

FICHES PRATIQUES // Catégories de travailleurs

Travailleurs handicapés



[Envoyer l'article](#) | [Format PDF](#) | [Partager](#)

Dernière mise à jour : août 2017

Synthèse

Différentes dispositions législatives et réglementaires ont été instituées pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique et assurer à ces mêmes personnes des conditions de travail adéquates. .

Textes : Code du travail, art. L 5212-1 et suivants ; art. R 5212-1 et suivants - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 - Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 - Code de la construction et de l'habitation, art. L 111-7 et suivants

Obligation d'emploi

- [Obligation d'emploi dans la fonction publique](#)
- [Accès aux concours et emplois publics](#)
- [Parcours professionnel](#)
- [Catégories de bénéficiaires](#)
- [Calcul du seuil et compensations](#)
- [Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique \(FIPHP\)](#)

Conditions de travail

- [Discrimination](#)

- [Aménagement des lieux de travail](#)
- [Accessibilité](#)
- [Obligation générale](#)
- [Bâtiments nouveaux](#)
- [Bâtiments d'habitation existants](#)
- [Etablissements recevant du public](#)

Obligation d'emploi

Obligation d'emploi dans la fonction publique

Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein (ou leur équivalent) est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés.

Cette obligation visée à [l'article L 5212-2 du code du travail](#), s'applique à la fonction publique (fonction publique de l'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) aux termes de [l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires.

Accès aux concours et emplois publics

Aucun candidat handicapé, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail, ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction postulée ([loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 35](#) - [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, art. 27, I](#)).

L'égalité d'accès aux concours et aux emplois publics est garantie à l'ensemble des candidats. Les candidats handicapés bénéficient, en outre, sous certaines conditions :

- d'une suppression ou d'un recul des limites d'âge pour se présenter aux concours,
- et d'adaptations des conditions de déroulement des épreuves.

Par ailleurs, la personne handicapée relevant ou ayant relevé de l'une des situations ouvrant droit à la suppression ou au recul de la limite d'âge et qui justifie d'un certain niveau de formation peut être recrutée sans concours puis titularisée au terme d'une certaine durée d'emploi ([loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 38](#) - [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, art. 27 II](#)).

Parcours professionnel

Les agents handicapés disposent des mêmes droits et obligations que les autres agents de la fonction publique.

Ils disposent notamment de la même rémunération, des mêmes indemnités et droits à congés.

Toutefois, ils bénéficient de mesures spécifiques pour faciliter leur parcours professionnel. Ces aménagements et exceptions sont applicables dans les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière).

Ainsi, les agents handicapés peuvent bénéficier :

- d'un aménagement de leur poste de travail ;
- d'aménagements d'horaires propres à faciliter l'exercice de leurs fonctions ou leur maintien dans l'emploi dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service. Cette même possibilité est accordée à tout fonctionnaire pour lui permettre de s'occuper de son conjoint, de son concubin ou partenaire, d'un enfant à charge ou d'un ascendant ou d'une personne accueillie à son domicile qui est handicapée et qui nécessite la présence d'une tierce personne ([loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 60 quinquies](#) - [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, art. 47-2](#)) ;
- d'un temps partiel de droit, après avis du médecin de prévention ou du travail ([loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 60 bis](#) - [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, art. 46-1](#)). ;
- d'une priorité en matière de mutation ou, le cas échéant, de détachement ou de mise à disposition dans la mesure compatible avec les nécessités du service ([loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 54](#) - [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, art. 38](#)) ;
- d'un parcours individualisé de formation ;
- d'un suivi médical particulier ;
- d'un départ anticipé à la retraite ([décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012](#)).

La [Circulaire PM n° 5265-SG du 23 novembre 2007](#) concerne plus particulièrement l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Catégories de bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette obligation d'emploi sont définis par référence à [l'article L 5212-13 du code du travail](#) (ancien art. L. 323-3) qui retient huit catégories :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à [l'article L 146-9 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
- 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 titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, 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 bénéficiaires mentionnés à [l'article L 394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre](#) ;
- les bénéficiaires mentionnés aux [articles L 395 et L 396 du même code](#) ;

- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la [loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991](#) relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à [l'article L 241-3 du Code de l'action sociale et des familles](#) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Calcul du seuil et compensations

Le calcul de l'effectif ainsi que celui du nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'effectuent par référence aux dispositions de [l'article L 5212-14 du Code du travail](#). Chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- les agents dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;
- les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont pris en compte pour une demi-unité. Pour le calcul du nombre de travailleurs handicapés dans l'effectif des entreprises au titre de l'année civile, chaque demi-unité est multipliée par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année ([Code du travail, art. R 5212-1-1](#)).

Les collectivités publiques peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en recrutant des personnes handicapées par concours ou en qualité d'agent contractuel. Elles peuvent également s'en libérer par le recours à la sous-traitance auprès des institutions de travail adapté (entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail), dans la limite de 50% de l'obligation équivalente d'embauche.

Le non respect de cette obligation entraîne, depuis le 1^{er} janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), institué par [l'article L 323-8-6-1 du Code du travail](#), fait l'objet des dispositions d'application résultant du [décret n° 2006-501 du 3 mai 2006](#).

Le FIPHFP a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que d'assurer la formation et l'information des agents en prise avec ces mêmes personnes.

Le FIPHFP poursuit ces objectifs par le financement soit d'aides directes à l'insertion ou au maintien dans l'emploi, soit de conventions passées avec les employeurs publics, soit d'interventions de partenaires du domaine du Handicap.

Peuvent également faire l'objet de financements par le fonds les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.

Conditions de travail

Discrimination

Le principe de non-discrimination, [repris aux articles L 1132-1 et L 1132-2 du Code du travail](#) ainsi qu'à [l'article 225-1 du Code pénal](#), s'applique explicitement à la question du handicap.

Aménagement des lieux de travail

Les lieux de travail, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap. Ils sont considérés comme accessibles aux personnes handicapées lorsque celles-ci peuvent accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible. Les lieux de travail sont conçus en outre de manière à permettre l'adaptation des postes de travail aux personnes handicapées ou à rendre ultérieurement possible l'adaptation des postes de travail ([Code du travail, art. R 4214-26](#)).

Le poste de travail ainsi que les locaux sanitaires et de restauration que les travailleurs handicapés sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement sont aménagés de telle sorte que ces travailleurs puissent y accéder aisément. Leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent sont aménagés si leur handicap l'exige ([Code du travail, art. R 4225-6](#)).

Des installations sanitaires appropriées sont mises à la disposition des travailleurs handicapés ([Code du travail, art. R 4225-7](#)).

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ([Code du travail, art. L 4612-11](#)).

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ([Code du travail, art. R 4624-6](#)).

Accessibilité

Obligation générale

Les dispositions architecturales, les aménagements et équipements intérieurs et extérieurs des locaux d'habitation, qu'ils soient la propriété de personnes privées ou publiques, des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des lieux de travail doivent être tels que ces locaux et installations soient accessibles à tous, et notamment aux personnes handicapées, quel que soit le type de handicap, notamment physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique. Ces dispositions ne sont pas obligatoires pour les propriétaires construisant ou améliorant un logement pour leur propre usage ([Code de la construction et de l'habitation, art. L 111-7](#)).

Bâtiments nouveaux

Les modalités relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées que doivent respecter les bâtiments ou parties de bâtiments nouveaux ([Code de la construction et de l'habitation, art. L 111-7-1](#)) font l'objet des [articles R 111-18 à R 111-18-3](#) du même code pour ce qui concerne la construction de bâtiments d'habitation collectifs et des [articles R 111-18-4 à R 111-18-7](#) quant à la construction de maisons individuelles.

Bâtiments d'habitation existants

Les modalités relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées que doivent respecter les bâtiments ou parties de bâtiments d'habitation existants ([Code de la construction et de l'habitation, art. L 111-7-2](#)), sont précisées, pour ce qui concerne les bâtiments d'habitation collectifs lorsqu'ils font l'objet de travaux et les bâtiments existants où sont créés des logements par changement de destination aux [articles R 111-18-8 à R 111-18-11](#) du code la construction et de l'habitation.

Ils prévoient dans quelles conditions des dérogations motivées peuvent être autorisées en cas d'impossibilité technique ou de contraintes liées à la préservation du patrimoine architectural, ou lorsqu'il y a disproportion manifeste entre les améliorations apportées et leurs conséquences ([Code de la construction et de l'habitation, art. L 111-7-2](#)).

Etablissements recevant du public

Les établissements existants recevant du public doivent être tels que toute personne handicapée puisse y accéder, y circuler et y recevoir les informations qui y sont diffusées, dans les parties ouvertes au public. L'information destinée au public doit être diffusée par des moyens adaptés aux différents handicaps. Ils doivent répondre à ces exigences dans un délai, fixé par décret en Conseil d'Etat, qui peut varier par type et catégorie d'établissement, sans excéder dix ans à compter de la publication de la [loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ([Code de la construction et de l'habitation, art. L 111-7-3](#)). Ce texte instaurait donc une obligation d'accessibilité aux bâtiments ou installations recevant ou ouverts au public, et prévoyait une date butoir au 1^{er} janvier 2015 pour leur mise en conformité. A ce jour, toutefois, le bilan n'est pas très satisfaisant même si la situation s'améliore. Des sanctions sont pourtant prévues par le [décret n° 2016-578 du 11 mai 2016](#) pour inciter la mise aux normes de tous les bâtiments, mais force est de constater qu'à mi-année 2017, aucune n'a été prononcée.

Les exigences relatives à l'accessibilité et aux prestations que ces mêmes établissements doivent fournir aux personnes handicapées sont précisées par les [articles R 111-19 à R 111-19-6](#) du Code de la construction et de l'habitation.

Des dérogations exceptionnelles peuvent être accordées aux établissements recevant du public après démonstration de l'impossibilité technique de procéder à la mise en accessibilité ou en raison de contraintes liées à la conservation du patrimoine architectural ou lorsqu'il y a disproportion manifeste entre les améliorations apportées et leurs conséquences. Ces dérogations sont accordées après avis conforme de la commission départementale consultative de la protection civile, de la sécurité et de l'accessibilité, et elles s'accompagnent obligatoirement de mesures de substitution pour les établissements recevant du public et remplissant une mission de service public ([Code de la construction et de l'habitation, art. L 111-7-3](#)).

Les travaux qui conduisent à la création, l'aménagement ou la modification d'un établissement

recevant du public ne peuvent être exécutés qu'après autorisation délivrée par l'autorité administrative ([Code de la construction et de l'habitation, art. L 111-8](#)) qui vérifie leur conformité aux règles d'accessibilité précisées aux [articles R 111-19-7 à R 111-19-12](#) du Code de la construction et de l'habitation.

[Retour à la liste des articles](#)