

La qualité de travailleur handicapé - Contribution à l'étude de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Alexis Bugada

▶ **To cite this version:**

Alexis Bugada. La qualité de travailleur handicapé - Contribution à l'étude de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap . 2018. hal-01686991

HAL Id: hal-01686991
https://amu.hal.science/hal-01686991

Submitted on 18 Jan 2018

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.

PRÉFACE

L'accès au marché du travail pour les personnes en situation de handicap est jonché d'épreuves, plus ou moins surmontables. Le fatalisme en accable certaines quitte à renoncer pour se tourner, le cas échéant, vers la seule solidarité nationale ; d'autres, les affrontent en redoublant d'énergie et parviennent même à masquer leur différence dans leur vie professionnelle (certains handicaps sont parfois invisibles). Mais entre ces deux situations, les parcours se révèlent nuancés, variés et plus ou moins ardus. Les causes de cette course d'obstacles sont multiples. Il y a les préjugés absurdes qui demeurent combattus par le droit au titre de la non discrimination et dont l'efficacité mérite d'être en permanence mesurée. Mais il y a aussi une réalité, à la frontière entre le droit et l'économie : selon la nature de l'emploi recherché, le handicap peut affecter la capacité de travail voire l'aptitude au travail. Sont alors en cause la capacité productive d'une part et les enjeux de santé/sécurité au travail d'autre part. Ces arguments objectifs, et juridiquement admis, constituent des murs difficiles à franchir sauf à aménager l'environnement de travail lorsque cela s'avère techniquement et économiquement possible pour l'entreprise (adaptation du poste, accompagnements spécifiques, formations adaptées). Beaucoup de situations de travail restent cependant exclusives, qu'il s'agisse d'accéder à l'emploi désiré ou de maintenir un lien d'emploi déjà tissé. C'est un fait.

Or un travailleur peut être en situation de handicap (sur le plan physique ou psychique) sans que le droit social ait été mobilisé. À l'analyse, s'entrechoquent des notions juridiques aux recoupements aléatoires spécialement en droit du travail et en droit de la sécurité sociale (aptitude, inaptitude, incapacité, invalidité, déficit fonctionnel, accident, maladie, etc.) et au sein desquels la notion de handicap peine à trouver sa juste place. Le droit du handicap s'est construit à l'instar d'une mosaïque. Il a sa technicité, son vocabulaire et ses incohérences. Sous l'angle des relations de travail, un long chemin a été parcouru pour qu'apparaisse la notion de travailleur handicapé telle qu'usitée, aujourd'hui, depuis la dernière des grandes réformes sur ce point en France (2005). Historiquement, les sursauts juridiques ont succédé aux drames collectifs. Les premières obligations d'emploi des mutilés de guerre ont contribué au repositionnement social des invalides de guerre conduisant ensuite à la distinction des invalides civils au sein de la catégorie juridique des invalides. Le temps a dû s'écouler pour que la thématique du handicap atteigne le rang utile (mais rarement de premier plan) des préoccupations politiques. Le législateur français a alors fait un choix original en Europe, construit à partir d'une distinction positive. Il a progressivement mis en place une procédure permettant la reconnaissance (juridique) de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour la coupler au dispositif d'obligation d'emploi selon la taille des effectifs de l'entreprise. De nature administrative, cette procédure contribue aux politiques sociales applicables aux personnes handicapées pour accompagner l'objectif de réalisation du droit à l'emploi. Elle permet d'accompagner mais aussi d'orienter ces travailleurs vers un marché du travail segmenté (entreprises ordinaires, entreprises adaptées) ou vers le milieu protégé mais productif, celui des ESAT (établissements et

services par le travail). La qualité de travailleur handicapé, officiellement attribuée, génère ainsi une série de droits sociaux (incitations à l'embauche, aides d'État, protections particulières). Cette reconnaissance interpelle quant à la construction d'un statut social applicable au travailleur handicapé et dépendant de l'orientation décidée administrativement. Elle est donc décisive pour la réalisation du droit à l'emploi de la personne en situation de handicap.

L'ouvrage présenté ici par madame Roccasalva-Serrano est particulièrement digne d'intérêt. Il révèle le pluralisme juridique des situations auxquelles sont confrontés ces sujets de droit qui peinent, en conséquence, à trouver leurs parcours juridiques (et leurs juges) selon la nature du droit disputé (droit administratif, droit du travail, droit de la sécurité sociale, droit de l'emploi, droit de l'aide sociale, droit civil…). Si bien qu'un long chemin reste à parcourir pour améliorer « l'effet levier espéré » de la RQTH au regard de l'hétérogénéité du marché du travail.

L'ouvrage est remarquable par sa clarté et sa synthèse. Il offre une vision globale d'une situation complexe : celle du traitement du handicap sous l'angle de l'accès au marché du travail conçu comme un facteur décisif d'inclusion sociale. Madame Roccasalva-Serrano en traite avec sensibilité mais sans dogmatisme, ni technicité excessive en dépit de la spécificité du thème. Un regard critique est également posé comme en atteste son analyse des limites d'une politique fondée sur la sanction financière du manquement à l'obligation d'emploi. À ce titre, on retiendra certains passages décisifs, notamment ceux relatifs à la procédure applicable à la RQTH confrontée au secret médical (transparence et motivation), à la pertinence des politiques d'obligation d'emploi (entreprises ordinaires), aux politiques (versatiles) d'octroi des aides appliquées aux entreprises adaptées pourtant positionnée sur le marché concurrentiel. Enfin et surtout, on songe à l'extension des droits des travailleurs aux usagers des ESAT mais non titulaires d'un contrat de travail. Car le concept de travailleur handicapé recoupe plusieurs réalités (travailleurs indépendants, salariés d'entreprises privées, agents d'établissements publics et usagers d'établissements spécialisés). Autant de diversité sociale et juridique à partir d'une problématique commune : le handicap.

L'apport de cette monographie est certain. D'abord la démonstration : l'accès à la qualification de travailleur handicapé reste incertain ; il se révèle pourtant déterminant pour orienter le travailleur (ou le demandeur d'emploi en situation de handicap) vers l'environnement de travail le plus conforme à son état et, si possible, à son projet de vie. Ensuite, quant à la texture de l'ouvrage : l'accessibilité de l'information et la clarté du propos en font un outil nécessaire tant pour ceux qui utilisent le droit que pour ceux qui le façonnent et le pratiquent. Car des marges de progrès demeurent souhaitables pour sécuriser les travailleurs concernés et les entreprises impliquées dans la mise en œuvre des dispositifs suggérés par les pouvoirs publics. On songe, par exemple, aux partenaires sociaux censés s'emparer de ce thème dans leurs négociations relatives à la qualité de vie au travail (QVT). Mais aussi et surtout aux commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui sont placées en première ligne pour apprécier la capacité « résiduelle » de travail du demandeur à la RQTH et l'aiguiller raisonnablement dans la réalisation de son projet professionnel.

La tâche est délicate. Et l'on peut s'interroger quant à la pertinence de l'attribution de l'éventuel litige aux tribunaux administratifs dont la jurisprudence semble encore manquer d'unité.

Pour autant, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, loin de stigmatiser son bénéficiaire, reste un élément majeur d'une politique sociale ciblée qui nécessite une prise de conscience mieux partagée pour sa bonne réalisation. Sans doute faudrait-il encore s'employer à en améliorer l'accessibilité et l'intelligibilité dans le souci continu du respect des droits fondamentaux de la personne en situation de handicap. C'est l'un des objectifs de s'était assignée l'auteure. Qu'elle en soit remerciée.

Alexis Bugada,
Professeur à Aix-Marseille Université,
Directeur du Centre de Droit social,
Aix Marseille Univ, CDS, Aix-en-Provence, France