Travailleurs en situation de handicap



Date de création : sans objet Date de mise à jour : Novembre 2025

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**

Code Général de la Fonction Publique, art. L. 131-7 à L. 131-11 (protections contre les discriminations liées à la santé ou à une situation de handicap)

- **Code général de la fonction publique, art. L. 351-1 à . 353-1 (emploi des personnes en situation de handicap)**
- **Code de la construction et de l'habitation, art. L161-1 à L165-7 (accessibilité)**

Obligation d'emploi

- **Obligation d’emploi dans la fonction publique**
- **Accès aux concours et emplois publics**
- **Parcours professionnel**
- **Catégories de bénéficiaires**
- **Seuil et compensations**
- **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**

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 des articles L. 131-7 à L. 131-11 du Code Général de la Fonction Publique.

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 (CGFP, art. L.352-1).

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 (CGFP, art. L.352-2 à 6 et L. 324-6)

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 ;
- de dérogations aux règles normales de déroulement des concours : adaptation de la durée et fractionnement possible des épreuves à leur situation. Des temps de repos suffisants entre deux épreuves successives leur sont accordés, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation (CGFP, art. L.352-3).

- d'un temps partiel de droit, après avis du médecin de prévention ou du travail (CGFP, art. L.612-3),
- 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 (CGFP, art.L. 512-29),
- d'un parcours individualisé de formation,
- d'un suivi médical particulier,
- d'un départ anticipé à la retraite (décrets nº 2023-435 et 2023-436 du 3 juin 2023 portant application de plusieurs articles de la loi nº 223-270 du 14 avril 2023 (loi"retraites"))

Catégories de bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette obligation d'emploi sont définis par référence à l'article L 5212-13 du code du travail qui retient 8 catégories :

1. 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 ;
2. 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 ;
3. 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 ;
4. Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
5. Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code,
6. 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 ;
7. les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 du Code de l'action sociale

et des familles ;

8. les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Seuil et compensations

Tout employeur qui n'a pas satisfait à l'obligation d'emploi est tenu de s'en acquitter en versant une contribution annuelle, dans des conditions fixées par décret, pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer (Code du travail, art. L5212-10)

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 1er 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 FIPHFP, Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique, a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les 3 versants de la fonction publique. Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, il est un acteur essentiel de la politique handicap dans la 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).

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 161-1)

Bâtiments nouveaux

"Les dispositions relatives à l'accessibilité que doivent respecter les bâtiments nouveaux ou parties de bâtiment nouvelles lors de leur construction sont particulières à chacun des types de bâtiments relevant de l'article L. 161-1. Ces dispositions précisent notamment [...]" (Code de la construction et de l'habitation, art. L 162-1).

Modification de bâtiments d'habitation existants

"Les bâtiments à usage d'habitation et les bâtiments à usage professionnel situés dans un cadre bâti existant sont rendus accessibles lorsqu'ils font l'objet de travaux, en tenant compte notamment de la nature des bâtiments et parties de bâtiments concernés, du type de travaux entrepris ainsi que du rapport entre le coût de ces travaux et la valeur des bâtiments au-delà duquel ces modalités s'appliquent.
Des dérogations motivées à l'article L. 163-1 peuvent être autorisées [...]" (Code de la construction et de l'habitation, art. L 163-1 et L. 163-2).

Etablissements recevant du public

Les installations ouvertes au public existantes et les ERP (établissements recevant du public) situés dans un cadre bâti existant sont rendus accessibles, dans les parties ouvertes au public, selon des conditions particulières à leur type et leur catégorie et un registre public d'accessibilité y est tenu.

Les établissements et installations entrant dans le champ d'application de l'article ci-dessus répondent à ces exigences dans un délai, fixé par décret en Conseil d'Etat, qui pourra varier par type et catégorie d'établissement, sans excéder 10 ans à compter de la publication de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Le propriétaire ou l'exploitant d'un ERP ou d'une installation ouverte au public existant à la date du 31 décembre 2014 transmet à l'autorité administrative dans le délai prévu à l'article ci-dessus un document établissant la conformité de cet établissement ou de cette installation aux exigences d'accessibilité prévues au présent article dont le contenu est défini par décret. A défaut il soumet à cette autorité un agenda d'accessibilité programmée dans les conditions définies au chapitre V.
Des dérogations motivées à l'article L. 164-1 peuvent être autorisées [...] (Code de la construction et de l'habitation, art. L 164-1 à L. 164-3).