.), mais elle est cumulable avec des prêts complémentaires (organismes de crédits spécialisés), la prime d'installation (activité artisanale en milieu rural), l'aide des fonds sociaux de l'ASSEDIC (salarié victime d'un licenciement) et l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise.

---

ART. 3. – AIDES AUX PERSONNES HANDICAPEES CREATRICES OU REPRENEUSES D'ENTREPRISES.

- 197.** Les bénéficiaires de ces aides sont les demandeurs d'emploi handicapés bénéficiaires de la loi de 1987 (C. trav., art. L. 323-3). La personne en cause doit soit créer, soit reprendre une entreprise, quelle que soit sa forme juridique, permettant d'assurer un emploi pérenne compatible avec son handicap.
- 198.** Le créateur ou repreneur doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire être dirigeant de l'entreprise et, en cas de création sous forme de société, détenir au moins 50 % du capital (seul ou en famille avec plus de 30 % à titre personnel).
- 199.** *L'aide de l'AGEFIPH se traduit par :* - une subvention d'un montant maximum de 10 675 versée en complément des autres financements et dans la limite de 50 % du coût total du projet ; - une participation à la formation de la personne handicapée à la gestion, dans la limite de 250 heures ; - une participation au suivi de l'entreprise par un organisme spécialisé en complément de l'aide accordée par l'État au titre du chéquier-conseil.
- 200.** En cas de revente ou de cessation de l'entreprise dans un délai de 3 ans, la subvention doit être remboursée.
- 201.** Cette aide peut se cumuler avec : - l'aide à la création d'entreprise versée par la COTOREP ; - les autres aides de l'État.

ART. 4. – AIDES DU FONDS DE DEVELOPPEMENT POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES HANDICAPES.

- 202.** Ce fonds, créé par la loi du 10 juillet 1987 est abondé par les participations des employeurs souhaitant compenser financièrement la non-réalisation de leur obligation d'emploi. Les aides n'ont pas pour finalité de se substituer à celles apportées par l'État mais elles peuvent venir en complément. Elles sont cumulables mais non reconductibles et sont attribuées après une étude d'opportunité dans la limite des moyens disponibles.
- 203.** Les interventions de l'association chargée de gérer ce fonds, l'AGEFIPH (Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés), sont susceptibles de varier en fonction des besoins recensés. Elles portent sur le maintien de l'emploi, le reclassement des personnes handicapées, l'aménagement des postes de travail, le placement des personnes handicapées, les bilans de compétences, les éventuels détachements, les stages de remises à niveau, les aides au développement de matériels novateurs...
- 204.** Trois types de dispositifs sont mis en place : - versement de primes à l'entreprise et à la personne handicapée en vue de favoriser une insertion professionnelle ; - soutien à la formation en alternance par le moyen de subventions forfaitaires ; - développement de contrats d'apprentissage soutenus par des primes à l'entreprise et au jeune handicapé.
- 205.** La prime à l'insertion attribuée à l'employeur était de 15 000 F (versée en deux fois) avant le 1<sup>er</sup> juin 2001. Elle est désormais de 1600 versés en une seule fois à l'acceptation du dossier complet et conforme et au plus tard six mois après l'embauche. La prime pour la personne handicapée est de 800.

### **SECTION 8. – Accès au dispositif ordinaire de formation.**

- 206.** Les personnes handicapées peuvent participer au dispositif ordinaire de formation applicable à l'ensemble des salariés. C'est le cas pour les formations en alternance et d'insertion comme de celui des formations qualifiées de « professionnelles continues ».
- 207.** Les différents contrats participant à la formation en alternance sont ainsi accessibles à tous les salariés handicapés. C'est le cas des contrats de qualification (C. trav., art. L. 981-1 et R. 981-1) rendus plus accessibles aux personnes handicapées qui, par décision du préfet, peuvent obtenir une dérogation à la condition d'âge, des contrats d'adaptation (C. trav., art. L. 981-6 et D. 981-9) et des contrats d'orientation (C. trav., art. L. 981-7 à L. 981-12 et D. 981-3 à D. 981-8).
- 208.** Il en est de même pour la formation professionnelle continue avec le Plan de formation et les congés de formation. Le Plan de formation, non défini légalement, correspond à l'ensemble des formations décidées par l'employeur, ce dernier étant tenu d'adapter ses salariés à l'évolution de leurs emplois (C. trav., art. L. 932-2). Les salariés sont tenus d'accepter les formations mises en place par l'employeur, celles-ci n'entraînant pas de conséquence sur les conditions de sa vie professionnelle.
- 209.** Les congés de formation sont, eux aussi, accessibles aux salariés handicapés. Il s'agit des congés individuels de formation (C. trav., art. L. 900-3, L. 931-1 et L. 931-1-1), des congés de bilan de compétences (C. trav., art. L. 931-21 et s.) et des congés d'enseignement et de recherche (C. trav., art. L. 931-28 et R. 931-1).

### **SECTION 9. – Cas particulier des travailleurs handicapés immigrés.**

- 210.** Ils sont soumis à une réglementation spécifique (Circ. min. n° 8-78 du 7 juill. 1978) organisant le renouvellement des cartes de travail sur la base des décisions prises par la COTOREP.
- 211.** En cas de placement en milieu protégé, le salarié bénéficiant d'un engagement de travail, peut obtenir, dans des conditions normales, le renouvellement de sa carte de travail. Les conditions d'accès au travail à temps partiel sont ici assouplies.
- 212.** En cas de placement direct, la carte A du travailleur handicapé sera renouvelée ou sa carte B prolongée d'un an si le travailleur en cause en fait la demande dans les 6 mois suivant la décision de la commission.
- 213.** En cas d'orientation vers un stage de remise à niveau ou de rééducation professionnelle, la carte de travail sera renouvelée sur présentation de la décision de la commission.

### **CHAPITRE 3. – Travail en milieu protégé.**

- 214.** Ce mode d'activité ne peut se mettre en place que lorsque la personne handicapée ne peut travailler en milieu ordinaire. Le salarié peut être placé soit dans un atelier protégé, soit dans un centre d'aide par le travail. Il peut aussi travailler à domicile dans le cadre de l'activité de centres de distribution de

---

travail à domicile fournissant des travaux manuels ou intellectuels (C. trav., art. L. 323-30, al. 1<sup>er</sup> et 2).

- 215.** La COTOREP se prononce sur ce placement, par une décision motivée, en tenant compte de la capacité de travail et des possibilités réelles d'intégration, sur l'embauche ou l'admission dans les ateliers protégés ou les centres d'aide par le travail. Elle peut prendre une décision provisoire valable pour une période d'essai (C. trav., art. L. 323-30, al. 3).
- 216.** Des liens internes au secteur protégé sont concevables. Ainsi, un centre d'aide par le travail peut comporter une section d'atelier protégé ou de distribution de travail à domicile. À l'inverse, une section d'aide par le travail peut être créée au sein d'un atelier protégé. Le protocole du 8 novembre 1989 signé entre l'État et les associations représentatives de handicapés favorise ces liens.

#### **SECTION 1<sup>re</sup>. – Ateliers protégés et centres de distribution de travail à domicile.**

##### ART. 1<sup>er</sup>. – NATURE.

- 217.** Ces deux structures procèdent de la même nature. Elles constituent des unités économiques de production susceptibles de mettre les travailleurs handicapés à même d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs capacités (C. trav., art. R. 323-60).
- 218.** Elles sont tenues de favoriser la promotion des travailleurs handicapés et leur accession à des emplois dans le milieu ordinaire de travail. Elles participent à l'économie normale du marché.

##### ART. 2. – MISE EN PLACE.

- 219.** Les ateliers protégés et centres de distribution de travail à domicile peuvent être créés par les collectivités ou organismes publics et privés qui restent libres de choisir la forme juridique la plus adaptée aux circonstances locales sous réserve que la structure mise en place dispose de la personnalité morale. L'autonomie comptable de l'atelier protégé doit, en particulier, être garantie.
- 220.** Ils peuvent être mis en place par des entreprises (C. trav., art. L. 323-31). Il est alors nécessaire que le personnel de l'atelier protégé soit décompté dans le personnel total de l'entreprise. En outre, la demande d'agrément de l'entreprise doit comporter un avis du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 432-3).
- 221.** Ils doivent recevoir l'agrément du représentant de l'État dans la région (C. trav., art. L. 323-31, al. 2). La demande est adressée au préfet du département où sera situé l'atelier protégé ou le centre de distribution du travail à domicile. Le préfet de département la transmet - avec son avis et après instruction de la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle - au préfet de région. Un avis technique peut être sollicité auprès de l'économiste d'entreprise placé auprès du directeur régional du travail et de l'équipement.
- 222.** Après consultation de la commission de l'emploi du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, le préfet de région prononce, s'il y a lieu, l'agrément. L'arrêté préfectoral d'agrément détermine les obligations de l'organisme gestionnaire, notamment par référence aux

engagements pris dans le dossier de demande d'agrément (Circ. DE n° 88/13 du 22 févr. 1988). L'établissement ne peut commencer ses opérations d'embauche ou de production avant d'avoir obtenu l'agrément qu'il a sollicité.

- 223.** En cas de refus, la réponse du préfet doit être motivée. L'agrément est réexaminé au bout de deux ans. Si sa viabilité économique est avérée, le préfet accorde un agrément définitif. Il peut aussi renouveler l'agrément pour une nouvelle période déterminée ou procéder à la dénonciation de l'agrément provisoire.
- 224.** Le retrait de l'agrément ne peut être prononcé par le préfet de région qu'après que l'organisme gestionnaire a été mis à même de présenter des observations et après avis de la commission de l'emploi du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (C. trav., art. R. 323-62, al. 4).
- 225.** Des subventions destinées à favoriser cette mise en place peuvent être accordées en application de conventions passées avec l'État, les départements, les communes ou les organismes de sécurité sociale.

ART. 3. – FONCTIONNEMENT.

- 226.** Le fonctionnement de ces deux structures est identique à celui de toute entreprise soumise aux lois du marché. Les ateliers protégés et centre de distribution de travail à domicile profitent cependant de l'application de conventions passées avec l'État, les départements, les communes et les organismes de sécurité sociale, qui leur permettent de compenser partiellement les charges particulières de ce type de main-d'œuvre par l'octroi de subventions (Circ. DE n° 88/13 du 22 févr. 1988, Bull. off. min. Aff. soc. n° 88/6, p. 53).
- 227.** Ces conventions doivent préciser, notamment, l'objet de la subvention et les modalités du contrôle exercé par la collectivité publique qui accorde la subvention (C. trav., art. R. 323-63). Elles sont conclues par le préfet de région après avis de la commission de l'emploi du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. Le versement d'une subvention de fonctionnement n'entraîne pas un droit à reconduction automatique de cette subvention l'année suivante.
- 228.** Les organismes gestionnaires sont tenus de faire parvenir chaque année au préfet de la région d'implantation de l'atelier ou du centre un rapport d'activité, un budget prévisionnel et un compte d'exploitation. Ils doivent aussi se soumettre au contrôle des agents des services extérieurs du travail et de l'emploi.
- 229.** L'atelier protégé peut aussi bénéficier de subventions permettant de faciliter son équipement. Il s'agit de la subvention d'infrastructure immobilière qui relève du budget de la section affaires sociales du ministère chargé de la Sécurité sociale et de la santé et de la subvention d'équipement susceptible d'être versée par le ministère responsable du Travail et de l'emploi.
- 230.** Les ateliers protégés sont, en outre, éligibles aux dispositifs généraux venant de l'État ou des collectivités locales et destinés à aider l'emploi et la formation professionnelle.



## ART. 4. – CONDITIONS D'EMPLOI.

§ 1<sup>er</sup>. – *Recrutement.*

- 231.** Le principe est ici celui de l'admission de ces salariés par référence au pourcentage de la capacité normale de travail qu'ils doivent atteindre (C. trav., art. L. 323-30). La référence est celle du tiers de cette capacité (C. trav., art. D. 323-25-1). Les décisions d'orientation de la COTOREP doivent être respectées par les responsables de l'atelier protégé.
- 232.** Des exceptions sont organisées sur décision de la COTOREP. Elles concernent les salariés dont la capacité de travail n'atteint pas la capacité minimale d'un tiers au moment où la commission s'est prononcée mais qui semblent pouvoir l'atteindre au terme d'une période d'essai ne devant cependant pas excéder 6 mois (C. trav., art. R. 323-63-3 et R. 323-63-4).
- 233.** L'atelier ou le centre doit mettre à profit cette période d'essai pour rechercher les tâches dans lesquelles l'intéressé peut atteindre le meilleur rendement au regard de son handicap. Un rapport est établi à l'expiration de la période d'essai par l'inspecteur du travail responsable de la section d'inspection où est située l'activité. Il est tenu de consulter au préalable le responsable de l'atelier protégé (C. trav., art. R. 323-63-5).
- 234.** Dans le mois qui suit l'expiration de la période d'essai, la COTOREP prend sa décision au vu de ce rapport et peut décider de trois orientations différentes : - embauche de l'intéressé par l'atelier protégé si l'essai est concluant ; - renouvellement de l'essai si des doutes subsistent ; - réorientation de la personne handicapée (C. trav., art. préc.).
- 235.** Une tolérance de 20 % de salariés valides est admise dans les salariés protégés en fonction des nécessités de la production (C. trav., art. R. 323-60, al. 3).

§ 2. – *Conditions de travail.*

- 236.** Les ateliers protégés et centres de distribution par le travail à domicile doivent répondre à des conditions de fonctionnement fixées par le ministère du Travail (Arr. du 2 mars 1978). Ils sont placés sous l'autorité d'un responsable, sans préjudice des responsabilités incombant à l'organisme gestionnaire.
- 237.** L'organisme qui gère l'atelier protégé ou le centre de distribution par le travail est considéré comme employeur. Le travailleur handicapé se voit appliquer des conditions juridiques similaires à celles relatives aux autres salariés en conformité avec les dispositifs législatifs, réglementaires et conventionnels liés à son activité. Il participe, en particulier, au calcul de l'effectif de l'entreprise. Il cotise à l'UNEDIC et, en cas de chômage, il bénéficie des prestations de l'UNEDIC.
- 238.** Il perçoit un salaire établi en fonction de l'emploi qu'il occupe, de sa qualification et de son rendement par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité dont il dépend.
- 239.** Le salaire minimum doit ici être égal au SMIC affecté du même pourcentage que celui du rendement atteint par l'intéressé par rapport à un rendement

normal. Ce salaire minimum ne peut, en aucun cas, être inférieur à 35 % du salaire minimum de croissance (C. trav., art. D. 323-25-2).

- 240.** Le salarié handicapé bénéficie de la garantie de ressources mise en place par la loi du 30 juin 1975 et accordée à toute personne handicapée exerçant une activité professionnelle quelles qu'en soient les modalités. Cela lui permet de bénéficier d'un revenu minimum garanti. Il perçoit, à ce titre, un complément de rémunération à la charge de l'État, égal, en principe, à la différence entre 90 % du SMIC (montant des ressources garanties) et le salaire perçu.
- 241.** La loi de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002 (n° 2002-73, JO 18 janv.) complète l'article L. 323-32 du code du travail en précisant que les accessoires du salaire résultant de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles sont déterminés en prenant pour assiette la garantie de ressources. La charge liée à cette rémunération est répartie entre l'atelier protégé et l'État et cela en proportion du montant du salaire direct et du complément de rémunération. Un décret en cours de préparation devrait cependant plafonner la participation de l'État. *Remarque.* – Ce dispositif issu de la nouvelle loi vise à répondre aux inquiétudes nées de la décision de la Cour de cassation du 29 juin 1999 (Bull. civ. V, n° 316). Dans cet arrêt, la Cour avait en effet indiqué qu'à défaut de dispositions conventionnelles ou d'accord entre les parties, les juges du fond pouvaient décider que les primes conventionnelles seraient établies sur le montant de la garantie de ressources. Les ateliers protégés craignaient de ne pas être en mesure de faire face à cette charge financière. La prise en charge par l'État de la partie des accessoires de salaire assise sur le complément de salaire versé au titre de la garantie de ressources vise donc à répondre à ces inquiétudes.
- 242.** Les salariés handicapés en atelier protégé ou en centre de distribution de travail à domicile ont droit à des bonifications organisées par convention passée avec l'État sans que leur revenu excède 130 % du SMIC (Décr. n° 77-1465 du 28 déc. 1977, D. 1978. 35).
- 243.** Ce complément est versé aux travailleurs handicapés par l'entreprise en même temps que la rémunération. Il a le caractère d'un salaire et doit donc figurer sur le bulletin de paie. Le complément ainsi que les cotisations patronales qui y sont afférentes sont remboursés à l'employeur dans les conditions fixées par la convention qu'il a passée avec l'État.
- 244.** Le régime social et fiscal de ce complément est identique à celui du complément versé aux handicapés occupés en milieu ordinaire. Toutefois, pour les handicapés placés en atelier protégé, la part salariale des cotisations d'assurance chômage n'est pas due.

#### **SECTION 2. – Centres d'aide par le travail (CAT).**

- 245.** Ils sont organisés par l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale complété par les décrets du 31 décembre 1977 (n° 77-1546, D. 1978. 96), du 18 mars 1985 (n° 85-346, JO 20 mars) sur la dotation globale de financement et du 14 mars 1986 (n° 86-529, JO 16 mars) sur la mise à disposition des travailleurs handicapés.

ART. 1<sup>er</sup>. – DÉFINITION.

- 246.** Les CAT sont des structures, comportant ou non un foyer d'hébergement, qui accueillent les adolescents et adultes handicapés ne pouvant travailler momentanément ou durablement ni dans les entreprises ordinaires, ni dans les ateliers protégés ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni exercer une activité professionnelle indépendante (C. fam., art. 167).
- 247.** Les CAT offrent à la fois : des possibilités d'activités professionnelles, un soutien médico-social et éducatif et un milieu de vie favorisant « leur intégration sociale et leur épanouissement professionnel ». Un même établissement peut, en effet, comporter une section d'atelier protégé ou de distribution de travail à domicile et une section d'aide par le travail.
- 248.** Les CAT n'étant pas considérés comme des unités économiques de production, ils ne se voient pas appliquer le code du travail. Qualifiés par le Conseil économique et social de « lieux d'éducation, de soins, d'adaptation au travail, ne devant pas être gérés selon des critères de simple rentabilité » (Avis du Conseil économique et social du 17 mars 1979), il s'agit, en fait, d'institutions médico-sociales relevant du code de la famille.
- 249.** Les CAT fonctionnent depuis le décret du 18 mars 1985 (n° 85-346) sur la base d'un prix de journée établi sous la forme de dotation globale de fonctionnement calculée, d'une part, à partir d'un budget présentant les opérations d'exploitation imputables aux activités définies à l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale et, d'autre part, les dépenses directement imputables à l'activité de production (rémunération des personnes handicapées, charges sociales, biens et services affectés à la production, recettes...). La dotation est calculée en effectuant la différence entre la totalité des charges d'exploitation, à l'exception des rémunérations des salariés handicapés, et la totalité des recettes.

## ART. 2. – CONDITIONS D'ACCES.

- 250.** Les CAT accueillent des personnes handicapées âgées d'au moins 20 ans mais il est possible de déroger à cette règle en acceptant des salariés à partir de 16 ans (Décr. 31 déc. 1977, art. 1<sup>er</sup>) sous réserve de l'accord de la Commission départementale de l'éducation spéciale (CDES).
- 251.** La CDES est un organisme chargé de décider de toute mesure concernant l'enfant ou l'adolescent handicapé (L. 1975, art. 6). *Elle est composée de 12 membres nommés pour 3 ans par le préfet* : - 3 personnes (dont au moins un médecin) proposées par le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales en raison de leur compétence ; - 3 personnes proposées par l'inspecteur d'académie ; - 3 représentants des organismes d'assurance maladie et des organismes débiteurs de prestations familiales ; - 2 personnes qualifiées sur proposition des associations de parents d'élèves et de familles d'enfants et d'adolescents handicapés ; - une personne investie de responsabilité dans au moins un établissement privé accueillant des enfants handicapés, désignée sur proposition conjointe de l'inspecteur d'académie et du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales.

- 
- 252.** La CDES statue sur toutes les mesures concernant l'enfant ou l'adolescent handicapé. Sa compétence s'arrête, en principe, lorsque le jeune handicapé atteint l'âge de 20 ans.
- 253.** Les CAT sont susceptibles d'accueillir des personnes handicapées possédant une aptitude au travail mais dont la capacité de travail est inférieure au tiers de la capacité normale. Un accueil en CAT est possible au-delà de cette capacité lorsqu'un soutien médical, éducatif, social ou psychologique se révèle indispensable au salarié en cause.
- 254.** La décision prise par la COTOREP est provisoire. Elle est valable pour une durée de 6 mois renouvelable une fois. À l'issue de cette période d'essai, la COTOREP statue sur l'orientation définitive du salarié.

ART. 3. – CONDITIONS D'EMPLOI.

- 255.** Le statut des salariés handicapés dépend très directement du statut affecté aux CAT. Ces derniers n'étant pas considérés comme des unités économiques de production, les handicapés participent à l'activité d'institutions médico-sociales. De fait, ils n'ont pas de contrat de travail et ne peuvent être considérés comme des salariés (Cass. soc. 18 mars 1997, Bull. civ. V, n° 112, Dr. soc. 1997. 525, obs. P.-Y. Verkindt, RJS 1997. 489, n° 765).
- 256.** Ils ne bénéficient pas de certains droits comme, par exemple, le droit à la formation professionnelle continue. L'organisme gestionnaire du CAT n'a pas à verser, au titre de leurs rémunérations, de participation à la formation continue ou à l'effort de construction, ni à cotiser pour une retraite complémentaire en dehors de celle qui est obligatoire (Circ. 31 oct. 1978, n° 83).
- 257.** Les travailleurs handicapés en CAT ne peuvent se trouver en situation de chômage et n'ont droit à aucune allocation à ce titre (Décr. 31 déc. 1977, art. 18). Seules les dispositions du code du travail relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail s'appliquent au sein de ce type d'établissement.
- 258.** De fait, les lois Aubry I et II ne s'appliquent pas. On considère cependant que, « par assimilation », les personnes handicapées en CAT doivent bénéficier de ces deux lois lorsque leurs ressources ne sont garanties « qu'à concurrence de la durée du travail effectif » mentionnée à l'article L. 212-1 du code du travail et que « les encadrants bénéficient de cette réduction du temps de travail » (Circ. n° 2000/24 du 16 oct. 2000).
- 259.** Lorsque le CAT ne peut plus fournir de travail aux handicapés pour des raisons économiques, le salarié ne perçoit, de fait, aucune rémunération, mais il peut obtenir le maintien du versement de la garantie de ressources au taux de 55 % du SMIC pendant une courte période d'inactivité économique (Circ. du 31 oct. 1978). On cherche ainsi à permettre au responsable du centre de rechercher de nouveaux marchés, mais ce versement ne peut aller au-delà de 2 mois par an.
- 260.** Il est aussi possible, par convention avec le département, de mettre en réserve une partie de la masse salariale, d'un mois ou d'une année sur l'autre, afin de couvrir de manière prévisionnelle d'éventuelles périodes d'inactivité économique (Décr. 31 déc. 1977, art. 12).

- 261.** La rémunération de la personne handicapée est fonction de son rendement. Elle ne peut être inférieure à 5 % du SMIC pour une moyenne approchant généralement les 15 %. Dans le cas particulier de l'exercice individuel d'une activité extérieure, la rémunération ne peut être inférieure à 35 % du SMIC.
- 262.** L'absence de qualification de salaire n'écarte pas pour autant la possibilité de soumettre cette rémunération à cotisations afin de couvrir les salariés en CAT contre les risques sociaux : maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail. L'assiette de ces cotisations est constituée par le montant des ressources garanties. En terme de répartition, le travailleur handicapé acquitte le montant correspondant aux cotisations ouvrières alors que l'État couvre la part des cotisations patronales qui correspond au montant du complément de rémunération.
- 263.** Lorsque le salarié est hébergé par le CAT, il est tenu de verser une contribution à l'établissement. Celle-ci est fixée par la commission d'admission à l'aide sociale en tenant compte de ses ressources (Décr. n° 77-1547 du 31 déc. 1977, D. 1978. 97). Un minimum de ressources doit être laissé au handicapé hébergé, soit : un tiers des ressources provenant de son travail sans que ce minimum puisse être inférieur à 30 % du montant mensuel de l'AAH. Des majorations sont possibles lorsque le salarié handicapé a une famille à charge (Décr. n° 77-1548 du 31 déc. 1977, D. 1978. 98).
- 264.** Durant la période d'essai, la personne handicapée peut être affiliée à l'assurance maladie au titre de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) et l'assiette des cotisations d'accident du travail est assise sur un montant égal à 70 % du SMIC. On retrouve ici l'application des règles relatives à la garantie de ressources et aux bonifications (Circ. 31 oct. 1978, n° 321-3).

### **SECTION 3. – Modalités de transfert vers le milieu ordinaire de travail.**

- 265.** L'objectif majeur des ateliers protégés, centres de distribution par le travail à domicile et centres d'aide par le travail reste la réinsertion. Il ne doit s'agir que de structures de transition facilitant le passage de la personne handicapée vers le milieu ouvert. Cet objectif reste cependant imparfaitement réalisé malgré la mise en place de liens constituant des possibilités d'ouverture du secteur protégé vers l'extérieur.

#### **ART. 1<sup>er</sup>. – MISE A DISPOSITION.**

- 266.** Dans le but de favoriser leur insertion dans le milieu ordinaire de travail, les travailleurs handicapés employés dans un atelier protégé peuvent, sous réserve de leur accord, être mis à disposition d'un autre employeur en vue d'une embauche éventuelle.
- 267.** Il n'y a cependant aucun lien contractuel entre l'employeur utilisateur et le travailleur handicapé, car ce dernier reste sous la responsabilité et l'autorité de l'atelier protégé. De fait, les conditions de cette mise à disposition vont dépendre des contrats écrits que l'organisme gestionnaire sera amené à passer avec le travailleur handicapé.
- 268.** Un certain nombre de mentions doivent figurer dans le contrat liant l'organisme gestionnaire à l'employeur : - le nombre de salariés demandés, les qualifications professionnelles nécessaires, le lieu, l'horaire et les caractéristiques

particulières des travaux à accomplir ; - la mise en évidence des travaux éventuellement incompatibles avec certains types de handicaps ; - les modalités de rémunération de la prestation de services ; - les conditions d'une offre d'embauche.

- 269.** De même, le contrat liant l'organisme gestionnaire de l'atelier protégé avec le salarié handicapé doit mentionner : - la qualification professionnelle de la personne concernée ; - les conditions d'exécution de la prestation de travail (nature, lieu horaire) et caractéristiques particulières du travail en cause ; - les éléments constitutifs de la rémunération et ses modalités de paiement ; - les conditions d'une offre d'embauche.
- 270.** La durée du contrat est d'une année renouvelable une fois. Il est soumis au visa de l'inspecteur du travail et la représentation du personnel (comité d'entreprise ou, par défaut, les délégués du personnel) est consultée.

ART. 2. – ACTIVITES EXTERIEURES DES SALARIES EN CAT.

§ 1<sup>er</sup>. – *Principe.*

- 271.** Les handicapés admis en CAT peuvent être autorisés à exercer leur activité à l'extérieur (Décr. n° 86-510 du 14 mars 1986).
- 272.** Un CAT peut, dans ce cadre réglementaire, organiser la mise en place d'une activité à caractère professionnel à l'extérieur de l'établissement, à condition d'obtenir l'accord des personnes intéressées et dans le but de favoriser leur épanouissement personnel.
- 273.** Deux formules peuvent être mises en place : les activités extérieures en équipe et les activités extérieures individuelles. Ces modes d'exercice comportent à la fois des principes communs et des règles spécifiques de fonctionnement.

§ 2. – *Dispositions communes.*

A. – Accès à l'emploi.

- 274.** L'activité extérieure doit présenter un caractère professionnel quelle que soit la formule retenue. L'étude des activités exercées dans ce cadre témoigne de cette dimension : travaux divers d'entretien (espaces verts, locaux industriels ou administratifs...), activités agricoles, activités dans des sites de production...
- 275.** Le donneur d'ouvrage peut être soit une personne physique, soit une personne morale. La capacité juridique d'intervenir est indispensable et il peut donc s'agir d'un particulier, d'une entreprise, voire même d'une collectivité locale.
- 276.** Il n'existe pas de condition de forme imposée mais l'accord des personnes intéressées est indispensable. Un contrat écrit doit cependant être passé entre le CAT et la personne physique ou morale pour le compte de laquelle l'activité est exercée. Il en résulte qu'il n'existe aucun lien contractuel entre le donneur d'ouvrage et le travailleur handicapé, ce dernier n'étant pas cosignataire.
- 277.** Les liens entre le CAT et le travailleur handicapé demeurent étroits, ce dernier ayant la possibilité de continuer à bénéficier des soutiens médicaux, éducatifs et sociaux de l'établissement (Décr. n° 77-1546 du 31 déc. 1977). Le temps de

---

travail organisé en accord avec le donneur d'ordre doit tenir compte de ces besoins.

- 278.** Le salarié concerné conserve, en outre, son poste en CAT. Il ne doit pas être remplacé et il doit pouvoir, à tout moment, réintégrer son poste de travail. Son retour ne doit pas porter atteinte à la capacité agréée.

B. – Régime juridique de l'accident du travail.

- 279.** Les accidents se produisant par le fait ou à l'occasion de l'activité des travailleurs handicapés chez le donneur d'ouvrage ou entre le lieu de travail et le CAT sont des accidents du travail. Les accidents survenus sur le trajet aller-retour entre le domicile du handicapé et le lieu de travail restent qualifiés d'accident de trajet.
- 280.** Tous les accidents, y compris ceux n'entraînant aucun soin ni arrêt de travail, doivent être déclarés dans les 48 heures à la CPAM compétente ou à la caisse de la mutualité sociale agricole dans le cas des CAT agricoles. L'équipe d'encadrement ou le directeur effectuent cette déclaration. Cette procédure est écartée pour les accidents légers lorsque le chantier permanent ou le CAT sont autorisés à bénéficier de la tenue d'un registre des accidents bénins par la caisse régionale d'assurance maladie.
- 281.** Du fait de l'absence de tout lien de subordination entre le travailleur handicapé et l'entreprise donneuse d'ouvrage, la charge de la cotisation accident du travail incombe au CAT sur les bases habituelles de tarification et de recouvrement. De fait, les accidents survenant à l'occasion de la prestation en cause ne sont pas imputés sur le compte de l'entreprise donneuse d'ouvrage.

§ 3. – Dispositions spécifiques.

A. – Activités en équipe.

- 282.** Ces activités peuvent être proposées par le responsable du centre à des personnes ne disposant que d'une faible autonomie. Ces activités extérieures exercées en équipe doivent être encadrées par des moniteurs techniques du CAT et il est donc nécessaire qu'elles soient susceptibles d'occuper un nombre de salariés suffisant.
- 283.** Le contrat passé entre le CAT et le donneur d'ouvrage doit préciser un certain nombre d'éléments : - nature de l'activité ; - lieu et horaires de travail ; - nombre de salariés concernés ; - montant de la somme versée au centre en contrepartie de la prestation ; - modalités d'encadrement ; - conditions d'exercice de la surveillance médicale spéciale des travailleurs handicapés.
- 284.** Il n'existe pas de conditions de forme imposées pour ce contrat qualifié de contrat de sous-traitance. Le directeur conserve toute liberté en la matière sous réserve de respecter les règles de passation des marchés. Il ne doit cependant pas faire une concurrence déloyale aux entreprises ayant une activité similaire dans le secteur ordinaire.
- 285.** Le contrat peut trouver application sous deux formes différentes : - soit un détachement à la journée d'une équipe de travailleurs handicapés chez le donneur d'ouvrage dans le cadre de l'exercice d'une activité ponctuelle ; - soit

---

un détachement continu d'une équipe de travailleurs handicapés chez le donneur d'ordre pour l'exercice d'une prestation permanente.

- 286.** Il convient de bien distinguer les salariés handicapés des autres salariés de l'entreprise. Encadrés par des moniteurs du CAT, ils conservent une totale autonomie de fonctionnement pendant l'exécution de leurs tâches non seulement au niveau de leurs conditions d'emploi mais aussi en matière d'horaires de travail.

B. – Activités individuelles.

- 287.** Ce dispositif concerne les travailleurs disposant d'une autonomie suffisante pour s'intégrer dans un groupe professionnel sans qu'il soit nécessaire de mettre en place un encadrement permanent. Le lien entre ce type de salariés et le CAT n'est cependant pas totalement rompu, des bilans réguliers étant réalisés avec les responsables de l'entreprise.
- 288.** Le contrat entre le CAT et le donneur d'ouvrage doit comprendre un certain nombre de mentions : - nom du travailleur handicapé ; - nature de l'activité ; - lieu et horaires de travail ; - montant de la somme versée au CAT en contrepartie de la prestation ; - conditions d'exercice par le centre de l'aide et du soutien médical devant continuer à bénéficier au salarié ; - conditions d'exercice de la surveillance médicale spéciale ; - mesures mises en place pour permettre l'adaptation du salarié au milieu de travail.
- 289.** Le contrat de mise à disposition n'est pas signé par le travailleur handicapé. Sa durée maximale est de un an avec renouvellement possible. Dans les 15 jours faisant suite à la mise en place du contrat, le directeur du CAT est tenu d'en communiquer trois exemplaires à la COTOREP. Celle-ci en conserve un dans le dossier de la personne handicapée en cause et remet les deux autres à la DDASS et à la Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou, pour les CAT agricoles, à l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricole.
- 290.** Il est nécessaire de saisir la COTOREP pour tout renouvellement du contrat au-delà d'un an d'activité. Celle-ci veillera à éviter tout abus d'utilisation de ce type de dispositif. Le directeur du CAT doit fournir un certain nombre d'éléments d'appréciation en saisissant la commission au bout de 10 mois d'activité. Il doit transmettre un rapport proposant soit le maintien en CAT avec confirmation du placement réalisé en milieu ordinaire de travail, soit une orientation en milieu ordinaire si le salarié dispose d'une autonomie suffisante et si un emploi disponible est susceptible de lui être offert.
- 291.** La COTOREP dispose d'un délai de deux mois pour se prononcer. Son silence vaudra autorisation implicite de renouvellement du contrat.

**SECTION 4. – Labels.**

- 292.** La loi du 23 novembre 1957 a institué des « labels » destinés à garantir l'origine des produits fabriqués par des travailleurs handicapés (C. trav., art. L. 323-33 et R. 323-64). La loi de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002 (n° 2002-73, JO 18 janv.) supprime ces labels en abrogeant les articles L. 323-33 et L. 362-2 du code du travail. La disparition de ces labels s'explique par les nombreux cas de fraudes et dérives constatés, ces dernières années, dans leur utilisation. Les



---

personnes ou organismes titulaires de labels dans les conditions qui suivent (V. *infra*, n° 293 à 300) peuvent cependant continuer à s'en prévaloir dans les 6 mois faisant suite à la date de la publication de la loi soit, en tenant compte du jour franc à compter de la publication au Journal officiel, au 20 juillet 2002.

- 293.** Ces labels ne peuvent être apposés que par la personne ou l'organisme ayant reçu une autorisation du ministre chargé du Travail après avis d'une commission spéciale constituée au sein du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.
- 294.** Lorsque le ministre envisage de rejeter une demande d'autorisation, le demandeur en est préalablement informé. Il a connaissance ainsi des motifs susceptibles d'être retenus et il dispose d'un délai de 15 jours pour fournir des observations.
- 295.** L'autorisation a une validité de 2 ans et elle est tacitement renouvelable. Il peut cependant y avoir refus de renouvellement par décision du ministre chargé du Travail. Il convient dans ce cas d'en informer les personnes concernées au moins un mois avant l'expiration de ladite période (C. trav., art. R. 323-72). L'application de la loi de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002 (préc.) entraîne, de fait, l'interruption de ces autorisations au 20 juillet 2002.
- 296.** Dans le cas où la fabrication du produit ne pourrait s'opérer qu'avec le concours de travailleurs non handicapés, un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis des ministres intéressés, détermine - suivant la nature et les conditions de ladite fabrication - le nombre maximum ou le pourcentage de travailleurs non handicapés dont la participation peut être autorisée sans entraîner l'exclusion du droit à l'utilisation du label.
- 297.** Le label est normalisé. Il s'agit d'une marque apparente figurant sur le produit lui-même ou sur son conditionnement destinée à garantir l'origine du produit vendu. Elle prend la forme d'une roue à 16 dents de couleur bleue comportant les mentions « Loi du 23 novembre 1957 » et « Produit fabriqué par des travailleurs handicapés » (C. trav., art. R. 323-65). Des mentions complémentaires peuvent signaler la catégorie particulière de travailleurs handicapés concernés et les références de l'établissement ayant fabriqué le produit en cause.
- 298.** Ce label est déposé dans les conditions déterminées par la loi du 31 décembre 1964 (C. propr. intell., art. L. 711-1 et s.) sur les marques de fabrique, de commerce ou de service (n° 64-1360).
- 299.** C'est le ministre chargé du Travail qui fixe par arrêté les formes et la dimension du label. Il doit être apposé sur les lieux mêmes de la production par la personne ou l'organisme qui en a reçu l'autorisation (C. trav., art. R. 323-67).
- 300.** L'usage illégal et abusif de ces labels est pénalement sanctionné (C. trav., art. L. 362-2). De fait, les organismes ou personnes en faisant usage sont tenus d'apporter, à tout moment, la preuve de leur conformité avec l'ensemble des mesures prescrites (C. trav., art. R. 323-71). Leur usage est cependant interdit définitivement à compter du 20 juillet 2002. En conséquence, cette sanction pénale sera, de fait, supprimée.

## CHAPITRE 4. – Mesures de réinsertion professionnelle en faveur des handicapés.

### SECTION 1<sup>re</sup>. – Obligation d'emploi.

#### ART. 1<sup>er</sup>. – PRINCIPE.

- 301.** L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés résulte de la loi du 10 juillet 1987 (n° 87-517) et du décret du 22 janvier 1988 (n° 88-77). Ce texte s'efforce, en la matière, de substituer à des obligations de procédure une obligation de résultat, d'étendre cette obligation à tous les secteurs (privé et public) et d'introduire la politique contractuelle au domaine de l'emploi des handicapés.
- 302.** Tout employeur occupant au moins 20 salariés est désormais tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, certaines catégories de salariés définies par la loi, en particulier des travailleurs handicapés.
- 303.** La proportion de salariés bénéficiant de cette priorité à l'emploi doit être de 6 % de l'effectif total des salariés (C. trav., art. L. 323-1).

#### ART. 2. – CONTENU DE L'OBLIGATION.

##### § 1<sup>er</sup>. – *Entreprises soumises à l'obligation.*

- 304.** L'obligation concerne les employeurs occupant au moins 20 salariés dans de nombreux secteurs d'activité. Cela vise, en particulier : - les entreprises et établissements industriels et commerciaux ; - les offices publics et ministériels ; - les professions libérales ; - les sociétés civiles ; - les syndicats professionnels ; - les établissements publics industriels et commerciaux ; - les associations quelle que soit leur nature.
- 305.** Les entreprises qui se créent ou qui passent au-dessus du seuil d'assujettissement à l'obligation d'emploi disposent d'un délai de 3 ans de mise en conformité à compter de la date de réalisation de la condition d'obligation.
- 306.** Il convient de noter que, dans le cas particulier d'une fusion, on ne considère pas qu'il s'agit d'une création. Il convient donc de considérer que si un établissement était assujéti avant la fusion, il le demeure après s'il continue à atteindre ou à dépasser l'effectif requis. Le délai de 3 ans n'est pas ici accordé.
- 307.** Pour les entreprises à établissements multiples, on applique l'obligation établissement par établissement. La jurisprudence vérifie cependant si cet établissement correspond bien à « une unité productrice sise en un lieu topographiquement distinct et dans laquelle une ou plusieurs personnes travaillent pour le compte d'une même entreprise ».
- 308.** Les entreprises de travail temporaire ne sont assujétiées à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents.

##### § 2. – *Personnes bénéficiaires.*

- 309.** La loi énumère la liste des personnes concernées (C. trav., art. L. 323-3) : - les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP ; - les victimes d'accidents

du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ; - les victimes civiles d'attentats dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 % ; - les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale, ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ; - les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

- 310.** La loi ajoute d'autres catégories qui en dehors de toute situation de handicap peuvent néanmoins bénéficier de la réalisation de l'obligation : - les veuves de guerre ; - les orphelins de guerre ; - les mères veuves non remariées ; - les femmes d'invalides suite à un service de guerre.

ART. 3. – MISE EN ŒUVRE.

§ 1<sup>er</sup>. – *Calcul de l'effectif.*

- 311.** L'assiette d'assujettissement est fixée par la loi à 6 % de l'effectif total des salariés, mais il est possible de ne pas tenir compte, dans l'évaluation, de certaines catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières difficilement compatibles avec un handicap. On cherche ici à protéger les personnes handicapées en évitant de les exposer à des emplois à risques tout en évitant de pénaliser des employeurs qui auraient du mal à pourvoir ce type d'emplois avec des salariés handicapés.
- 312.** Ces catégories d'emplois issues de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles écartées de l'obligation sont les suivantes (C. trav., art. D. 323-3) : - personnels navigants techniques de l'aviation civile (n° 38-62) ; - officiers de la marine marchande (n° 38-63) ; - maîtres d'équipage (n° 48-02) ; - ambulanciers (n° 52-23) ; - pompiers (n° 53-15) ; - agents de sécurité et de surveillance, à l'exception des gardiens d'usine, des gardiens de musée et des gardiens de nuit (n° 53-17) ; - contrôleurs des transports (n° 54-41) ; - agents et hôtesses d'accompagnement (n° 54-45) ; - vendeurs de grands magasins (n° 55-10) ; - monteurs qualifiés en charpente métallique (n° 62-34) ; - chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics (n° 62-41) ; - ouvriers qualifiés du travail et du béton (n° 62-42) ; - conducteurs qualifiés d'engins de chantier du bâtiment et des travaux publics (n° 62-43) ; - autres ouvriers qualifiés des travaux publics (n° 62-44) ; - mineurs de fond qualifiés (n° 62-45) ; - ouvriers qualifiés de l'extraction (n° 62-46) ; - charpentiers en bois qualifiés (n° 63-31) ; - maçons qualifiés (n° 63-41) ; - couvreurs qualifiés (n° 63-43) ; - conducteurs routiers et grands routiers (n° 64-11) ; - conducteurs de véhicules routiers de transport en commun (n° 64-12) ; - conducteurs, livreurs, coursiers salariés (n° 64-15) ; - conducteurs d'engins lourds de levage (n° 65-11) ; - conducteurs d'engins lourds de manœuvre (n° 65-12) ; - dockers (n° 65-13) ; - conducteurs qualifiés d'engins de transport guidé (n° 65-22) ; - matelots de marine marchande (n° 65-31) ; - capitaines et matelots, timoniers de la navigation fluviale (n° 65-32) ; - ouvriers non qualifiés des travaux publics du

travail du béton (n° 67-41) ; - aides mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction (n° 67-42) ; - ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment (n° 68-41) ; - conducteurs d'engins agricoles ou forestiers (n° 69-11) ; - marins-pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture.

§ 2. – Modalités de décompte des bénéficiaires.

- 313.** Le nombre imposé de bénéficiaires calculé à partir de l'assiette est arrondi au nombre entier inférieur. Un décret du 1<sup>er</sup> octobre 1992 (n° 92-1064) prévoit que chaque bénéficiaire compte pour au moins deux unités « l'année de son embauche et l'année suivante » (C. trav., art. D. 323-2). Depuis le décret du 7 février 2000 (n° 2000-101, JO 9 févr.), seules les personnes embauchées sous contrat à durée indéterminée ouvrent droit désormais à l'unité supplémentaire pour nouvelle embauche.
- 314.** En outre, afin de favoriser les recrutements de salariés handicapés en grande difficulté, un décompte particulier est effectué sans cependant que l'un des bénéficiaires puisse compter pour plus de trois unités. On prend en compte : - 1<sup>o</sup> l'importance du handicap : - une unité et demie pour la catégorie B et deux unités et demie pour la catégorie C ; - une unité et demie pour les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle si le taux d'incapacité permanente est compris entre 66,66 % et 85 % et deux unités et demie au-delà ; - les demi-unités ou unités supplémentaires résultant du classement de la COTOREP et d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne se cumulent pas ; - 2<sup>o</sup> l'âge, les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP âgés de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans comptant pour une demi-unité supplémentaire ; - 3<sup>o</sup> la formation en entreprise, les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP suivant une formation professionnelle au sein de l'entreprise étant comptés pour une demi-unité supplémentaire si le cycle de formation est d'au moins 500 heures pour l'année pendant laquelle la formation a été effectuée ; - 4<sup>o</sup> le placement antérieur, une unité supplémentaire étant accordée pour les salariés handicapés embauchés à leur sortie d'un atelier protégé, d'un centre d'aide par le travail ou d'un institut médico-professionnel. Une demi-unité supplémentaire est comptée pour les salariés handicapés sortant d'un centre de formation professionnelle pendant l'année de leur embauche et l'année suivante.
- 315.** Tableau récapitulatif :
- Travailleur handicapé de catégorie B + 1/2 unité
  - Travailleur handicapé catégorie C + 1,5 unité
  - Salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ayant un taux d'incapacité permanente compris entre 66,66 % et 85 % + 1/2 unité
  - Salarié victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle ayant un taux d'incapacité permanent supérieur à 85 % + 1,5 unité
  - Travailleur handicapé de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans + 1/2 unité
  - Travailleur handicapé suivant une formation professionnelle dans l'entreprise d'au moins 500 heures + 1/2 unité
  - Travailleur handicapé sortant d'un atelier protégé, d'un CAT ou d'un institut médico-professionnel + 1/1 unité

---

Travailleur handicapé embauché à sa sortie d'un centre de formation professionnelle (pendant l'année de son embauche et l'année suivante) + 1/2 unité

- 316.** Des modalités spécifiques de prise en compte s'appliquent aux travailleurs sous contrat à durée déterminée, sous contrat intermittent ou mis à disposition d'une entreprise de travail extérieure, y compris de travail temporaire. On se base ici sur le prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze derniers mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié absent dont le contrat de travail est suspendu.
- 317.** Les salariés à temps partiel comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle de travail et cela quelle que soit la nature de leurs contrats de travail.
- 318.** La loi « de modernisation sociale » du 17 janvier 2002 (n° 2002-73, JO 18 janv.) permet désormais aux employeurs de satisfaire à leur obligation d'emploi de personnes handicapées en embauchant les bénéficiaires de cette obligation sous contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation (C. trav., art. L. 323-4 mod.). Le calcul du nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi employés dans l'entreprise s'effectuant par référence aux règles de calcul de l'effectif en matière de représentation du personnel, les titulaires de ces contrats - expressément exclus de cet effectif - ne pouvaient jusqu'alors être comptés parmi les salariés dont l'emploi contribue à la réalisation de l'obligation.
- 319.** Il doit être tenu compte des apprentis et, selon la jurisprudence, des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec ou sans maintien de la rémunération (CE 21 juin 2000, Min. de l'Emploi et de la solidarité, n° 211656, RJS 9-10/2000, n° 1023).
- 320.** La loi « de modernisation sociale » du 17 janvier 2002 (préc.) permet désormais aux employeurs de satisfaire partiellement à leur obligation d'emploi de handicapés en accueillant des bénéficiaires de cette obligation dans le cadre d'un stage (C. trav., art. L. 323-8 mod.). Un certain nombre de conditions sont cependant posées. Seuls sont admis dans ce décompte : - les stagiaires au titre de la formation professionnelle (C. trav., art. L. 961-3), soit : les demandeurs d'emploi ou non-salariés effectuant un stage agréé rémunéré par l'État ou la région, ou de [les] personnes handicapées bénéficiant d'un stage d'accès à l'entreprise (SAE) ou d'un stage d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) ; - les stagiaires percevant l'allocation formation-reclassement (AFR). On notera que, concernant cette deuxième catégorie, l'AFR étant en voie d'extinction, cette disposition perdra progressivement de sa portée dans l'avenir. Ajoutons cependant que le texte limite ces possibilités en fixant à 2 % maximum de l'effectif total des salariés de l'entreprise le nombre de stagiaires susceptibles d'être comptabilisés au titre de l'obligation d'emploi.

§ 3. – Exonérations.

- 321.** La loi de 1987 organise de multiples possibilités permettant aux entreprises de s'acquitter partiellement de leur obligation par d'autres moyens que le recrutement direct de salariés handicapés (C. trav., art. L. 323-8). L'obligation

de recrutement se voit alors substituer d'autres voies qui concourent toutes à favoriser l'emploi des bénéficiaires de la législation en cause.

A. – Fourniture de travail à des structures spécialisées.

- 322.** Les entreprises se voient reconnaître la possibilité de passer des contrats de fourniture de sous-traitances ou de prestations de services avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail.
- 323.** L'exonération qui en découle est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres. Le nombre de salariés que l'employeur est dispensé d'employer est égal « au quotient obtenu en divisant le prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente, par trois mille fois le salaire minimum de croissance en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi » (C. trav., art. R. 323-2).
- 324.** L'exonération ne peut cependant excéder 50 % du total de l'obligation d'emploi fixée à l'article L. 323-1 du code du travail (C. trav., art. R. 323-3). Elle est fixée par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise. Lorsqu'il s'agit d'une entreprise à établissements multiples, la décision sera prise par le préfet du département des établissements concernés. Tout refus d'exonération devra être motivé.

B. – Contribution volontaire au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

a. – Versements.

- 325.** Les employeurs ont la possibilité de s'acquitter de leur obligation par le versement d'une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer (C. trav., art. L. 323-8-2). Le montant de cette contribution peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'Emploi et du ministre chargé du Budget dans la limite de 500 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé.
- 326.** Aux termes de l'arrêté du 14 mars 1988 (JO 22 mars) modifié par l'arrêté du 26 mars 1990 (JO 21 avr.), la contribution par bénéficiaire manquant est fixée à : 500 fois le SMIC pour les entreprises comptant 750 salariés et plus ; 400 fois le SMIC pour les entreprises comptant de 200 à 749 salariés ; 300 fois le SMIC pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés. Le calcul de l'effectif s'apprécie au niveau de l'ensemble de l'entreprise et non au niveau d'un seul établissement.
- 327.** Les employeurs qui choisissent de s'acquitter de leur obligation d'emploi par ce type de versement au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés doivent adresser la somme calculée correspondante à l'association gestionnaire du Fonds avant le 15 janvier de l'année suivant l'année civile de référence au titre de laquelle la contribution est due.
- 328.** Le versement doit être effectué par chèque bancaire ou postal ou par virement bancaire et donnera lieu à un reçu de la part de l'association. Le montant de la

contribution et son mode de calcul et de versement devront figurer sur la déclaration annuelle. Le SMIC à retenir est celui en vigueur au moment du versement de la contribution.

- 329.** Le montant de la contribution est utilisé comme base de calcul de la pénalité encourue par les employeurs ne respectant pas l'obligation puisque celle-ci est calculée par majoration de 25 % de cette contribution appliquée par bénéficiaire manquant.
- 330.** Il convient de noter que cette contribution n'a pas le caractère d'une sanction, car il s'agit d'une option laissée au choix des employeurs pour s'acquitter de leur obligation à l'égard des travailleurs handicapés.

*b. – Gestion des sommes collectées.*

- 331.** Le Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés a pour objet d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des handicapés en milieu ordinaire de travail (C. trav., art. L. 323-8-2).
- 332.** Il est géré par une association (AGEFIPH) administrée par des représentants des salariés, des employeurs, et des personnes handicapées ainsi que par des personnalités qualifiées (C. trav., art. L. 323-8-3).
- 333.** Les statuts de l'association ([www.agefiph.asso.fr](http://www.agefiph.asso.fr)) sont agréés par le ministère du Travail. Elle transmet ses comptes pour approbation au ministre chargé de l'Emploi au plus tard au 31 mars de chaque année (C. trav., art. R. 323-8). Le ministre contrôle en particulier le projet de répartition des contributions pour l'année en cours et le rapport d'utilisation des contributions pour l'année écoulée.
- 334.** Les ressources du fonds sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu de travail. C'est le cas notamment par la compensation du coût supplémentaire généré par les actions de formation dont bénéficient des salariés handicapés, voire le financement d'actions d'innovation et de recherche développées à leur profit (C. trav., art. L. 323-8-4). Il en est de même pour les mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.
- 335.** Ces actions peuvent concerner des entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi lorsqu'elles emploient des salariés handicapés. De même, les travailleurs handicapés exerçant une activité indépendante peuvent participer à ces aides.

*C. – Application d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.*

- 336.** Les employeurs concernés par l'obligation d'emploi peuvent aussi s'en acquitter en faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel (ou pluriannuel) en faveur des travailleurs handicapés (C. trav., art. L. 323-8-1).
- 337.** La loi « de modernisation sociale » du 17 janvier 2002 (n° 2002-73, JO 18 janv.) prévoit qu'à l'avenir, les accords de branche et les accords d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés devront comporter obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des

actions suivantes : plan d'insertion et formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.  
*Remarque.* - Ces dispositions ne visent pas, à notre sens, les accords agréés avant l'entrée en vigueur de la loi. Ceux-ci peuvent continuer à s'appliquer jusqu'à leur terme même s'ils ne comportent pas de plan d'embauche en milieu ordinaire.

- 338.** Ces accords sont soumis aux règles applicables à ceux conclus entre les syndicats représentatifs des salariés et les employeurs ou syndicats d'employeurs. Ils doivent traduire une véritable volonté d'insertion.

*a. – Procédure d'agrément.*

- 339.** L'accord doit être agréé par l'autorité administrative (C. trav., art. L. 323-8-1, al. 2), après avis de la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés instituée par l'article L. 323-35 (C. trav.) ou du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés institué par l'article L. 323-34 (C. trav.).
- 340.** Le ministre chargé de l'Emploi soumet pour avis chaque accord de branche au Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés et le préfet adresse de la même façon chaque accord d'entreprise ou d'établissement à la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (C. trav., art. R. 323-5).
- 341.** Les accords sont agréés par arrêté du ministre chargé de l'Emploi s'il s'agit d'accords de branche ou par arrêté du préfet du département s'il s'agit d'accords d'entreprise ou d'établissement. La décision du préfet doit intervenir dans le mois suivant l'avis de la commission départementale et, en cas de refus, elle doit être motivée.
- 342.** En cas d'accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise (C. trav., art. R. 323-6). Il peut prendre, si nécessaire, l'avis des préfets des départements où sont situés les établissements concernés.

*b. – Portée des accords.*

- 343.** L'accord se substitue à l'ensemble de l'obligation d'emploi de l'employeur quelle que puisse être sa situation par rapport à son obligation d'emploi. Il lui permet de s'acquitter de l'ensemble de ses obligations par la mise en œuvre d'une gamme d'actions diversifiées tenant compte du particularisme et de la situation économique de son établissement.

*c. – Contenu des accords.*

- 344.** Un certain nombre de règles doivent être respectées : - tout accord doit contenir au moins la mise en œuvre d'un programme comportant un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions énumérées à l'article L. 323-8-1 du code du travail ; - les plans mis en place doivent concerner exclusivement des salariés handicapés reconnus par une COTOREP ; - les programmes pluriannuels doivent être favorisés ; - le plan d'embauche doit permettre à l'entreprise d'atteindre son quota légal ; - le plan d'insertion et de formation est



---

destiné à aider les employeurs à embaucher des travailleurs handicapés sévèrement atteints ou peu qualifiés.

- 345.** On qualifie « d'action d'insertion » les mesures destinées à lever les obstacles de toute nature qui entravent l'accès d'un salarié handicapé à un emploi. Il peut s'agir, par exemple, d'un aménagement des conditions d'emploi ou des horaires.
- 346.** Les « actions de formation » peuvent concerner des travailleurs handicapés déjà embauchés ou des travailleurs susceptibles de l'être. Elles peuvent donner lieu à des accords avec la COTOREP, avec l'Agence locale pour l'emploi ou avec l'équipe de préparation et de suite du reclassement. Elles se déroulent soit en milieu de travail, soit en centre de formation et doivent durer au moins 300 heures. Elles peuvent concerner des travailleurs handicapés qui, sans appartenir à l'entreprise, peuvent y recevoir une formation nécessaire à leur recherche d'emploi.
- 347.** Les « plans d'adaptation aux mutations technologiques » doivent bénéficier exclusivement aux travailleurs handicapés salariés de l'entreprise ou en cours de recrutement. Ils ne sont acceptés que s'ils comportent un apport supplémentaire au regard de ce que peuvent comporter les accords existant en la matière.
- 348.** Les « plans de maintien dans l'entreprise » doivent prévoir des mesures positives spécifiques aux salariés handicapés. Il peut s'agir de mesures de maintien dans l'emploi mais aussi d'efforts de reclassement spécifiques.

*d. – Principe de péréquation.*

- 349.** Il est possible de prévoir, dans certains accords, une péréquation de l'obligation d'emploi mise à la charge de l'employeur entre établissements d'une même entreprise (C. trav., art. R. 323-7).
- 350.** Cette péréquation peut s'étendre à des établissements comptant moins de 20 salariés sans que leurs effectifs ne soient intégrés dans la base de calcul déterminant l'obligation d'emploi. L'employeur peut choisir de répartir son effort entre tout ou partie de ses établissements.
- 351.** La mise en application d'un accord de branche ne permet pas cependant une telle péréquation entre entreprises distinctes appartenant à une même branche. Il ne peut y avoir de transfert de l'obligation légale d'un employeur à un autre employeur.

ART. 4. – CONTROLE DU RESPECT DE L'OBLIGATION.

- 352.** Les employeurs doivent fournir à l'Administration, avant le 15 février de chaque année, une déclaration annuelle à défaut de laquelle ils sont considérés comme ne satisfaisant pas à l'obligation (C. trav., art. L. 323-8-5 et R. 323-9).
- 353.** Cette déclaration doit notamment comprendre : - l'effectif des salariés de l'établissement ; - les pièces justificatives du respect de l'obligation (liste des bénéficiaires, état du programme, justificatifs de versements au fonds d'insertion, liste des contrats avec le secteur protégé...).

- 354.** Elle est transmise par pli recommandé au préfet du département où l'entreprise a son siège ou au préfet du département dans lequel chaque établissement concerné est situé en cas d'entreprise à établissements multiples.
- 355.** Les déclarations doivent être vérifiées dans les 3 mois qui suivent leur envoi et les préfets concernés peuvent prendre toute disposition permettant de vérifier la véracité des éléments déclarés.

ART. 5. – SANCTIONS.

- 356.** Les employeurs ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi ou n'adressant pas la déclaration sont astreints, à titre de pénalité, au versement au Trésor public d'une somme dont le montant doit être égal à celui de la contribution qui aurait dû être versée au fonds d'insertion (V. *supra*, n° 326) majoré de 25 %. Cette somme fait l'objet d'un titre de perception émis par l'autorité administrative (C. trav., art. L. 323-8-6).
- 357.** Ce versement ayant le caractère d'une sanction, la décision administrative qui le prononce doit être motivée et prise au terme d'une procédure contradictoire (CE 4 juin 1997, Sté Cap Île-de-France, JCP, éd. E, 1997, panor. 1138).
- 358.** Les associations ayant pour objet principal la défense des personnes handicapées bénéficiaires de la loi de 1987 ont la possibilité d'exercer une action civile fondée sur l'inobservation des prescriptions légales sous réserve que cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent (C. trav., art. L. 323-8-7).

**SECTION 2. – Placement des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.**

ART. 1<sup>er</sup>. – STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT.

§ 1<sup>er</sup>. – Rôle de l'ANPE.

- 359.** La loi de 1987 a remis en cause le monopole de l'ANPE dans le placement des handicapés. Elle conserve cependant un rôle important dans l'aide au placement et à l'orientation des travailleurs handicapés.

A. – Interventions spécifiques de l'ANPE.

- 360.** L'ANPE bénéficie de l'intervention de prospecteurs-placiers spécialisés dans le reclassement professionnel des travailleurs handicapés. Il en existe un dans chaque département, affecté de fonctions multiples : - guider techniquement l'ensemble des prospecteurs-placiers dans leurs actions pouvant concerner le problème du handicap ; - aider les responsables des agences locales, voire même des sections départementales, par la collecte d'informations juridiques, administratives et techniques portant sur l'insertion des travailleurs handicapés ; - participer aux diverses activités de l'équipe technique de la COTOREP et assurer le suivi opérationnel des décisions de placement ; - renseigner les entreprises sur les mesures prises par les pouvoirs publics pour favoriser l'embauche des travailleurs handicapés.
- 361.** Les agences locales pour l'emploi sont tenues de contribuer directement à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés tant en direction des

demandeurs d'emploi (accueil, orientation vers une COTOREP, fourniture d'éléments de renseignements, accompagnement des décisions COTOREP...), qu'en direction des recruteurs potentiels (opérations de sensibilisation, prospection, rappel des obligations juridiques...).

- 362.** Une agence locale spécialisée dans le reclassement des travailleurs handicapés couvre les besoins spécifiques de la région parisienne.

B. – Interventions avec d'autres structures.

- 363.** La participation de l'ANPE aux travaux de la COTOREP constitue la principale de ses collaborations à d'autres structures. L'ANPE participe aux séances plénières et elle fait partie de l'équipe technique. Elle peut, en outre, saisir la commission avec l'accord du handicapé lorsqu'elle a enregistré sa demande d'emploi.
- 364.** L'ANPE peut conclure des conventions destinées à favoriser le placement des personnes handicapées avec des associations assurant leur représentation.

§ 2. – *Équipes de préparation et de suite du reclassement (EPSR).*

- 365.** Elles ont vocation à être mises en place dans chaque département soit par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, soit par un organisme public ou privé bénéficiant d'un agrément.
- 366.** Les EPSR doivent comprendre, au maximum, quatre personnes. Elles doivent obligatoirement comprendre un assistant de service social et un prospecteur-placier spécialisé de l'ANPE. Celui-ci peut cependant être remplacé par une personne de l'agence disposant d'une formation équivalente.
- 367.** Elles ont pour fonctions d'apporter leur soutien aux personnes handicapées à tous les stades du processus de réadaptation à l'emploi, en tenant compte à la fois de leurs aspirations et de leurs capacités.
- 368.** Elles interviennent à cet effet à différents niveaux : - aide aux personnes handicapées dans la recherche de solutions sociales et personnelles destinées à faciliter leur réadaptation ; - accompagnement et information des personnes handicapées dans leurs démarches ; - lien avec les organismes, entreprises et institutions spécialisées susceptibles de participer à la démarche d'insertion ; - suivis d'insertion.

§ 3. – *Groupements interprofessionnels pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées (GIRPEH).*

- 369.** La recherche d'insertion est aussi facilitée par l'intervention d'organismes privés : les Groupements d'insertion pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées (GIRPEH).
- 370.** Créées en novembre 1977, ces structures se composent de trois éléments principaux destinés à aborder les problèmes d'insertion de manière pragmatique : des employeurs, des salariés et des personnalités qualifiées.
- 371.** Elles poursuivent trois objectifs : aider les entreprises à la réinsertion et à la gestion de leurs salariés handicapés, promouvoir l'insertion professionnelle des personnes handicapées à la recherche d'un emploi et développer les liens entre les entreprises et le secteur du travail protégé.

---

§ 4. – Aides financières.

A. – Objet de l'aide.

- 372.** Il s'agit ici d'aides destinées exclusivement à faciliter le retour au travail en milieu ordinaire de production des travailleurs handicapés (C. trav., art. L. 323-9). L'État peut consentir des aides financières aux établissements, organismes ou employeurs afin de faciliter la mise (ou la remise) au travail en milieu ordinaire de production des travailleurs handicapés.
- 373.** Cette aide peut concerner, notamment, l'adaptation des machines ou des outillages, l'aménagement des postes de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail (rampes d'accès, pentes douces, ascenseurs...).
- 374.** Elle peut aussi être destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement. C'est le cas, en particulier, lorsque la présence de personnel supplémentaire est indispensable à l'occupation d'un poste de travail par une personne handicapée. L'aide ne concerne cependant que des projets non encore réalisés. Elle ne peut pas venir compenser des investissements anciens.
- 375.** Le montant de l'aide financière au titre des aménagements de postes de travail ne peut excéder 80 % du coût de l'aménagement envisagé (C. trav., art. R. 323-117, al. 2). Dans le cas de l'engagement de dépenses supplémentaires d'encadrement, l'aide ne peut dépasser 50 % de leur montant total (C. trav., art. R. 323-118, al. 2 et 3). Elle doit, en outre, être limitée à la période pendant laquelle cet encadrement est nécessaire pour assurer l'adaptation à l'emploi des travailleurs handicapés.

B. – Procédure d'obtention.

- 376.** Les demandes doivent être adressées au préfet du département où se trouve implanté l'établissement accompagnées d'une description technique du projet et d'un devis estimatif (Décr. n° 83-844 du 23 sept. 1983) ainsi que de l'avis du CHSCT (C. trav., art. R. 323-117).
- 377.** Les demandes d'aides concernant la compensation des charges supplémentaires d'encadrement doivent être, elles aussi, adressées au préfet du département accompagnées de la justification des dépenses afférentes à ce supplément d'encadrement (Décr. n° 83-844 du 23 sept. 1983) ainsi que de l'avis du CHSCT (C. trav., art. R. 323-118).
- 378.** Si la demande d'aide financière ne dépasse pas 6 097,96 (40 000 F) (Arr. du 18 sept. 1984), le préfet est habilité à statuer au terme de l'instruction du dossier. Si la demande excède cette somme, l'arrêté du préfet est, avant mise à exécution, transmis au ministre chargé de l'Emploi, qui dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de cet arrêté pour évoquer le dossier. En cas d'évocation, le ministre statue sur la demande (C. trav., art. R. 323-118, al. 3).

ART. 2. – CARRIERE DU SALARIE HANDICAPE.

- 379.** Le salarié handicapé est, par principe, un salarié comme les autres. Il convient donc de lui appliquer le droit commun du droit du travail. Certaines dispositions

juridiques ont cependant pour finalité de tenir compte de sa situation particulière.

§ 1<sup>er</sup>. – *Recrutement.*

A. – *Embauche.*

- 380.** Les travailleurs handicapés bénéficient obligatoirement d'un examen médical avant tout recrutement. Les objectifs de cet examen sont multiples : - rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ; - s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail qui est susceptible de lui être affecté ; - proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres emplois. Soulignons ici que l'inaptitude physique du salarié constatée lors d'une visite médicale d'embauche postérieure à la fin de la période d'essai ne constitue pas un cas de force majeure autorisant l'employeur à mettre fin au contrat avant son terme (Cass. soc. 28 mars 2001, FRS 15-01, p. 2).
- 381.** L'embauche en milieu ordinaire d'un travailleur handicapé peut être effectuée, selon l'importance du handicap de l'intéressé, soit sur un emploi ordinaire, soit sur un emploi de travail protégé.
- 382.** Le fait de refuser d'embaucher un candidat en raison de son handicap, en l'absence d'inaptitude physique, ou soumettre une offre d'emploi à une condition fondée sur un tel critère constitue une discrimination exposant l'employeur à des sanctions pénales (C. pén., art. 225-1 et s.).

a. – *Emplois ordinaires.*

- 383.** Les travailleurs handicapés peuvent être recrutés dans les conditions de droit commun, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou partiel. Depuis la loi du 10 juillet 1987, la période d'essai pour les travailleurs handicapés est régie par le droit commun. L'employeur est donc seul juge des capacités professionnelles de l'intéressé et aucune formalité particulière ne peut lui être imposée pour refuser l'embauche définitive.

b. – *Emplois protégés.*

- 384.** Ce sont des emplois à mi-temps ou des emplois dits légers qui sont attribués, après avis de la COTOREP, aux travailleurs qui, en raison de leur état physique ou mental, ne peuvent pas être employés, soit à un rythme normal, soit à temps complet (C. trav., art. L. 323-29).
- 385.** Les services de l'emploi dressent et tiennent à jour une liste de ces emplois. Ils dirigent vers ces postes, conformément à l'avis de la COTOREP, les travailleurs handicapés ne pouvant être occupés dans les conditions normales de la production (C. trav., art. R. 323-59).
- 386.** Le travailleur handicapé embauché dans un emploi de travail protégé est soumis à une période d'adaptation, ne pouvant excéder 6 mois, à l'issue de laquelle le salaire minimum qu'il doit percevoir est réexaminé (C. trav., art. R. 323-59-3).

---

*c. – Rôle des représentants du personnel.*

- 387.** Le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel), est consulté, en liaison avec le CHSCT sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés et sur les mesures relatives à l'application de l'obligation d'emploi (C. trav., art. L. 432-3, L. 236-2 et L. 422-5). En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel sont consultés en lieu et place de cette institution.
- 388.** La consultation porte sur les problèmes généraux de l'emploi des handicapés et non sur chaque cas particulier (Cass. soc. 26 mai 1981, JCP, éd. CI, 1981. I. 10032, n° 6, obs. B. Teyssié). Elle concerne, en particulier, les conditions de leur accueil, la période d'essai et l'aménagement des postes de travail.
- 389.** En outre, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) doit se voir communiquer la déclaration annuelle alors que les délégués doivent être consultés sur le reclassement des salariés devenus inaptes à leur emploi. Les représentants du personnel sont, par ailleurs, consultés lorsque l'entreprise bénéficie d'une aide financière de l'AGEFIPH ou lorsqu'un travailleur handicapé est mis à disposition par un atelier protégé.

*d. – Aides à l'embauche.*

- 390.** Les employeurs peuvent obtenir des informations sur les modalités pratiques d'embauche de travailleurs handicapés, ou encore bénéficier d'une assistance technique auprès du GIRPEH de leur région.
- 391.** L'AGEFIPH est, elle aussi, susceptible de leur apporter une aide tant technique que financière. Cette aide peut prendre la forme d'une aide à l'embauche (1 600 pour l'employeur et 800 pour le salarié) ou d'une prime d'apprentissage (de 1 525 par année d'apprentissage).
- 392.** L'AGEFIPH peut aussi financer l'adaptation des machines ou des outillages, l'aménagement des postes de travail et les accès aux lieux de travail. Cela concerne aussi la compensation des charges financières supplémentaires liées à la nécessité de renforcer l'encadrement des personnes handicapées.
- 393.** L'octroi de ces aides est soumis à conditions (C. trav., art. R. 323-116 à R. 323-119). La demande financière doit être accompagnée de l'avis du CHSCT (C. trav., art. R. 323-117) ou, à défaut, des délégués du personnel. Le comité d'entreprise (ou, par défaut, les délégués du personnel) doit également être consulté sur les mesures qui interviennent au titre de cette aide financière (C. trav., art. L. 432-3 et L. 422-5, al. 1<sup>er</sup>).
- 394.** Les directions départementales du travail octroient, en sus des aides de l'AGEFIPH, une prime d'apprentissage égale à 520 fois le taux horaire du SMIC applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage (C. trav., art. L. 119-5 et R. 119-79 ; V. Arr. 15 mars 1978, JO 24 mars). Cette prime a pour finalité de compenser les dépenses supplémentaires que peut occasionner l'accueil en apprentissage d'un jeune handicapé âgé de 16 à 26 ans reconnu par la COTOREP.
- 395.** Les employeurs peuvent aussi prétendre aux aides à l'embauche de droit commun en sus de ces aides spécifiques.

## B. – Outils spécifiques.

**396.** Les salariés handicapés peuvent prétendre à l'ensemble des contrats de travail. Ils sont en effet, en principe, soumis au droit commun du travail. Certains contrats apparaissent cependant particulièrement adaptés à leur situation et font mention du handicap comme critère de recours.

## a. – Contrat initiative-emploi (CIE).

**397.** Le CIE vise à faciliter l'insertion professionnelle des publics rencontrant des difficultés particulières pour accéder à l'emploi. Il ouvre droit à une aide forfaitaire. L'article 141 de la loi de finances (n° 2001-1275 du 28 déc. 2001, D. 2002. 159) a modifié les dispositions du code du travail relatives au CIE et supprimé le régime d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficiaient auparavant les employeurs pour ce type de contrat.

**398.** Le CIE est réservé aux employeurs de métropole assujettis à l'assurance chômage (C. trav., art. L. 322-4-3) et aux associations. Les particuliers employeurs en sont exclus ainsi que les établissements ayant procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat ou lorsque l'embauche résulte du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

**399.** Peuvent bénéficier de conventions de CIE, en application de l'article L. 322-4-2 du code du travail, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-1 du code du travail (V. *supra*, n° 309).

**400.** L'employeur doit, préalablement à une demande de convention de CIE, déposer auprès des services locaux de l'ANPE l'offre d'emploi correspondante. La demande de convention doit être présentée par l'employeur auprès des services locaux de l'ANPE avant l'embauche (Décr. n° 2002-400 du 25 mars 2002, art. 3, JO 27 mars).

**401.** Le CIE est un contrat écrit à durée indéterminée ou à durée déterminée. Dans ce second cas, sa durée peut varier entre 12 et 24 mois et les dispositions du code du travail relatives au renouvellement et à la durée totale des CDD ne s'appliquent pas. L'indemnité de précarité n'est pas due.

**402.** Le CIE peut être à temps plein ou à temps partiel. Dans ce second cas, la durée de travail ne peut être inférieure à 17 heures et 30 minutes par semaine, sauf pour les salariés handicapés contraints à des horaires limités pour raison médicale et présentant une attestation du médecin du travail.

**403.** Le CIE ouvre droit à une aide forfaitaire mensuelle, versée par l'État, dont le montant varie en fonction de la durée du travail prévu au contrat et de la catégorie à laquelle appartient le bénéficiaire.

**404.** Une aide à la formation et au tutorat est prévue par le dispositif CIE. La formation s'exerce pendant le temps de travail pour une durée de 200 à 400 heures par bénéficiaire. Elle ouvre droit à une aide de l'État de 7,62 par heure qui sera versée au terme de la formation sur présentation d'une attestation signée par les parties et des pièces justificatives des dépenses engagées. L'aide de l'État au tutorat, dont le montant forfaitaire a été fixé à 535 (Arr. 25 mars 2002, JO 27 mars) est versée à la fin du douzième mois du contrat.

- 405.** Les employeurs doivent signaler à la DDTE et à l'ANPE toute rupture de CIE intervenant avant la fin de la convention. Si la rupture est due à l'employeur avant le terme fixé initialement ou avant le 24<sup>e</sup> mois, l'employeur doit rembourser l'intégralité des sommes déjà perçues au titre des aides.
- 406.** En cas de faute grave, de force majeure, de licenciement pour inaptitude médicalement constatée ou de rupture au cours de la période d'essai, l'employeur n'a rien à reverser. Il perçoit les sommes correspondant au nombre de mois complets travaillés par le salarié.

*b. – Contrats emploi-solidarité (CES).*

- 407.** Les CES concernent les personnes en difficulté dont celles reconnues handicapées. Ils ont pour objet de répondre à des besoins collectifs non satisfaits (C. trav., art. L. 322-4-7). Ils ne peuvent être conclus pour concurrencer des activités existantes ou concernant l'ordre public.
- 408.** Ces contrats peuvent être mis en place par les collectivités locales, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public. En revanche, les personnes physiques, les entreprises publiques ou privées et les services de l'État ne peuvent en conclure.
- 409.** Le recours au CES est subordonné à la signature d'une convention entre l'organisme d'accueil et l'État. La demande de convention doit être présentée par l'employeur, avant l'embauche, à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. La réponse doit intervenir dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande. Le refus doit être motivé et notifié par écrit. Il peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir (CE 18 mars 1998, n° 156.392, RJS 6/1998, n° 774). La convention prend effet à la date d'embauche du salarié.
- 410.** Le CES est un contrat à durée déterminée à temps partiel (C. trav., art. L. 322-4-8). Sauf disposition particulière, il est soumis aux règles applicables à ce type de contrat. Il peut être souscrit dans le cadre d'un crédit-formation.
- 411.** À l'issue d'une période de 3 mois, il peut se cumuler avec une autre activité professionnelle complémentaire, pour une durée limitée d'un an et dans la limite d'un mi-temps, sur envoi à la Direction départementale du travail d'une déclaration préalable par le bénéficiaire du contrat. Un tuteur est chargé par l'employeur de suivre le déroulement du contrat.
- 412.** Les bénéficiaires de ces contrats ne sont pas pris en compte pendant toute la durée du contrat dans le calcul de l'effectif du personnel des organismes dont ils relèvent pour l'application à ces organismes de dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles (C. trav., art. L. 322-4-14).
- 413.** La durée hebdomadaire de travail est, en moyenne, calculée par périodes de 4 semaines consécutives de 20 heures. Elle ne peut excéder 35 heures par semaine. Sur dérogation du préfet, elle peut être réduite jusqu'à 10 heures pour les personnes rencontrant des difficultés pour effectuer 20 heures hebdomadaires en raison, en particulier, d'un handicap.



- 414.** La durée du contrat doit être comprise entre un minimum de 3 mois et un maximum de 12 mois. Sur décision du préfet, le contrat peut faire l'objet de deux renouvellements, sans que la durée totale du contrat excède 24 mois au profit d'une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre de handicapé. De manière exceptionnelle, elle peut être portée à 36 mois si le travailleur handicapé connaît des difficultés particulières d'insertion. La loi prévoit une période d'essai d'un mois sous réserve de clauses contractuelles prévoyant une durée moindre.
- 415.** Le salarié perçoit, au minimum, un salaire égal au produit du taux horaire du SMIC par le nombre d'heures de travail effectuées (C. trav., art. L. 322-4-11). L'État contribue à la rémunération et à la formation du salarié. Pour les travailleurs handicapés, l'aide de l'État égale 85 % du SMIC.
- 416.** Les charges sociales et fiscales suivent un régime particulier. La rémunération est exonérée de la part patronale des cotisations d'assurances sociales, d'accident du travail et d'allocations familiales dans la limite du salaire correspondant au produit de la durée du travail par la valeur horaire du SMIC (C. trav., art. L. 322-4-13).

*c. – Contrats emploi-consolidé (CEC).*

- 417.** Les CEC ont pour finalité de favoriser l'embauche de personnes qui ne peuvent trouver un emploi et qui ne bénéficient pas d'une formation. L'État peut alors passer des conventions destinées à favoriser leur embauche. Seules les structures habilitées à recruter des CES peuvent utiliser ce type de contrats.
- 418.** Les personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent accéder à ce type de contrats (C. trav., art. L. 322-4-8-1). Il leur est aussi possible d'intégrer cette catégorie de contrats à l'issue d'un contrat d'insertion (CES, entreprise d'insertion et entreprise de travail temporaire d'insertion).
- 419.** Le contrat est conclu pour une durée maximale de 12 mois, renouvelable par avenants successifs dans la limite d'une durée totale de 60 mois (C. trav., art. L. 322-4-8-1). Le salarié n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise mais les représentants du personnel sont informés de la conclusion des conventions et sont saisis chaque année d'un rapport sur leur exécution.
- 420.** L'embauche (à temps plein ou à temps partiel) doit intervenir par écrit dans le cadre, soit d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit d'un contrat à durée déterminée. Dans ce deuxième cas de figure, le contrat sera renouvelable chaque année dans la limite de 60 mois ; le délai de carence entre le CES et l'embauche consolidée sous CDD peut être inférieur au tiers de la durée du contrat initial et l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.
- 421.** La durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 30 heures. Sur dérogation accordée par le préfet pour une année renouvelable, cette durée peut être réduite jusqu'à 10 heures si les personnes n'ont pas la capacité d'effectuer les 30 heures hebdomadaires.
- 422.** L'aide de l'État, accordée dans la limite d'un montant brut de rémunération fixé à 120 % du SMIC horaire et pour une durée hebdomadaire de travail ne pouvant excéder 30 heures, consiste en une exonération de cotisations patronales (assurances sociales, accidents de travail, allocations familiales), de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation au titre de la

formation professionnelle et de l'effort de construction. Les autres cotisations salariales et les autres charges patronales d'origine légale ou conventionnelle (assurance chômage, retraite complémentaire...) sont dues.

- 423.** L'État prend, par ailleurs, en charge pendant au maximum 5 ans une partie de la rémunération totale brute, sous forme d'une aide dégressive de 60 % la première année d'exécution du contrat, puis 50 %, 40 %, 30 %, 20 % les années suivantes. L'aide peut être portée à 50 % pendant les 5 premières années du contrat pour les personnes les plus en difficulté.
- 424.** Sur le terrain de la formation, l'État prend en charge tout ou partie des frais engagés par l'employeur dans la limite de 400 heures pour un même bénéficiaire. Le contrat doit prévoir des actions d'orientation professionnelle et de validation d'acquis en vue de construire et de faciliter la réalisation de leur projet professionnel. Un bilan de compétence est réalisé si ce projet n'aboutit pas avant la fin du 24<sup>e</sup> mois.
- 425.** Lorsque le CEC est conclu pour une durée indéterminée, il peut être rompu pour tout motif réel et sérieux (C. trav., art. L. 122-14-3). Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le CEC ne peut être rompu que par accord mutuel, pour faute grave ou en cas de force majeure (C. trav., art. L. 122-3-8).

*d. – Contrats emplois-jeunes.*

- 426.** Peuvent conclure des contrats emplois-jeunes, les employeurs habilités à mettre en place des CES ainsi que les groupements constitués sous la forme d'associations (L. du 16 oct. 1997 compl. par Décr. du 17 oct. 1997 et par Circ. du 24 oct. 1997). Sont ainsi exclus du bénéfice de ces contrats : les services de l'État, les entreprises du secteur privé concurrentiel, les particuliers employeurs et les associations de services au domicile des personnes physiques. Les entreprises d'insertion et les associations intermédiaires, qui bénéficient déjà d'aides spécifiques de l'État, ne peuvent recourir aux contrats emplois-jeunes (C. trav., art. L. 322-4-18).
- 427.** Sont concernés par ces contrats, les jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans lors de leur embauche, y compris ceux titulaires d'un contrat emploi-solidarité ou consolidé, ou les jeunes âgés de moins de 30 ans reconnus handicapés par la COTOREP, ou ne remplissant pas la condition d'activité antérieure pour bénéficier des allocations de chômage (C. trav., art. L. 322-4-19).
- 428.** Ces contrats sont conclus dans le cadre de conventions pluriannuelles avec l'État. Ils peuvent être à durée indéterminée ou déterminée de 60 mois. Exceptionnellement, ils peuvent être à temps partiel, sur dérogation du représentant de l'État signataire de la convention.
- 429.** Ces contrats sont soumis au droit commun du code du travail y compris lorsque l'employeur est un organisme public. La rémunération doit être égale au SMIC ou au minimum conventionnel lorsque les emplois sont intégrés dans les classifications des conventions collectives.
- 430.** Le montant de l'aide de l'État est de 15 551,32 par an et par poste de travail depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2001. Ce montant est revalorisé annuellement en fonction du SMIC. Il est réduit en cas de durée du travail inférieure à 35 heures par semaine. L'aide est versée mensuellement et par avance à l'organisme employeur (Décr. n° 97-954 du 17 oct. 1997, JO 19 oct.).

---

e. – Stages.

- 431.** Les stages d'accès à l'entreprise peuvent être organisés dans le cadre de conventions passées entre l'entreprise, un organisme de formation et l'ANPE (ou le FNE pour des opérations de recrutement importantes). Ils peuvent bénéficier : - à un demandeur d'emploi quel que soit son âge ou sa durée d'inscription qui acquiert ainsi les compétences professionnelles lui permettant d'accéder à une offre d'emploi déposée à l'ANPE, l'employeur s'engageant à l'embaucher à l'issue de sa formation ; - à un salarié qui obtient ainsi le complément de formation lui permettant d'élargir ses compétences pour accéder à un autre poste dans la même entreprise, l'employeur s'engageant à embaucher sur le poste libéré un demandeur d'emploi. La convention prévoit le coût moyen de la formation ainsi que la prise en charge totale ou partielle par l'État des dépenses de formation et de rémunération (C. trav., art. L. 322-4-1, 1).
- 432.** Les stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) dont les dépenses sont prises en charge par l'État doivent répondre à une double exigence : tenir compte des besoins du marché du travail mais aussi des caractéristiques des demandeurs d'emploi. Ils s'adressent à tous les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans qui connaissent de réelles difficultés d'insertion. Principalement destinés à un public faiblement qualifié, ils peuvent bénéficier à des titulaires de diplômes supérieurs ou égaux au baccalauréat, en chômage de longue durée ou menacés d'y entrer. Ils sont effectués, chaque fois que ce sera possible, en milieu de travail (C. trav., art. L. 322-4-1-2).

§ 2. – Rémunération et garanties de ressources.

- 433.** Les handicapés travaillant en milieu ordinaire bénéficient, d'une part, d'un salaire, d'autre part, le cas échéant, d'un complément de salaire au titre de la garantie de ressources. Les deux sont calculés de manière différenciée selon que la personne handicapée occupe un poste de travail ordinaire ou un poste de travail protégé.

A. – Salaire.

- 434.** Le salaire des handicapés ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions réglementaires ou de la convention collective en vigueur dans l'entreprise qui les emploie. Des réductions peuvent être prévues lorsque le rendement professionnel des salariés bénéficiaires est notoirement diminué (C. trav., art. L. 323-6).
- 435.** Soit à la demande des parties, soit au moment du classement du travailleur handicapé par la COTOREP, cette dernière fixe l'abattement que l'employeur peut éventuellement pratiquer sur le salaire versé à l'intéressé à raison du poste occupé dans l'entreprise.
- 436.** Cet abattement ne peut excéder (C. trav., art. D. 323-11 à 16) : - pour la catégorie B (handicap modéré) : 10 % du salaire normalement alloué au travailleur valide accomplissant la même tâche ; - pour la catégorie C (handicap grave) : 20 % du salaire évalué comme ci-dessus. Le salaire du travailleur classé dans la catégorie A (handicap léger) ne subit aucun abattement.

**437.** Dans le cas où, par suite des abattements opérés, le salaire offert au travailleur handicapé serait inférieur au salaire minimum de croissance, la décision est prise par le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre si la réduction n'excède pas 10 % du minimum garanti et par le directeur régional lorsque la réduction est supérieure à 10 % de ce minimum (C. trav., art. D. 323-14).

B. – Garantie de ressources.

**438.** Un revenu minimum est assuré à tout travailleur handicapé. Lorsque ce dernier perçoit un salaire inférieur à ce minimum, il reçoit un complément de rémunération à la charge de l'État (C. trav., art. L. 323-6, al. 3, et art. 32 de la loi du 30 juin 1975).

a. – Montant.

**439.** Les travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire de production, autres que ceux occupant un emploi de travail protégé dont la rémunération subit un abattement du fait de leur handicap, bénéficient d'un revenu égal au montant du salaire conventionnel normalement alloué au travailleur valide accomplissant la même tâche.

**440.** Toutefois, le complément pris en charge par l'État et s'ajoutant à la rémunération ne peut être supérieur à 20 % du SMIC ni porter le montant des ressources (salaire après abattement lié au handicap + complément) à un niveau supérieur à 130 % du SMIC. Pour évaluer la garantie de ressources, on prend en compte le taux horaire effectif - en excluant les majorations pour heures supplémentaires - multiplié par la durée légale du travail.

**441.** Le problème particulier du passage aux 35 heures a eu une incidence sur la garantie de ressources. Le complément de rémunération versé par l'État est ainsi majoré à titre transitoire et, cela, jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2005 au plus tard (Circ. DGEFP n° 2000/24 et n° 2000/25 du 16 oct. 2000). Cette majoration sera égale à un coefficient de 39/35<sup>e</sup> à la date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail et elle sera revalorisée chaque 1<sup>er</sup> juillet selon le taux d'évolution réglementaire de la garantie de rémunération prévue par la loi Aubry II (V. Liaisons Sociales du 6 nov. 2000, n° 13270).

**442.** Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale de travail n'ouvrent droit à aucun complément de rémunération au titre de la garantie de ressources. Le complément de rémunération dû au titre de la garantie de ressources à raison des heures effectuées dans la limite de la durée légale du travail ne peut pas être réduit du fait des majorations de salaire résultant des heures supplémentaires.

b. – Versements.

**443.** Le versement du complément est assuré au travailleur handicapé par l'entreprise elle-même lors du versement de la rémunération. Il a le caractère d'un salaire et doit donc figurer sur le bulletin de paie.

**444.** Le complément de rémunération est dû pour les périodes légales de congés payés. Il est calculé selon des modalités identiques à celles des périodes de travail effectif en fonction du salaire versé par l'employeur durant les congés.

- 445.** Il est dû, pour les périodes ayant donné lieu à indemnisation au titre de l'assurance maladie, aux handicapés bénéficiant des avantages en matière d'indemnisation des absences pour maladie résultant de dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'entreprise dont ils sont les salariés. Son montant et celui des cotisations sociales sont remboursés trimestriellement par l'AGEFIPH.
- 446.** Les salariés handicapés bénéficient, en outre, de la garantie de rémunération organisée par la loi Aubry du 19 janvier 2000. De fait, si leur durée de travail est réduite, ils bénéficient - si nécessaire - du versement d'un complément différentiel de salaire qui doit apparaître distinctement sur le bulletin de paie. Le montant de la garantie est destiné à leur permettre de percevoir, au minimum, un salaire égal au produit du SMIC horaire en vigueur par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable avant cette réduction dans la limite de 169 heures.
- 447.** Le salaire restant à la charge de l'employeur est soumis au régime de droit commun des salaires.
- 448.** Pour le complément versé au titre de la garantie de ressources, on applique un régime spécifique. Seules les cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite sont dues. Aucune autre cotisation ou charge sociale n'est due. La Cour de cassation a été amenée à confirmer cette règle pour le versement transport (Cass. soc. 26 mars 1992, RJS 5/1992, n° 688).
- 449.** La part patronale des cotisations dues est remboursée à l'employeur sous les deux réserves suivantes : - pour la retraite complémentaire, le remboursement est limité au taux minimum obligatoire interprofessionnel (Circ. CDE n° 40 du 10 oct. 1994) ; - pour les entreprises bénéficiant de l'aide incitative à la réduction du temps de travail instituée par la loi du 13 juin 1998 ou de l'allègement de cotisation patronale institué par la loi du 19 janvier 2001, le remboursement est réduit de l'aide ou de l'allègement correspondant au complément versé au titre de la garantie de ressources (Circ. DGEFP n° 12 du 25 févr. 1999 et Circ. DGEFP n° 25 du 16 oct. 2000).
- 450.** Sur le plan fiscal, le complément est soumis à l'impôt sur le revenu - catégorie salaires - mais, jusqu'au 31 décembre 2001, il n'est pas assujéti à la taxe sur les salaires.

*c. – Allocation compensatrice « frais professionnels ».*

- 451.** Cette allocation est destinée à compenser les frais supplémentaires engendrés par l'exercice d'une activité professionnelle. Pour y prétendre, la personne handicapée doit présenter un taux d'incapacité permanent d'au moins 80 %. Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés peuvent, de fait, y prétendre.
- 452.** L'allocation est réservée aux handicapés d'au moins 16 ans n'ouvrant plus droit aux allocations familiales. Elle est soumise aux mêmes conditions de ressources que celles de l'allocation aux adultes handicapés.
- 453.** Le plafond peut cependant être augmenté de l'allocation compensatrice fixée au moment de l'ouverture des droits. En outre, lorsque la personne handicapée exerce une activité professionnelle, pour l'évaluation du plafond de ses

---

ressources, il est tenu compte du revenu procuré par son travail pour un quart seulement.

- 454.** Le travailleur doit, enfin, justifier que l'activité professionnelle qu'il exerce lui impose des frais supplémentaires. Ces frais sont analysés comme des frais de toutes sortes auxquels n'aurait pas à faire face un travailleur valide exerçant la même activité.
- 455.** Ces frais peuvent être habituels (transports réguliers, usure de vêtements ou de moyens techniques...) ou exceptionnels (investissement sur un matériel adapté, aménagement d'un véhicule...). Ils doivent cependant être spécifiques au handicap et ne doivent pas être analysés comme des frais normaux liés à l'exercice de la profession.
- 456.** La demande d'allocation compensatrice est adressée à la COTOREP. Elle est accompagnée de pièces justificatives (factures, descriptifs techniques...). La COTOREP prend alors une décision en fixant le taux de l'allocation compensatrice, son montant étant déterminé par l'aide sociale. Elle fixe le point de départ du versement de l'allocation et sa durée de versement.
- 457.** La commission révisé périodiquement ses décisions relatives à l'allocation, soit au terme qu'elle détermine, soit à la demande de l'intéressé ou à celle du préfet. La période pendant laquelle l'allocation est versée peut être modulée en fonction de la durée d'amortissement des appareils ou, en cas d'achat à crédit, en fonction des délais de paiement accordés.
- 458.** Le montant de l'allocation est fixé par le préfet du département de résidence de l'intéressé. Il tient compte de la décision de la COTOREP en ce qui concerne le taux de l'allocation compensatrice accordée et des ressources du salarié handicapé. Ce montant ne peut dépasser 80 % de la majoration pour tierce personne attribuée par la Sécurité sociale aux invalides du 3<sup>e</sup> groupe.
- 459.** L'allocation est versée mensuellement et à terme échu. Elle est attribuée à compter du premier jour du mois du dépôt de la demande ou, le cas échéant, de la date fixée par la COTOREP si cette date est postérieure à celle du dépôt de la demande.
- 460.** L'allocation se cumule, s'il y a lieu, avec l'allocation aux adultes handicapés à l'exception des avantages analogues ayant le même objet que l'allocation compensatrice. Si la personne handicapée réunit à la fois les conditions pour être bénéficiaire de l'allocation compensatrice pour aide d'une tierce personne et de celle pour frais professionnels, elle bénéficie de la prestation la plus élevée à laquelle elle a droit, augmentée de 20 % de la majoration accordée aux invalides du troisième groupe.

§ 3. – *Rupture de la relation de travail.*

- 461.** Le licenciement reste possible même s'il fait descendre le nombre de salariés en dessous de 6 % (Cass. soc. 10 juin 1998, RJS 8-9/1998, n° 1093). Cependant, sauf inaptitude physique constatée par le médecin du travail, il est interdit de licencier un salarié en raison de son handicap (C. trav., art. L. 122-45). La Cour de cassation déclare nul tout licenciement prononcé au seul motif de l'état de santé du salarié, classé en invalidité de la 2<sup>e</sup> catégorie par la Sécurité sociale, l'inaptitude n'ayant pas été déclarée par le médecin du travail (Cass. soc. 13 janv. 1998, Bull. civ. V, n° 9, D. 1998, IR 57). Dans le même

- esprit, la cour d'appel de Paris considère que le licenciement motivé par la mise en invalidité du salarié, qui fait suite à ses absences pour maladie, et non motivé par la nécessité de son remplacement définitif, tombe sous le coup de la prohibition de l'article L. 122-45. Un tel licenciement constitue un trouble manifestement illicite (CA Paris, 15 nov. 1995, Dr. ouvrier 1996. 173). L'employeur doit donc établir la nécessité de pourvoir au remplacement définitif de l'intéressé (Cass. soc. 13 mars 2001, RJS 5/2001, n° 592).
- 462.** Le handicap du salarié ne constitue, de fait, un motif réel et sérieux de licencier que s'il a des conséquences sur l'emploi : rendement insuffisant, inaptitude, mauvaise exécution du travail (Cass. soc. 12 mai 1980, Bull. civ. V, n° 411, p. 311). En outre, la consultation des délégués du personnel est obligatoire (Cass. soc. 7 déc. 1999, D. 2000, somm. 367, obs. P. Fadeuilhe). L'employeur se doit d'invoquer ici la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence du salarié. Il doit, en outre, établir la nécessité de procéder à son remplacement définitif (Cass. soc. 13 mars 2001, D. 2001. 2339, note Harold Kobina Gaba).
- 463.** En outre, en cas de licenciement économique, le handicap est l'un des critères légaux permettant de fixer l'ordre des licenciements (C. trav., art. L. 321-1-1). Le code du travail parle ainsi de « salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées... ». Ajoutons cependant que l'ordre des critères tel qu'il est fixé par la loi ne s'impose pas à l'employeur (Cass. soc. 20 nov. 1963, D. 1964. 139, note G. Lyon-Caen).
- 464.** La durée du préavis est doublée pour les handicapés comptant pour plus d'une unité en raison de l'importance de leur handicap, ou de leur âge, ou de la formation reçue dans l'entreprise, ou de leur placement antérieurement à l'embauche en atelier protégé, en centre d'aide par le travail ou en centre de formation professionnelle (C. trav., art. L. 323-7). La Cour de cassation confirme cette orientation en considérant qu'un salarié victime d'un accident du travail reconnu travailleur handicapé de catégorie B par la COTOREP doit bénéficier, lors de son licenciement, de la durée du délai-congé prévu à l'article L. 323-7 du code du travail (Cass. soc. 13 mars 2001, Bull. civ. V, n° 82 ; 15 juill. 1998, *ibid.* V, n° 379). De fait, le double préavis s'applique à tous les salariés licenciés pour inaptitude après accident du travail et pas seulement à ceux embauchés comme handicapés. Signalons qu'en cas de nullité du licenciement, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de préavis sans qu'il ait lieu de statuer sur les motifs de la rupture (Cass. soc. 5 juin 2001, D. 2001, IR 2086).
- 465.** Cette mesure ne peut avoir pour effet de porter à plus de 3 mois la durée du préavis. Elle ne s'applique pas lorsque les règlements de travail, les conventions ou accords collectifs ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à 3 mois. La Cour de cassation (Cass. soc. 28 mars 2000, RJS 6/2000, n° 751) ajoute que cette mesure s'applique même si le salarié concerné occupe un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières.
- 466.** Seuls les salariés dont le handicap n'entraîne pas l'abattement sur la rémunération ont droit à l'indemnisation du chômage partiel dans les conditions de droit commun. Pour les autres, on applique les règles suivantes : - les heures chômées n'ouvrent pas droit à la garantie de ressources mais ouvrent

droit à l'allocation d'aide publique et à l'indemnisation conventionnelle dans les conditions de droit commun ; - le système de rémunération mensuelle minimale garantie n'est pas applicable.

- 467.** Les handicapés occupés en milieu ordinaire de production bénéficient du régime d'assurance chômage dans les conditions de droit commun. L'appréciation de l'Administration sur les actes positifs de recherche d'emploi doit se fonder non seulement sur le nombre et la nature des actes accomplis mais aussi sur la situation personnelle du demandeur. Il convient donc de tenir compte de l'impact du handicap pour évaluer la réalité de cette recherche (TA Besançon, 19 déc. 1996, Yung c/ Préfet du Jura, D. 1997. 346).

§ 4. – *Moyens spécifiques.*

A. – Droit de l'urbanisme.

- 468.** Le droit de la construction participe à l'insertion des personnes handicapées par la mise en place de règles permettant de garantir l'accessibilité des lieux d'activité. Ainsi, « les dispositions architecturales et les aménagements (...) des lieux de travail doivent être tels que ces locaux et installations soient accessibles aux personnes handicapées » (CCH, art. L. 111-7, mod. par L. n° 91-663 du 13 juill. 1991, art. 1<sup>er</sup>, D. 1991. 339).

B. – Aides aux constructeurs.

- 469.** Une aide financière peut être consentie aux constructeurs qui conçoivent des dispositifs intégrés au corps des machines ou qui leur sont adaptables, lorsque ces dispositifs sont compensatoires de handicaps (Arr. du 10 août 1970, D. 1970. 260).

C. – Droit conventionnel.

- 470.** Les travailleurs handicapés employés dans une entreprise doivent bénéficier des mêmes droits que ceux prévus pour les autres salariés par la convention collective applicable.

- 471.** Pour les conventions collectives nationales étendues, celles-ci doivent contenir obligatoirement des dispositions concernant les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées (C. trav., art. L. 133-5-11).

D. – Règlement intérieur.

- 472.** Les règlements intérieurs des entreprises ne peuvent comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail en raison de leur handicap, à capacité professionnelle égale (C. trav., art. L. 122-35).

E. – Représentants du personnel.

- 473.** Le comité d'entreprise doit être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, et notamment sur celles qui interviennent après attribution de l'aide financière de l'État au titre de l'aménagement d'un poste de travail.



- 
- 474.** Le comité est aussi consulté sur les mesures qui interviennent dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive conclu avec un établissement de travail protégé (C. trav., art. L. 432-3, al. 5). En l'absence de comité d'entreprise, ces attributions sont exercées par les délégués du personnel.
- 475.** Ces derniers se voient, en outre, soumettre les propositions de reclassement faites par un employeur en faveur des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle inaptes à reprendre leur ancien emploi (C. trav., art. L. 122-32-5).
- 476.** Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, la commission obligatoirement constituée par le comité d'entreprise sur les problèmes de formation et de perfectionnement professionnel est également chargée d'étudier les questions relatives à l'emploi des handicapés (C. trav., art. L. 434-7).

F. – Cas particulier du handicap professionnel.

- 477.** Lorsque le handicap d'un salarié a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, celui-ci bénéficie d'un véritable « droit au reclassement » dans l'entreprise (C. trav., art. L. 122-32-1). Ce dispositif ne concerne pas, cependant, les travailleurs victimes d'un accident de trajet.
- 478.** Le contrat de travail du salarié est ici suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par la maladie ou l'accident. Cette suspension prend en compte les périodes de rééducation, de réadaptation et de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé conformément à l'avis de la COTOREP.
- 479.** En cas d'inaptitude déclarée par le médecin du travail à l'issue de la période de suspension, l'employeur doit le reclasser dans un autre emploi approprié à ses capacités, au besoin par la mise en œuvre d'une transformation de poste. Si le salarié refuse ce reclassement et que ce refus est considéré comme abusif, l'employeur ne sera pas tenu de verser les indemnités prévues à l'article L. 122-32-5 du code du travail (Cass. soc. 7 déc. 1999, D. 2000, somm. 367, obs. B. Lardy-Pélissier).
- 480.** Le licenciement reste possible, aux mêmes conditions juridiques qu'un licenciement pour handicap non professionnel, si l'employeur est dans l'impossibilité totale de reclasser le salarié. Il convient cependant de noter que l'article L. 122-32-5, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail prévoit ici qu'un avis des délégués du personnel est obligatoire même en cas d'impossibilité de reclassement (Cass. soc. 19 juin 1990, D. 1990. 185).
- 481.** En cas de rechute du salarié, l'employeur n'est pas tenu de verser les indemnités conventionnelles prévues en cas d'absence pour maladie ou accident du travail (C. trav., art. L. 323-21). Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent cependant prévoir des dérogations.
- 482.** Si une rechute intervient un an après la consolidation de la maladie ou de l'accident, l'employeur est tenu d'appliquer la convention sans restriction. Une même orientation est suivie lorsque l'arrêt de travail n'a pas pour cause l'affection invalidante.

**483.** Les recours relatifs à ces problèmes sont exercés dans le délai d'un mois auprès de la commission départementale des handicapés.

G. – Réentraînement au travail.

**484.** Tout établissement (ou groupe d'établissements) appartenant à une même activité professionnelle employant plus de 5 000 salariés, doit assurer, après avis médical, le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle des malades et des blessés de l'établissement (C. trav., art. L. 323-17). Les salariés concernés doivent ainsi bénéficier de mesures leur permettant de retrouver une activité professionnelle.

**485.** Cette obligation est satisfaite : - soit par la création d'un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail ; - soit par l'aménagement dans l'entreprise de postes spéciaux de rééducation et de réentraînement ; - soit par la mise en œuvre simultanée de ces deux types de mesures.

**SECTION 3. – Protection sociale.**

**486.** Les handicapés exerçant une activité salariée relèvent à ce titre de la Sécurité sociale et de la retraite complémentaire. Le régime des cotisations dues varie selon qu'ils sont placés en milieu ordinaire ou en milieu protégé. Les handicapés exerçant une activité non salariée doivent être affiliés aux régimes de protection sociale de leur profession.

**487.** Les handicapés qui n'exercent pas d'activité professionnelle peuvent bénéficier d'une couverture sociale, soit à titre d'ayants droit, soit en qualité de bénéficiaires de l'AAH ou d'une pension d'invalidité ou de vieillesse. À défaut, ils bénéficient de la couverture maladie universelle.

**488.** Les personnes ayant fait l'objet d'une décision d'orientation de la COTOREP vers un stage de reclassement professionnel qui n'ont pas droit aux prestations en nature de l'assurance maladie peuvent prétendre, dès leur entrée en centre de pré orientation ou de rééducation professionnelle, aux prestations en nature de l'assurance maladie et de l'assurance maternité (CSS, art. L. 311-5-1).

ART. 1<sup>er</sup>. – ALLOCATION AUX ADULTES HANDICAPES (AAH).

**489.** L'AAH est destinée à apporter une aide financière aux personnes handicapées, sans ressources ou disposant de revenus modestes, qui ne peuvent prétendre à un avantage de vieillesse ou d'invalidité ou à une rente d'accident du travail d'un montant au moins égal à ladite allocation (CSS, art. L. 821-1). Elle est servie sur les mêmes bases qu'une prestation familiale.

**490.** L'AAH est accordée sur décision de la COTOREP (CSS, art. L. 821-4). Pour y prétendre, il faut résider en métropole ou dans les départements d'outre-mer (CSS, art. L. 821-1). L'AAH est servie aux personnes de nationalité française, aux ressortissants de l'Union européenne, et aux personnes de nationalité étrangère titulaires de titres de séjour (CSS, art. L. 821-1 et L. 821-9).

**491.** L'allocataire doit avoir au moins 20 ans, mais les droits sont aussi ouverts aux enfants âgés de 16 ans au moins et qui cessent de réunir les conditions pour ouvrir droit aux allocations familiales (CSS, art. R. 821-1). L'infirmité dont souffre le bénéficiaire doit atteindre au moins 80 % (CSS, art. D. 821-1). Si l'incapacité

est comprise entre 50 et 80 %, l'allocation peut néanmoins être versée lorsque la COTOREP reconnaît l'impossibilité pour l'intéressé de se procurer un emploi en raison de son handicap (CSS, art. L. 821-2 et D. 821-1).

- 492.** Les ressources sont plafonnées, pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 30 juin 2002 et sur la base des revenus 2000, à 6 999,68 pour une personne seule et à 13 399,35 pour un ménage avec une majoration de 3 349,84 par enfant à charge. Lorsque les ressources susceptibles d'être prises en compte, ajoutées au montant annuel de l'AAH, dépassent ce plafond, l'allocation est réduite à due concurrence (CSS, art. D. 821-2).
- 493.** Le montant mensuel de l'AAH est égal au 1/12 du montant global de l'AVTS et de l'allocation supplémentaire du FNS en vigueur durant la période d'ouverture du droit (CSS, art. D. 821-3). Il est versé par la caisse d'allocations familiales du lieu de résidence de l'allocataire avec exonération de l'impôt sur le revenu, des taxes et participation assises sur le salaire, des cotisations de Sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.
- 494.** Ces versements sont incessibles et insaisissables, sauf pour le paiement des frais d'entretien du handicapé. L'action de l'allocataire pour le paiement de ces allocations se prescrit par deux ans (CSS, art. L. 821-5). L'arrivée à l'âge de 60 ans entraîne la suppression d'office de l'AAH (CSS, art. L. 821-1). Toutefois, les allocataires atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 % continuent à percevoir un solde d'AAH si le montant de l'avantage-vieillesse qu'ils perçoivent est inférieur à celui de l'AAH.
- 495.** Les bénéficiaires de l'AAH qui ne sont pas assujettis, à un autre titre, à un régime obligatoire d'assurance maladie, sont affiliés gratuitement, sur leur demande ou à la diligence de la caisse d'allocations familiales, aux assurances maladie et maternité (CSS, art. L. 381-27).

#### ART. 2. – ALLOCATION COMPENSATRICE.

- 496.** Une allocation compensatrice peut être servie par l'aide sociale, sous condition de ressources, à tout handicapé âgé de moins de 60 ans qui ne bénéficie pas d'un avantage analogue au titre d'un régime de sécurité sociale, dont le taux d'incapacité est d'au moins 80 % et dont l'état nécessite l'aide effective d'une tierce personne pour les actes essentiels de l'existence ou lorsque l'exercice d'une activité professionnelle lui impose des frais supplémentaires (L. 30 juin 1975, art. 39).
- 497.** Le montant de cette allocation varie suivant le régime de l'aide nécessaire ou le volume des frais supplémentaires exposés. Le régime fiscal et social de l'allocation compensatrice est identique à celui de l'AAH. Elle est subordonnée à un plafond de ressources et constitue une prestation d'assistance dépourvue du caractère indemnitaire et dont la charge incombe au département (Cass. 2<sup>e</sup> civ. 19 janv. 1994, D. 1994. 461, note Y. Dagorne-Labbe).

#### ART. 3. – PERSONNES AYANT LA CHARGE DE HANDICAPES.

- 498.** Des prestations spécifiques sont mises en place au profit des personnes ayant la charge de handicapés, en raison des sujétions que cette charge leur impose.

- 499.** L'allocation d'éducation spéciale est attribuée - sous conditions - aux personnes assumant la charge d'un enfant handicapé (CSS, art. L. 541-1). Cela concerne les personnes ayant la charge effective et permanente d'un enfant dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 80 % ou d'un enfant dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 50 et 80 % fréquentant un établissement d'éducation spéciale ou dont l'état exige le recours à un service d'éducation spéciale ou de soins à domicile dans le cadre des mesures préconisées par la commission départementale de l'éducation spéciale.
- 500.** La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2001 met en place une allocation de présence parentale destinée aux parents qui souhaitent interrompre ou réduire leur activité pour s'occuper de leur enfant victime d'une maladie, d'un handicap grave ou d'un accident grave (Décr. n° 2001-105 et 106 du 5 févr. 2001). L'allocation est attribuée lorsque la nécessité d'une présence soutenue ou de soins contraignants est prévue pour une durée minimale de 4 mois attestée par certificat médical. Cette durée est ramenée à 2 mois lorsqu'il s'agit d'une affection périnatale (CSS, art. D. 544-1 nouv.). Les personnes ayant la charge de handicapés sont, en outre, exonérées des cotisations patronales de Sécurité sociale dues pour l'emploi d'une aide à domicile (CSS, art. L. 241-10).

### **CHAPITRE 5. – Cas particulier de l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public.**

- 501.** On retrouve, conformément à la loi du 10 juillet 1987 (n° 87-517, D. 1987. 282), la même obligation d'emploi dans le secteur privé que dans le secteur public (C. trav., art. L. 323-2). On note cependant l'existence de quelques aménagements par rapport au droit commun.

#### **SECTION 1<sup>re</sup>. – Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.**

- 502.** L'État et, lorsqu'ils emploient au moins 20 agents à temps plein, les établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, y compris les établissements de la fonction publique hospitalière (L. n° 86-33 du 9 janv. 1986, D. 1986.200), sont assujettis à l'obligation d'emploi. Ils doivent donc employer 6 % de salariés handicapés dans leur effectif.
- 503.** On retrouve les mêmes conditions d'assujettissement que dans le privé (C. trav., art. L. 323-3), les personnels à temps partiel étant pris en compte au prorata de leur temps de présence. Bénéficient de l'application de la loi : les titulaires d'un emploi réservé au titre du code des pensions militaires d'invalidité (chapitre IV, titre III, livre III), les agents reclassés (L. n° 84-16 du 11 janv. 1984, art. 63, D. 1984. 134 ; L. n° 84-16 du 26 janv. 1984, art. 81 et 85, D. 1984. 169, rect. 305 ; L. n° 86-33 du 9 janv. 1986, art. 71 à 75, préc.) sur un poste adapté en application des dispositions statutaires particulières (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière) ainsi que les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (L. n° 84-16 du 11 janv. 1984, art. 65 ; C. communes, art. L. 417-8 ; L. n° 84-53 du 26 janv. 1984, art. 119, § 3 ; L. n° 86-33 du 9 janv. 1986, art. 80).

- 504.** On ne retrouve cependant pas les modalités de prise en compte issues des dispositifs de la loi de 1987 organisant des majorations pour certaines situations de handicaps.
- 505.** Le secteur public peut s'exonérer, au moins partiellement, de son obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail.
- 506.** On remarque ici que les autres modalités substitutives à l'obligation d'emploi mises en place pour le secteur privé (application d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement) ne s'appliquent pas au secteur public. Il en est de même pour les modalités de contrôle. Le secteur public n'est pas soumis aux procédures de contrôle de l'obligation, l'État ne pouvant se sanctionner lui-même. Un simple rapport doit être présenté aux comités techniques paritaires de la fonction publique.

## **SECTION 2. – Accès des travailleurs handicapés à la fonction publique.**

### ART. 1<sup>er</sup>. – RÔLE DE LA COTOREP.

- 507.** Les personnes handicapées qui postulent à un emploi du secteur public doivent d'abord adresser une demande écrite à la COTOREP. Celle-ci se réunit en formation particulière complétée par des représentants des administrations et des entreprises publiques.
- 508.** La commission se prononce sur l'aptitude physique du candidat à occuper les fonctions afférentes à l'emploi sollicité sur la base de trois voies d'accès possibles : concours - emplois réservés - emplois contractuels.

### ART. 2. – DIFFÉRENTS TYPES D'EMPLOIS.

#### § 1<sup>er</sup>. – *Concours.*

- 509.** C'est la voie d'accès classique à la fonction publique. Un certain nombre d'aménagements sont organisés pour tenir compte des possibilités physiques des candidats (Décr. du 16 déc. 1965 et Circ. FP n° 1424 du 21 août 1981).
- 510.** Il est ainsi possible d'organiser une majoration du temps de rédaction dans la limite d'un tiers de la durée totale, de prévoir l'assistance d'une secrétaire ou d'autoriser la forme écrite pour une épreuve en principe orale. Les jurys de concours ne peuvent invoquer ces modalités spécifiques d'évaluation pour écarter un candidat handicapé (CE 21 janv. 1991, Stickel, D. 1991, IR 74).
- 511.** L'admission à concourir (45 ans) peut être reculée de 5 ans maximum pour tenir compte des traitements et soins que le salarié handicapé a eus à subir (Décr. n° 65-1112 du 16 déc. 1965, D. 1966. 16).

#### § 2. – *Emplois réservés.*

- 512.** Ils dépendent aujourd'hui de trois décrets du 8 novembre 1990. Des arrêtés du ministre chargé des Anciens combattants fixent chaque année le nombre et la répartition catégorielle et territoriale des emplois réservés.

- 513.** Les candidats subissent un examen spécifique à l'issue duquel est établi un classement sur la base du nombre de places proposées dans l'arrêté.
- 514.** Un candidat peut cependant avoir satisfait aux épreuves sans pour autant être inscrit sur une liste. Il dispose alors d'un délai d'un mois pour solliciter durant 2 ans son inscription sur cette liste. Il conserve pendant cette durée le bénéfice de sa réussite à l'examen.

§ 3. – *Voie contractuelle.*

- 515.** Elle a été organisée par la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Cette troisième voie d'accès concerne les emplois dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière pour le recrutement des personnes reconnues handicapées par la COTOREP en qualité d'agents contractuels des emplois de catégories C et D.
- 516.** La loi du 4 janvier 1995 a élargi ce recrutement aux emplois de catégories A (licence) et B (bac). Ce dispositif a été complété par des décrets d'application dans la fonction publique d'État (25 août 1995) et dans la fonction publique territoriale (10 déc. 1996).
- 517.** Une publicité spécifique des emplois de ce type est organisée mais les conditions de recrutement sont identiques à celles du recrutement normal des auxiliaires. Une période probatoire de 4 mois est organisée pour permettre une évaluation à l'issue de laquelle il peut y avoir, si nécessaire, réorientation.
- 518.** Le contrat initial de 4 mois peut être renouvelé deux fois afin de permettre à l'agent de réunir l'ancienneté d'un an nécessaire pour déboucher sur une titularisation. Celle-ci intervient soit par un examen, soit par un essai professionnel spécial (grades de catégorie C), soit par nomination directe (agents de service), soit par concours ou examen des emplois réservés. Les conditions de titularisation et de carrière sont les mêmes que celles applicables au corps de la fonction publique auquel il appartient.

ART. 3. – ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL.

- 519.** Le budget de l'État peut prévoir des crédits destinés à permettre l'emploi des handicapés dans les administrations concernées. L'adaptation peut concerner l'aménagement des postes de travail, les accès aux lieux d'activités, l'adaptation des machines et outillages (L. 30 juin 1975, art. 28).
- 520.** Les postes de l'enseignement sont soumis à un régime particulier. Pour les emplois de professeurs de l'enseignement public, y compris pour ceux issus des IUFM, une personne agréée sera accordée à chaque aveugle, amblyope et grand infirme exerçant des fonctions d'enseignement, en vue de l'assister.

**CHAPITRE 6. – Déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés.**

- 521.** La déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés doit être souscrite avant le 15 février de chaque année par les employeurs ayant occupé au moins 20 salariés en 2000 (note : « En 2000, le délai de souscription de cette déclaration a été exceptionnellement reporté au 15 mars »).

**522.** En cas de défaut de déclaration, les employeurs concernés sont réputés n'avoir pas rempli l'obligation d'emploi (C. trav., art. L. 323-8-5, al. 2).

### **SECTION 1<sup>re</sup>. – Règles générales.**

#### ART. 1<sup>er</sup>. – ÉTABLISSEMENTS TENUS DE RESPECTER LA DECLARATION.

##### § 1<sup>er</sup>. – *Différentes catégories d'établissements concernés.*

**523.** La déclaration est obligatoire, conformément aux règles qui précèdent, pour toutes les entreprises et structures appartenant au secteur public ainsi que pour les entreprises publiques à vocation industrielle et commerciale d'au moins 20 salariés. Signalons que, pour les entreprises structurées en établissements multiples, cette condition est à apprécier établissement par établissement et non globalement. Seront ici considérées comme des établissements, les unités disposant d'une autonomie de gestion, et notamment qui décident elles-mêmes du recrutement et du licenciement de leur personnel (CE 10 nov. 1999, Confédération départementale de la famille rurale, RJS 1/2000, n° 120).

**524.** De fait, tout établissement occupant au moins 20 salariés souscrit une déclaration et le siège de l'entreprise n'est pas tenu d'effectuer cette déclaration globale. Notons que cette déclaration redevient nécessaire si une entreprise fait application d'un accord collectif relatif à l'emploi des handicapés sur plusieurs établissements situés dans des départements différents.

##### § 2. – *Mode de calcul de l'effectif.*

**525.** Le calcul de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement s'apprécie au 31 décembre précédant la déclaration, sur la même base que les règles qui participent à la mise en place des comités d'entreprise (C. trav., art. L. 431-2). Les salariés pris en compte sont ceux qui disposent d'un contrat de travail ou ceux qui sont mis à disposition par une entreprise extérieure (travail temporaire, contrat passé avec un atelier protégé...).

**526.** Il convient cependant de comptabiliser de manière spécifique les catégories d'emplois qui exigent des conditions d'aptitude particulières. Ces salariés sont comptabilisés dans l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi mais ils doivent en être déduits pour l'évaluation du nombre de personnes à employer.

**527.** Ces salariés figurent à l'article D. 323-3 du code du travail. Il s'agit : des personnels navigants techniques de l'aviation civile (n° 38-62), des officiers de la marine marchande (n° 38-63), des maîtres d'équipage (n° 48-02), des ambulanciers (n° 52-23), des pompiers (n° 53-17), des agents de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine, les gardiens de musée et les gardiens de nuit (n° 53-17), des contrôleurs des transports (n° 54-41), des agents et hôtesses d'accompagnement (n° 54-45), des vendeurs de grands magasins (n° 55-10), des monteurs qualifiés en charpente métallique (n° 62-34), des chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics (n° 62-41), des ouvriers qualifiés du travail du béton (n° 62-42), des conducteurs qualifiés d'engin de chantier du bâtiment et des travaux publics (n° 62-43), des autres ouvriers qualifiés des travaux publics (n° 62-44), des mineurs de fond qualifiés (n° 62-45), des ouvriers qualifiés de l'extraction (n° 62-46), des charpentiers en

- bois qualifiés (n° 63-41), des maçons qualifiés (n° 63-43), des couvreurs qualifiés (n° 63-43), des conducteurs routiers et grands routiers (n° 64-11), des conducteurs de véhicules routiers de transports en commun (n° 64-12), des conducteurs, livreurs, coursiers salariés (n° 64-15), des conducteurs d'engins lourds de levage (n° 65-11), des conducteurs d'engins lourds de manœuvre (n° 65-12), des dockers (n° 65-13), des conducteurs qualifiés d'engins de transports guidés (n° 65-22), des matelots de marine marchande (n° 65-31), des capitaines et matelots, timoniers de la navigation fluviale (n° 65-32), des ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton (n° 67-41), des aides mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction (n° 67-42), des ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment (n° 68-41), des conducteurs d'engins agricoles ou forestiers (n° 69-11) et des marins-pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture (n° 69-21).
- 528.** À l'inverse, seront exclus du décompte : les apprentis, les titulaires de contrat de qualification, les titulaires de contrat d'adaptation à durée déterminée, les bénéficiaires de contrat emploi-solidarité, de contrat d'orientation et de contrat initiative-emploi ou contrat d'accès à l'emploi (pour les DOM) à durée déterminée.
- 529.** Certains contrats seront exclus pour une durée limitée. Il s'agit des titulaires de contrat d'adaptation à durée indéterminée (exclusion limitée à 2 ans) et des titulaires de contrat initiative-emploi ou contrat d'accès à l'emploi (pour les DOM) à durée indéterminée (exclusion limitée à 2 ans).
- 530.** Les salariés sous contrat à durée indéterminée sont pris en compte dans l'effectif pour une unité si leur contrat est en cours au 31 décembre de l'année en cause. Les salariés sous contrat à durée déterminée et ceux mis à la disposition de l'entreprise doivent être intégrés dans l'effectif s'ils ont été occupés, tout ou partie, à l'intérieur de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année de référence. Ils sont alors comptabilisés au prorata de leur temps de travail au cours de l'année civile d'obligation sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.
- 531.** Pour les salariés à temps partiel, on distingue ceux qui sont sous contrat à durée indéterminée de ceux sous contrat à durée déterminée. Dans le premier cas, on proratisé leur temps de présence alors que pour les autres, on applique à la fois les règles relatives aux CDD et celles relatives aux CDI à temps partiel. Les salariés qui bénéficient d'un temps partiel annualisé sont décomptés au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année.
- 532.** Certaines situations spécifiques débouchent sur des modalités particulières d'évaluation. Dans le cas particulier des entreprises de travail temporaire, on ne prend en compte que les salariés permanents. Pour les VRP comme pour les salariés dont les horaires ne peuvent être contrôlés, il est nécessaire de prendre en compte une moyenne entre le salaire perçu par la personne en cause et celui perçu par un salarié ayant une qualification équivalente et travaillant à temps complet.
- 533.** Les situations intermédiaires sont encadrées par le code du travail. C'est le cas, par exemple, des entreprises nouvelles d'au moins 20 salariés ou de celles dépassant le seuil requis du fait de recrutements complémentaires. Elles bénéficient d'un délai de 3 ans de mise en conformité (C. trav., art. L. 323-1 et D. 323-1). Notons cependant que cela ne concerne pas le cas particulier des



---

entreprises issues d'une fusion (note DE n° 89/9 du 10 févr. 1989, BO min. travail 89/7, p. 105).

§ 3. – *Modalités d'exécution de l'obligation.*

- 534.** Les employeurs des entreprises d'au moins 20 salariés sont contraints par le code du travail de respecter un quota de 6 % de salariés handicapés dans l'effectif de la structure qu'ils dirigent. Il convient donc d'évaluer l'effectif global sur la base des dispositifs qui précèdent et de tenir compte des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières.
- 535.** Ils ont la possibilité de s'acquitter de leur obligation par d'autres modalités que celle de passer par un recrutement : - sous-traitance avec le secteur protégé dans la limite de 50 % de l'obligation ; - application d'un accord de branche ou conclusion avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme d'action en faveur des handicapés ; - versement d'une contribution annuelle au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Des combinaisons sont possibles entre ces différentes modalités d'exécution de l'obligation.
- 536.** Dans le cas de l'utilisation de la sous-traitance, les contrats conclus permettent de déterminer une équivalence en nombre de bénéficiaires. Cette équivalence est obtenue en effectuant le quotient réalisé par la division du prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente, par 3 000 fois le SMIC en vigueur au 31 décembre de l'année en cours.
- 537.** Les accords de branche, accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP doivent être agréés par l'Administration. L'accord doit, pour cela, comporter deux au moins des actions suivantes : - plan d'embauche de handicapés dans l'entreprise ; - plan d'insertion et de formation de personnes handicapées ; - plan d'adaptation aux mutations technologiques ; - plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. Il peut, en outre, intégrer d'autres actions réalisées (sous-traitance, prestation de services...) ou prévoir une péréquation de l'obligation d'emploi entre différents établissements d'une même entreprise. Ce type d'accord peut être annuel ou pluriannuel.
- 538.** Les employeurs peuvent, enfin, verser une contribution volontaire à un Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés. Le montant annuel de cette contribution correspond à : - 300 fois le SMIC pour les entreprises de 20 à 199 salariés ; - 400 fois le SMIC pour une entreprise ayant de 200 à 749 salariés ; - 500 fois le SMIC pour une entreprise ayant plus de 750 salariés.
- 539.** On note ici que si l'assujettissement à l'obligation s'apprécie au niveau de l'établissement, en revanche, les effectifs de référence pour apprécier le taux de la contribution sont ceux de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement. La date limite de cette contribution est alignée sur la date limite d'envoi de la déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi (15 févr.).

---

§ 4. – Différents bénéficiaires.

- 540.** Il convient ici de reprendre les différentes catégories pouvant être prises en compte dans ce dispositif, soit : les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP, les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire, les victimes d'accident du travail, les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise des 2/3 leur capacité de travail ou de gain, les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité, certaines veuves de guerre, les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans, les femmes d'invalides internés, les titulaires d'une allocation ou d'une rente invalidité au sens de la loi du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers.
- 541.** Ces recrutements doivent intervenir avant le 31 décembre mais les employeurs peuvent librement choisir le mode de recrutement permettant de réaliser l'obligation : durée déterminée ou indéterminée, temps partiel ou temps plein, contrats d'apprentissage, d'adaptation, de qualification, d'emploi-solidarité, d'orientation ou d'initiative-emploi.
- 542.** Les bénéficiaires sont décomptés sur la base des règles organisées par l'article L. 431-2 du code du travail. Il convient cependant de relever quelques particularités : - les handicapés (ou assimilés) sous contrat d'apprentissage, d'adaptation, de qualification, d'emploi-solidarité, ainsi que les contrats d'orientation et d'initiative-emploi sont pris en compte ; - un salarié dont le contrat de travail est suspendu continue à être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, et cela alors même qu'il ne perçoit aucune rémunération (CE 21 juin 2000, RJS 9-10/2000, n° 1023) ; - certains des bénéficiaires de l'obligation comptent pour plus d'une unité. Cela concerne tous les bénéficiaires de l'obligation pour l'année de leur embauche et l'année suivante. D'autres majorations concernent les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP, les accidentés du travail et les victimes de maladies professionnelles.
- 543.** Les handicapés qui appartiennent aux catégories qui précèdent contribuent à réaliser l'obligation d'emploi (Circ. 23 mars 1988), y compris lorsqu'ils sont occupés à un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières (Cass. soc. 28 mars 2000, RJS 6/2000, n° 751).
- 544.** Les bénéficiaires embauchés à temps partiel sont comptés en divisant l'horaire de travail inscrit dans leur contrat par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle appliquée dans l'établissement. Les salariés à temps partiel annualisé sont, eux, décomptés au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise en cours d'année. Lorsque ces décomptes aboutissent à des fractions d'unités, il n'y a pas lieu d'arrondir (Circ. du 10 févr. 1989).

ART. 2. – PRESENTATION DE LA DECLARATION.

- 545.** La déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (DOTEH) est adressée directement par l'Administration aux établissements concernés en deux exemplaires. L'un est envoyé à la DDTEFP et l'autre est conservé par l'établissement. Les différentes pages du

formulaire peuvent être imprimées directement depuis le site Internet : « [www.service-public.cerfa.gouv.fr](http://www.service-public.cerfa.gouv.fr) ».

- 546.** Les entreprises à établissements multiples satisfaisant à l'obligation d'emploi en vertu d'un accord de branche ou d'entreprise concernant plusieurs établissements situés dans des départements différents sont tenues d'effectuer une déclaration globale comportant la copie des déclarations concernant chaque établissement et celle qui regroupe, au niveau de l'entreprise, l'ensemble des éléments contenus dans ces copies.

ART. 3. – CONDITIONS DE DEPOT DE LA DECLARATION.

- 547.** La déclaration doit être adressée, sauf report exceptionnel (15 mars 2001 pour l'exercice 2000), avant le 15 février à la Direction départementale du travail dont relève l'établissement.
- 548.** En cas d'absence de dépôt, l'obligation d'emploi n'est pas considérée comme réalisée et l'entreprise sera tenue de verser au Trésor public une pénalité dont le montant est égal à celui de la contribution au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés majoré de 25 % (C. trav., art. L. 323-8-6). Cette pénalité est calculée établissement par établissement.
- 549.** Ce versement ayant le caractère d'une sanction, la décision administrative qui le prononce doit être motivée et prise au terme d'une procédure contradictoire (CE 4 juin 1997, Sté Cap-Île-de-France, JCP, éd. E, 1997, panor. 1138). L'envoi hors délai de la déclaration n'est cependant pas assimilable au défaut de souscription de déclaration et la pénalité n'est pas ici applicable (CE 26 mars 1999, Sté Santos, RJS 6/1999, n° 876).

ART. 4. – OBLIGATION D'INFORMATION DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL.

- 550.** Les employeurs tenus de souscrire la déclaration doivent la porter à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (C. trav., art. R. 323-10). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, cette déclaration doit être jointe au rapport annuel unique.
- 551.** La liste des bénéficiaires occupés par l'entreprise ne peut cependant pas être communiquée aux représentants du personnel sans accord exprès des intéressés, les informations qu'elle contient revêtant un caractère personnel (note DE du 10 févr. 1989, BOMT n° 89/7, p. 105).

SECTION 2. – Établissement de la déclaration.

- 552.** Il est possible pour l'employeur de reconstituer par informatique le formulaire sous réserve de respecter un certain nombre de conditions : - l'image du formulaire doit correspondre fidèlement à celle du document initial ; - le format doit être identique ; - un agrément de la DDTEFP est nécessaire ; - un exemplaire est adressé par l'établissement à la DDTEFP ; - un exemplaire est conservé par l'établissement ; - un contact doit être mentionné permettant d'obtenir d'éventuelles précisions.

ART. 1<sup>er</sup>. – ÉVALUATION DE L'ASSIETTE D'ASSUJETTISSEMENT.

- 553.** Il convient de tenir compte de l'effectif d'assujettissement. Celui-ci permet, en effet, de déterminer si l'établissement est, ou non, soumis à l'obligation d'emploi des handicapés. S'il est inférieur à 20 salariés, l'établissement n'est soumis ni à l'obligation d'emploi, ni à une déclaration.
- 554.** Il convient alors de réaliser le total des emplois exigeant des conditions particulières. Ces emplois doivent être ventilés en utilisant la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles. Un extrait de cette nomenclature est joint au dossier de déclaration. En cas de difficultés d'application, les employeurs peuvent s'adresser au service entreprise de la Direction de l'INSEE de leur région.
- 555.** La différence entre les deux évaluations précédentes permet l'évaluation de l'assiette d'assujettissement. Si celle-ci n'est pas au moins égale à 20 salariés, la déclaration n'est pas requise.

## ART. 2. – MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI.

- 556.** Les modalités de réalisation de l'obligation d'emploi peuvent être combinées. Il s'agit : - de l'emploi de salariés handicapés ou assimilés ; - de la sous-traitance de certains travaux dans le secteur protégé ; - de l'application d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme d'action en faveur des travailleurs handicapés ; - du versement d'une contribution au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGEFIPH).
- 557.** Les dispositions de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 ont modifié les règles de réalisation de l'obligation d'emploi. Toutefois, elles ne s'appliquent pas rétroactivement à l'année 2001. Elles sont donc sans incidence sur la présente déclaration.
- 558.** Les employeurs doivent indiquer : - le nombre d'unités bénéficiaires employées ; - l'identité et l'emploi des bénéficiaires ; - la catégorie des bénéficiaires ; - les modalités de décompte des bénéficiaires.
- 559.** Le nombre d'unités bénéficiaires dépend de plusieurs éléments : - unités et demi-unités supplémentaires accordées par la COTOREP ; - qualité d'accidenté du travail ou de victime d'une maladie professionnelle ; - nature du contrat (durée indéterminée ou déterminée) ; - temps partiel ou temps plein.
- 560.** L'identité des bénéficiaires correspond aux mentions suivantes : - nom ; - prénom ; - sexe ; - année de naissance ; - année d'embauche ; - emploi occupé par le bénéficiaire ; - numéro de la nomenclature ; - nature du contrat de travail.
- 561.** Les catégories de bénéficiaires mentionnées sont les suivantes : - handicapé reconnu par la COTOREP ; - accidenté du travail ou victime d'une maladie professionnelle ; - invalide pensionné ou sapeur-pompier volontaire victime d'accident ou maladie imputable au service ; - mutilé de guerre ; - assimilé mutilé de guerre.
- 562.** Le décompte des bénéficiaires s'effectue en fonction de trois variables : catégorie du bénéficiaire, nature de l'embauche et horaire de travail. Lorsque les employeurs ont passé des contrats de fourniture, sous-traitance ou

prestation de services avec des établissements de travail protégé, ils sont tenus de joindre ces contrats ainsi que les pièces justificatives d'exécution (factures, éléments justificatifs divers...).

- 563.** Lorsque les employeurs font le choix du versement d'une contribution à l'AGEFIPH, ils doivent joindre à leur déclaration la photocopie du titre de règlement de cette contribution.