

# La prise en charge sociale des handicapés

Vincent DANG VU<sup>1</sup>

## RÉSUMÉ

La prise en charge sociale des handicapés se base sur la loi du 11.02.05. Cette prise en charge se fait par l'intermédiaire de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Les décisions de prise en charge sont prises par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

L'équipe pluridisciplinaire au sein de la MDPH propose un plan de compensation de la personne handicapée.

**Mots-clés :** Loi du 11.02.05, Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), Association Nationale de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées (AGEFIPH).

## SUMMARY

### *Social care of the disabled*

*Social care for the disabled is based on the law of 11.02.05. It is implemented by the MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées – Regional Centre for Disabled Persons). Decisions about care are made by the CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées – Commission for the Rights and the Autonomy of Disabled Persons).*

*The multidisciplinary team within the MDPH proposes a compensation plan for the disabled person.*

**Keywords:** *Law of 11.02.05, MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées – Regional Centre for Disabled Persons), CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées – Commission for the Rights and the Autonomy of Disabled Persons), AGEFIPH (Association Nationale de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées – National Fund Management Association for the Professional Integration of Disabled Persons).*

---

1. Ancien interne des Hôpitaux de Nancy, Ancien Assistant chef de clinique.  
Rhumatologie – Radiologie osseuse – Electromyographie.  
Adresse : 17, Grande allée de la Faisanderie, 77185 Lognes, France.

## A. LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005

### 1. Les principes de la loi

Comme le titre exact de la loi l'indique : loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation à la citoyenneté des personnes handicapées (parue au Journal officiel de la République Française du 12.02.05), son but est d'aboutir à une meilleure intégration sociale des personnes handicapées.

Les principes de cette loi visent tous ce but :

La reconnaissance du handicapé comme une personne et citoyen à part entière.

Le droit à compensation pour tout handicapé.

L'installation de la personne handicapée au centre des dispositions qui la concernent avec la création d'un guichet unique de la maison départementale des personnes handicapées.

Les moyens mis en place sont à la fois financiers, par la délivrance d'une allocation adulte handicapé, la délivrance d'une prestation de compensation du handicap, et en nature par une plus forte incitation à l'embauche et une proximité de l'accueil grâce à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Pour mieux asseoir encore sa légitimité, la loi du 11 février 2005 a été introduite dans le Code de l'action sociale et des familles (CASF).

Pour la première fois on définit le handicap, en énonçant que « constitue un handicap toute restriction de participation à la vie en société » (article L.114 du CASF).

Le fondement de la loi est la reconnaissance de la personne handicapée comme une personne, un citoyen à part entière, ce qui peut paraître évident. Mais la loi précédente concernant les personnes handicapées du 30.06.1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées privilégiait plutôt la conception d'un statut spécial attribué aux personnes handicapées.

Cette loi du 30 juin 1975 reconnaissait « le handicap comme une réalité qui impose une charge à la société » et prévoyait ainsi une éducation spéciale pour les enfants, un statut de travailleur handicapé pour les personnes handicapées majeures, des prestations spéciales, des établissements spécifiques...

Ce statut de personnes handicapées leur conférait des droits mais aboutissait également à un effet pervers, une certaine stigmatisation du handicap voire une exclusion par une protection affichée des personnes handicapées.

Cette pleine citoyenneté des personnes handicapées doit les faire considérer comme partie intégrante de la société comme des personnes ordinaires.

Le deuxième pilier de la loi repose sur le « droit à compensation pour toute personne handicapée ». En effet « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap » (article L.114-1-1 du CASF).

L'article 1<sup>er</sup> du 4 mars 2002 inscrit dans l'article L.114-5 du CASF précisait que la compensation relevait de la solidarité nationale.

Ce droit à la compensation s'arc-boute sur le fait que toute personne handicapée est un citoyen à part entière et qu'il a donc les mêmes droits que tout autre citoyen. Cette égalité des droits n'est possible que par l'intervention de la solidarité nationale qui permettra donc à la personne handicapée de s'accomplir en tant que citoyen. Cette compensation des conséquences du handicap de la personne et un revenu d'existence garantiront aux personnes handicapées le libre choix de leur projet de vie. Ce projet de vie sera établi par une équipe pluridisciplinaire de la maison départementale de personnes handicapées (MDPH) avec rédaction d'un plan personnalisé de compensation du handicap.

On arrive ainsi au troisième fondement de cette loi qui vise à placer l'handicapé au centre des dispositions qui le concernent avec création d'un guichet unique d'accueil et d'informations des personnes handicapées, d'évaluation de leur besoin et de reconnaissance de leurs droits : la MDPH.

### 2. Les moyens de la citoyenneté

Ils passent par une meilleure intégration à la vie sociale en permettant « l'accès aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et le maintien dans un cadre ordinaire de scolarité, de travail et de vie » (article L.114-2 du CASF).

#### — La scolarité

La scolarisation en milieu ordinaire reste la priorité bien que le projet de vie puisse conduire à inscrire l'enfant dans un établissement spécialisé.

#### — Le renforcement de l'accessibilité aux bâtiments et aux transports

En effet, si les personnes handicapées ne peuvent accéder aux différents lieux de la vie sociale (école, travail, loisirs...) elles deviennent confinées chez elles et

invisibles aux autres, ce qui crée une distance entre elles et le reste de la société.

Ainsi l'accessibilité dans les transports et tous les bâtiments recevant le public qu'ils soient neufs ou anciens est promise d'ici à 2013.

#### — L'emploi

La priorité au travail en milieu ordinaire se fait en misant sur l'incitation des employeurs à l'embauche. Cette incitation se fait par un renforcement des sanctions. Ainsi la loi du 11 février 2005 renforce l'obligation de personnes handicapées avec un quota de 6 % minimal dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Les entreprises qui ne respectaient pas cette obligation légale devaient verser une contribution amende à l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, la sanction est portée à 4.962 € et lorsque le non respect de l'obligation dure 3 ans, la contribution passe à plus de 12.000 €. Ce dispositif avec ce quota de 6 % est étendu aux employeurs publics. Il s'agit à ce titre d'une discrimination positive basée sur une incitation à l'embauche. L'employeur peut d'autre part obtenir un financement de l'AGEFIPH pour des dépenses d'aménagement de poste lors de l'embauche d'un salarié handicapé.

#### — Les ressources

Elles sont constituées par l'allocation aux handicapés, revenu versé par l'Etat aux personnes handicapées ayant de faibles ressources et les moyens financiers de la compensation du handicap :

- L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est constituée par un revenu maximal de 652,60 € au 01-09-2008 versé tous les mois par l'Etat aux personnes handicapées ayant de faibles ressources. La personne handicapée doit avoir plus de 16 ans, il faut justifier d'un taux d'incapacité permanente égal au moins à 80 %. Il est possible de bénéficier de cette AAH pour un taux compris entre 50 et 79 % si la personne est reconnue dans l'impossibilité d'exercer une activité professionnelle et qu'elle n'a pas travaillé depuis au moins un an. L'AAH est soumise à des conditions de ressources : par exemple, une personne célibataire doit avoir perçu au 01-09-2008 un revenu inférieur à 7.831,20 € par an.
- Les compléments de l'AAH  
Les personnes handicapées peuvent bénéficier de compléments de l'AAH sous forme de deux prestations non cumulables :

- le complément de ressources de 179,31 € par mois au 01-09-2008 destiné aux personnes handicapées qui ne peuvent pas travailler et
- la majoration pour la vie autonome d'un montant de 104,77 € au 01-09-2008 pour compenser les dépenses d'aménagement du logement liées au handicap.

### 3. Les moyens financiers de la compensation

Comme nous l'avons déjà écrit toute personne handicapée a le droit à la compensation des conséquences de son handicap.

Une équipe pluridisciplinaire au sein de la MDPH établit pour chaque personne handicapée un plan personnalisé des compensations du handicap fondé sur le projet de vie.

Une prestation de compensation du handicap vise alors à couvrir les surcoûts de ce handicap. Il s'agit d'octroyer une compensation financière des charges liées à 5 types d'aides.

- aide humaine (auxiliaire de vie)
- aide technique pour la partie non prise en charge par la sécurité sociale (fauteuil roulant, lève personne...)
- aide visant à l'aménagement du logement ou du véhicule
- aide visant à l'acquisition ou l'entretien de produits liés au handicap
- aide spécifique (aide animalière...).

Le montant des aides varie en fonction des revenus. La personne handicapée a droit aux aides maximales lorsque ses ressources ne dépassent pas 23.571 € par an. Au-delà, elle perçoit 80 % des montants maximaux de la prestation de compensation.

### 4. Les nouvelles structures de prise en charge

La loi prévoit l'instauration d'un nouveau dispositif permettant l'accueil, l'information, l'évaluation des besoins, la reconnaissance des droits des personnes handicapées.

Il s'agit de la M.D.P.H. (article L.146-3 du CASF) « guichet unique » qui fournira l'accueil, l'information, le conseil dans un premier temps que nécessite la personne handicapée. La MDPH participe à l'élaboration

du projet de vie d'une personne handicapée grâce à une équipe pluridisciplinaire comprenant des professionnels médicaux, paramédicaux disposant de compétences en psychologie, en travail social, en formation scolaire et universitaire, en emploi et en formation professionnelle. Cette équipe étudiera le cas de chaque personne handicapée avec celle-ci et élaborera, si besoin, en fonction de son projet de vie, plutôt qu'à travers un taux ou une grille d'évaluation comme cela se faisait jusqu'ici.

La MDPH héberge également la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDPH) qui prend toute les décisions relatives aux droits des personnes handicapées, en particulier l'évaluation de l'incapacité ou encore la reconnaissance de la qualité des travailleurs handicapés. A ce titre, elle remplace l'ancienne COTOREP.

### ***a. La Maison Départementale des Personnes Handicapées (M.D.P.H.)***

Les MDPH sont créées et placées sous l'autorité du président du Conseil général.

Elles sont chargées de l'accueil, de l'information, de l'accompagnement et du conseil à la personne handicapée et à sa famille, elles aident à la définition du projet de vie de la personne handicapée.

Le conseil général est le chef de file de la Maison départementale des personnes handicapées qui est un GIP (Groupement d'Intérêt Public). Il en assure la tutelle administrative et financière.

Le président du conseil général préside la commission exécutive dans laquelle le conseil général détient 50 % des postes, les associations des personnes handicapées : 25 %, l'Etat et les organismes de Sécurité Sociale : 25 %.

Le département devient ainsi le chef de file de la prise en charge des personnes handicapées.

A titre d'exemple la MDPH de Seine et Marne reçoit chaque mois plus de 1.000 dossiers. Ceci explique, que en général, qu'elle ne fait qu'examiner les dossiers et ne convoque pas les malades.

« Art.L.146-3 du Code de l'action sociale et de familles – Afin d'offrir un accès unique aux droits et prestations mentionnées aux articles L241-3, L241-3-1 et L.245-1 à L245-11 du présent Code de l'action sociale et de familles et aux articles L418-8-3, L 432-9, L541-1, L821-1 et L821-2 du Code de la sécurité sociale, à

toutes les possibilités d'appui dans l'accès à la formation et à l'emploi et à l'orientation vers des établissements et services ainsi que de faciliter les démarches des personnes handicapées et de leur famille, il est créé dans chaque département une maison départementale des personnes handicapées. »

« La maison départementale des personnes handicapées exerce une mission d'accueil d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap. Elle met en place et organise le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L.146-8, de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L.146-9, de la procédure de conciliation interne prévue à l'article L.146-10 et désigne la personne référente mentionnée à l'article L.146-13. La maison départementale des personnes handicapées assure à la personne handicapée et à sa famille l'aide nécessaire à la formulation de son projet de vie, l'aide nécessaire à la mise en œuvre des décisions prises par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, l'accompagnement et les médiations que cette mise en œuvre peut requérir. Elle met en œuvre l'accompagnement nécessaire aux personnes handicapées et à leur famille après l'annonce et lors de l'évolution de leur handicap. »

« Pour l'exercice de ses missions, la maison départementale des personnes handicapées peut s'appuyer sur des centres communaux ou intercommunaux d'action sociale ou des organismes assurant des services d'évaluation et d'accompagnement des besoins des personnes handicapées avec lesquels elle passe convention. »

« La maison départementale des personnes handicapées organise des actions de coordination avec les autres dispositifs sanitaires et médico-sociaux concernant des personnes handicapées. »

« Un référent pour l'insertion professionnelle est désigné au sein de chaque maison départementale des personnes handicapées ».

« Chaque maison départementale recueille et transmet les données mentionnées à l'article L.247-2, ainsi que les données relatives aux suites réservées aux orientations prononcées par la commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées, notamment auprès des établissements et services susceptibles d'accueillir ou d'accompagner les personnes concernées. »

« Art. L.164-4 du Code de l'action sociale et de familles – La maison départementale des personnes han-

dicapées est un groupement d'intérêt public, dont le département assure la tutelle administrative et financière. »

« Le département, l'Etat et les organismes locaux d'assurance maladie et d'allocations familiales du régime général de Sécurité sociale définis aux articles L.211-1 et L.212-1 du Code de la sécurité sociale sont les membres de droit de ce groupement. ».

« D'autres personnes morales peuvent demander à en être membres, notamment les personnes morales représentant les organismes gestionnaires d'établissements ou de services destinés aux personnes handicapées, celles assurant une mission de coordination en leur faveur et les autres personnes morales participant au financement du fonds départemental de compensation prévu par l'article L.146-5 du présent code du Code de l'action sociale et de familles. »

« La convention constitutive du groupement précise notamment les modalités d'adhésion et de retrait des membres et la nature des concours apportés par eux. »

« A défaut de signature de la convention constitutive du 1<sup>er</sup> janvier 2006 par l'ensemble des membres prévus au 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> ci-dessus, le président du conseil général peut décider l'entrée en vigueur de la convention entre une partie seulement desdits membres. En cas de carence de ce dernier, le représentant de l'Etat dans le département arrête le contenu de la convention constitutive conformément aux dispositions d'une convention de base définie par décret en Conseil d'état. »

En cas de carence de la constitution d'un groupement d'intérêt public (GIP) de la part du président du Conseil général, le préfet arrête le contenu de la convention constitutive conformément aux dispositions d'une convention de base.

Des transferts de moyens doivent être opérés vers le département.

Art.R.146-16 du Code de l'action sociale et de familles – La convention constitutive du groupement d'intérêt public dénommé « maison départementale des personnes handicapées » est conclue entre les membres de droits désignés au deuxième alinéa de l'article L.146-4 et, le cas échéant, les personnes morales mentionnées au troisième alinéa du même article qui souhaitent participer à ce groupement. Cependant, en application du quinzième alinéa du même article, le groupement peut être initialement constitué alors même que certains membres de droit n'y seraient pas partie.

« La convention constitutive est approuvée par arrêté du président du conseil général.

« Le groupement d'intérêt public jouit de la personnalité morale à compter de la publication au Recueil des actes administratifs du département de cet arrêté accompagné d'extraits de la convention mentionnant obligation :

- 1° la dénomination et l'objet du groupement,
- 2° l'identité de ses membres fondateurs,
- 3° le siège du groupement.

« Les modifications de la convention constitutive font l'objet d'une approbation et d'une publication dans les mêmes conditions. »

Art R. 146-17 du Code de l'action sociale et de familles – La convention constitutive comporte obligation les stipulations suivantes :

- 1° désignation et objet du groupement,
- 2° désignation des membres,
- 3° conditions d'adhésion de nouveaux membres et de retrait ou d'exclusion des membres, à l'exclusion des membres de droit,
- 4° fixation du siège et du lieu physique d'implantation de la maison départementale des personnes handicapées,
- 5° nature et montant des concours des membres du groupement à son fonctionnement,
- 6° mission du directeur,
- 7° personnel du groupement,
- 8° procédure de préparation, d'approbation et d'exécution du budget.

« Les membres du groupement participent au fonctionnement de la maison départementale en mettant à sa disposition des moyens sous forme de contributions en nature, en personnels ou financières.

« Le personnel de la maison départementale des personnes handicapées comprend :

- 1° des personnels mis à disposition par les parties à la convention constitutive,
- 2° le cas échéant, des fonctionnaires régis par le statut général de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, placés en détachement,
- 3° le cas échéant, des agents contractuels de droit public, recrutés par la maison départementale des personnes handicapées, et soumis aux dispositions

applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

4° le cas échéant, des agents contractuels de droit privé, recrutés par la maison départementale des personnes handicapées. »

« Art. L.146-7 du Code de l'action sociale et de familles – La maison départementale des personnes handicapées met à disposition, pour les appels d'urgence, un numéro téléphonique en libre appel gratuit pour l'appelant, y compris depuis un terminale mobile.

La maison départementale des personnes handicapées réalise périodiquement et diffuse un livret d'information sur les droits des personnes handicapées et sur la lutte contre la maltraitance ».

### ***b. La Commission exécutive de la maison départementale des personnes handicapées***

L'article L.146-4 du Code de l'action sociale et des familles stipule que la maison départementale des personnes handicapées est administrée par une commission exécutive présidée par le président du conseil général.

Outre son président, la commission exécutive, comprend :

1° Des membres représentant le département, désignés par le président du conseil général, pour moitié des postes à pourvoir,

2° Des membres représentant les associations de personnes handicapées, désignés par le conseil départemental consultatif des personnes handicapées, pour le quart des postes à pourvoir,

3° Pour le quart restant des membres :

A) des représentants de l'Etat désignés par le représentant de l'Etat dans le département et par le recteur d'académie compétent

B) des représentants des organismes locaux d'assurance maladie et d'allocations familiales du régime général, définis aux articles L.211-1 et L.212-1 du Code de la sécurité sociale

C) le cas échéant, des représentants des autres membres du groupement prévus par la convention constitutive du groupement.

Les décisions de la maison départementale des personnes handicapées sont arrêtées à la majorité des voix. En cas d'égal partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le directeur de la maison départementale des personnes handicapées est nommé par le président du conseil général.

Le décret n° 2005-1587 du 19 décembre 2005 paru au Journal Officiel du 20 décembre 2005 a établi les articles suivants du Code de l'action sociale et des familles :

Article R. 146-18 – Les représentants des services de l'Etat au sein de la commission exécutive sont au nombre de trois.

Article R. 146-19 – A l'exception de son président et des membres désignés en application du a du 3° de l'article L.146-4 du Code de l'action sociale et des familles, les membres de la commission exécutive sont désignés pour une durée de quatre ans, renouvelable. Des suppléants peuvent être désignés dans les mêmes conditions.

Tout membre démissionnaire ou ayant perdu la qualité à raison de laquelle il a été désigné est remplacé dans les mêmes conditions. Pour ceux des membres dont le mandat a une durée déterminée, le remplaçant est nommé pour la durée du mandat restant à courir.

Article R. 146-20 – La commission exécutive arrête son règlement intérieur et désigne un bureau. Elle se réunit au moins deux fois par an.

Article R. 146-21 – Les décisions de la commission exécutive sont exécutoires de plein droit.

Toutefois, le président du conseil général peut, dans un délai de quinze jours, et lorsqu'il s'agit de décisions relatives au budget et à ses décisions modificatives ou à l'organisation de la maison départementale, provoquer une nouvelle délibération de la commission exécutive. Dans ce cas, il est sursis à l'exécution de la décision jusqu'à ce que la commission exécutive se soit à nouveau prononcée. Le président du conseil général ne peut s'opposer à l'exécution de la décision prise sur nouvelle délibération de la commission exécutive.

Article R.146-22 – La commission exécutive est consultée sur la demande d'adhésion au groupement de nouveaux membres. La décision d'adhésion fait l'objet d'un avenant à la convention approuvé par arrêté pris et publié dans les conditions fixées à ce même article.

Le retrait du groupement d'un membre, autre qu'un membre de droit, ne peut être effectif qu'après que ce membre s'est acquitté de ses obligations à l'égard du groupement pour l'exercice en cours et les exercices précédents.

L'exclusion du groupement d'un membre pour inexécution de ses obligations à l'égard du groupement ou pour comportement incompatible avec les missions qui sont confiées au groupement par la loi peut être décidée par décision unanime des autres membres du groupement, après consultation de la commission exécutive.

Le retrait ou l'exclusion d'un membre du groupement font l'objet d'un avenant à la convention approuvé par arrêté pris et publié dans les conditions fixées à l'article R.146-16 du Code de l'action sociale et des familles.

### ***c. La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A. P.H.)***

La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDPH) prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière d'attribution de prestation et d'orientation.

Instituée au sein de la maison départementale des personnes handicapées, elle se substitue :

- A la commission d'éducation spéciale (CDES) qui intervenait pour les enfants et l'examen des droits des personnes de moins de 20 ans
- A la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) qui intervenait pour les personnes de 20 ans et plus (ou plus de 16 ans dans le cas des personnes qui travaillaient).

#### **aa. Composition**

La CDPH est composée de membres des autorités publiques ainsi que des représentants associatifs du monde du handicap. Elle comprend 23 membres dont :

- 4 représentants du département désignés par le conseil général
- 4 représentants de l'Etat (le directeur départemental des affaires sanitaires et sociale ou son représentant ; le directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant ; l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale ou son représentant (décret n°2005-1589 du 19.12.05 paru au journal officiel du 20.12.05) ; le directeur des services départementaux de l'éducation nationale ou son médecin représentant ; un médecin désigné par la DDASS)

- 2 représentants des organismes d'assurance maladie et de prestations familiales proposés conjointement par le directeur régional des affaires sanitaires et sociales et le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles
- 2 représentants des organisations syndicales proposés par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, d'une part parmi les personnes présentées par les organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives, d'autre part, parmi les personnes présentées par les organisations syndicales de salariés ou de fonctionnaires les plus représentatives
- 1 représentant des associations de parents d'élèves proposé par l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale parmi les personnes présentées par ces associations
- 7 membres proposés par le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales parmi les personnes présentées par les associations de personnes handicapées et de leur famille
- 1 membre du conseil départemental consultatif des personnes handicapées désigné par ce conseil
- 2 représentants des organismes gestionnaires d'établissements ou de services pour personnes handicapées dont un sur proposition du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales et un sur proposition du président du conseil général.

Les membres titulaires, à l'exception des représentants de l'Etat sont nommés par arrêté conjoint par le préfet et le président du conseil général pour une durée de 4 ans renouvelable ainsi que les membres suppléants (dans la limite de trois pour chaque membre titulaire).

Les membres de la CDAPH ont voix délibératives à l'exception de ceux mentionnés au huitième alinéa de l'article R.241-24 qui n'ont que voix consultatives c'est-à-dire les deux représentants des organismes gestionnaires d'établissements ou de services pour personnes handicapées.

Le président de la commission est désigné tous les deux ans par les membres de la commission en son sein. Le président, dont le mandat est renouvelable deux fois, est élu à bulletins secrets parmi les membres de la commission ayant voix délibératives sous réserve de la présence d'au moins 50 % d'entre eux. Il s'agit le plus souvent du président du conseil général ou du vice président en charge des affaires sociales ou d'un conseiller général.

Un vice président est élu pour une durée identique dans les mêmes conditions. En cas d'organisation de la commission en sections, un deuxième vice président peut être élu. En cas d'empêchement ou d'absence du président, la présidence de la séance est assurée par le vice président.

La vice présidence de la CDAPH est quant à elle plus souvent confiée à l'Etat (DDASS, DDTEFP ou inspecteur d'académie) ou à une association.

### **bb. Les attributions de la CDAPH**

La CDAPH se base sur l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire qui tient compte des souhaits exprimés par la personne handicapée ou son représentant légal dans son projet de vie ainsi que du plan de compensation proposé.

La CDAPH désigne les établissements et services concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé qui sont en mesure de l'accueillir. La décision d'orientation vers un établissement ou un service s'impose à cet établissement ou service dans la limite de sa spécialité.

Les établissements et services désignés par la CDAPH doivent informer la maison départementale des personnes handicapées dont relève la commission de la suite réservée aux désignations.

La transmission de cette intervention intervient dans le délai de 15 jours à compter de la date de réponse de l'établissement ou du service à la personne handicapée ou à son représentant.

L'établissement ou le service doit également signaler à cette occasion, la capacité d'accueil, éventuellement disponible ainsi que le nombre des personnes en attente d'admission.

### ***α. En matière d'éducation***

La CDAPH se prononce sur les orientations scolaires des enfants handicapés (Code de l'éducation, article L.112-1).

La CDAPH désigne les établissements et services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent et arrête le projet personnalisé de scolarisation figurant dans le plan de personnaliser de compensation du handicap (Code de l'éducation, article L.112-1).

### ***β. En matière de formation et d'emploi***

Pour rendre effective l'intégration professionnelle, la loi 2005-102 du 11 février 2005 s'appuie sur de nom-

breux acteurs et sur le nouveau dispositif institutionnel mis en place dans les départements.

La maison départementale des personnes handicapées, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, le service public à l'emploi ainsi que de nombreuses instances départementales et régionales contribuent au pilotage de la politique de formation et d'emploi.

La CDAPH est au centre du dispositif d'insertion professionnelle. Elle se prononce sur l'orientation professionnelle et sociale de la personne handicapée.

Elle doit :

- se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et sur les mesures propres à assurer son insertion professionnelle et sociale
- désigner les établissements ou les services concourant à la rééducation, au reclassement de l'adulte handicapé
- apprécier si l'état ou le taux d'incapacité de la personne justifie l'octroi d'aides
- apprécier les besoins de compensation (notamment les besoins d'aides humaines et techniques qui peuvent aider la personne dans ses déplacements)
- reconnaître le statut de travailleur handicapé.

La maison départementale des personnes handicapées doit, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, intégrer la dimension professionnelle dans le projet de vie de la personne handicapée. Un référent professionnel est désigné à cet effet au sein de la MDPH.

La CDAPH rend sa décision en tenant compte de cet élément.

### ***β.1. Orientation de la personne handicapée***

La CDAPH peut se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son orientation professionnelle et sociale (Article L. 241-6 du Code de l'action sociale et des familles). Elle peut donc ainsi décider dans le cadre d'une orientation professionnelle, par exemple une recherche directe d'emploi, en désignant un correspondant chargé du suivi de la personne handicapée et en proposant à la personne handicapée de s'adresser à une structure telle que, par exemple CAP Emploi.

La personne handicapée peut contester la décision prise en matière d'orientation de la personne handicapée et de mesure propre à assurer son orientation sco-



laire ou professionnelle et sociale en s'adressant au Tribunal administratif dans un délai de 1 mois, à compter de la notification de la CDAPH.

La CDAPH peut également désigner les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant ou l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir (Article L.241-6 du Code de l'action sociale et des familles).

Si la personne handicapée conteste la décision de ces établissements proposés par CDAPH au titre de l'article L.241-6 du Code de l'action sociale et des familles, elle peut adresser une voie de recours au Tribunal du contentieux de l'incapacité.

La CDAPH dirige le travailleur handicapé, soit vers une formation professionnelle, soit vers un placement direct. Si la formation professionnelle n'est pas jugée nécessaire, la CDAPH décidera d'un placement direct en milieu ordinaire de travail ou en milieu protégé ou en entreprises adaptées. La seule exception réside lorsque la CDAPH rend un avis d'inaptitude au travail, ce qui entraîne alors la transmission du dossier pour l'éventuel octroi d'une allocation aux adultes handicapés.

Après avoir fixé la catégorie de travailleur handicapé, la CDAPH décide donc éventuellement de l'orientation du travailleur handicapé. Sur la base du rapport du centre de préorientation et après concertation entre ses membres, la CDAPH décide de l'orientation du travailleur handicapé.

La CDAPH a le choix entre les 4 options suivantes :

- un stage dans un centre de préorientation afin d'apprécier de façon optimale les aptitudes et capacités de l'handicapé
- un stage dans un centre de formation professionnelle spécialisé précédé ou non d'une remise à niveau et des mesures de réadaptation, de rééducation
- le placement direct, c'est-à-dire la recherche d'un emploi en milieu ordinaire de travail avec le bénéfice de la loi de 1987 (obligation d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés)
- un placement dans un centre de travail protégé.

La mise en œuvre de l'orientation de la personne vers le marché du travail nécessite une articulation entre les différents opérateurs (qui concernent la formation, le placement, le financement). L'ANPE, le CAP emploi, l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion

professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, nouvelle structure visant les fonctions publiques, sont notamment appelées à intervenir.

Des centres de pré-orientation peuvent accueillir, sur décision motivée de la CDAPH, des travailleurs reconnus handicapés dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières d'insertion.

Pendant son séjour en centre de pré-orientation, la personne handicapée est mise dans des situations de travail caractéristiques de catégories de métiers nettement différentes les unes des autres. Elle est informée des perspectives professionnelles que lui offrent ces métiers et à la possibilité d'élaborer un projet professionnel en liaison avec les services de l'agence nationale pour l'emploi.

Les outils devant permettre l'emploi des personnes handicapées ont évolué avec la loi du 11 février 2005. Si le travailleur handicapé peut être orienté par la CDAPH vers un emploi en milieu ordinaire ou vers un emploi en milieu protégé, la priorité doit être donnée à l'intégration dans le milieu ordinaire. Des adaptations peuvent s'avérer nécessaires pour une durée limitée ou non.

Lorsque la CDAPH considère que le travailleur handicapé ne peut être orienté dans un milieu ordinaire de travail, elle peut orienter alors l'handicapé vers un emploi léger dit encore travail protégé dans une entreprise ordinaire, vers un atelier protégé ou vers un ESAT, anciennement dénommé centres d'aide par le travail ou CAT.

Cette dernière solution reste en valeur quantitative la plus importante des orientations en milieu protégé.

La loi du 11 février 2005 :

- revoit la distinction qui était faite auparavant entre milieu ordinaire et milieu protégé en intégrant les entreprises dites adaptées dans le milieu ordinaire
- crée des passerelles entre les différentes entreprises.

Les contestations des décisions en matière d'orientation de la personne handicapée par la CDAPH doivent être portées devant la juridiction administrative, c'est-à-dire devant le Tribunal administratif par lettre recommandée avec avis de réception comportant les nom, prénom, adresse, et numéro du dossier à la CDAPH dans un délai de 1 mois (article L.323.11.2 du Code du travail, article L.241.6 du Code de l'action sociale et des familles).

L'appel du jugement du Tribunal administratif est fait auprès de la Cour administrative d'appel. Le recours

contre un arrêt de la Cour administrative d'appel est porté devant le Conseil d'Etat.

Les contestations des décisions en matière de désignation des établissements proposés par la CDAPH (article L.241.6 du Code de l'action sociale et des familles) doivent être portées devant le Tribunal du contentieux et de l'incapacité par lettre recommandée avec avis de réception comportant les nom, prénom, adresse, et numéro du dossier à la CDAPH dans un délai de 2 mois.

La procédure est identique à celle du contentieux de l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés.

### *β.2. Le stage en centre de pré-orientation*

La CDAPH décide de l'orientation du handicapé vers ces centres lorsque les difficultés de cette orientation professionnelle n'ont pu être résolues (article R. 323-33-1 du Code du travail). Le but de ces centres de pré-orientation est de procéder à une évaluation des capacités du handicapé afin de lui proposer une orientation pertinente maximale.

Le centre adressera à la CDAPH, un rapport mentionnant les souhaits, les aptitudes de l'intéressé. La CDAPH prononcera alors l'orientation considérée comme la plus adéquate.

La durée maximale de séjour dans ce centre pré-orientation est de 12 semaines. Les frais de séjour sont payés par l'organisme d'assurance maladie dont dépend l'handicapé. Celui-ci perçoit une aide financière identique à celle perçue par les stagiaires de la formation professionnelle.

### *β.3. Le stage dans un centre de formation professionnelle spécialisé et les mesures de réadaptation, de rééducation*

Le stage de formation et les mesures de réadaptation, de rééducation

peuvent avoir lieu, soit dans un centre public ou privé agréé, soit dans un centre collectif ou d'entreprise créée au titre de la formation professionnelle, soit dans une entreprise ordinaire (article L. 323-15 du Code du Travail).

On distingue 4 types d'institutions de formation :

- les centres privés spécialisés, gérés par des associations
- 2 centres privés gérés par des sociétés

- 9 centres publics gérés par l'office national des anciens combattants
- les centres publics ordinaires agréés, gérés par l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA).

La plupart des frais au cours de cette formation sont pris en charge (frais de formation, frais de séjour, frais de lingerie, frais médicaux ou para-médicaux, frais de transport du domicile au centre).

Le stagiaire bénéficie d'une rémunération analogue à celle des stagiaires de la formation professionnelle. A l'issue de ce stage de rééducation, de réadaptation et de formation professionnelle, le travailleur handicapé peut demander l'octroi d'une prime de reclassement.

Cette demande doit être effectuée à la CDAPH par le travailleur handicapé au moins un mois avant la fin du stage.

La CDAPH fixe le montant de la prime qui oscille en général entre 75 euros et 150 euros. Pour bénéficier de cette prime de reclassement il faut :

- avoir été reconnu comme travailleur handicapé par la euros
- avoir bénéficié, sur avis de la CDAPH, d'un tel stage de réadaptation de rééducation ou de formation professionnelle
- avoir intégralement suivi le stage de façon satisfaisante
- ne pas pouvoir bénéficier d'une autre prime de la même nature
- être de nationalité française ou résider en France depuis au moins 3 ans à la date d'admission en stage.

La prime de reclassement est théoriquement versée à la personne handicapée dans un délai d'un mois à compter de la notification (voir encadré 1).

### *β.4. Le milieu ordinaire*

Le milieu ordinaire de travail (de droit commun) ou encore appelé milieu ouvert recouvre (par référence aux établissements de travail spécialisés, regroupés sous l'appellation générique de « milieu protégé ») :

- les entreprises du secteur privé et du secteur public
- les administrations
- les associations

- les entreprises adaptées (EA, ex-ateliers protégés)
- les centres de distributions de travail à domicile (CDTD).

Personnes concernées.

Le milieu ordinaire de travail est ouvert aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En font partie, les personnes dont la qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission pour les droits et l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), si celle-ci les oriente en milieu ordinaire de travail.

#### β.4.1. Les aides à la recherche d'un emploi

— L'aide est fournie essentiellement par Pôle emploi.

Pôle emploi intervient d'une part par la présence d'un représentant à la CDAPH. et deuxièmement par l'existence de prospecteurs placiers spécialisés dans les populations handicapées. Néanmoins leur nombre est faible.

— Les Equipes de Préparation et de Suite au Reclassement (EPSR).

Les EPSR possèdent un statut, soit de droit public, soit de droit privé. Dans ce dernier cas, elles sont d'ailleurs en général gérées par des associations privées.

Il existe en principe une EPSR par département. Les coordonnées de l'EPSR du département peuvent être fournies après demande à la DTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

Les EPSR disposent d'un rôle d'information et de placement des personnes handicapées. Elles comportent au moins dans leur rang un prospecteur placier de Pôle emploi. Elles possèdent aussi un rôle de vocation du suivi social des personnes handicapées en particulier dans le monde des entreprises.

Les EPSR se voient ainsi confier plusieurs missions :

- informer les personnes handicapées pour leur reclassement, les suivre dans leurs démarches et dans leur intégration professionnelle pendant un an au minimum après la conclusion du contrat de travail
- rechercher les entreprises et les institutions spécialisées susceptibles de leur fournir une insertion professionnelle
- informer ces institutions spécialisées ou entreprises des aptitudes des personnes handicapées
- conseiller les entreprises dans l'aménagement de postes de travail accessibles aux handicapés (Article R. 323-13 du Code du travail).

### Encadré 1

Modèle de lettre

Demande d'octroi de la prime de reclassement

Lettre à adresser au plus tard dans le mois qui suit la fin du stage.

Nom, prénom

A (lieu), le (date)

Adresse

Monsieur le Secrétaire de la CDAPH

Objet : demande d'octroi de la prime de reclassement

Monsieur (ou Madame) le Secrétaire de la CDAPH,

Je suis reconnu travailleur handicapé par la CDAPH. Dans ce cadre, je viens de suivre, suite à l'orientation de cette commission, un stage de rééducation (ou de réadaptation ou de formation professionnelle) dans des conditions jugées satisfaisantes par le Directeur du centre (ou par l'employeur), ainsi que l'atteste le certificat ci-joint établi par ses soins.

J'ai donc l'honneur de solliciter l'attribution d'une prime de reclassement.

J'atteste ne pouvoir bénéficier à un autre titre d'une prime de même nature.

Vous remerciant pour la suite que vous voudrez bien réserver à cette requête, je vous prie d'agréer, Monsieur (ou Madame) le Secrétaire de la CDAPH, l'expression de mes sentiments les plus respectueux,

Signature

L'EPSR traite également, outre des personnes handicapées orientées en milieu ordinaire de travail, des personnes travaillant dans le secteur protégé.

— Les Organismes d'Insertion et de Placement (OIP)

Ils sont institués avec le concours de l'AGEFIPH et des entreprises. Ils interviennent directement dans le placement des travailleurs handicapés avec des objectifs très voisins de l'EPSR. Leur différence par rapport à l'EPSR tient essentiellement à leur statut juridique.

#### β.4.2. L'obligation à l'emploi

Tous les employeurs occupant au moins 20 salariés sont tenus d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés (articles L.323-1, article L. 323-2 du Code du travail, Loi n° 87 – 157 du 10 – 7 – 1987). Cette obligation concerne aussi bien le secteur privé que le secteur public.

Un travailleur handicapé se définit comme toute personne dont la possibilité d'acquérir ou de conserver un emploi est effectivement réduite par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH constituent donc les principaux bénéficiaires de cette obligation d'emploi. Néanmoins, cette obligation d'emploi a également été étendue à différentes catégories :

- victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime de la Sécurité Sociale
- ancien militaire titulaire d'une pension militaire
- veuve de guerre non mariée, titulaire d'une pension militaire
- orphelin de guerre de moins de 21 ans
- veuve de guerre remariée ayant au moins 1 enfant à charge issu du mariage contracté avec le militaire décédé
- femme d'invalidité interné pour aliénation mentale imputable à un service de guerre
- sapeur pompier volontaire, titulaire d'une rente d'invalidité (article L. 323-3 du Code du travail).

Les employeurs sont tenus de fournir à l'administration une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de cette obligation légale d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants.

Les employeurs n'employant pas ce minimum de 6 % de travailleurs handicapés peuvent échapper à cette obligation par d'autres moyens :

- traitance avec des établissements de travail protégé. Cette sous-traitance ne peut dépasser 50 % de leur obligation
- application d'un accord de branche avec les syndicats représentatifs de l'entreprise prévoyant un plan d'action en faveur des handicapés annuel ou pluriannuel.
- versement d'une contribution à l'AGEFIPH.

Cette contribution permet ainsi de financer des actions d'insertion dans le milieu ordinaire du travail.

#### β.4.3. Le travail comme salarié en entreprise privée

— Le statut du travailleur handicapé en entreprise privée

Des droits supplémentaires sont accordés aux personnes handicapées par le Code du travail.

Aucune discrimination ne peut être faite à l'embauche à l'encontre d'une personne handicapée du fait même de son handicap.

Il est interdit de licencier un salarié en raison de son handicap sauf en cas d'inaptitude physique constatée par le médecin du travail. Le délai de préavis est alors doublé sans que ce délai puisse excéder trois mois (Article L. 323 – 7 du Code du travail).

En cas de licenciement économique, le handicap constitue l'un des critères légaux fixant l'ordre des licenciements.

— La rémunération du travail handicapé

Lorsque le rendement professionnel du travailleur handicapé se révèle notablement diminué, des réductions de salaire peuvent être pratiqués par l'employeur après avis de la CDAPH et autorisation de la DDTEFP (Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

Tous les travailleurs handicapés qu'il s'agisse d'un travail en secteur ordinaire ou en secteur protégé bénéficient d'une rémunération minimale garantie. Cette rémunération minimale se définit comme la garantie de ressources. Cette garantie de ressources se décompose en :

- le salaire direct versé par l'employeur
- un complément de rémunération à la charge de l'Etat.

Ce complément de rémunération n'est pas versé directement au travailleur handicapé. En effet il est remboursé par l'Etat à l'employeur qui en fait l'avance.

A titre d'exemple, on citera le cas d'un handicapé travaillant à temps plein, bénéficiant d'un salaire de 8 000 F mensuel en juin 1996.

Un salarié non handicapé pour le même travail perçoit 9 500 F par mois.

La différence c'est-à-dire 1 500 F fera l'objet d'un complément versé par l'Etat.

Comme ce complément ne peut être supérieur à 20 % du SMIC il devra être alors abaissé à 1 274.94 F. Ce complément ne s'élèvera en fait qu'à 287.08 F en 1996 c'est-à-dire 8 287.08 F – 8 000 F puisque ce montant total des ressources ne peut dépasser 130 % du SMIC en date du 01.05.1996 c'est-à-dire 8 287.08 F.

— Les aides à l'emploi

\* Le contrat emploi solidarité (CES)

Ce contrat concerne certains publics en difficulté (chômeurs de longue durée, chômeurs âgés de 50 ans...) et les personnes reconnues comme travailleurs handicapés.

Ce contrat de travail peut être signé par des collectivités territoriales (départements, communes, régions), des établissements publics, des associations à but non lucratif.

La durée du contrat varie de 3 mois à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois en particulier pour les travailleurs handicapés et exceptionnellement à 36 mois lorsque le travailleur handicapé présente des difficultés particulières d'insertion.

La durée hebdomadaire du travail est de 20 heures, la rémunération est celle du SMIC horaire. L'employeur est exonéré de certaines cotisations sociales. Il reçoit une aide de l'Etat égale pour les travailleurs handicapés à 85 % du SMIC.

A l'issue d'un contrat emploi solidarité, la personne handicapée qui n'a pas trouvé d'emploi ou qui ne peut bénéficier d'une formation peut conclure un nouveau contrat emploi solidarité, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée de 12 mois dans la limite d'une durée totale de 60 mois.

\* Le contrat initiative emploi (CIE)

Ce contrat se donne pour but « de faciliter l'insertion professionnelle durable du public rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi » et donc en particulier, des travailleurs handicapés reconnus par la

COTOREP. Le CIE peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il s'agit d'un CIE à durée déterminée, cette durée est au moins de 12 mois et au maximum de 24 mois.

Il peut s'agir d'un contrat à temps plein ou à temps partiel en sachant qu'à temps partiel, la durée hebdomadaire ne peut être inférieure à 16 heures.

Ce seuil de 16 heures ne concerne pas néanmoins les personnes handicapées contraintes à des horaires limités pour raison médicale et présentant à ce titre une attestation du médecin du travail.

Le CIE permet de bénéficier pour l'entreprise d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et d'une aide forfaitaire à la rémunération du bénéficiaire du CIE d'un montant de 2 000 F en 1996.

\* Les autres subventions de l'Etat aux entreprises

Il s'agit de subventions de l'Etat aux entreprises soumises à l'obligation d'emploi afin d'aménager les postes de travail, les machines et les outillages, ainsi que pour compenser les charges supplémentaires d'encadrement (Article L. 323 – 9 du Code du travail).

Cette aide peut atteindre 80 % des dépenses pour l'aménagement du matériel et 50 % des frais d'encadrements supplémentaires, mais pour la seule période pendant laquelle cet encadrement est nécessaire pour assurer l'adaptation à l'emploi des travailleurs handicapés. La demande doit être adressée au Préfet du département, accompagnée des justificatifs nécessaires et de l'avis du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

Malheureusement il convient de souligner que ces subventions sont rarement accordées du fait de l'état difficile des finances publiques.

\* L'affection à des emplois « légers »

Après avis de la CDAPH, les travailleurs handicapés peuvent être affectés à des emplois dits légers ou à mi-temps. La DDTEFP (Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) tient une liste de ces emplois et y oriente les travailleurs handicapés concernés.

Il peut s'agir de contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée (Article L. 323 – 29 du Code du travail).

Cette affection à des emplois légers est malheureusement de moins en moins utilisée et concerne en fait essentiellement le milieu agricole.

\* Les aides fournies par l'AGEFIPH

Par le biais de financements fournis par les entreprises soumises à l'obligation d'emploi, l'AGEFIPH finance (Article L. 323 – 8 – 4 du Code du travail) des actions affectées à la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation ou de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ainsi qu'à des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.

Il s'agit en fait essentiellement de :

- La prime à l'insertion

l'entreprise adresse une demande de subvention à l'AGEFIPH au plus tard 6 mois après la date d'embauche. L'entreprise reçoit 10 000 F (valeur de référence en 1996) à l'acceptation du dossier et 5 000 F sur présentation du bulletin de salaire du 12<sup>e</sup> mois de travail effectif après l'embauche.

En cas de maintien de l'emploi, à l'issue d'un contrat en alternance ou d'un contrat d'apprentissage, l'employeur peut bénéficier d'une prime supplémentaire de 5 000 F (valeur de référence en 1996).

La personne handicapée reçoit 10 000 F à l'acceptation du dossier. Cette prime n'est pas renouvelable.

- Les aides à la formation en alternance

L'AGEFIPH verse à l'entreprise une subvention de 10 000 F majorée de 5 000 F au terme du 12<sup>e</sup> mois.

Lorsque la personne handicapée est maintenue dans son emploi à l'issue du contrat en alternance, l'employeur bénéficie d'une prime supplémentaire de 5 000 F.

- Le contrat d'apprentissage

Il peut aussi être considéré comme une modalité de formation professionnelle. On retiendra également, outre l'apprentissage pour un handicapé âgé de 16 à 25 ans, le contrat de rééducation chez l'employeur (contrat à durée déterminée, renouvelable, conclu entre l'organisme de prise en charge, sécurité sociale ou mutualité sociale agricole, l'employeur et le salarié).

Le contrat d'apprentissage se donne pour but de fournir aux jeunes handicapés, une formation théorique et pratique pour obtenir une qualification professionnelle.

L'âge maximal d'admission à l'apprentissage est porté jusqu'à 26 ans sur décision de la CDAPH.

Le handicapé peut bénéficier lorsque son état l'exige d'une prolongation d'un an de son contrat d'apprentissage.

La rémunération des handicapés apprentis est identique à celle des autres apprentis. Le salaire minimum est fixé annuellement en pourcentage du SMIC et varie en fonction de l'âge et de l'année d'apprentissage.

Le chef d'entreprise bénéficie d'une prime pour compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner (prime égale à 520 fois le SMIC horaire applicable au 1<sup>er</sup> jour du mois de juillet de la 1<sup>re</sup> année d'apprentissage).

L'employeur en contre partie de son contrat d'apprentissage bénéficie de divers avantages : aides de l'Etat, exonération de charges sociales...

Le jeune handicapé et l'employeur peuvent bénéficier d'une prime versée par l'AGEFIPH (Association nationale de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

L'handicapé, l'employeur peuvent recevoir chacun ainsi une prime de 10 000 F, majorée de 5 000 F pour l'employeur au terme du 12<sup>e</sup> mois. Cette demande de prime doit être formulée sur un dossier intitulé « Prime à l'insertion ». La demande de subvention doit parvenir à l'AGEFIPH au plus tard 6 mois après la date d'embauche. L'entreprise reçoit alors 10 000 F à l'acceptation du dossier et 5000 F sur présentation du bulletin de salaire du 12<sup>e</sup> mois de travail effectif suivant l'embauche pour l'année 1996. (valeur de référence pour l'année 1996).

#### β.4.4. L'exercice d'une activité indépendante

A noter : une aide non cumulable avec la subvention d'installation peut être attribuée à un non-salarié fortement handicapé. La démarche de reconnaissance de lourdeur du handicap se fait auprès de la DDTEFP. L'aide est financée par l'AGEFIPH.

##### — Subvention par la CDAPH

Une subvention d'installation peut être attribuée aux personnes handicapées qui s'installent comme non salariées. La subvention est destinée à financer les équipements nécessaires à l'activité.

La CDAPH peut délivrer une subvention d'installation si l'handicapé :

- n'a pas été frappé de certaines condamnations pénales
- présente les garanties de moralité nécessaires
- est âgé d'au moins 18 ans et d'au plus 45 ans
- est de nationalité française ou résident en France depuis au moins 3 ans

- dispose d'un local permettant l'exercice de la profession envisagée et remplissant les conditions habituelles d'exploitation
- justifie des diplômes nécessaires pour l'exercice de la profession
- est inscrit au répertoire des métiers, au registre du commerce ou aux ordres professionnels lorsque cette inscription est nécessaire pour l'exercice de la profession.

Le travailleur handicapé doit exercer personnellement la profession libérale envisagée ou doit exploiter personnellement l'entreprise indépendante.

La demande est faite auprès de la CDAPH au plus tard dans les 12 mois qui suivent la fin du stage de formation ou de la sortie de l'université.

La subvention est accordée par le Préfet du département moyennant signature d'une convention avec l'intéressé. Cette subvention doit être obligatoirement consacrée à l'achat ou à l'installation de l'équipement nécessaire de son activité professionnelle.

L'octroi de cette subvention reste assez rare.

Son montant maximal est de 2.290 Euros (voir encadré 2).

## Encadré 2

Modèle de lettre

Demande d'octroi de la subvention d'installation

Lettre à adresser au plus tard dans les douze mois qui suivent la fin d'un stage de formation ou la sortie de l'université.

Nom, prénom

A (lieu), le (date)

Adresse

Monsieur ou madame le Secrétaire de la C.D.A.P.H.

Objet : demande de subvention d'installation

Monsieur (ou Madame) le Secrétaire de la C.D.A.P.H.,

Je suis reconnu travailleur handicapé par la C.D.A.P.H. Dans ce cadre, j'ai été orienté par cette commission vers l'exercice d'une activité indépendante (préciser laquelle). A cette fin, je viens de suivre un stage de formation (ou un cycle universitaire) (préciser la nature de la formation).

Titulaire du diplôme nécessaire à l'exercice de l'activité de (préciser laquelle), je suis sur le point de m'installer.

Je sollicite donc l'attribution de la subvention d'installation.

Je vous remercie d'avance de bien vouloir me faire connaître les documents à fournir pour bénéficier de l'octroi de cette subvention.

Veuillez agréer, Monsieur (ou Madame) le Secrétaire de la C.D.A.P.H., l'expression de mes sentiments les plus respectueux,

Signature

## — Subvention de l'AGEFIPH

Une aide non cumulable avec la subvention d'installation peut être attribuée à un non-salarié fortement handicapé. La démarche de reconnaissance de lourdeur du handicap se fait auprès de la DDTEFP. L'aide est financée par l'AGEFIPH.

## β.4.5. Le travail dans la fonction publique

— Le recrutement des travailleurs handicapés par contrat

Les agents des cadres A, B, C et D peuvent être recrutés par contrat. Les agents des catégories A, B, C peuvent être titularisés après une période contractuelle d'un an renouvelable (Articles 3, 4 et 5 du 10.07.1987, Article 111 du 04.02.1995).

## — Les emplois réservés

Un certain nombre d'emploi de catégorie B et C sont réservés dans l'administration au profit des personnes handicapées.

La CDAPH examine le dossier du travailleur handicapé puis le transmet à la commission inter-départementale des anciens combattants du lieu de résidence. Le demandeur devra attendre la libération d'un poste

**Encadré 3**

Modèle de lettre

Demande de candidature à un emploi du secteur public

Nom, prénom

A (lieu), le (date)

Adresse

Monsieur le Secrétaire de la CDAPH

Objet : demande de candidature à un emploi du secteur public

Monsieur (ou Madame) le Secrétaire de la CDAPH

Je suis reconnu travailleur handicapé par la CDAPH. Je souhaite donc me porter candidat à un emploi du secteur public (préciser éventuellement lequel, ou préciser éventuellement l'administration choisie).

Je vous remercie d'avance de bien vouloir me faire connaître les différentes possibilités d'accès qui peuvent m'être proposées et me préciser les documents à fournir.

Je vous prie d'agréer, Monsieur (ou Madame) le Secrétaire de la CDAPH., l'expression de mes sentiments les plus respectueux,

Signature

pour pouvoir accéder à celui-ci. Il convient de souligner les délais assez longs, les emplois réservés étant peu nombreux (voir encadré 3).

*β.5. Les entreprises adaptées (anciennement ateliers protégés)*

L'admission dans ces unités nécessite une orientation préalable de la première section de la CDAPH.

Sa spécificité est d'employer au moins 80 % de travailleurs handicapés dont le rendement est réduit tout en étant orientés vers le marché du travail par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH anciennement COTOREP).

La vocation de l'EA est de favoriser l'émergence d'un projet professionnel du salarié, en vue de sa valorisation, de sa promotion ou de sa mobilité professionnelle, au sein de l'entreprise elle-même ou dans une autre.

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) embauchent des travailleurs handicapés, orientés par la CDAPH vers le milieu ordinaire et qui ne peuvent intégrer une entreprise « classique ».

Depuis la loi du 11 février 2005, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile sont considérés comme des entreprises du marché ordinaire du travail.

L'entreprise adaptée (EA) est une entreprise à part entière du marché du travail, c'est-à-dire une unité autonome et économiquement viable, tenue d'équilibrer son exploitation. C'est ce qui la différencie de l'ancien « atelier protégé » auquel elle succède et qui relevait du secteur de l'emploi protégé. Les handicapés employés dans ces unités sont considérés comme des salariés à part entière et donc devant disposer d'un contrat de travail et pouvant se doter d'institutions représentatives du personnel. Ces structures en milieu protégé sont donc les plus proches du secteur privé. A noter : compte tenu de leur intégration dans le milieu ordinaire du travail, les salariés de ces entreprises bénéficient des mêmes garanties de rémunération que d'autres salariés et ils ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au SMIC.

Les entreprises adaptées ont la spécificité d'employer au moins 80 % de travailleurs handicapés dont le rendement est réduit tout en étant orientés vers le marché du travail par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, anciennement COTOREP). Ces structures doivent permettre à des travailleurs handicapés à efficience réduite :

- d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leur possibilités
- de favoriser leur projet professionnel en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.



Les travailleurs handicapés concernés peuvent être des personnes handicapées orientées par la CDAPH, soit :

- sortant d'un ESAT, ou changeant d'entreprise adaptée ou de CDTD
- ou sans emploi depuis au moins un an, à compter de la date de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et :
  - sortant ou suivie par une institution sanitaire (notamment, un centre hospitalier régional, un centre hospitalier spécialisé ou un centre de rééducation fonctionnelle)
  - ou sortant d'une institution ou d'un service spécialisé (notamment un institut médico-éducatif – IME, un institut d'éducation motrice – IEM, un institut médico professionnel – IMPRO, ou un service d'accompagnement médicalisé pour adulte handicapé, SAMSAH)
  - ou suivies par un service d'accompagnement social (service de soins et de services à domicile – SSAD, service d'éducation et de soins à domicile – SESAD, service d'aide à la vie sociale – SAVS)
  - ou passées par une entreprise d'insertion.

En fonction des nécessités de leur production, ils peuvent toutefois recruter des salariés « valides », dans la limite de 20 % de leur effectif.

L'entreprise adaptée peut également être :

- un centre de distribution de travail à domicile (CDTD) : dans ce cas, elle procure au travailleur handicapé des travaux manuels ou intellectuels à effectuer à domicile
- une section d'entreprise adaptée : dans ce cas, elle constitue une unité distincte, adossée à un établissement ou service d'aide par le travailleur (ESAT), qui, lui, relève du milieu de travail protégé.

L'entreprise adaptée peut être créée par une collectivité territoriale, un organisme public ou privé (société commerciale par exemple).

Pour bénéficier de l'appellation et des aides spécifiques de l'Etat, l'entreprise adaptée doit contractualiser sa relation avec l'Etat et signer une convention triennale avec le préfet qui vaut agrément.

### *β.6. Le milieu protégé*

β.6.1. Le travail protégé dans une entreprise ordinaire ou « emploi léger »

Ces emplois légers concernent les personnes qui, du fait de leur état physique ou mental, ne peuvent être employées à un rythme normal ou à un temps complet.

Ces emplois légers ont déjà été traités dans le chapitre du travail en entreprises privées.

La période d'essai ne peut excéder 6 mois.

Le salaire versé ne peut être inférieur à la moitié de celui qui percevrait un travailleur non handicapé affecté au même poste.

Le salaire minimum est fixé par la direction départementale du travail après avis motivé de la CDAPH et un rapport de l'inspection du travail portant sur les conditions de travail de la personne handicapée (Articles L. 323 – 29, R. 323 – 59 – 1 et R. 323 – 59 – 2 du Code du travail).

Si le salaire versé par l'entreprise est inférieur au SMIC, l'Etat verse un complément de rémunération permettant d'atteindre ce niveau.

β.6.2. Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) succèdent aux centres d'aides par le travail (CAT). Ce sont des établissements médico-sociaux, accessibles sur décision d'orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les personnes handicapées dont l'intégration dans le marché du travail n'est pas possible sont orientées vers des établissements et services d'aide par le travail (ESAT, anciennement dénommés centres d'aide par le travail ou CAT). Ils permettent aux personnes handicapées qui n'ont pas acquis suffisamment d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire (de droit commun), y compris en entreprise adaptée ou de façon indépendante, d'exercer une activité à caractère professionnel dans un milieu de travail protégé (structure spécialisée). Ces personnes bénéficient, en fonction de leurs besoins, d'un suivi médico-social et éducatif.

Personnes concernées : pour être accueillie en ESAT, la personne doit présenter les caractéristiques suivantes :

- Avoir au moins 20 ans
- Avoir une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide
- Ou avoir une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité d'une personne valide et avoir

besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologique

- Et être orientée vers ce type de structure par la CDAPH.

A noter : une orientation en ESAT peut intervenir dès l'âge de 16 ans, cela nécessite dans ce cas une décision de la CDAPH réunie en formation plénière.

La décision d'orientation relève de la CDAPH.

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux qui accueillent les personnes qui ont une capacité de travail inférieure à un tiers de celle des personnes valides tout en ayant une aptitude potentielle à travailler dans ce type d'établissements.

Peuvent également être accueillies en ESAT des personnes handicapées qui nécessitent des soutiens médicaux, sociaux et éducatifs en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Ces structures ne possèdent donc pas le statut d'une entreprise privée de droit commun comme l'atelier protégé mais constituent un établissement médico-social où le travailleur handicapé ne possède pas un statut salarial. Le statut d'un travailleur handicapé en ESAT est particulier, n'étant pas soumis aux dispositions du code du travail. La personne handicapée admise en ESAT n'a pas le statut de travailleur soumis au code du travail. Sa rémunération n'est pas un salaire et il n'a pas de contrat de travail.

Son licenciement est donc impossible. Toutefois, le directeur de l'ESAT peut prendre, à titre de mesure conservatoire, la décision de suspendre le maintien d'un travailleur dans la structure si son comportement met gravement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle des autres.

Les personnes admises en ESAT ont la qualité de travailleurs handicapés (au sens applicable dans toute entreprise).

Les travailleurs handicapés exerçant en Centre d'Aide par le Travail ne possèdent pas le statut de salariés et donc ne sont pas soumis à des sanctions disciplinaires, à un licenciement et ne peuvent bénéficier d'institutions représentatives du personnel.

Les dispositions du code du travail s'appliquent aux ESAT en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et le médecin du travail.

La personne accueillie en ESAT doit signer avec cet établissement un contrat de soutien et d'aide par le tra-

vail qui définit les droits et les obligations réciproques des parties, concernant les activités à caractère professionnel et la mise en œuvre du soutien médico-social ou éducatif afférent.

Il s'agit d'une adaptation du contrat de séjour, obligatoire dans tout établissement médico-social. Son modèle est fixé en annexe du décret du 23 décembre 2006.

Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction.

Ce contrat doit prendre en compte l'expression des besoins et attentes de la personne handicapée ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à l'établissement.

La demande d'accueil en ESAT doit être formulée au moyen d'un formulaire unique de demande, envoyé ou déposé à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), qui le transmet sans délai à la CDAPH. Celle-ci prend dans un premier temps une décision provisoire d'orientation, valable pour une période d'essai de six mois au plus, renouvelable une fois.

Les personnes accueillies en ESAT peuvent bénéficier du congé de présence parentale et ont accès, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, à certains droits à congé prévus par le Code du travail et à la validation des acquis de leur expérience (VAE).

Le travailleur handicapé sous contrat de soutien et d'aide par le travail bénéficie d'un droit à congé annuel, au bout d'un mois de présence, à raison de 2.5 jours par mois d'accueil dans l'ESAT.

Ce congé donne lieu au versement de la rémunération garantie. Sa durée ne peut pas excéder 30 jours ouvrables.

Le travailleur en ESAT peut également bénéficier d'autorisations d'absence exceptionnelle, sur justification, en cas :

- de mariage du travailleur : 4 jours
- de naissance ou d'adoption d'un enfant : 3 jours
- de décès d'un conjoint, d'un concubin, de la personne avec laquelle le travailleur est lié par un PACS ou d'un enfant : 2 jours
- de décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

Ces absences donnent lieu au versement de la rémunération garantie.

Le travailleur orienté en ESAT bénéficie des autorisations d'absences prévues dans le Code du travail dans le cadre :

- du suivi de la grossesse
- du congé de maternité
- du congé de paternité
- du congé parental d'éducation
- du congé de présence parentale.

Ces absences donnent lieu au versement de la rémunération garantie.

La personne accueillie en ESAT peut également bénéficier de la validation des acquis d'expérience (VAE).

Tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une « rémunération garantie » versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille et qui tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité qu'il exerce. Cette rémunération est versée dès l'admission en période d'essai du travailleur handicapé sous réserve de la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail.

Un nouveau système de « rémunération garantie » remplace l'ancienne « garantie de ressources » depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Le travailleur handicapé qui exerce une activité à caractère professionnel à temps plein admis dans un ESAT perçoit une rémunération comprise entre 55 % et 110 % du SMIC, soit 4,79 EUR et 9,58 EUR de l'heure (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008), dans la limite de la durée légale du travail. Cette rémunération est composée pour partie d'une rémunération directe versée par l'établissement et d'une aide au poste versée à l'établissement par l'Etat. Le montant de l'aide au poste figure sur le bulletin de paie du travailleur handicapé.

En cas d'exercice de l'activité à temps partiel, la rémunération est réduite proportionnellement.

Pour les travailleurs, le montant de cette rémunération garantie est compris entre 55 % et 110 % du SMIC ; l'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de cette rémunération garantie.

En cas de maladie, la rémunération garantie est maintenue intégralement pendant les périodes indemnisées au titre de l'assurance maladie, les indemnités journalières étant versées à l'ESAT et à l'Etat au prorata de leur participation respective dans la rémunération du travailleur handicapé.

En cas de suspension de l'activité par mesure conservatoire

Lorsque le directeur de l'ESAT prend, à titre de mesure conservatoire, la décision de suspendre le maintien d'un travailleur dans la structure, la rémunération garantie est due pendant la période de suspension.

Règles de cumul avec l'AAH :

Au moment de l'admission en établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), la CAF suspend le versement de l'AAH pour réexaminer les droits du titulaire de l'allocation de la façon suivante :

- dès l'attribution de l'aide au poste et de la rémunération garantie : une somme forfaitaire équivalente à 12 fois le montant de l'aide au poste remplace le montant des revenus réels de l'activité du travailleur dans l'ESAT. Cette règle est appliquée jusqu'à l'accomplissement d'une année civile de référence en ESAT, la rémunération garantie pendant cette année est prise en compte pour l'attribution de l'AAH
- puis, lorsque l'intéressé a totalisé une année civile de référence en ESAT, la rémunération garantie pendant cette année est prise en compte pour l'attribution de l'AAH.

Avant comparaison avec le plafond de ressources de l'AAH, ces revenus bénéficient d'un abattement échelonné de 3,5 % à 5 %, selon la part de la rémunération garantie versée par l'ESAT. Ils font ensuite l'objet des déductions et abattements prévus à l'article R532-3 du code de la sécurité sociale.

Cette rémunération peut se cumuler avec l'allocation adulte handicapé (dans la limite de 100 % du SMIC brut calculé pour 151,67 heures). Ce pourcentage est majoré lorsque le bénéficiaire de l'AAH est marié, pacsé ou vit en concubinage (décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006, JO du 30 décembre ; article D. 821-10 du CSS). Cette limite est portée :

- à 130 % du SMIC lorsque l'allocataire vit en couple (marié, pacsé ou en concubinage)
- majorée de 15 % du SMIC par enfant ou ascendant à charge.

Le cumul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et de la rémunération garantie ne peut excéder 100 % du SMIC brut calculé pour 151,67 heures.

Lorsque le total de l'AAH et de la rémunération garantie excède ce montant, l'AAH est réduite en conséquence.

Passerelles avec le milieu ordinaire pour les travailleurs handicapés admis dans un ESAT (Décret n°2007-874, du 14 mai 2007, paru au J.O. du 15 mai 2007 ; CASF, articles R. 344-17 et suivants) :

Mise à disposition : lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi de travailleurs handicapés admis dans un ESAT, cet établissement ou ce service, peut, avec l'accord des intéressés, mettre une ou plusieurs personnes handicapées à la disposition d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique. Les personnes accueillies au sein des ESAT peuvent, en fonction de leur capacités et afin de permettre leur évolution vers le milieu ordinaire de travail, être mises à disposition d'une entreprise afin d'y exercer une activité à l'extérieur de l'établissement, tout en restant rattachées à leur ESAT.

Quelles que soient les modalités d'exercice de cette activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail, les travailleurs handicapés concernés continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'établissement ou le service d'aide par le travail auquel ils demeurent rattachés.

Un contrat écrit doit obligatoirement être passé entre l'ESAT et la personne physique ou morale auprès de laquelle la mise à disposition est réalisée. Ce contrat doit comporter des mentions obligatoires. Lorsqu'il porte sur la mise à disposition individuelle d'un ou plusieurs travailleurs handicapés nommément désignés, sa durée est au maximum de deux ans et il doit être communiqué à la Maison départementale des personnes handicapées dans les quinze jours qui suivent sa signature. La prolongation au-delà de deux ans de cette mise à disposition de travailleur handicapé est subordonnée à l'accord de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cet accord est demandé par le directeur de l'ESAT. L'aide accordée par l'ESAT à l'entreprise dans le cadre cette intervention ne peut excéder la durée d'un an, renouvelable deux fois.

L'ESAT peut conclure une convention d'accompagnement avec toute entreprise employant un travailleur handicapé de sa structure :

- en contrat à durée déterminée (CDD)
- ou en contrat d'accompagnement vers l'emploi (CAE)

- ou en contrat initiative emploi (CIE).

Une clause de la convention doit prévoir les modalités de réintégration du travailleur handicapé dans l'ESAT en cas de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'une personne handicapée accueillie dans un ESAT conclut un contrat à durée déterminée (CDD), un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou un contrat initiative-emploi (CIE), elle peut bénéficier, avec son accord ou celui de son représentant, d'une convention passée entre l'ESAT, son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale. Cette convention précise :

- les modalités de l'aide apportée par l'établissement ou le service d'aide et par le travail
- et éventuellement, le service d'accompagnement à la vie sociale au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour cette même durée.

En cas de rupture de ce contrat de travail ou lorsqu'elle n'est pas définitivement recrutée par l'employeur au terme de celui-ci, la personne handicapée est réintégrée de plein droit dans l'ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT avec lequel un accord a été conclu à cet effet.

### *β.7. Aides à l'apprentissage*

La CDAPH participe à l'aménagement du contrat d'apprentissage et aides à l'apprentissage :

Certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées pour favoriser la formation du jeune handicapé reconnu travailleur handicapé, tant sur le déroulement du contrat que sur les aides.

Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne reconnue en sa qualité de travailleur handicapé, la limite d'âge supérieure d'entre en apprentissage, qui est en principe fixée à 25 ans, peut être portée à 30 ans (âge au moment de la conclusion du contrat).

La durée de formation maximale de trois ans peut être portée à quatre ans. Dans ce cas, le pourcentage du SMIC pris en compte pour le calcul de la rémunération est majoré, pendant la période de prolongation, de 15 % par rapport à celui appliqué avant cette période.

En cas de difficultés liées au handicap, la formation peut donner lieu à des aménagements pédagogiques, sur avis de la CDAPH (notamment lieu de la formation, cours par correspondance).

Des aides supplémentaires à l'entreprise sont accordées :

- une prime de l'Etat d'un montant de 520 fois le SMIC horaire brut applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage, versée en deux fois, à l'issue de la 1<sup>re</sup> et de la 2<sup>e</sup> année d'apprentissage
- des aides de l'AGEFIPH : subvention de 1.525 € en 2008 par période de 6 mois ou 3.050 € en 2008 par période de 12 mois (apprenti de 30 ans ou plus) ; subvention de 3.050 € en 2008, par période de 6 mois, à l'appui d'un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un projet de création d'entreprise ; aides à la formation du tuteur, à l'accessibilité des lieux de travail, à l'aménagement des situations de travail.

A l'issue du contrat d'apprentissage, si l'employeur conclut avec le jeune un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'au moins 12 mois, l'AGEFIPH peut lui verser une prime à l'insertion de 1.600 € en 2008.

Des aides sont également attribuées à l'apprenti handicapé :

- une subvention forfaitaire de 1.252 € en 2008 est accordée si la durée d'apprentissage est d'au moins 12 mois et si l'apprenti n'a pas bénéficié d'une prime d'insertion
- une prime à l'insertion de 800 € en 2008 est versée si, à l'issue du contrat d'apprentissage, la personne handicapée signe un CDD ou un CDI de 12 mois au moins et si elle n'a pas perçu la subvention forfaitaire.

Des aides peuvent être accordées au centre de formation des apprentis si les supports pédagogiques doivent être adaptés.

### *β.8. Aides au contrat de professionnalisation*

La CDAPH participe à l'aménagement du contrat de professionnalisation par des aides :

Des aides sont versées aux entreprises pour les inciter à recruter des personnes handicapées. L'employeur peut recevoir :

- une subvention forfaitaire de 1.525 € en 2008 par période de six mois, en appui d'un contrat de professionnalisation des jeunes handicapés de moins de 30 ans
- une subvention forfaitaire de 3.050 euros en 2008 par période de six mois, en appui d'un contrat de

professionnalisation pour les personnes de plus de 30 ans

- une prime à l'insertion de 1.600 € en 2008 pour la signature d'une CDI ou d'un CDD d'au moins douze mois avec la personne handicapée à l'issue de son contrat de professionnalisation
- l'entreprise peut également bénéficier de l'aide à l'accessibilité des situations de travail et de l'aide au tutorat.

La personne handicapée peut recevoir :

- une subvention forfaitaire de 1.525 € en 2008, si le contrat de professionnalisation a une durée d'au moins 12 mois et si la personne n'as pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion
- une prime à l'insertion de 800 € en 2008 pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins douze mois, versée à l'issue du contrat de professionnalisation si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire ci-dessus.

Pour être recevable, la demande de subvention doit parvenir au plus tard dans les six mois de l'embauche.

### *γ La reconnaissance en tant que travailleur handicapé.*

Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi son effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique, est considérée comme travailleur handicapé. Cette qualité doit être reconnue par une administration compétente.

Elle favorise l'accès à l'ensemble des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les démarches pour obtenir la qualité de travailleur handicapé sont individuelles.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue sur décision de la CDAPH (Ex COTOREP : commission technique d'orientation et de reclassement professionnel). Cette Commission est créée au sein de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), qui est seule compétente pour reconnaître la qualité de travailleur handicapé. La personne concernée doit saisir la CDAPH, qui est seule compétente pour reconnaître la qualité de travailleur handicapé.

La demande de reconnaissance doit être déposée à la MDPH du département de résidence de la personne handicapée, ou de département où le demandeur se trouve en traitement ou en rééducation, par :

- la personne handicapée elle-même
- ses parents
- les personnes qui en ont la charge effective
- son représentant légal
- le responsable de l'établissement ou du service social ou médico-social qui assure la prise en charge ou l'accompagnement de la personne. Dans ces derniers cas, la personne handicapée est informée de la saisine de la commission.

A noter : l'orientation dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), à l'exception des associations et des entreprises conventionnées pour l'insertion par l'activité économique ou des entreprises adaptées, vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'orientation dans un établissement ou service d'aide par le travail vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Après examen du dossier, la Commission procède à l'audition du demandeur avant de se prononcer sur l'attribution de la qualité de travailleur handicapé.

Le silence gardé par la Commission à l'issue d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de la demande à la MDPH vaut décision de refus.

Le travailleur reconnu handicapé peut bénéficier des prestations suivantes :

- l'orientation, par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers une entreprise adaptée (ex « atelier protégé »), un établissement ou un service d'aide par le travail (ESAT, ex « centre d'aide par le travail »)
- des stages de préformation professionnelle ou de rééducation professionnelle
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi
- l'obligation d'emploi à laquelle sont soumis les employeurs du secteur privé et du secteur public
- les aides de l'AGEFIPH (association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2006, la reconnaissance de travailleur handicapé s'assortissait du classement à titre temporaire ou définitif, en fonction des capacités professionnelles de la personne et du type d'emploi qui lui était proposé, dans l'une des trois catégories suivantes :

- Catégorie A : handicap léger
- Catégorie B : handicap modéré
- Catégorie C : handicap grave.

Ce classement décidait notamment de l'abattement de salaire éventuellement appliqué au travailleur handicapé dont le rendement professionnel était diminué que pouvaient pratiquer, compte tenu du handicap, les employeurs. Cet abattement de salaire pouvait être compensé dans une certaine mesure par un complément de rémunération à la charge de l'Etat.

Ces dispositions sont supprimées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Depuis février 2005, le classement des travailleurs handicapés en catégories A, B, C a été supprimé. Désormais, la loi retient la notion de lourdeur du handicap pour calculer le montant de la contribution que certains employeurs doivent verser à l'Agefiph et pour le versement d'une aide à l'emploi qu'ils peuvent éventuellement recevoir pour favoriser l'emploi des personnes lourdement handicapées.

Une nouvelle distinction intitulée « reconnaissance de la lourdeur du handicap » prend suite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 de l'ancien classement en catégories (A,B,C).

Attention ! Elle n'est pas un attribut de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Elle s'inscrit dans une logique de compensation de l'effort de l'employeur pour l'adaptation d'un travailleur handicapé à son poste de travail, et elle s'appuie sur l'appréciation de l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'un travailleur handicapé, au regard d'un poste de travail précis.

La démarche pour en bénéficier ne peut être réalisée qu'à l'initiative exclusive de l'entreprise, ou du travailleur handicapé qui exerce une activité professionnelle non salariée.

Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial, ainsi que les travailleurs handicapés exerçant une activité professionnelle non salariée, sont concernés par la reconnaissance de la lourdeur du handicap, dès lors qu'ils souhaitent prétendre au versement d'une aide à l'emploi ou à une modulation de leur contribution Agefiph au titre

du maintien dans l'emploi ou de l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (lorsqu'ils sont soumis à cette obligation).

Il appartient au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de reconnaître la lourdeur du handicap d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi après consultation d'un dossier déposé par l'employeur ou le travailleur handicapé non salarié.

Son évaluation tient compte du surcoût économique restant à la charge de l'employeur ou du travailleur handicapé non salarié, malgré l'aménagement optimal du poste de travail et les travaux indispensables à l'accueil d'un travailleur handicapé ou à son maintien à un poste de travail précis. Pour cela, il examine l'évaluation des charges induites par le handicap.

Ces charges induites doivent être pérennes, comme par exemple :

- une organisation particulière de l'activité
- un accompagnement social ou professionnel
- un tutorat
- un manque à gagner pour l'employeur du fait d'une productivité moindre du travailleur handicapé par rapport à un travailleur valide.

Dans le cas d'un dossier déposé par un travailleur handicapé exerçant une activité non salariée, le demandeur doit être en mesure de justifier que son activité se retrouve significativement diminuée après aménagement optimal de son poste.

L'employeur occupant un bénéficiaire de l'obligation d'emploi doit adresser une demande à la DDTEFP où est situé l'établissement auquel le bénéficiaire de l'obligation d'emploi est rattaché.

La lourdeur du handicap est reconnue si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap après aménagement optimal du poste est supérieur ou égale à 20 % du produit du Smic horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les travailleurs handicapés exerçant une activité non salariée par la durée légale du travail.

Cette demande sur papier libre est accompagnée :

- Du justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi du travailleur handicapé

- De la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail avec ses préconisations et de son avis circonstancié
- Du détail et du coût des aménagements réalisés par l'employeur pour optimiser le poste de travail et l'environnement du bénéficiaire
- Le cas échéant, de la liste et du montant des aides versées par l'AGEFIPH
- D'une évaluation des charges induites par le handicap, indépendamment des coûts d'aménagement du poste.

Cette reconnaissance est réévaluée tous les trois ans.

Lorsque le bénéficiaire présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égale ou supérieure à 80 %, l'employeur peut proposer un budget prévisionnel des aménagements qu'il compte réaliser au cours de l'année ainsi qu'un surcoût prévisionnel. La reconnaissance n'est accordée que pour un an.

Grâce à la reconnaissance de la lourdeur du handicap, les entreprises soumises à l'obligation d'emploi peuvent obtenir à ce titre une modulation de leur contribution AGEFIPH ou l'attribution d'une aide à l'emploi.

Les contestations des décisions relatives à la reconnaissance ou la non-reconnaissance du statut de travailleur handicapé doivent être portées devant la juridiction administrative, c'est-à-dire devant le Tribunal administratif par lettre recommandée avec avis de réception comportant les nom, prénom, adresse, et numéro du dossier à la CDAPH dans un délai de 1 mois (article L.323.11 du Code du travail, article L.241.6 du Code de l'action sociale et des familles).

L'appel du jugement du Tribunal administratif est fait auprès de la Cour administrative d'appel. Le recours contre un arrêt de la Cour administrative d'appel est porté devant le Conseil d'Etat (voir encadré 4).

#### **δ. En matière des droits**

La CDAPH apprécie si l'état ou le taux d'incapacité de la personne handicapée justifie l'attribution de l'allocation d'éducation d'enfant handicapé voire de son complément ou s'il s'agit d'un adulte, l'attribution de l'allocation adulte handicapé et de son complément.

Elle apprécie les besoins en compensation de l'enfant ou de l'adulte, justifie l'attribution de la prestation de compensation.

Elle apprécie si les capacités de travail justifient l'attribution du complément de ressources.

**Encadré 4**

Modèle de lettre de recours devant le Tribunal administratif pour contestation d'un refus de reconnaissance du statut de travailleur handicapé :

Nom Prénom

Profession

Adresse du requérant

Monsieur ou Madame le Président du  
Tribunal Administratif de ...

Adresse du tribunal administratif

Lettre recommandée avec accusé de réception.

Monsieur ou Madame le Président du Tribunal Administratif,

Par lettre du ...,

Le CDAPH de ... vient de me notifier la décision suivante : ...

Au refus opposé à ma demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé (cf. photocopie ci-jointe),

J'ai l'honneur de former un recours contre cette décision, dont je conteste le bien fondé pour les motifs suivants :  
...

(A titre d'exemple, la victime pourrait écrire le motif suivant :

« en effet, je considère que le refus opposé à ma demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé n'est pas justifié, puisque je souffre des affections suivantes, qui entraînent un handicap majeur, pour l'exercice de ma profession de ... »).

Je vous prie d'agréer, Monsieur ou Madame, le Président du Tribunal Administratif, l'expression de mes sentiments profondément respectueux.

A ... Le ...

Signature

Elle reconnaît la qualité ou non de travailleur handicapé.

Elle décide de l'attribution ou non de la carte d'invalidité ou de la carte « priorité pour personnes handicapées ».

Elle statue sur l'accompagnement des personnes handicapées de plus de 60 ans résidant dans les établissements de personnes handicapées adultes.

**cc. Fonctionnement**

La commission délibère valablement si le quorum de 50 % des membres est atteint. A défaut elle délibère valablement sans quorum à quinzaine.

Ses décisions sont prises à la majorité simple, et en cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

Cependant lorsque la décision porte sur l'attribution de la prestation de compensation les voix sont pondérées en fonction de la règle suivante :

- lorsque le nombre  $n_1$  des membres présents de la commission qui représentent le département est inférieur ou égal au nombre  $n_2$  des autres membres présents ayant voix délibératives, un coefficient  $x = (n_2 + 1) / n_1$  est appliqué aux voix des représentants du département. Dans cette dernière hypothèse, la voix du président n'est jamais prépondérante.

La personne handicapée ou le cas échéant son représentant légal, est informé au moins deux semaines à l'avance de la date et du lieu de séance au cours de laquelle la commission se prononcera sur sa demande ainsi que de la possibilité de se faire assister ou de se faire représenter par la personne de son choix.

Les décisions de la commission sont prises au nom de la maison départementale des personnes handicapées.

Leur durée de validité ne peut être inférieure à un an ni excéder 5 ans sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires.



La décision de la commission est notifiée par son président à la personne handicapée ou son représentant légal, ainsi qu'aux organismes concernés.

La CDAPH siège en formation plénière ou en sections. La commission exécutive de la MDPH peut décider d'organiser la CDAPH en sections locales ou spécialisées chargées de préparer les décisions de la commission.

Dans ce dernier cas, elle doit comporter obligatoirement un tiers de représentants de personnes handicapées et de leur famille.

La commission plénière s'occupera des dossiers urgents et difficiles tandis que les sections s'occuperont plutôt des dossiers ordinaires.

Une procédure simplifiée a été instituée. La CDAPH peut adopter une procédure simplifiée de prise de décision et désigner en son sein les membres habilités à la mettre en œuvre sauf opposition de la personne handicapée concernée ou de son représentant légal. Si une personne handicapée ou s'il y a lieu son représentant légal s'oppose à une procédure simplifiée de décision, concernant les demandes qu'elle formule, elle en fait expressément mention au moment du dépôt de la demande.

La personne est également informée qu'en cas de procédure simplifiée de décision, elle ne sera pas entendue.

La commission peut décider de constituer une ou plusieurs formations comprenant au minimum trois de ses membres ayant voix délibératives, au nombre desquels figurent au moins un représentant du département et un représentant de l'Etat, à laquelle elle peut déléguer le pouvoir de prendre en son nom tout ou partie des décisions dans les matières suivantes :

- Renouvellement d'un droit d'une prestation dont bénéficie une personne handicapée lorsque son handicap ou sa situation n'a pas évolué de façon significative.
- Reconnaissance des conditions prévues au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L.381-1 du Code de la Sécurité sociale qui stipule qu'est affilié obligatoirement à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale, pour autant que ses ressources ou celles du ménage ne dépassent pas le plafond du complément familial et que cette affiliation ne soit pas acquise à un autre titre, la personne et, pour un couple, l'un ou l'autre de ses membres :

1°) ayant la charge d'un enfant handicapé qui n'est pas admis dans un internat, dont l'incapacité permanente est au moins égale à un taux fixé par décret et qui n'a pas atteint l'âge limite d'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;

2°) ou assumant, au foyer familial, la charge d'une personne adulte handicapée dont la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles reconnaît que l'état nécessite une assistance ou une présence définies dans des conditions fixées par décret et dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal au taux ci-dessus rappelé, dès lors que ladite personne handicapée est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son ascendant, descendant ou collatéral ou l'ascendant, descendant ou collatéral d'un des membres du couple. Les différends auxquels peut donner lieu l'application du présent alinéa relèvent du Contentieux technique de la Sécurité sociale mentionné à l'article L. 143-1 du présent Code.

- Attribution de la carte d'invalidité ou de la carte portant la mention « priorité pour personne handicapée » mentionnées respectivement aux articles L.241-3 et L.241-3-1 du Code de l'action sociale et des familles.
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé répondant aux conditions définies par l'article L.323-10 du Code du travail.
- Situation nécessitant qu'une décision soit prise en urgence.

Chaque formation rend compte régulièrement à la commission du nombre et du type de décisions prises selon cette procédure simplifiée.

La commission prévoit, dans sa délibération instituant ces formations pour l'attribution de la prestation de compensation, des règles spécifiques transposant à ces formations les règles prévues au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article R.241-27 du Code de l'action sociale et des familles.

Ne peuvent faire l'objet d'une procédure simplifiée, outre les recours gracieux, les demandes de réexamen d'une présente décision qui n'aurait pas pu être mise en œuvre pour un motif quelconque.

L'organisation en sections peut se faire par tranche d'âge ou par section territoriale ou par domaine de prestations ou par catégorie de handicap.

La décision de la CDAPH doit être motivée et porter mention des voies de recours.

La CDAPH a un délai de 4 mois pour statuer. Au-delà le silence vaut décision de rejet.

#### **dd. Les voies de recours**

Lorsqu'une personne handicapée estime qu'une décision de la CDAPH méconnaît ses droits, elle peut demander l'intervention d'une personne qualifiée chargée de proposer des mesures de conciliation. La liste de ses personnes qualifiées est établie par la MDPH.

Lorsqu'on dépose une procédure de conciliation auprès de la MDPH, ce recours est traité par le médiateur de la MDPH, qui est un médiateur salarié par MDPH.

Si on ne souhaite pas avoir de contact avec ce médiateur salarié de la MDPH, la personne handicapée, peut demander alors, l'intervention d'une personne qualifiée nommé par la MDPH, personne bénévole et indépendante de la structure de la MDPH.

Dans les deux cas, l'objectif est de proposer des mesures de conciliation.

L'engagement d'une procédure de conciliation suspend les délais de recours.

Pour la mise en œuvre de la procédure de conciliation, une personne qualifiée est désignée par le directeur de la MDPH et examine le dossier.

Elle a deux mois pour effectuer sa mission. Elle établit un rapport et le transmet à la MDPH ainsi qu'au demandeur. Pendant ce délai, les recours contentieux sont suspendus.

Cette faculté de recours de conciliation s'exerce sans préjudice des autres voies de recours possible contre les décisions de la MDPH.

#### **d. L'équipe pluridisciplinaire**

Elle propose un plan de compensation tenant compte des souhaits exprimés et du projet de vie de la personne.

L'équipe pluridisciplinaire de MDPH peut se rendre sur le lieu de vie de la personne handicapée.

L'article L.146-8 du Code de l'action sociale et des familles établit que :

« – Une équipe pluridisciplinaire évalue les besoins de compensation de la personne handicapée et son incapacité permanente sur la base de son projet de vie et de

références définies par voie réglementaire et propose un plan personnalisé de compensation du handicap. Elle entend, soit sur sa propre initiative, soit lorsqu'ils en font la demande, la personne handicapée, ses parents lorsqu'elle est mineure ou son représentant légal. Dès lors qu'il est capable de discernement, l'enfant handicapé lui-même est entendu par l'équipe pluridisciplinaire. L'équipe pluridisciplinaire se rend sur le lieu de vie de la personne, soit sur sa propre initiative, soit à la demande de la personne handicapée. Lors de l'évaluation, la personne handicapée, ses parents ou son représentant légal peuvent être assistés par une personne de leur choix. La composition de l'équipe pluridisciplinaire peut varier en fonction de la nature du ou des handicaps de la personne handicapée dont elle évalue les besoins de compensation ou l'incapacité permanente. »

« L'équipe pluridisciplinaire sollicite, en tant que de besoin et lorsque les personnes concernées en font la demande, le concours d'établissements ou services visés au 11° du 1 de l'article L.312-1 ou des centres désignés en qualité de centres de référence pour une maladie rare ou un groupe de maladies rares. »

Le décret n° 2005-1.587 du 19 décembre 2005 stipule les articles suivants du Code de l'action sociale et des familles :

« Article R. 146-27 – L'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L.146-8 du Code de l'action sociale et des familles réunit des professionnels ayant des compétences médicales ou paramédicales, des compétences dans les domaines de la psychologie, du travail social, de la formation scolaire et universitaire, de l'emploi et de la formation professionnelle. Sa composition doit permettre l'évaluation des besoins de compensation du handicap quelle que soit la nature de la demande et le type de ou des handicaps ; cette composition peut varier en fonction des particularités de la situation de la personne handicapée.

« Les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont nommés par le directeur de la maison départementale, qui désigne en son sein un coordonateur chargé d'assurer son organisation et son fonctionnement.

« Le directeur peut, sur proposition du coordonateur, faire appel à des consultants chargés de contribuer à l'expertise de l'équipe pluridisciplinaire. »

« Article R.146-28 – L'équipe pluridisciplinaire évalue les besoins de compensation de la personne handicapée en tenant compte des souhaits de la personne handicapée, formalisés dans son projet de vie. La maison départementale des personnes handicapées apporte son

aide, sur leur demande, à la personne handicapée, ou à son représentant légal, pour la confection de ce projet de vie.

« L'équipe pluridisciplinaire détermine, le cas échéant, un taux d'incapacité permanente en application du guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées figurant à l'annexe 2-4 au décret n° 2004-1.136 du 21 octobre 2004 relatif au Code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire).

Elle se fonde en outre sur les référentiels prévus par des réglementations spécifiques pour l'accès à certains droits ou prestations.

« Article R.146-29 – Le plan personnalisé de compensation est élaboré par l'équipe pluridisciplinaire au terme d'un dialogue avec la personne handicapée relatif à son projet de vie. Il comprend des propositions de mesures de toute nature, notamment concernant des droits ou des prestations mentionnées à l'article L.241-6 du Code de l'action sociale et des familles destinées à apporter, à la personne handicapée, au regard de son projet de vie, une compensation aux limitations d'activités ou restrictions de participation à la vie en société qu'elle rencontre du fait de son handicap. »

« Le plan personnalisé de compensation comporte, le cas échéant, un volet consacré à l'emploi et à la formation professionnelle ou le projet personnalisé de scolarisation mentionné à l'article L.112-2 du Code de l'éducation.

« Le plan de compensation est transmis à la personne handicapée ou, le cas échéant, à son représentant légal, qui dispose d'un délai de quinze jours pour faire connaître ses observations. La Commission des droits et l'autonomie des personnes handicapées est informée de ces observations. »

Cette équipe pluridisciplinaire est composée de professionnels aux compétences différentes et complémentaires : médecins, ergothérapeutes, psychologues mais aussi professionnels du travail social, de l'accueil scolaire ou de l'insertion professionnelle.

« Art. R. 146-27 – L'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L.146-8 réunit des professionnels ayant des compétences médicales ou paramédicales, des compétences dans les domaines de la psychologie, du travail social, de la formation scolaire et universitaire, de l'emploi et de la formation professionnelle. Sa composition doit permettre l'évaluation des besoins de compensation du handicap quelle que soit la nature de la demande et le type de ou des handicaps ; cette compo-

sition peut varier en fonction des particularités de la situation de la personne handicapée.

« Les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont nommés par le directeur de la maison départementale, qui désigne en son sein un coordonnateur chargé d'assurer son organisation et son fonctionnement.

« Le directeur peut, sur proposition du coordonnateur, faire appel à des consultants chargés de contribuer à l'expertise de l'équipe pluridisciplinaire. »

« Art. R 146-28 – L'équipe pluridisciplinaire évalue les besoins de compensation de la personne handicapée en tenant compte des souhaits de la personne handicapée, formalisés dans son projet de vie. La maison départementale des personnes handicapées apporte son aide, sur leur demande, à la personne handicapée, ou à son représentant légal, pour la confection de ce projet de vie.

« L'équipe pluridisciplinaire détermine, le cas échéant, un taux d'incapacité permanente en application du guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées figurant à l'annexe 2-4 au décret n°2004-1.136 du 21 octobre 2004 relatif au Code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire). Elle se fonde en outre sur les référentiels prévus par des réglementations spécifiques pour l'accès à certains droits ou prestations. »

Pour aider l'équipe pluridisciplinaire dans sa démarche, un guide d'évaluation prenant en compte l'ensemble de la situation notamment matérielle, familiale, sanitaire, scolaire, professionnelle et psychologique de la personne handicapée vient d'être publié (décret 2008-110 du 6 février 2008, arrêté du 6 février 2008)

La finalité de ce guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées figurant à l'annexe 2-4 au décret n°2004-1.136 du 21 octobre 2004 relatif au Code de l'action sociale et des familles est de permettre la détermination d'un taux d'incapacité pour l'application de la législation en matière d'avantages sociaux aux personnes atteintes d'un handicap.

De manière générale, le taux d'incapacité d'une personne est fixé, quel que soit son âge, à partir de l'analyse de ses déficiences et de leurs conséquences dans sa vie quotidienne et non sur la seule nature médicale de l'affection qui en est l'origine.

Il a fait l'objet de plusieurs modifications depuis la création de la prestation de compensation. La dernière en date traduit une évolution, pour les cas d'affections chroniques, vers une évaluation qui tiendrait compte davantage des conséquences sur la vie quotidienne que

des déficiences ou incapacités (décret 2007-1.574 du 6 novembre 2007).

Le guide-barème ne fixe pas de taux d'incapacité précis. En revanche, il indique des fourchettes de taux d'incapacité, identifiant, suivant les chapitres, trois à cinq degrés de sévérités (en général 4) :

- forme légère : taux de 1 à 15 %
- forme modérée : taux de 20 à 45 %
- forme importante : taux de 50 à 75 %
- forme sévère : taux de 80 à 95 %.

Les seuils de 50 % et de 80 %, s'ils sont atteints, peuvent ouvrir droit à divers avantages ou prestations.

Exemples : extrait du guide d'évaluation – CASF Annexe 2-4 :

Un taux de 50 % correspond à des troubles importants entraînant une gêne notable dans la vie sociale de la personne. L'entrave peut-être, soit complètement réparée dans la vie de la personne, soit compensée afin que cette vie sociale soit préservée mais aux prix d'efforts importants ou de la mobilisation d'une compensation spécifique. Toutefois, l'autonomie est conservée pour les actes élémentaires de la vie quotidienne.

Un taux d'au moins 80 % correspond à des troubles graves entraînant une entrave majeure dans la vie quotidienne de la personne avec une atteinte de son autonomie individuelle. Cette autonomie individuelle est définie comme l'ensemble des actions que doit mettre en œuvre une personne vis-à-vis d'elle-même, dans la vie quotidienne. Dès lors qu'elle doit être aidée totalement ou partiellement, ou surveillée dans leur accomplissement, ou ne les assure qu'avec les plus grandes difficultés, le taux de 80 % est atteint.

C'est également le cas lorsqu'il y a déficience sévère avec abolition d'une fonction.

Il n'est pas nécessaire que la situation médicale de la personne soit stabilisée pour déterminer un taux d'incapacité. La durée prévisible des conséquences doit cependant être au moins égale à un an pour déterminer le taux.

« Art. R.146-29 – Le plan personnalisé de compensation est élaboré par l'équipe pluridisciplinaire au terme d'un dialogue avec la personne handicapée relatif à son projet de vie. Il comprend des propositions de mesures de toute nature, notamment concernant des droits ou des prestations mentionnées à l'article L.241-6 destinées à apporter, à la personne handicapée, au regard de son projet de vie, une compensation aux limitations d'acti-

vités ou restrictions de participation à la vie en société qu'elle rencontre du fait de son handicap. »

« Le plan personnalisé de compensation comporte, le cas échéant, un volet consacré à l'emploi et à la formation professionnelle ou le projet personnalisé de scolarisation mentionné à l'article L.112-2 du code de l'éducation.

« Le plan de compensation est transmis à la personne handicapées ou, le cas échéant, à son représentant légal, qui dispose d'un délai de quinze jours pour faire connaître ses observations. La commission des droits et l'autonomie des personnes handicapées est informée de ces observations. »

Le plan personnalisé de compensation est alors étudié par le CDAPH. La CDAPH prend une décision qui est notifiée par écrit au demandeur, si le demandeur le souhaite il peut demander à être auditionné par la CDAPH qui doit l'informer rapidement et par écrit dès que l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH lui a communiqué le projet de plan personnalisé de compensation qui contient l'ensemble de ces propositions.

### *e. L'équipe de veille pour les soins infirmiers*

« Art. L.146-11 – il est créé au sein de la maison départementale des personnes handicapées une équipe de veille pour les soins infirmiers qui a pour mission :

- 1° L'évaluation des besoins de prise en charge de soins infirmiers
- 2° la mise en place de dispositifs permettant d'y répondre
- 3° la gestion d'un service d'intervention d'urgence auprès des personnes handicapées. »

« Cette équipe peut être saisie par le médecin traitant avec l'accord de la personne handicapée ou par la personne elle-même. Dans les dix jours qui suivent la date du dépôt du dossier de demande, l'équipe procède à l'évaluation précise des besoins d'accompagnement de la personne en soins infirmiers et propose des solutions adaptées. En cas de défaillance, elle intervient auprès des services de soins existants pour qu'une solution rapide soit trouvée.

### *f. Le référent pour l'insertion professionnelle*

Un référent pour l'insertion professionnelle est désigné au sein de chaque maison départementale des per-

sonnes handicapées (Circulaire DGEFP-2007-1 du 15 janvier 2007).

Sa mission est de veiller à ce que l'équipe pluridisciplinaire intègre la dimension professionnelle dans le projet de vie de la personne handicapée.

Il est chargé :

- De faire le lien entre cette équipe et le service public de l'emploi
- D'organiser les modalités concrètes de participation des acteurs du service public de l'emploi aux travaux de cette équipe (préparation et suivi des différentes conventions de coopération)
- Et de coordonner les actions d'accompagnement social ou médico-social avec le parcours d'accompagnement vers l'emploi mis en œuvre par le service public de l'emploi.

### ***g. La personne qualifiée chargée de proposer des mesures de conciliation***

L'article L.146-10 du Code de l'action sociale et des familles stipule que sans préjudice des voies de recours mentionnées à l'article L.241-9 lorsqu'une personne handicapée, ses parents si elle est mineure, ou son représentant légal estiment qu'une décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées méconnaît ses droits, ils peuvent demander l'intervention d'une personne qualifiée chargée de proposer des mesures de conciliation. La liste des personnes qualifiées est établie par la maison départementale des personnes handicapées.

« Art.R.146-34 du Code de l'action sociale et des familles – En cas de désaccord avec une décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, la personne handicapée peut demander au directeur de la maison départementale des personnes handicapées de désigner une personne qualifiée. »

« Art. R.146-32 du Code de l'action sociale et des familles – les conditions suivantes sont exigées des personnes qualifiées pour figurer sur la liste mentionnée à l'article L.146-10 du Code de l'action sociale et de familles :

- 1° ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire
- 2° n'avoir pas été l'auteur de faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ayant donné

lieu à une sanction disciplinaire ou administrative de destitution, radiation, révocation, de retrait d'agrément ou d'autorisation

- 3° posséder par l'exercice présent ou passé d'une activité professionnelle ou bénévole, la qualification requise eu égard à la nature des différends à régler
- 4° présenter les garanties d'indépendance nécessaires à l'exercice de la mission de conciliation. »

« Art. R.146-33 du Code de l'action sociale et des familles – La fonction de conciliation est exercée à titre gratuit. »

## **5. Les moyens financiers de la loi**

Ils sont apportés par les fonds procurés par la journée de solidarité de l'ordre de 500 millions d'euros destinés à financer la prestation de compensation du handicap, le fonctionnement des MDPH.

En conclusion, cette loi aboutit à un tournant important en faveur des personnes handicapées mais des problèmes restent en suspens :

- La proximité des MDPH est-elle suffisante pour les personnes handicapées ?
- Les financements prévus suffiront-ils à la mise en œuvre de cette réforme malgré les promesses des politiques ?

On assiste d'autre part à un rôle moins important du médecin puisqu'il ne constitue plus qu'une partie de l'équipe pluridisciplinaire au sein de la MDPH qui est chargée d'étudier le cas de chaque personne handicapée. Son rôle réside également dans la détection du handicap.

## **B. L'A.G.E.F.I.P.H. (L'ASSOCIATION NATIONALE DE GESTION DES FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES)**

---

### **1. Généralités**

Ce fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) a été créé par la loi du 10-07-1987 en faveur de l'emploi des travailleurs

handicapées. C'est une association privée (loi 1901), composée de représentants d'organisations d'employeurs, de syndicats, de salariés, d'associations de personnes handicapées et de personnalités qualifiées. Elle a été agréée en 1988 par le ministre chargé de l'Emploi.

Adresse de l'AGEFIPH (siège) :

192, avenue Aristide Briand  
92226 Bagneux Cedex  
Tel. : 01.46.11.00.11 / Fax : 01.46.11.00.12  
Site Internet : [www.agefiph.asso.fr](http://www.agefiph.asso.fr)

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité exerce un droit de regard sur l'AGEFIPH, puisque son programme d'activités et son financement doivent être approuvés par lui. La gestion technique et politique est autonome.

L'AGEFIPH est chargée de collecter les contributions financières volontaires des entreprises privées qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, et qui n'atteignent pas le quota d'emploi de 6 % pour les entreprises privées d'au moins 20 salariés par la loi du 10-07-1987 et confirmé par la loi 2005 du 11 février 2005. Les fonds ainsi collectés doivent être distribués et servir à financer, par le biais de subventions ou d'aides, des actions favorisant l'embauche, le maintien dans l'emploi et la formation professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Le montant de la contribution.

Le montant de la contribution est fixé par le bénéficiaire non employé à :

- 400 fois le SMIC pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés
- 500 fois le SMIC pour les entreprises comptant de 200 à 749 salariés
- 600 fois le SMIC pour les entreprises comptant de 750 salariés et plus.

Pour les établissements qui n'ont occupé aucun bénéficiaire, n'ont passé aucun contrat ou n'appliquent aucun accord pendant une période supérieure à trois ans, il est fixé à 1 500 fois le SMIC quel que soit le nombre de salarié de l'entreprise.

Les entreprises peuvent déduire du montant de la contribution certaines dépenses qu'elles ont engagées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (Décret n° 2006-136 du 9 février 2006, JO du 10 février 2006).

## 2. La convention d'objectifs entre l'Etat et l'Agefiph

La loi du 11 février prévoit qu'une convention d'objectifs soit conclue tous les trois ans entre l'Etat et l'Agefiph, fixant notamment leurs engagements réciproques contribuant à la cohésion entre les mesures de droit commun, (formation, emploi) et celles arrêtées par l'Agefiph. Cette convention déterminera les moyens financiers nécessaires pour atteindre ces objectifs.

La loi du 11 février 2005 inscrit explicitement l'intervention de l'AGEFIPH comme élément indispensable dans l'emploi des personnes handicapées. Des conventions trisannuelles sont conclues entre l'Etat et l'AGEFIPH. La dernière date du 20 février 2008 : elle formalise une stratégie d'actions qui doit être développée afin d'améliorer l'emploi des personnes handicapées. Cette convention d'objectifs 2008-2010 fixe quatre objectifs prioritaires :

- mettre en place et consolider des politiques régionales concertées de formation. Cette priorité donnée à la formation vise à répondre à un des freins majeurs à l'accès à l'emploi des personnes handicapées : leur niveau de qualification. Le médiateur de la République a relevé dans son rapport de 2007 que moins de 20 % des demandeurs d'emploi handicapés avaient le baccalauréat. Un des facteurs d'explication serait les difficultés d'accéder à la scolarisation, malgré les mesures mises en place notamment depuis la loi du 11 février 2005
- développer l'accès durable à l'emploi des personnes handicapées. Cet objectif est destiné à répondre à la diminution régulière des contrats à durée indéterminée en faveur des personnes handicapées. L'efficacité des organes de placement CAP emploi va être recherchée. L'Etat s'engage à fixer des objectifs régionaux de contrats aidés. Par ailleurs, la prime initiative-emploi mise en place par l'AGEFIPH est maintenue en 2008. De même, l'aide à l'embauche par les entreprises ordinaires de travailleurs handicapés sortant d'un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ou d'une entreprise adaptée est formalisée dans la convention. L'AGEFIPH devrait proposer également aux MDPH, en concertation avec la CNSA, des prestations visant à l'émergence du projet professionnel pour les personnes handicapées ayant sollicité une orientation professionnelle auprès de la CDAPH et créer des aides à destination des créateurs ou repreneurs d'entreprise (micro-assurance, garantie bancaire et suivi renforcé)

- réduire le nombre d'« entreprises à quota zéro », c'est-à-dire les entreprises qui n'ont aucun handicapé (environ un quart des établissements assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées). A cet effet, l'AGEFIPH aide(ra) les établissements, en particulier ceux qui ont moins de 100 salariés, à rendre accessibles leurs locaux de travail à tous les types de handicap
- améliorer la qualité et la durée des carrières des salariés handicapés.

L'AGEFIPH met en œuvre un nouveau service d'accompagnement de la vie au travail afin d'éviter des sorties d'emploi suite à des inaptitudes.

Ces quatre objectifs devaient être déclinés dans toutes les régions par le biais d'une convention régionale conclue, au plus tard le 30 avril 2008, entre le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le délégué régional de l'AGEFIPH.

### **3. Aide financière par l'AGEFIPH après reconnaissance de la lourdeur du handicap**

Les entreprises qui recrutent des salariés dont l'efficacité est moindre qu'un salarié valide peuvent bénéficier d'une aide financière par l'AGEFIPH et qui a pour but de compenser la « lourdeur » du handicap.

La demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue d'une modulation de la contribution annuelle ou de l'attribution d'une aide à l'emploi est adressée, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, par l'employeur d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du département où est situé l'établissement auquel ce bénéficiaire est rattaché.

Cette demande est accompagnée :

- du justificatif de la qualité du bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- de la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié ; dans le cas du refus du médecin de donner cet avis, l'examen se fait en fonction de la seule fiche d'aptitude
- de la liste des aménagements réalisés par l'employeur pour optimiser le poste de travail et l'environnement du bénéficiaire, ainsi que leur coût (ou

des prévisions d'aménagements du poste de travail et de l'environnement du bénéficiaire que l'employeur s'engage à réaliser au cours de l'année qui suit le dépôt de la demande, ainsi que l'évaluation de leur coût, lorsque le bénéficiaire présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %)

- le cas échéant, de la liste et du montant des aides versées par l'AGEFIPH
- d'une évaluation des charges induites par le handicap, compte tenu des coûts d'aménagements.

L'employeur informe le bénéficiaire du dépôt de la demande.

La lourdeur du handicap est reconnue lorsque le montant des charges fixé par le DDTEFP est supérieur ou égal à 20 % du produit du salaire horaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement.

La décision sur la lourdeur du handicap fait l'objet d'un réexamen tous les trois ans (un an en cas de prévisions d'aménagement).

Lorsque le bénéficiaire de l'obligation d'emploi change de poste au sein de l'entreprise, ou d'activité non salariée, ou lorsque son handicap évolue, l'employeur ou le bénéficiaire non salarié présente une demande de révision de la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Le montant annuel de l'aide à l'emploi est fixé par poste de travail à 450 fois le SMIC horaire brut (proratisé en fonction du temps de travail), chargé d'un taux forfaitaire de 21.5 % de cotisations patronales fiscales et sociales.

Le montant annuel est majoré si le montant des charges induites est supérieur ou égal à 50 % du produit SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou pour les bénéficiaires exerçant une activité professionnelle non salariée, la durée légale du travail. Il est fixé, par poste de travail à plein temps, à 900 fois le SMIC horaire brut, chargé d'un taux forfaitaire de 21.5 % de cotisations patronales fiscales et sociales.

Cette aide est versée trimestriellement aux employeurs ou aux bénéficiaires exerçant une activité professionnelle non salariée (Circulaire DGEF, n° 2006-07 du 22 février 2006). ■

**BIBLIOGRAPHIE**

---

- DANG-VU V. – *L'indemnisation du préjudice corporel*, Paris : Editions L'Harmattan, troisième édition, 2010.
- Guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées, annexé au décret n° 93 -1216 du 4-11-1993 paru au *Journal Officiel* du 6-11-1993, pages 15.384-15.401; édité aussi dans les publications du C.T.N.E.R.H.I., 236 bis rue de Tolbiac 75013 Paris, 2007.
- Guide Néret, droits des personnes handicapées 2008*, CTNE-RHI Groupe liaisons, 1 rue Eugène et Armand Peugeot 92856 Rueil-Malmaison Cedex.
- KATZ A. – *Lamy Protection Sociale*. Paris : Editions Lamy S.A., 2009.
- LEGRAND P., AUBIJOUX J., DEVEAU A., HOURTOULLE J.L. – *Handicap et dépendance : l'évaluation*. 1 vol., 448 p. Paris : Editions Berger-Levrault, 1<sup>re</sup> édition, 2002.
- SEDLITZKI M. – Douleur, COTOREP et Sécurité sociale. *Revue française du dommage corporel*, 1995, 2, 153-156.
- WOOD P.H.N. – Comment mesurer les conséquences de la maladie : la classification internationale des infirmités, incapacités et handicaps. *Chronique O.M.S.*, 1980, 34, 400-405.
- WOOD P.H.N./O.M.S. : Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages. Un manuel de classification des conséquences des maladies. Paris, C.T.N.E.R.H.I.-I.N.S.E.R.M., 1988, (*Flash informations*, n° hors série 165), 202 pages.