



Guide des lois sur le handicap :

Loi 2002-2, Loi 2005, Loi 2018

Décret du 13 décembre 2022

La première loi importante sur le handicap est arrivée le 10 juillet 1987.

Dans cette loi, il y avait l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).
L'OETH oblige les entreprises de plus de 20 salariés
de recruter des travailleurs handicapés.

Par exemple :

Dans une entreprise de 100 salariés, il doit y avoir 6 travailleurs handicapés.

Il y a eu ensuite plusieurs lois sur le handicap.

Ces lois ont permis d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés.

Depuis 2002, il y a eu 3 lois importantes pour augmenter :

- l'inclusion sociale des travailleurs handicapés,
- l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés.

Le Réseau GESAT vous propose de mieux comprendre ces 3 lois.

Loi du 11 février 2005

L'égalité des droits et des chances

C'est une loi très importante sur le handicap.

La loi 2005 s'appelle aussi la « loi Handicap ».

La « loi Handicap » a permis :

- l'égalité des droits et de chances des personnes handicapées,
- la participation des personnes handicapées,
- la citoyenneté des personnes handicapées.

Cette loi a amélioré la loi du 30 juin 1975.

La « loi Handicap » permet de mieux connaître les nouveaux besoins des personnes handicapées.

Une nouvelle définition du handicap

La « loi Handicap » a proposé une définition juridique du handicap.

Cette définition explique qu'une personne est handicapée

si elle a des difficultés à vivre dans la société à cause de troubles :

- physiques,
- sensorielles,
- mentales,
- cognitives,
- psychiques,
- dû au polyhandicap...

Polyhandicap veut dire plusieurs handicaps.

Cette définition a permis de connaître le handicap d'une autre façon.

Le handicap ce ne sont pas que des problèmes médicaux.

Ce sont aussi des problèmes pour s'intégrer dans la société.

L'accès à tous les droits pour tous

La « loi Handicap » explique que les personnes handicapées doivent avoir les mêmes droits que les autres citoyens.

C'est aussi le droit à la scolarisation en milieu ordinaire.

Pour l'emploi, la « loi Handicap » renforce la loi de 1987 sur l'OETH.

L'OETH concerne aussi les organisations du secteur public.

Par exemple : un travail dans une mairie, un travail dans un hôpital public...

Les sanctions pour le non-respect de l'OETH sont renforcées.

Si c'est une entreprise publique, elle doit payer une somme d'argent plus importante à la Fiphfp.

Fiphfp : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

Si c'est une entreprise privée, elle doit payer une somme d'argent plus importante à l'Agefiph.

Agefiph : Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.

Un droit à compensation

Pour que les entreprises du milieu ordinaire recrutent des travailleurs handicapés, la « loi Handicap » a mis en place la PCH.

PCH : Prestation de Compensation du Handicap.

La PCH est une aide financière pour aider les personnes handicapées à payer :

- des aides à domicile,
- des travaux d'aménagement à domicile,
- des fournitures médicales...

La « loi Handicap » a mis en place la création des MDPH.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Les MDPH s'occupent des personnes handicapées dans chaque département.

Une obligation d'accessibilité des bâtiments et des transports

La « loi Handicap » impose l'accessibilité dans les bâtiments et dans les transports.

C'est pour aider les personnes handicapées dans la vie de tous les jours.

L'accessibilité pour les personnes handicapées concerne :

- les Établissements Recevant du Public (ERP),
- les bâtiments professionnels (entreprises, commerces...),
- les logements,
- les espaces publics,
- les services publics...

A savoir :

Avant la « loi Handicap », il y a eu la loi du 2 janvier 2002-02 sur l'action sociale et médico-sociale.

Cette loi concernait les professionnels de l'accompagnement.

Cette loi a permis :

- l'autonomie des personnes handicapées,
- la protection des personnes handicapées.

Cela a permis aux personnes handicapées :

- de participer plus à la citoyenneté,
- de ne plus être exclus de la société.

Cette loi a permis d'éviter l'exclusion des personnes handicapées.

Loi du 5 septembre 2018

La liberté de choisir son avenir professionnel

Nouvelle loi importante pour le droit à l'emploi des travailleurs handicapés.

C'est la loi 2018-771.

Cette loi a permis la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cela a augmenté les obligations d'emploi des travailleurs handicapés.

Il y a eu plusieurs changements importants depuis la loi 2018-771.

Ces changements ont commencé à partir du 1^{er} janvier 2020 :

Favoriser l'emploi direct

L'OETH concerne les travailleurs handicapés qui sont dans l'entreprise :

- en Contrat à Durée Déterminée (CDD),
- en intérim,
- en Contrat à Durée Indéterminée (CDI),
- en stage...

Le nombre de travailleurs handicapés dans les entreprises est calculé chaque année.

Faire travailler les ESAT ou les EA n'est pas compté
comme des travailleurs handicapés dans les entreprises.

Ce travail est un emploi indirect.

Les ESAT ou les EA ne travaillent pas dans l'entreprise.

Encourager à travailler avec les ESAT, les EA et les TIH

TIH : Travailleurs Indépendants Handicapés.

Depuis 2020, les entreprises qui ont des contrats avec les ESAT, EA ou TIH réduisent leur participation financière à l'Agefiph ou à la Fiphfp.

Simplifier la Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

Toutes les entreprises doivent donner le nombre de travailleurs handicapés qu'elles ont recrutés chaque année.

Pour aider les entreprises,

la DOETH fait partie de la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

L'OETH se fera dans chaque entreprise

Avant la loi 2018-771, l'OETH se calculait par établissements.

L'OETH ne se calculait pas par entreprises.

Avec la loi 2018-771, le calcul de l'OETH se fera par entreprises.

Une entreprise a plusieurs établissements de moins de 20 travailleurs.

L'OETH ne sera pas calculée dans l'établissement.

Avec la loi 2018-771, cette entreprise doit respecter l'OETH.

L'OETH a permis à plus de personnes handicapées de travailler en milieu ordinaire.

L'obligation d'un référent handicap

Dans les entreprises de 250 salariés, il doit y avoir un référent handicap.

Le référent handicap est responsable des travailleurs handicapés pour :

- les orienter,
- les informer,
- les accompagner.

Le télétravail

Le télétravail c'est travailler à la maison avec son ordinateur.

Le travailleur handicapé ou son proche aidant peut demander à faire du télétravail.

Mise à jour du nombre de travailleurs handicapés dans les entreprises

Tous les 5 ans, l'OETH calcule le nombre de travailleurs handicapés dans les entreprises.

Actuellement, il faut 6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Par exemple, dans une entreprise de 100 salariés, il doit y avoir 6 travailleurs handicapés.

En 2024, une nouvelle décision sera prise pour :

- rester à 6 %
- augmenter les 6 %

Augmentation du Compte Personnel de Formation (CPF)

Le nombre d'heures du CPF pour les travailleurs handicapés est augmenté.

La RQTH peut être acceptée à vie si le handicap dure toute la vie.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Ces changements doivent améliorer l'accès au travail en milieu ordinaire pour les personnes handicapées.

Cela permet une politique d'emploi plus inclusive.

Décret du 13 décembre 2022

Un décret est une décision prise par le Président de la République ou le Premier ministre.

Ce décret s'appelle 2022-1561.

Ce décret explique :

- les parcours professionnels des travailleurs en ESAT,
- les nouveaux droits des travailleurs en ESAT

Ce décret termine le Plan de transformation des ESAT.

Le Plan de transformation a été étudié en 2021.

Des professionnels d'ESAT et des personnes handicapées ont participé au Plan de transformation.

Ce décret veut :

- améliorer les conditions d'accueils des travailleurs,
- améliorer l'orientation des travailleurs,
- simplifier le parcours professionnel des travailleurs,
- protéger le parcours professionnel des travailleurs.

Chaque travailleur en ESAT aura son parcours professionnel.

Voici les changements du décret 2022-1561 :

Donner de nouveaux droits aux travailleurs handicapés en ESAT

Ces nouveaux droits sont proches des droits du travail en milieu ordinaire :

- Le droit d'avoir des congés exceptionnels :
 - pour un mariage,
 - pour une naissance,
 - pour le décès d'un proche...

- L'accès à une formation professionnelle.

- L'élection d'un délégué qui représente les travailleurs de l'ESAT.

- La création d'une instance mixte « Qualité de Vie au Travail (QVT) ».
Cette instance doit :
 - améliorer la QVT,
 - améliorer la sécurité,
 - améliorer l'hygiène au travail,
 - apprendre à connaître les dangers au travail.

- Le travailleur handicapé doit donner son accord pour travailler le dimanche.
Si ce travailleur accepte de travailler le dimanche, il aura droit :
 - à un jour de repos supplémentaire,
 - d'être mieux payé.

Faire de l'orientation en ESAT un « parcours renforcé de l'emploi » Cela permet de faciliter la progression professionnelle entre l'ESAT et le milieu ordinaire

- Le travailleur handicapé en ESAT peut travailler en milieu ordinaire.

L'ESAT garde une place si le travailleur veut revenir en ESAT.

Le travailleur peut revenir en ESAT si :

- son contrat en milieu ordinaire s'arrête avant la fin du contrat,
- c'est un contrat à durée limitée.

- Depuis le 1^{er} janvier 2023, le travailleur handicapé peut à la fois travailler :

- plusieurs jours en ESAT
- plusieurs jours en milieu ordinaire.

- Mettre en place un financement pour faire le Plan de transformation des ESAT.

Ce financement permet aux ESAT de s'améliorer.

Conséquences de ces nouvelles lois sur l'emploi des travailleurs handicapés ?

Ces nouvelles lois permettent de proposer un emploi inclusif.

Cela permet aux travailleurs handicapés de travailler en milieu ordinaire.

Cependant, l'OETH n'est pas toujours respecté.

L'OETH dit que dans une entreprise de 100 salariés,
il doit y avoir 6 travailleurs handicapés.

Actuellement dans une entreprise de 100 salariés,
il y a entre 3 et 4 travailleurs handicapés.

L'Agefiph explique que plus de la moitié des personnes au chômage longue durée
sont en situation de handicap.

Chômage veut dire que l'on n'a pas de travail.

Ils sont des Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE).

Il y a encore beaucoup de travail à faire pour :

- que l'OETH soit respectée,
- permettre l'inclusion des personnes handicapées dans la société.

Document réalisé à l'initiative du Réseau GESAT



Ce document a été écrit en FALC (Facile A Lire et à Comprendre).



Il a été écrit par l'atelier FALC de l'ESAT Ôséo d'Antonne.

L'atelier FALC a reçu la marque Qualité de l'Unapei

