

REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



UFR Sciences Juridiques

Année Académique :
2022 - 2023

MEMOIRE

Présenté pour l'obtention du diplôme de

Master

SCIENCES JURIDIQUES

Spécialité : Droit Privé Fondamental

Par

SILUE TCHEREGNIMIN NAWA MARIAM

Numéro d'ordre :
006/2023

1

THEME

**LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP
EN DROIT IVOIRIEN DU TRAVAIL**

Soutenu publiquement le 01/02/2023

M. BROU Akoué

M. YEO Nawa, Professeur

M. SORO Pogniré Logozanni

M. SILUE Kassinibin

Agrégé des facultés de Droit,

Agrégé des Facultés de Droit,

Assistant en Droit privé

Assistant en Droit privé

Président du jury

Directeur scientifique

Encadreur

Examinateur

AVERTISSEMENT

L'université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Elles doivent être considérées comme propres à leur auteur.

DEDICACE

A mon père, SILUE Nawapéwélé

A mon oncle, SORO Dogniméton.

REMERCIEMENTS

Ce mémoire de recherche de niveau master en droit privé a été réalisé grâce à la sollicitude, au soutien et aux encouragements de personnes que nous tenons à remercier très sincèrement.

Il s'agit d'abord de notre directeur de mémoire, Professeur YEO Nawa pour avoir accepté de diriger ce travail malgré ses multiples préoccupations.

Nous exprimons notre profonde reconnaissance à Docteur SORO Pogniré Logozanni, pour l'encadrement et l'intérêt porté à notre travail.

Nous remercions le président du jury ainsi que les membres du jury, dont les remarques permettront d'améliorer la qualité de ce mémoire.

Nos remerciements vont également à l'endroit de ces personnes qui ont contribué de manière significative à l'aboutissement de ce mémoire.

Il s'agit d'abord de Madame TIDOU Abiba Sanogo, Epse Koné, Professeur Titulaire Ecotoxicologie, Présidente de l'Université Jean Lorougnon Guédé (UJLoG), pour avoir autorisé mon inscription après la sélection au Master 2.

Ensuite, nous sommes particulièrement reconnaissantes à Monsieur KONE Tidiani, Professeur Titulaire Hydrobiologie, Vice-président chargé de la pédagogie, de la vie universitaire, de la recherche et de l'innovation technologique et directeur intérimaire de l'UFR sciences Juridiques. Je lui exprime ma gratitude pour les facilités faites afin de voir des soutenances avoir eu lieu et surtout pour les encouragements à mon endroit.

Merci infiniment à mes mères, madame SORO née SILUE Tiéfo et SORO Yafolo,

A mes sœurs et frères, mes oncles et tantes. C'est grâce à vous que j'ai atteint le niveau actuel de mon parcours académique.

SIGLES ET ABREVIATIONS

AAH	: Allocation aux Adultes Handicapés
AGEPE	: Agence d'étude de la promotion de l'emploi
AGEFIPH	: Association de Gestion de fonds pour l'insertion des personnes handicapées
Al	: Alinéa
Art	: Article
BIT	: Bureau International du Travail
CACS	: Cour de cassation de la chambre sociale
CCASS	: Cour de cassation
CCI	: Convention Collective Interprofessionnelle
CJUE	: Cour de Justice de l'Union Européenne
Coll	: Collection
COTOREP	: Commission Technique d'Orientation et de Reclassement
CPS	: Code de Prévoyance Social
CRPE	: Convention de Rééducation professionnelle en Entreprise
CDD	: Contrat à Durée Déterminée
CDI	: Contrat à Durée Indéterminée
CPS	: Code de Prévoyance Social
CT	: Code du Travail
CTP	: Contrat à Temps Partiel
CTTP	: Contrat du Travail du travail à Temps Partiel

Éd	: Edition
Ibid.	: Ibidem/ Idem
J.O.R.C.I	: Journal Officiel de Prévention de la République de Côte d'Ivoire
L.G.D.J	: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence
n°	: Numéro
OETH	: Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONU	: Organisation des Nations Unis
Op. cit.,	: Oprere Citato (Ouvrage précédemment cité)
P	: Page
PH	: Personnes Handicapées
PSH	: Personne en Situation de Handicap
PUF	: Presses Universitaires de France
SRPE	: Stage de Rééducation Professionnelle en Entreprise

SOMMAIRE

INTRODCUCTION	1
PREMIERE PARTIE : LA DISCRIMINATION POSITIVE EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES.....	16
CHAPITRE I : La discrimination positive, un remède à la marginalisation des handicapés.....	19
SECTION I : La prise en compte des handicapées à la formation initiale.....	20
SECTION II : L'adaptation du handicap aux évolutions professionnelles.	27
CHAPITRE II : La discrimination positive, une mesure de protection du contrat de travail.....	36
SECTION I : Le principe de non-discrimination, protégeant le rapport contractuel....	37
SECTION II : L'embauche des personnes handicapées, une impérative pour les entreprises.	46
DEUXIEME PARTIE : LES OBSTACLES LIES A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE LA PERSONNE HANDICAPEE.....	54
CHAPITRE I : Les conditions d'emploi limitées.	56
SECTION I : Le difficile respect des moyens d'emploi en général.	57
SECTION II : La remise en cause du droit à l'emploi face à la liberté contractuelle....	65
CHAPITRE II : L'inefficacité des règles favorable à l'emploi des personnes handicapées.	73
SECTION I : Les insuffisances législatives relatives à l'emploi des handicapées.	74
SECTION II : L'exercice difficile de l'action en justice des personnes handicapées.	82
CONCLUSION.....	91

INTRODCUCTION

Défendre de nos jours une activité professionnelle pour les personnes handicapées mentales, psychiques ou physiques peut sembler au regard extérieur une absurdité dans les sociétés où l'emploi se fait plus rare et subit de profondes modifications qualificatives. Pourtant, le statut social reste aujourd'hui encore essentiellement acquis par l'emploi et la norme sociale dans nos sociétés demeure le travail¹.

C'est ainsi que disait un auteur : « le travail éloigne de nous trois grands maux : l'ennui, le vice et le besoin »². A travers cette citation, l'on pourrait comprendre que le travail demeure le seul moyen d'assurer au mieux nos besoins vitaux (se nourrir, se vêtir, se soigner...). Autrement dit, le plein épanouissement de l'homme nécessite l'obtention d'un emploi. Confirmé par Emmanuel KANT, à ces propos : « On travaille pour l'estime de soi »³. Cependant, le travail est devenu le remède contre la peur quotidienne⁴. En d'autres thèmes c'est un gage contre la précarité et la pauvreté. Selon Kouamé Hervé ABISSA, le travail est une garantie pour vivre en toute dignité. En claire, l'intégration sociale ne peut qu'être effective que par le travail qui ne permet à toute personne de parvenir au mieux ses besoins, même les plus vitaux : notamment assurer sa survie et sa subsistance⁵. C'est dans cette mesure que le code du travail consacre un chapitre aux travailleurs handicapés⁶. La Côte d'Ivoire a également ratifié plusieurs conventions internationales. On peut citer entre autre la convention n°159 de l'organisation internationale du travail (OIT) concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées⁷. Par conséquent, nul ne doit être mis à

¹ Muriel RAOULT-MONESTEL « Le travail qui soigne, mais aussi soigner le travail » revue cairn Pro, *Dans VST-Vie sociale et traitements*, 2015/4 (N°128), p18 à 22 consulté sur le site <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-et-traitements-2015-4-page-18.htm> le 30 Octobre 2022 à 23h50.

² VOLTAIRE « Le travail éloigne de nous trois grands maux : l'ennui, le vice et le besoin », *Candide*, consulté sur le site <https://www.etudier.com/sujets/que-veut-dire-le-travail-%C3%A9loigne-de-nous-trois-grands-maux-ennui>, le 1^{er} Novembre 2022 à 18h50.

³ Jean-Emmanuel RAY, *Droit du travail, Droit vivant*, 18^e éd., EDITIONS LIAISONS, 2009, p. 7, n°3.

⁴ Kouamé Hervé ABISSA, *Droit du travail*, les éditions ABC, 2019, p.7.

⁵ Kouamé Hervé ABISSA, *ibid*, p.8.

⁶ Art 12.1 et suivant de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail.

⁷ La convention n°111 de l'OIT définit la discrimination comme « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. (La convention n° 111 de l'OIT concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées).

l'écart du monde de l'emploi⁸. Pourtant dans le monde en général et en particulier en Côte d'Ivoire, de nombreuses personnes sont exclues du monde de l'emploi en raison de certains stéréotypes qui engendrent le plus souvent des préjugés, telle que la situation dans laquelle se trouvent les personnes handicapées⁹. Alors dans un souci de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap, nous abordons la réflexion sur le sujet suivant : « les personnes en situation de handicap en droit ivoirien du travail ». Cependant, pour la compréhension de notre sujet il serait raisonnable de s'orienter vers une explication des thèmes essentiels du sujet.

La notion de personne en situation de handicap : avant de définir la notion de personne en situation de handicap il conviendra de définir celle de *handicap* ainsi de *personne handicapée*.

Le sens général de handicap : selon le dictionnaire Larousse, le handicap « Est un désavantage quelconque, infirmité ou déficience, congénitale ou acquise »¹⁰.

⁸ Selon l'art 4 de la constitution ivoirienne : « tous les ivoiriens naissent et demeurent libre et égaux en droit. Nul ne peut être privilégié ou discriminé en raison de sa race, de sa région, de son origine social...ou de son état physique ou mental ». Il ressort de cette assertion que le droit au travail est tout à fait reconnu des droits fondamentaux. Par conséquent, les personnes handicapées ne doivent pas être mises à l'écart comme l'indique de nombreux textes. Elles doivent de plein droit jouer un rôle dans la société, à qui il appartient de concilier le principe d'égalité des droits avec celui du respect des différences et des nécessités spécifiques. En occurrence la déclaration universelle des droits de l'homme affirmait que toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions de vie équitables et satisfaisants de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit sans une discrimination à un salaire égal pour un travail égal (Jean-Emmanuel RAY, Droit du travail, Droit vivant, 18^e éd., EDITIONS LIAISONS, 2009, p.206, n°290).

⁹ Force est de constater que malgré les efforts législatifs, les personnes handicapées restent encore les plus touchées par le chômage. On compte actuellement près de 470 millions de personnes handicapées en âge de travailler à travers le monde, alors que l'information sur leur situation fait défaut et que les comparaisons sont difficiles au plan international, il est évident que le déficit d'emploi les frappent plus fréquemment. De nombreuses personnes invalides des deux sexes ne sont pas à mesure de trouver un emploi décent même après une formation. Elles sombrent dans la frustration et l'apathie. Découragés par les barrières discriminatoires et les idées préconçues sur leur capacité à travailler, nombres d'entre elles abandonnent toutes recherches actives d'emplois pour s'en remettre aux prestations. Lorsqu'elles existent ou gagnent leur vie, en occupant un emploi à faire valeur ajoutée dans l'économie informelle avec le soutien de leurs parents, de leurs familles et de leurs communautés. Rien d'étonnant alors qu'un lien étroit lie handicap et pauvreté. Selon les statistiques des nations-unies 82% des personnes handicapées vivent en dessous des seuils dans les pays en voie de développement parmi les plus vulnérables et les plus marginalisées. On estime qu'elles représentent 15 à 20% des pauvres dans ces pays. La plupart de ces personnes vivent dans la pauvreté et sont exclues du monde du travail. En effet, les barrières liées à l'emploi de ces personnes sont multiples. Ces discriminations sont non seulement relatives à leur accès à l'emploi mais également à leur traitement une fois dans l'entreprise.

Malgré un arsenal important de politique, les personnes en situation de handicap sont confrontées à beaucoup de difficultés dans le domaine de l'emploi. Leur situation ne semble pas s'améliorer à cause des stéréotypes faits sur la situation du handicap. (Arthur O'REILLY, *Le droit des personnes handicapées au travail décent*, consulté sur le site www.ilo.org/global/productions/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091965/lang--fr/index.htm le 1^{er} Novembre 2022 à 19h 02).

¹⁰ Claude AUGE, Le dictionnaire Le petit LAROUSSE "le premier du siècle" éd. XIX è siècle des éditions Larousse, p.500.

Le sens spécifique du handicap. Ce concept a été défini dans d'autres domaines en dehors du droit avant que le droit ne s'en aperçoive. C'est dans le domaine du loisir que cette notion fit sa première apparition. Le mot handicap vient du thème anglais “*hand in cap*” qui signifie littéralement « la main dans le chapeau » en référence à un jeu pratiqué au XVI^{ème} siècle en Grande-Bretagne qui consiste à échanger des biens à l'aveugle dont la valeur est contrôlée par un arbitre qui assure l'égalité des chances entre les joueurs. L'expression s'est progressivement transformée en mot puis appliquée au domaine sportif, particulièrement dans le domaine de l'hippisme pour désigner la volonté d'imposer des difficultés supplémentaires aux meilleurs jockeys afin de rétablir les chances entre les concurrents. Cet anglicisme a ensuite engendré le substantif « handicap ». Ce concept d'égalité de chance va peu à peu disparaître au profit d'un nouveau paradigme celui d'une idée de désavantage, d'infériorité.

En outre, le domaine médical va s'approprier, la notion du handicap. En effet, la notion du handicap en médecine est perçue comme : « *est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises* »¹¹.

Par ailleurs, selon l'OMS Plus d'un milliard de personnes, soit environ 15% de la population mondiale, vivent avec un handicap. De manière générale le thème handicap désigne l'incapacité d'une personne à vivre et à agir dans son environnement en raison de déficiences physiques, mentales, ou sensorielles. Le quotidien des personnes souffrant de handicap peut s'avérer difficile¹². Ces personnes rencontrent beaucoup d'obstacles dans leur vie quotidienne.

Ensuite, le thème s'inscrira dans le langage courant pour désigner l'incapacité¹³ d'une personne à vivre et à agir dans son environnement, en raison de déficiences physiques,

¹¹ Les différents types de handicap, <https://www.cach.fr/CCAH/Articles/Les-different-types-de-handicap> consulté le 21/Novembre/2022 à 15H21.

¹² Louise Philomène MBAYE, Handicap et emploi : entre discrimination et inclusion professionnelle Economies et finances. Université Gustave Eiffel, 2021. Français. NNT : 2021UEFL2018 consulté sur le site <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> le 21/11/2022 à 17h11.

¹³ Il faut faire la différence entre les incapacités de protection et les incapacités et les incapacités de déficience. En effet, les incapacités de protection ont pour objectif de protéger les certaines personnes présumées incomptentes en raison de leur état mental (aliénés et personnes dont les facultés mentales sont altérées) ou encore en raison de leur situation familiale (cas de l'incapacité qui frappait les femmes mariées jusqu'en 1983). Quant aux incapacités de déficience, ils ont pour but non plus de protéger l'incapable, mais de l'empêcher d'agir, soit à titre de sanction comme pour l'interdit légal, qui par exemple n peut faire aucune libéralité, ni en recevoir, soit pour protéger les tiers qui pourraient contracter avec lui, comme certaines incapacités de jouissance qui empêche par exemple un médecin d'hériter de son patient ou un tuteur de recevoir une libéralité de pupille avant l'approbation du compte de gestion (cf. articles 109 et 110 de la loi n° 70-483 du 3

mentales, ou sensorielles. Il se traduit la plupart du temps par des difficultés de déplacement, d'expression ou de compréhension chez la personne atteinte. De nos jours la plupart des gens ont une vision restreinte, voire clichée, du handicap, en imaginant automatiquement une personne en fauteuil roulant, avec des malformations physiques, ou une canne blanche à la main. Autrement dit, selon le langage courant handicap est synonyme d'infirmité¹⁴. C'est tardivement que le terme handicap va être saisi par le droit, remplaçant progressivement les références à l'infirmité.

La définition juridique du handicap. La définition a été appréhendée que par le droit français. En effet, c'est le législateur français qui a essayé de donner une définition proche du handicap en s'inspirant des différents codes : tels que le code civil, le code pénal, le code de l'action social et des familles ou le code du travail par une loi parue en 2005. Cette définition a le mérite de donner une vision complète du handicap, de caractériser juridiquement la situation de handicap et de tenir compte d'éléments jusque-là totalement éludés. En réalité c'est la loi du 11 février 2005¹⁵ qui donne la définition légale de handicap « *constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »

Contrairement au droit français, le droit ivoirien n'a pas fait l'objet de définition légale de la notion de "handicap". C'est plutôt la définition de la personne en situation de handicap qui est donnée par le nouveau code du travail « *Est considérée comme personne en situation de*

août 1970 relative à la minorité). Il peut aussi s'agir de l'incapacité de jouissance et de l'incapacité d'exercice : l'incapacité de jouissance prive l'incapable de certains droits ou de certaines activités juridiques. Elles sont les plus complètes, mais sont assez très rares, en ce sens qu'elles portent atteintes au principe de l'égalité civile de l'article 8 du code civil, selon lequel "tout ivoirien jouira des droits civils". Les incapacités d'exercice : l'incapacité d'exercice est l'inaptitude à exercer les droits dont est titulaire. C'est donc, un droit étant supposé acquis par le sujet, l'inaptitude à le faire valoir par soi-même dans la vie juridique. A la différence de l'incapacité de jouissance, l'incapacité d'exercice pourra être accomplie pour son compte par son représentant, alors que l'acte interdit à l'individu frappé d'une incapacité de jouissance ne pourra être accompli daucune manière. Ce qui explique qu'il ne puisse avoir d'incapacité de jouissance générale (celles qui existaient ayant disparu de nos jours esclavage, mort civile), car ce serait le refus même de la personnalité. En revanche, les incapacités d'exercices sont générales et nécessitent différents procédés de protection. D'où l'intérêt de l'étude particulière des incapacités d'exercice (Kouakou Mathurin BROU, Droit civil des personnes et de la famille, éditions ABC, 2020, p.176- 178).

¹⁴ Le handicap c'est quoi ? Consulté sur le site <https://informations.handicap.fr/a-definition-du-handicap>. Consulté le 21 Novembre 2022 à 14h 59.

¹⁵ Art 2 de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, à la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

handicap toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement, soit sous l'effet d'une maladie ou d'un accident en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi, s'en trouve compromises »¹⁶. En regard à ce qui précède, nous verrons la distinction entre personne handicapée et personne en situation de handicap.

Distinction entre les expressions « personne handicapée » et « personne en situation de handicap » :

L'expression « *personne handicapée* » est définie comme toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activité courante ». Ce qui caractérise une personne handicapée, c'est la gravité et la persistance dans le temps de son incapacité ainsi que les risques liés.

Le thème « personne en situation de handicap », quant à lui, fait référence à une personne qui rencontre des obstacles dans la réalisation de certaines activités de la vie courante¹⁷. Cette dernière expression est de plus en plus préférée à la première. Elle se réfère au modèle conceptuel du processus de production du handicap¹⁸. Ces personnes rencontrent des obstacles beaucoup plus importants sur le plan scolaire, professionnel et social. A titre d'exemple, une personne se déplaçant avec des béquilles des suites d'une intervention médicale et rencontrant des obstacles pour se déplacer est en situation de handicap, sans toutefois être handicapée¹⁹.

Pour une bonne compréhension le thème « personne en situation de handicap » présente plus d'avantage et permet de faire la distinction entre les notions proches du mot handicap. Par exemple, le commun des mortels a tendance à confondre handicap avec les notions telles

¹⁶ Art 12.1 al 1 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, J.O.R.C.I, 2015-09-14, n° 74.

¹⁷ Emmanuel AUBIN, *L'essentiel du Droit des Politiques Sociales*, 5^e éd. Gualino Lextenso éditions 2010, p. 95. La définition du handicap donnée par Claude HAMONET et fait la différence entre personnes handicapées et personnes en situation de handicap. Selon lui une personne handicapée n'est pas ipso facto placée dans une situation de handicap et redéfini par Vincent ASSANTE dans le rapport du CES, en 2000, comme l'existence de barrières environnementales créant un obstacle que la personne ne peut franchir en raison de sa particularité.

¹⁸ Qu'est-ce qu'une personne handicapée ? Selon la loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale consulté sur le site <https://www.aphrso.org/quest-ce-qu'une-personne-handicapée>, le 21 Novembre à 19h 42.

¹⁹ Yacouba SAVADOGO, *L'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé*, consulté sur le site <https://loidici.biz/2019/03/06/lemploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-dans-le-secteur-prive/>lois le 21 Novembre 2022 à 19h 20.

qu’incapacité, infirmité, maladie, invalidité et déficience. (Ces termes sont plus employés dans le domaine du travail.)

Faire la différence entre incapacité et handicapé. L’incapacité renvoie à l’état d’une personne incapable de faire quelque chose²⁰. C'est-à-dire son inaptitude à agir. Etymologiquement, il vient du *latin capabilis*, c'est-à-dire susceptible de, lui-même dérivé de *capio, ere*, prendre. La définition d’incapacité telle que donnée ne nous donne pas une bonne précision du thème. Cependant pour satisfaire notre curiosité nous allons rechercher sa définition dans un domaine plus précis²¹.

La définition juridique du mot incapacité.

L’incapacité juridique se distingue de la capacité juridique. En droit civil l’on parle de capacité lorsqu’une personne bénéficiant de la capacité juridique est capable. C'est-à-dire qu'il est apte à jouir de ses droits et de ses obligations²². Elle englobe à la fois la capacité d’exercice de droit et de jouissance²³. Ainsi, toute personne juridique n'a-t-elle, sauf règle légale exceptionnelle, la pleine capacité de jouissance et d'exercice²⁴. Dès lors, c'est à la loi qu'il revient de qualifier les personnes capables de remplir certains actes.

Par opposition, l’incapacité en est l’exception, c'est une notion qui éprouve des difficultés à être circonscrire, car elle recouvre plusieurs domaines. Cependant, il existe des hypothèses émises par la loi privant certaines personnes de leur capacité de jouissance. L’incapacité de jouissance équivaut à une véritable privation de droits. Ainsi sont qualifiés d’incapable par la loi les mineurs, les interdits et généralement tous ceux à qui la loi a interdit certains contrats²⁵.

²⁰ Dictionnaire le petit Robert, Edition le Robert, 2007, p1298.

²¹ Adélaïde HASLE, Handicap : quelle différence entre incapacité, invalidé et inaptitude ? <https://www.helloworkplace.fr/handicap-quelle-differnce-entre-incapacite-invalidite-et-inaptitude> consulté le 20 Novembre 2022 à 20h30min.

²² André Yapi YAPO, *Droit des personnes handicapés et de la famille* p27, consulté sur le site <https://www.google.com/search?q=Yapo+Yapi+Andr%C3%A9Droit+des+personnes+handicap> le 20 Novembre 2022 à 22h07min.

²³ La question de la capacité concerne au premier chef le salarié mineur dans la mesure où l’article 23.2 CT interdit tout engagement d’un mineur même comme apprenti avant l’âge de 14 ans. Désormais, la loi 2015 en article 23.2 exige comme âge minimum pour travailler 16 ans et comme apprenti de 14 ans. Cette disposition doit être complétée par l’article 31 de la loi n° 70-483 du 3 août 1970 relative à la minorité. En effet, selon cet article, à compter de l’âge de 16 ans, le mineur ne conclut et rompt son contrat de travail qu’avec l’assistance de son représentant légal. A l’âge de 18 ans, il peut conclure et rompre seul ce contrat. Notons au passage, qu’antérieurement à la loi n°64-375 du 7 octobre 1964 relative au mariage, la femme mariée était frappée d'une incapacité générale d'exercice au même titre que le mineur non émancipé. Incapable, une autorisation préalable du mari était nécessaire pour l'exercice d'une profession par la femme. Mais avec l'avènement de la loi de 1964, il était autorisé désormais à la femme (Kouamé Hervé ABISSA, Droit du Travail, Edition 2019, p. 75.

²⁴ Jacques GHESTIN, Gilles GOUBEAUX, *traité de Droit civil* 4è éd. LGDJ, 1994, p. 103.

²⁵ Art 1124 du code de Napoléon applicable en Côte d'Ivoire.

L'incapacité peut aussi s'agir de l'état d'une personne qui à la suite d'une blessure ou d'un accident est devenue incapable de travailler, d'accomplir certains actes. En effet, l'incapacité peut être partielle (incapacité permanente, infirmité mettant quelqu'un dans l'impossibilité de travailler, ou incapacité totale (empêchant tout travail rémunérant). C'est ainsi qu'intervient l'incapacité dans le domaine du travail. Cette incapacité totale ou partielle de travail est reconnue par le médecin traitant ou médical²⁶.

La notion de handicap au travail : le handicap au travail se définit comme l'impossibilité pour une personne, du fait de ses problématiques de santé, de pouvoir réaliser l'ensemble des tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son environnement de travail. Plus précisément, c'est l'adéquation résultant de l'interaction entre l'individu et son environnement de travail qui permet d'évaluer l'existence d'une situation de handicap au travail. Le handicap ne représente pas nécessairement une situation d'indisponibilité motrice.

Dans les faits, elle se traduit par l'émission d'une restriction d'aptitude par le médecin du travail, qui vient consacrer cette inadéquation²⁷. Ainsi, avec un obstacle pareil, un individu peut parfaitement exercer une activité génératrice de revenus et jouir de ses droits et de ses avantages, passé du statut de personne handicapée à celui de travailleur handicapé

Cependant, qu'en est-il de la notion du travailleur handicapé ?

Contrairement à son homologue français le législateur ivoirien ne donne pas de définition au thème. Selon le droit français « *Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* »²⁸.

C'est ainsi, que nous allons élaborer une différence entre les expressions personne handicapée et travailleur handicapé : la différence est toute simple. Un travailleur handicapé, est une personne qui vit avec une invalidité et qui essaie de concilier le travail et le handicap²⁹. C'est une personne qui lutte pour faire valoir ses droits au même titre que des personnes jouissant

²⁶Qu'est-ce qu'une incapacité de travail ? Consulté sur le site <https://www.previssima.fr/question-pratique> le 22/11/2022 à 12h15.

²⁷ Politique handicap, Handicap au travail : de quoi parle-t-on, consulté sur le site <https://handicap.anfh.fr/politique-handicap/handicap-au-travail-de-quoi-parle-t>, le 22 Novembre 2022 à 16H55.

²⁸ Le suivi de l'état de santé des salariés. Consulté sur le site <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap>. Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion le 22 Novembre 2022 à 17h 15.

²⁹ <https://wifiscan.fr/2020/10/08/quelle-difference-entre-personne-handicapee-travailleur-handicape> le 22 Novembre 2022 à 17H36.

d'une intégrité physique parfaite. Ce statut permet aux entreprises engagées de recruter en leur sein des personnes handicapées et de leur offrir les mêmes privilèges que les travailleurs sans handicap. Parce que physique, sensoriel, ou psychique, le handicap place la personne qui en est atteinte dans une situation d'inégalité en matière d'accès au travail³⁰. Par ailleurs, pour une bonne compréhension des thèmes du sujet nous allons chercher à clarifier la notion de "travail"

Le travail³¹ peut être défini de manière générale comme l'ensemble des activités humaines coordonnées en vue de produire quelque chose³². Cette définition donnée ainsi, ne nous donne pas une réponse satisfaisante sur la notion du travail. L'on s'intéressera par la suite à la définition juridique du thème afin de l'encadrer dans un domaine spécifique, pour une meilleure compréhension de celui-ci.

La définition juridique du thème travail³³ : en ce qui concerne la Côte d'Ivoire, le travail a toujours constitué un enjeu stratégique de la politique de lutte contre le chômage des

³⁰ Emmanuel AUBIN, *op. cit.*, p. 99.

³¹ Historiquement et étymologiquement le mot « travail » est attaché à l'idée de souffrance. Cette connotation est présente dans le latin *tripalium* dont il est issu, mot qui désigna un instrument de torture. La notion de travail a longtemps été conservé par le français en liant ce thème avec la douleur. Le travail fut d'abord celui de l'enfantement, avant de donner les activités « des gens de bras ». Le terme a beaucoup connu une extension de son sens. Sont désormais mêlées sous un même vocable les activités créatrices et destructrices, celles qui permettent à la personne de s'accomplir et celles qui l'avilissent. Au demeurant, le travail a souvent ces deux faces. Synonyme d'identité, de socialisation, de réalisation de soi, il peut être simultanément un temps de soumission, de stress, d'usure physique ou morale. Selon Dr Kouamé Hervé ABISSA, le travail présente paradoxalement une signification ambivalente. Restreignant la liberté, le travail favorise la liberté. En effet, le travail est destructeur de la liberté étant donné que la vie ne commence qu'avec le loisir et le repos. Autrefois instrument de torture, de souffrance, le travail est aujourd'hui perçu dans notre société moderne, caractérisée par le libéralisme et l'individualisme, à la fois comme moyen cardinal et but suprême. La seule manière d'assurer au mieux ses besoins vitaux, (se nourrir, se vêtir, se soigner...) de s'épanouir pleinement est l'obtention d'un emploi. Le travail devient fondamental pour l'homme. Il est devenu le remède contre la peur quotidienne. C'est la garantie pour vivre en toute dignité. Il ya en effet, une sorte d'incompatibilité entre pauvreté et dignité. Or, le meilleur canal pour combattre la pauvreté c'est l'obtention d'un emploi. L'intégration sociale ne peut être effective que par le travail qui ne permet à toute personne de parvenir aux besoins même les plus vitaux, notamment assurer sa survie, sa subsistance. Le droit à la vie ne correspond plus au droit de ne pas être tué mais au droit de ne pas mourir de faim. Manuel ou intellectuel, le travail peut être un besoin vital, un vecteur important d'intégration et de reconnaissance sociale. Il permet de s'incorporer dans la société et de participer au dynamisme et l'économie du pays. En travaillant on devient productif. (Jean PELISSIER, Gilles AUZERO, Emmanuel DOCKES, *Droit du travail*, 25^e éd. DALLOZ, 2011, p3, n°2).

³² Alain RAY, Le petit ROBERT, Dictionnaire de la langue française. 1^e éd. Les Editions Le Robert, 1992.

³³ En dépit de sa dénomination, ne régit pas toutes les formes de travail. C'est un droit qui se borne à réglementer le rapport de travail subordonné, c'est-à-dire, le travail liant une personne qui œuvre pour le compte et sous l'autorité d'une autre personne. Sont donc exclus du champ du droit travail, le travail indépendant, c'est-à-dire, le travail le travail de celui qui s'engage pour son propre compte (Commerçant, artisan, agriculteur, médecin libéral, avocat...) Il faut aussi écarter la relation de travail des fonctionnaires qui sont dans une situation réglementaire. (Leur situation est régie par la fonction publique. En revanche, les agents temporaires ou journaliers engagés par l'Etat et les collectivités territoriales, les EPN (EPIC, EPA) sont

différents gouvernements successifs. Aussi, depuis les indépendances, des efforts tendant à un encadrement législatif des conditions de travail ont permis de donner naissance à un droit de travail ivoirien d'inspiration française³⁴. En effet, le droit du travail appartient à une discipline plus vaste, le droit social, qui intègre en plus du droit du travail, le droit de la protection sociale ou sécurité sociale . C'est-à-dire le droit qui encadre les risques sociaux notamment les accidents de travail, les maladies professionnelles et les incapacités³⁵. Le droit du travail est un droit important et mouvant qui intéresse de plus près différents acteurs du monde du travail notamment les employeurs et les salariés³⁶. C'est en cela la définition du droit du travail ivoirien n'est pas différente de celle du droit français, comme nous l'avons susmentionné qu'elle est d'inspiration française³⁷. En effet, c'est l'ensemble des règles qui ont vocation à régir les rapports de travail subordonné. De manière précise le travail lie une personne qui œuvre pour le compte et sous l'autorité d'une autre personne³⁸. Autrement dit, le droit du travail peut se définir comme l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et ceux qui travaillent sous leurs autorités moyennant rémunération appelé salaire³⁹. Le but du droit du travail est de rétablir l'équilibre entre le salarié et l'employeur. En effet, le salarié ayant besoin de revenu pour vivre, la relation contractuelle entre le salarié et l'employeur sera largement favorable à l'employeur⁴⁰.

En un mot le droit du travail se caractérise par l'existence d'un lien de subordination, ce qui nous rappel la présence d'un contrat de travail.

Le contrat de travail quant à lui avant l'apparition de la loi de 2015 n'avait pas été défini par la loi. Par contre le lexique s'était forcé à donner une définition de ce thème. Selon le lexique il se définit comme une convention par laquelle une personne, le salarié, met son activité professionnelle à la disposition et sous la subordination d'une autre personne, l'employeur, qui lui verse en contrepartie un salaire⁴¹. Mais avec l'apparition de cette loi le contrat de travail est désormais défini par le code de travail. C'est un accord de volonté par lequel une

assujettis au code du travail) (Cf. arrêt Konan Koffi c/Ministère de la fonction publique, ch. Adm.C.S. 31 juillet 1992) Kouamé Hervé ABISSA *op.cit.*, p7-8.

³⁴ Kouamé Hervé ABISSA, *ibid*, p10-11.

³⁵ Dominique GRANGUILLOT, *Droit social*, éditions Gualino, 2007, p. 16.

³⁶ Jean-Emmanuel RAY, *op. cit.*, p. 8, n°7.

³⁷ Kouamé Hervé ABISSA, *ibid*, p. 8.

³⁸ Jean-Emmanuel RAY, *ibid*, p. 9, n°7.

³⁹ Jean-Emmanuel RAY, *ibid*, p. 9, n°6, cité par Gérard LYON-CAEN.

⁴⁰ Dominique GRANDGUILLOT, *op. cit.*, p. 16.

⁴¹ Lexique des termes juridiques, 21^e éd., Dalloz 2014 p. 242.

personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou d'une personne morale, moyennant rémunération⁴². Il y a trois éléments à relever à partir de la définition de ce thème, tels que : la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination. De ces trois éléments ressorts la définition du travailleur « est considéré comme travailleur, ou salarié quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale appelée employeur »⁴³. D'abord, la prestation de travail constitue l'obligation principale du salarié. Cette obligation peut revêtir diverses formes. Elle peut être manuelle, physique, intellectuelle ou artistique⁴⁴.

Ensuite, la rémunération ou salaire constitue l'obligation de l'employeur en contrepartie de la prestation de travail fournie par le salarié⁴⁵. En réalité il s'agit pour le salarié de mettre sa force de travail à la disposition de l'employeur.

Et enfin, le lien de subordination est le caractère essentiel du contrat de travail selon la définition donnée par le contrat de travail⁴⁶. Il existe un lien de subordination dès lors qu'il est établi que le travailleur exerçait ses fonctions sous l'autorité et la subordination de l'employeur moyennant rémunération⁴⁷. En outre, pour mieux comprendre la notion de contrat de travail, il serait intéressant pour nous de le rapprocher aux contrats proches de celui-ci à savoir : le contrat d'entreprise, le mandat et le contrat de société.

⁴² Art 14.1 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail.

⁴³ Art 2 al 1 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

⁴⁴ Le lien de subordination constitue à n'en point douter l'élément caractéristique du contrat de travail. C'est la position de la jurisprudence sociale qui affirme que « le seul fait qu'une personne soit payée à la commission n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail. » « Les parties sont ainsi liées par un contrat de travail dès lors qu'il est établi que le travailleur exerçait ses fonctions sous la direction et l'autorité de l'employeur moyennant rémunération » (Cour d'appel de Daloa, arrêt n° 134 du 29 décembre 1999, LE JURIS-SOCIAL 2002, p.15). En revanche son appréciation reste très délicate dans la qualification du contrat de travail. Premier problème à résoudre est de savoir s'il faut rechercher la dépendance juridique ou plutôt se borner à la recherche de la dépendance économique inhérente à la condition sociale du salarié. La cour de cassation française tranchera en faveur de la première conception. Deuxième problème concerne la question de la reconnaissance d'un lien de subordination. Comment le juge apprécie t-il le lien de subordination en cas de différend ? Comment se prend-il pour savoir si les relations entre deux acteurs procèdent d'un contrat de travail ? Pour identifier les éléments dont la réunion conditionne la qualification, les juges recourent à des indices. Ceux-ci se déduisent des clauses du contrat, mais surtout des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. C'est la règle de principe des juges de la chambre sociale de la cour de cassation depuis 1983.

Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.60.

⁴⁵ Alain SUPIOT, *Critique du travail*, paris P.U.F, 1994, p. 68.

⁴⁶ Jean-Emmanuel RAY, *op.cit.*, p. 9, n°7.

⁴⁷ Kouamé Hervé ABISSA, *ibid* p.61.

La définition du thème contrat d'entreprise : le contrat d'entreprise c'est un contrat par lequel, l'entrepreneur s'engage à accomplir en toute indépendance, moyennant rémunération, un travail pour le compte d'un client appelé maître d'ouvrage⁴⁸. Dans le contrat d'entreprise, le client donne souvent des instructions très précises et contrôle de près l'exécution du travail. Mais selon la jurisprudence, ces instructions concernent l'orientation générale du travail et le but à atteindre mais l'entrepreneur conserve son indépendance quant aux moyens d'exécution du travail dont les méthodes et les moyens ne sont pas abandonnés à l'initiative du salarié.

En ce qui concerne le contrat de mandat c'est un contrat par lequel une personne, le mandant, donne à une autre, le mandataire, le pouvoir d'accomplir en son nom et pour son compte un ou plusieurs actes juridiques⁴⁹. La difficulté se signalise dès l'instant où le mandant donnera au mandataire rémunéré des instructions très précises pour l'accomplissement de sa mission. Il sera ainsi difficile de borner le travail d'un préposé qui accomplit des actes juridiques et matériels dans l'exécution de son contrat de travail, d'un agent ou un mandataire qui accomplit des actes juridiques au nom du mandant, et d'un commissionnaire qui agit en son nom propre mais pour le compte d'autrui⁵⁰.

La jurisprudence fait souvent intervenir certains indices pour qualifier le contrat en cas de doute notamment le comportement respectif des parties, les conditions de travail, le mode de rémunération. Le dirigeant statutaire de société étant un mandataire social par nature⁵¹, il est douteux d'affirmer qu'il soit lié par un contrat de travail. En revanche, s'il est un gérant non associé, l'on pourra parler de contrat de travail. Difficile d'apporter la preuve d'une direction et d'un contrôle effectifs exerçant sur lui⁵².

Mais la jurisprudence se montre assez libérale puisqu'elle parle de cumul de mandat social avec le contrat de travail. C'est ainsi que les juges accordent la qualité de salarié à un directeur général, mandataire social, qui tout en bénéficiant de larges pouvoirs reconnus à un

⁴⁸ Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.68.

⁴⁹ Art 1984 du code de Napoléon applicable en Côte d'Ivoire.

⁵⁰ Kouamé Hervé ABISSA, *ibid*, p.69.

⁵¹ Philippe MERLE, *Droit commercial, Sociétés commerciales*, 21^e éd. EDITIONS DALLOZ, 2018 p. 184. Un gérant non associé peut être lié à la société par un contrat de travail, selon Montpellier 17 juin 2002, Dr. Société 2002, n°199. Pourtant selon Jean-claude HAMONNET, un tel cumul ne serait pas possible s'il était associé, car il est généralement soutenu qu'on ne peut avoir en même temps la qualité de commerçant et de salarié.

⁵² Cours de Droit.net, Le contrat d'entreprise consulté su le site <https://cours-de-droit.net/le-contrat-d-entreprise-definition-conditions-de-formation-a128116096> le 22/11/ le 23 Novembre 2022 à 10 h 05 min.

haut cadre, demeure un subordonné soumis aux ordres et au contrôle effectif exerçant sur lui. Qu'en est-il du contrat de société⁵³,

Le contrat de société quant lui, il se définit comme un contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent, par un contrat, d'affecter à une activité des biens en numéraire ou en nature, dans le but de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter. Les associés s'engagent à contribuer aux pertes dans les conditions prévues par le présent Acte uniforme⁵⁴. Il est caractérisé par le principe d'égalité entre associés. Ce qui est incompatible avec le critère de subordination qui caractérise le contrat de travail.

La jurisprudence ajoute que si la participation aux bénéfices accordés aux travailleurs n'est nullement incompatible avec un contrat de travail, la participation aux pertes exclue nécessairement tout lien de subordination. Malgré tout, il y a risque de confusion entre ces deux contrats surtout lorsque certains associés font des apports en industrie. C'est aussi le cas des travailleurs qui s'associent de manière inégalitaire et dont l'association se rapproche parfois avec intégration et subordination.

Au regard de ce qui précède, traiter un tel sujet revient à analyser l'évolution législative en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. En effet, l'histoire du droit de travail en Côte d'Ivoire est étroitement liée au régime colonial auquel le pays était soumis. De ce point de vue, l'évolution de ce droit de travail s'est faite sous l'influence coloniale et c'est ce qui justifie l'imbrication juridique actuelle entre les deux pays dans plusieurs matières, notamment le droit du travail⁵⁵. En effet, la période coloniale a longtemps été marquée par une absence de droits élémentaires en raison de la pratique du travail forcé imposé par l'administration coloniale. Les batailles politiques menées par Monsieur Félix Houphouët BOIGNY fervent syndicaliste à l'époque a permis d'obtenir le 11 avril 1946 la suppression de ce travail avilissant qu'a été le travail forcé⁵⁶. Une série de réformes initiée par l'administration coloniale française viendront par la suite donner un coup d'accélérateur au processus d'autonomisation des législations africaines et particulièrement ivoirienne⁵⁷. C'est ainsi qu'après l'adoption en 1944 d'une série de convention et de recommandation internationale en faveur des territoires colonisés, sous les auspices de l'OIT, le parlement

⁵³ Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.69, (Cass.Soc. 8juillet 1960,D. 1961, somm. 8).

⁵⁴ Art 4 de l'Acte Uniforme relatif au droit des Sociétés Commerciales et du Groupement d'Intérêt Economique.

⁵⁵ Kouamé Hervé ABISSA, *ibid*, p.10.

⁵⁶ Marcel AMONDJI « La Côte d'Ivoire et la crise du colonialisme classique ». *Revue Félix Houphouët et la Côte d'Ivoire*. P.53 à 89.

⁵⁷ Francis WODIE, *Les institutions politiques et droit constitutionnel en Côte d'Ivoire*, EDITION Presses Universitaires de Côte d'Ivoire. p.34.

Français va pour la première fois, formaliser le droit du travail africain et partant ivoirien⁵⁸. Mais ce droit reste à l'état embryonnaire dans la mesure où il ne régit pas toutes les formes de discriminations. Notamment, les discriminations liées aux personnes handicapées au travail. En effet, pendant longtemps les personnes handicapées avaient fait objet de négligence par la loi. Autrement dit le droit à un emploi décent pour les personnes handicapées n'était pas connu et ces personnes étaient livrées à elles-mêmes. En effet, un droit pour les personnes handicapées a été reconnu plusieurs décennies après l'adoption de la loi de 1944. Ce fut la loi n° 98-594 du 10 Novembre 1998 dont les dispositions s'appliquent aux personnes dont l'intégrité physique ou mentale est (...) en sorte que leur autonomie à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouve compromises »⁵⁹.

Par ailleurs, cette loi manque de manifestation réelle dans les faits. Donc dans le souci de protéger l'emploi des personnes vulnérables, la constitution du 1^{er} août 2000 consacre pour la première fois, dans l'ordre juridique ivoirien, un catalogue des droits fondamentaux. De même, la Côte d'Ivoire a ratifié la plupart des traités de protection des droits de l'homme qui complètent ou se juxtaposent aux droits constitutionnels⁶⁰.

Cependant, les incompétences de la loi de 1998 font intervenir le décret « 2018-456 du 9 mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé »⁶¹. Ce décret viendra renforcer les dispositions de la loi de 1998.

Ce sujet présente un double intérêt à savoir : un intérêt théorique et un intérêt pratique.

En ce qui concerne l'intérêt théorique, le salarié ayant besoin de revenus pour vivre, la relation contractuelle entre lui et l'employeur est largement favorable à l'employeur, alors dans un souci de rétablir l'équilibre entre salarié et employeur le législateur ivoirien va procéder à l'adoption de plusieurs lois afin de contrôler les relations de travail. Parmi celles-ci figurent la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015. Mais compte tenu de la marginalisation d'une catégorie de personne plus vulnérable par la loi dans ce domaine comme les personnes en situation de handicap, la Côte d'Ivoire va encore procéder à la ratification des normes internationales et les conventions. Ces normes vont viser à lever les barrières à l'inclusion, de

⁵⁸ Francis WODIE, *op.cit.*, p. 35 à 38.

⁵⁹ La loi n°98-594 du 10 Novembre 1998 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

⁶⁰ Adama CHERIF : Effectivité des droits fondamentaux dans l'ordre juridique ivoirien : étude à la lumière du droit international et comparé, Université de Genève. Thèse 2014, sous la direction de Hertig Randall, Maya, consulté sur le site <https://archives-ouverte.unige.ch:unige>, le 23 Novembre 2022 à 11h 02.

⁶¹ Yacouba SAVADOGO, L'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé. Consulté sur le site <https://loidici.biz/2019/03/06/emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-dans-le-secteur-prive> le 23 Novembre 2022 à 12h 22 ;

donner un nouvel élan à l'élimination de la discrimination au motif du handicap et de promouvoir positivement la pleine participation des personnes handicapées à la vie en société et en particulier établir la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées⁶².

Au plan pratique, nous constatons que cette évolution législative en faveur des personnes en situation de handicap est fondée sur la pire théorie enseignée dans les universités. Mais en pratique ces normes manquent de rigueur dans leur application⁶³. Aucun moyen de protection véritable n'est prévu pour faire valoir un droit au travail des personnes handicapées et les mesures prévues par le code de travail sont marquées par des insuffisances notoires. En effet, le code du travail subordonne les modalités d'application de la loi des personnes handicapées à un décret⁶⁴. Pourtant le décret quant lui nous montre bien ses insuffisances. En effet, il manque d'application réel dans les faits⁶⁵. Par ailleurs, le législateur a du mal à concilier le pouvoir du chef d'entreprise et l'intérêt des salariés.

En outre, le monde du droit du travail doit faciliter l'insertion de la personne en situation de handicap et favoriser l'égalité de traitement entre tous les travailleurs⁶⁶. Ensuite, orienter les personnes handicapées vers une formation professionnelle adéquate afin de concilier travail et handicap.

Traiter cette thématique consiste à analyser l'effectivité du droit applicable aux personnes handicapées. Autrement dit, le droit du travail protège-t-il suffisamment la personne handicapée ?

En réponse à cette question, il faut noter qu'avant la loi adoptée par le législateur en 2015, les personnes en situation de handicap étaient livrées à elles-mêmes. Elles étaient soumises aux mêmes normes que les personnes valides et devaient concourir aux mêmes postes et au même titre qu'elles. Par ailleurs, à l'époque, la personne handicapée n'était pas protégée par la loi contre le chômage bien que devant vivre les mêmes réalités que les personnes valides.

⁶² Antoine MAZEAUD, *Droit du travail*, 5^e éd. Monchrestien, 2006, p. 55, n°7.

⁶³ Les personnes handicapées connaissent un frein dans l'obtention d'un emploi. Pour compenser leur handicap, un traitement préférentiel leur est accordé afin d'égaliser leur chances. Malheureusement cette priorité d'embauche des handicapés reste quasi théorique puisqu'il n'y a pas encore de décrets d'application de la loi n° 98-594 du 10 Novembre 1998 d'orientation en faveur des handicapés.

⁶⁴ Art 12.3 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

⁶⁵ Guillaume Kibgafori SORO « La protection juridique des personnes handicapées, politique Nationale en faveur des personnes handicapées » (discours). p.10.

⁶⁶ Dominique GRANDGUILLOT, *Droit du travail*, 11^e éd. Gualino Lextenso éditions, 2011, p. 17.

Heureusement, avec les innovations législatives et les mesures discriminatoires, nous assistons à l'émancipation des personnes handicapées à l'emploi.

Toutefois, le cadre législatif demeure encore moins satisfaisant. En effet, malgré un arsenal important de politique, les personnes en situation de handicap sont confrontées à beaucoup de difficultés dans le domaine de l'emploi. Leur situation ne semble pas s'améliorer à cause des stéréotypes. D'où la nécessité d'explorer de nouvelles pistes, telles l'hypothèse des discriminations positives au profit des personnes handicapées (partie I) mais c'est avec regret que nous assistons aux obstacles liés à l'insertion des personnes handicapées au travail (partie II).

PREMIERE PARTIE : LA DISCRIMINATION POSITIVE EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES.

« Le travail, et après le travail l'indépendance mon enfant, n'être à la charge de personne telle doit être la devise de votre génération. Et, il faut toujours fuir l'homme qui n'aime pas le travail ». Cette boutade de Bernard Binlin DADIE malgré son époque conserve encore toute sa splendeur et son intérêt. En effet, hier comme aujourd'hui, le travail quel que soit sa forme institutionnelle (manuel ou intellectuel) reste et demeure le canal de l'accomplissement de la réalisation de l'espèce humaine. Le travail devient alors indispensable pour l'existence humaine⁶⁷. Attirer par l'accroissement de leur secteur d'activité, les hommes vont d'abord, tisser des relations de travail à travers l'expression « l'union fait la force ». Ensuite, ils vont vaincre le chômage par le truchement du contrat de travail ; un accord de volonté par lequel une personne s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou moral moyennant rémunération⁶⁸. Le lien de subordination constitue à n'en point douter, l'élément caractéristique du contrat de travail⁶⁹. Le salarié se retrouve alors dans un état de subordination dans une relation de travail dans laquelle une seule des parties (l'employeur) a le pouvoir d'édicter les règles au sein de l'entreprise à travers le règlement intérieur et le pouvoir disciplinaire pour sanctionner la faute d'un salarié⁷⁰. Comme le mentionnait Montesquieu « toute personne qui a du pouvoir est amenée à en abuser jusqu'à ce qu'il trouve des limites ». A travers cette pensée, nous comprenons que les salariés n'échapperont pas à cette règle. C'est-à-dire qu'ils seront exposés aux abus du droit. Ainsi parmi les actifs les plus exposés au risque de se retrouver au chômage, les personnes en situation de handicap occupent une place particulière en raison des enjeux de qualification et de la stigmatisation dont elles sont victimes. Pourtant l'on n'entend par personne handicapée toute personne ayant une déficience susceptible de compromettre ses chances d'obtention d'un emploi⁷¹. C'est pourquoi la nécessité d'un droit spécifique à cette catégorie de personne s'avère évidente si la société veut rendre effective leur droit à l'égalité des chances. C'est la finalité de la loi ivoirienne de 1998 d'orientation en faveur des personnes handicapées, fondée essentiellement sur la discrimination positive. Il s'agit de contraindre les entreprises à embaucher des handicapés dans leur entreprise. L'accès à l'emploi est un droit reconnu à tous et cela fait

⁶⁷ Kouamé Hervé ABISSA, *op. cit.*, p.7.

⁶⁸ Article 14.1 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

⁶⁹ François GAUDU, *Droit du travail*, Editions DALLOZ, 2004, p. 35, n° 38.

⁷⁰ Kouamé Hervé ABISSA, *ibid*, p. 100.

⁷¹ Emmanuel AUBIN, *L'essentiel du Droit des Politiques Sociales*, 5è éd. Gualino Lextenso édition, 2010, p. 95.

désormais partir des droits universels de l'homme⁷². C'est ainsi que la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées encourageait les Etats partis à reconnaître aux handicapés sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail pour tous. Ceci inclut le droit pour chacun de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté sur le marché du travail et dans un milieu de travail ouvert, favorisant l'inclusion et l'accessibilité aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées telles que des mesures législatives mettant un frein à la marginalisation des personnes handicapées à l'emploi (CHAPITE I). Ensuite compte tenu du lien de subordination dans la relation de travail, des actions positives⁷³ seront prises afin de protéger l'emploi des personnes en situation de handicap (CHAPITRE II).

⁷² Frédéric-Jérôme PANSIER, *op., cit*, p. 133, n°331.

⁷³ Calves GWENAEILLE. *La discrimination positive*, PUF, Que sais-je ? Mars 2016, p. 128.

CHAPITRE I : La discrimination positive, un remède à la marginalisation des handicapés.

Dans le domaine de l'emploi des inégalités de traitement sont souvent subies par des catégories de population minoritaires. Les personnes handicapées n'en sont pas moins épargnées. L'insertion de ces personnes est aujourd'hui une préoccupation majeure des pays du monde y compris les pays en voie de développement. Depuis plusieurs décennies, un intérêt particulier est accordé à l'inclusion des personnes handicapées afin d'améliorer leur condition de vie à travers l'adoption d'un bon nombre de convention ratifiée par la Côte d'Ivoire⁷⁴. Dans le souci de protéger l'emploi des personnes vulnérables, la constitution du 1^{er} août 2000 consacre pour la première fois, dans l'ordre juridique ivoirien, un catalogue des droits fondamentaux. De même, la Côte d'Ivoire a ratifié la plupart des traités de protection des droits de l'homme qui complètent ou se juxtaposent aux droits constitutionnels⁷⁵.

La plupart de ces dispositions en matière d'insertion des personnes handicapées visent à améliorer les droits des personnes handicapées. Il en est ainsi des mesures destinées à favoriser l'accès à la vie professionnelle et à l'égalité de traitement des travailleurs handicapés, notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle⁷⁶. Les personnes handicapées n'ont pas les mêmes chances d'accès à l'emploi que les personnes valides. Leur niveau d'éducation est souvent plus faible en raison des pratiques d'exclusion. Par conséquent, les personnes handicapées sont plus susceptibles d'être au chômage ou inactives sur le plan économique. La difficulté d'accès au marché de l'emploi a conduit le législateur à envisager plusieurs mécanismes afin de rendre les travailleurs handicapés plus compétitifs et répondre aux attentes des chefs d'entreprises. En droit ivoirien, deux modalités de formation du futur salarié sont prévues. Il s'agit de l'apprentissage et du stage de formation (SECTION I)⁷⁷.

Les personnes handicapées disposent par ailleurs des moyens dédiés leur permettant de pouvoir travailler et se former. Il s'agit d'adapter les personnes en situation de handicap aux évolutions professionnelles. Autrement dit, il arrive durant la carrière d'un salarié, qu'il soit

⁷⁴ Louise Philomène MBAYE, Handicap et emploi : Entre discrimination et inclusion professionnelle. Université Gustave Eiffel, 2021. (Thèse)

⁷⁵ Adama CHERIF : Effectivité des droits fondamentaux dans l'ordre juridique ivoirien : étude à la lumière du droit international et comparé, Université de Genève. Thèse 2014, sous la direction de Hertig Randall, Maya, consulté sur le site <https://archives-ouverte.unige.ch:unige>, le 23 Novembre 2022 à 11h 02.

⁷⁶ Frédéric-Jérôme PANSIER, *op., cit.*, p. 125 n° 315.

⁷⁷ Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.20.

nécessaire que celui-ci puisse se perfectionner en vue d'une promotion sociale et d'adaptation aux évolutions professionnelles⁷⁸ (SECTION II).

SECTION I : La prise en compte des handicapées à la formation initiale.

L'insertion des travailleurs handicapés est plus difficile que celle des travailleurs non handicapés en raison de la déficience de leurs capacités physiques ou mentales. Pourtant l'accès à l'emploi est un droit reconnu à tous. Pour améliorer la situation des personnes handicapées le législateur va envisager plusieurs mécanismes afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à l'emploi. Ces mesures pourront consister à insérer les personnes handicapées dans des centres de formations professionnelles afin de réduire le taux de chômage de ces personnes et de les rendre plus compétitifs sur le marché de l'emploi. Cependant, vu les déficiences dont souffrent les personnes handicapées une formation pour elles dans le but de renforcer leurs connaissances et de compenser leur intégration professionnelle serait nécessaire. En effet, ces personnes devraient participer à l'emploi au même titre que les personnes non handicapées compte tenu du principe de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances pour les personnes handicapées proclamé par l'OIT. "Les invalides devraient, dans toute la mesure du possible, recevoir une formation professionnelle dans les mêmes conditions que les travailleurs valides et avec eux"⁷⁹. Comme nous l'avons susmentionné en droit ivoirien deux modalités de formation du futur salarié sont prévues. (Les salariés handicapés et les salariés non handicapés). Il s'agit de l'apprentissage en tant qu'un moyen de compensation à l'emploi des personnes handicapées (Paragraphe I) et du stage de formation considéré comme un mode d'accès l'emploi des personnes handicapées (Paragraphe II)⁸⁰.

⁷⁸ Cécile MONY, L'accompagnement à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap : entre droit spécifique et droit commun, consulté sur le site Formation-emploi-des-personnes-en-situation-handicap le 24 Novembre 2022 à 20h55.(mémoire).

⁷⁹ La convention de l'OIT n° 159 ; recommandation n°168 adoptée en 1983 concernant la réadaptation et l'emploi des personnes.

⁸⁰ Kouamé Hervé ABISSA, op.cit., p.20.

PARAGRAPHE I : L'adhésion des personnes handicapées au contrat d'apprentissage.

La question de l'accès à la formation est capitale. Puisque le manque de qualification et de diplôme des personnes en situation de handicap est présenté comme l'un des nombreux freins liés à l'emploi des personnes handicapées. Parlé de leurs formations est un moyen de réduire cette difficulté.⁸¹ L'apprentissage n'est pas consubstantiel à la Côte d'Ivoire qui l'a emportée de l'ex puissance coloniale mais la question de l'accès à la formation est capitale. Puisque le manque de qualification et de diplôme sont présentés comme l'un des nombreux obstacles liés à l'accès à l'emploi de certaines personnes, surtout celles vivant déjà avec un handicap. C'est dans ce contexte que nous soumettons le régime du contrat d'apprentissage à l'emploi des personnes handicapées (A) en adaptant la situation de l'handicapé à l'apprentissage⁸² (B).

A- Le régime juridique du contrat d'apprentissage des personnes handicapées.

Les personnes handicapées se heurtent à de nombreux obstacles pour accéder à l'emploi. Notamment, les présupposés négatifs quant à leurs capacités professionnelles et leurs faibles niveaux d'instruction justifiant leurs exclusions dans les entreprises y compris des formations. Pourtant le contrat d'apprentissage est le mode traditionnel normal d'accès de tout individu ayant des aptitudes ou pas à la formation professionnelle⁸³. Il est défini à l'article 13.1 du code de travail comme celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan, s'oblige à donner ou faire donner une formation professionnelle complète à une personne et par lequel celle-ci s'engage en retour à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de sa formation »⁸⁴. La formation sur le lieu de travail peut faire efficacement tomber nombre de ces obstacles en montrant aux employeurs le potentiel professionnel des personnes handicapées et en améliorant leurs compétences professionnelles. La formation en situation de handicap, en particulier l'apprentissage, est un moyen efficace de transférer les compétences techniques⁸⁵

⁸¹ Dje Yao SEVERIN, *Le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français*, Université de Bordeaux, 2017 dirigé par monsieur philippe AUVERGNON. (Thèse).

⁸² Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p21.

⁸³ Kouamé Hervé ABISSA, *ibid.*, p.21.

⁸⁴ ARTICLE 13.1 alinéa 1 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail le 25 septembre à 22H35.

⁸⁵ Dominique GRANGUILLOT, *L'essentiel du Droit du travail* 11è éd. Gualino Lextenso éditions, 2011, p. 33.

et de préparer les jeunes au marché du travail⁸⁶, notamment, les jeunes en situation de handicap pour lesquelles l'inclusion se montre difficile.

Cependant, la technique de l'apprentissage n'étant pas consubstantielle à la Côte d'Ivoire qui l'a empruntée de l'ex puissance coloniale. Il se pose alors la question de son efficacité en droit ivoirien⁸⁷? Vu que le code du travail ne réglemente pas toutes les formes d'apprentissage. Il se préoccupe uniquement de l'apprentissage légale⁸⁸ et ignore l'apprentissage de fait qui semble être le plus répandu en Côte d'Ivoire. Pourtant, les handicapés manquent de compétence professionnelle. Le législateur ivoirien ne lève pas totalement le voile sur la question en affirmant que le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession. Néanmoins pour encadrer le contrat d'apprentissage la jurisprudence ivoirienne affirme qu'à défaut d'écrit, le contrat d'apprentissage est réputé être un contrat à durée indéterminée⁸⁹. Contrairement à la jurisprudence française, qui affirme que "la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas légalement prévus est sans effet"⁹⁰. Pour l'instant, les organismes d'aides se forcent à mettre en place des dispositions pour faciliter l'accès à l'emploi aux travailleurs y compris des travailleurs handicapés.

Pour notre part, l'apprentissage adapté aux réalités ivoiriennes contribuerait au mieux à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. En effet, c'est un moyen permettant d'éviter le manque d'expérience professionnelle recherchée. Durant la formation en entreprise, les apprentis sont formés aux compétences dont les entreprises ont besoin avec précision.

Par ailleurs, le régime juridique des personnes handicapées sera renforcé par l'adaptation de l'apprentissage à la situation de la personne handicapée.

⁸⁶ Organisation Internationale du Travail/ faire en sorte que l'apprentissage et la formation sur le lieu de travail prennent en compte les personnes handicapées./<https://www.ilo.org> consulté le 26 septembre 2022 à 09h 30.

⁸⁷ Nevry ROGER, Contrat spéciaux: le contrat de vente consulté su le site <https://www.ivoire-juriste.com/2018/04/droit-du-travail-ivoirien-qualification-formation-professionnelle-contrat>, le 26 septembre 2022 à 09h45.

⁸⁸ Article 13.1 alinéa 2 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2022 portant code du travail.

⁸⁹ Jugement rendu par le tribunal de première instance de Korhogo le 30 juillet 1998 in le Juris-social (bulletin mensuel d'information en jurisprudence sociale) septembre 2003, n°33, p. 6.

⁹⁰ Cour de cassation pourvoi n°19-20.658 chambre sociale-formation plénière de chambre publiée au bulletin ECLI : FR : CCASS : 2022 :SO00349 consulté sur le site <https://www.courde cassation.fr/décision/62318cc4840950db> le 26 Septembre 2022 à 10h 11.

B- L'adaptation du contrat d'apprentissage à la situation du handicap.

Depuis le début des années 2000, la loi met l'employeur dans l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de leurs emplois. En effet, la formation est considérée comme une priorité parce qu'elle contribue à la compétitivité des entreprises, et à favoriser l'emploi des salariés⁹¹. L'apprentissage consiste à donner une seconde chance aux personnes n'ayant pas eu la chance d'être scolariser. Il joue un rôle important dans le passage de l'école à la vie active⁹².

De manière générale l'apprentissage à vocation à se substituer au système scolaire général afin de permettre aux élèves déscolarisés d'avoir une seconde chance de professionnalisation⁹³. Nous constatons que dans les pays en développement les personnes handicapées ont peu de chance d'accès à l'éducation. En effet, l'avantage de ces formations est que la plupart d'entre elles sont accessibles sans diplôme. Pour ces personnes l'apprentissage pourrait servir de levier et leur permettre de faire preuve de leurs potentiels professionnels et de montrer ce qu'elles peuvent apporter à une entreprise. Autrement, dit l'apprentissage est un moyen permettant d'éviter le manque d'expérience professionnelle recherchée⁹⁴. Durant la formation en entreprise, les apprentis sont formés aux compétences dont les entreprises ont besoin à travers une formation alternée.

C'est ainsi que le décret de 1996⁹⁵ relatif à l'apprentissage, subordonne le contrat d'apprentissage à une formation en alternance qui consiste à soumettre à l'apprenti une formation pratique obligatoire du métier dans l'entreprise soit (75% du temps de formation) et une formation théorique dans un centre de formation soit (25% du temps de formation). En outre, cette formation en alternance favorise l'intégration des personnes handicapées à l'emploi. Dans la mesure où elle permettra aux employeurs de prendre le temps d'adapter la nature du handicap à l'entreprise et de jauger les compétences de l'apprenti, afin de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

⁹¹ Kouamé Hervé ABISSA, *op. cit.*, p.20.

⁹² Kouamé Hervé ABISSA, *ibid* p.21.

⁹³ Francisco MANANGA « La réforme des personnes handicapées : une réalité juridique entachée de quelques incertitudes », *Journal du droit des jeunes* 2006/7 N°257, p. 33 à 40.

⁹⁴ Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine Jeammaud, *Droit du travail*, 24è éd. Editions DALLOZ, 2008 p. 294, n°206.

⁹⁵ Art 2 du décret de la loi n°96-286 du 03 avril 1996 relatif à l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est un moyen de formation plus souple pour les personnes handicapées. Comme nous l'avons susmentionné, c'est un mode traditionnel d'accès de tout individu ayant des aptitudes ou pas à la formation professionnelle. Qu'en est-il des contrats stages pré-emploi pour les personnes handicapées ?

PARAGRAPHE II : Les contrats stages pré-emploi favorisant l'emploi des handicapés.

Jusqu'au vote de la nouvelle loi de 2015 portant code du travail, le stage n'avait pas fait l'objet de réglementation spécifique mais on pouvait distinguer trois types de stages⁹⁶. D'abord, nous avons des stages qui interviennent soit au début de l'exécution du contrat soit pendant l'exécution du contrat et qui ont pour objet la formation professionnelle⁹⁷.

Ensuite, nous avons des stages exigés pour la validation d'un diplôme professionnel.

Enfin, une dernière catégorie de stage : celle-ci concerne les stages effectués par des étudiants en fin de cycle ou pas, des élèves afin de se familiariser au monde du travail⁹⁸. En effet, aucun texte particulier ne régit ce type de stage. Cette catégorie de stagiaire est victime d'abus de la part des employeurs qui les maintiennent en stage pour une période illimitée sans toutefois franchir la porte du contrat de travail. D'où la revendication en 2006 par le mouvement étudiant *génération précaire* d'un véritable statut pour les stagiaires. Cette revendication a été satisfaite par le législateur qui a doté ce type de stage d'un cadre juridique⁹⁹. Aujourd'hui il existe une panoplie de dispositions qui permet à une personne notamment un étudiant en fin de cycle de se familiariser au monde professionnel, de savoir exactement son régime juridique (A) et favoriser par la suite leur insertion à travers les contrats stages (B).

⁹⁶ Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.26.

⁹⁷ Ces stages sont prévus par aux termes des articles 43, 3è de la convention collective de 1977.

⁹⁸ Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, *Droit du travail*, 24è éd. Editions DALLOZ, 2008, p. 302 n°215.

⁹⁹ Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, *ibid*, p. 303 n° 215.

A- L'adaptation du Régime juridique du contrat stage à la situation du handicap.

A travers le principe de traitement égalitaire et l'égalité des chances pour personne handicapée, toute personne devrait avoir accès à l'emploi et nul n'a le droit de discriminer une catégorie de personne. Selon la loi du 11 février 2005 “aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise¹⁰⁰”. Les invalides devraient dans la mesure du possible recevoir, une formation professionnelle dans les mêmes conditions que les travailleurs valides. C'est dans ce contexte qu'une législation spécifique vise à aboutir à une intégration au moins partielle, tant des handicapés physiques ou mentaux, que des inaptes à certains travaux par l'adaptation de l'emploi aux capacités réduites de l'intéressé¹⁰¹. C'est dans cette optique que la loi offre trois types de stages au demandeur de premier emploi qui veut faire de la pratique avant tout embauche, à savoir le contrat stage-école, le contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle et le chantier école. A ce niveau de notre travail nous mettrons l'accent sur le contrat de qualification ou d'expérience professionnelle. Car il permet au stagiaire surtout les personnes ayant une déficience physique d'acquérir une qualification ou une expérience professionnelle.

Selon le code du travail « le contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle est la convention selon laquelle l'entreprise s'engage, pour la durée prévue, à donner au stagiaire une formation pratique lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle... »¹⁰². Ce stage contribue à la protection de tous les stagiaires sans exception aucune. Tout stagiaire de qualification ou d'expérience professionnelle reconnu apte à tenir un emploi en rapport avec sa qualification est prioritaire en cas d'embauche au dit emploi pendant une période de six de mois, selon l'article 13.18 du code du travail¹⁰³. En effet, comme nous l'avons souligné plus haut les stagiaires n'avaient pas fait l'objet de réglementation spécifique avant la loi de 2015. Ils étaient victimes d'abus de la part de l'employeur, mais la loi de 2015 est une avancée juridique reconnue aux stagiaires afin de les protéger contre tout abus du droit. Elle admet la priorité d'embauche aux personnes reconnues aptes. Alors il serait judicieux de s'interroger sur l'efficacité des innovations apportées par la loi de 2015 sur le stage en Côte d'Ivoire, en particulier la loi applicable aux personnes en situation de handicap. Les stagiaires ne sont pas

¹⁰⁰ La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances accueillir un stagiaire en handicap.

¹⁰¹ Frédéric-Jérôme PANSIER, *op.cit.*, p. 83.

¹⁰² Article 13.14 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

¹⁰³ Article 13.18 *ibid.*

liés à un contrat de travail à l'entreprise qui les accueille mais à une convention de stage et n'ont pas le statut de salarié¹⁰⁴. En effet, il est assujetti aux règles relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire du code de travail. Autrement dit, ils sont soumis au règlement intérieur de l'entreprise au même titre que les salariés en fonction. Edictée par l'article 13.16 du code de travail applicable en Côte d'Ivoire. "Le bénéficiaire du stage de qualification ou d'expérience professionnelle est soumis au règlement intérieur de l'entreprise."

Mais c'est l'employeur qui décide de l'aptitude du stagiaire après le stage¹⁰⁵. Il est évident pour un employeur qui ne veut pas embaucher une personne qu'il la déclare tout simplement inapte. Ce qui s'avère encore difficile pour les personnes vivant avec un handicap. Car les employeurs ont tendance à confondre handicap et capacité. Pourtant selon la doctrine aucune mesure patronale, en matière d'activité professionnelle ne doit révéler une quelconque discrimination¹⁰⁶ : exemple classique d'un excellent salarié, subitement affecté à un poste pénible suite à sa participation à une grève, ou d'un représentant du personnel récemment élu et soudainement très mal noté.

Pour notre part, l'on dira que l'adaptation du régime juridique du contrat stage à la situation du handicap permettra de favoriser leur insertion professionnelle.

B- L'emploi des personnes handicapées favorisée par le contrat stage.

Le stage professionnel de pré emploi peut être défini comme la phase d'observation préalable à la conclusion d'un contrat de travail au cours de laquelle l'employeur apprécie, notamment, la qualité des services du travailleur et son rendement¹⁰⁷. En raison des compétitions entre les entreprises, les personnes valides ont parfois du mal à intégrer le monde du travail à fortiori les personnes ayant un handicap. Or selon le préambule de la constitution de 1946, annexé à la constitution chacun a le droit d'obtenir un emploi et le droit de travailler. Bien entendu, ce droit d'obtenir un emploi, pour les citoyens ne s'entend pas comme une obligation de résultat

¹⁰⁴ Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, *op. cit.*, p. 304, n° 216.

¹⁰⁵ Art 13.18 du CT : « Tout stagiaire de qualification ou d'expérience reconnu apte à tenir un emploi en rapport avec sa qualification est prioritaire en cas d'embauche au dit emploi pendant une période de six mois »

¹⁰⁶ Jean-Emmanuel RAY, *op.cit*, p. 119, n°150.

¹⁰⁷ Convention Collective Nationale des Assurances, consulté sur le site <https://www.juriafrria.om/lex/art-19-convention-collective-nationale-assurances-25380.htm> le 26 Septembre 2022 à 09h50

pour l'Etat¹⁰⁸. Ce dernier n'a pas d'obligation absolue de donner à tout chômeur un emploi. Il doit tout simplement tout mettre en œuvre pour atteindre cet objectif, peu importe la réalisation de ce dernier. Pourtant, avec un taux de chômage des personnes handicapées deux fois supérieur à celui du reste de la population, il apparaît évident que la formation représente un formidable levier pour l'accès et le maintien en l'emploi¹⁰⁹. C'est pourquoi l'Etat en tant que garant de l'emploi de ses concitoyens a mis en place des politiques d'encouragement des entreprises en offrant des stages tels : les stages de qualifications professionnelles, les stages-école et les stages chantiers école afin de faciliter leur insertion. Ces stages pourront permettre aux personnes handicapées de se familiariser au monde du travail et d'acquérir de nouvelles connaissances afin d'être plus compétitif. Par ailleurs, adapté le stage aux personnes en situation de handicap pourra réduire considérablement le chômage. D'un autre point de vue nous assistons aux inefficacités de la politique de l'Etat relatives à l'emploi des personnes handicapées. Elle ignore que le travailleur handicapé est une personne vulnérable en la plaçant sur un pied d'égalité que les autres¹¹⁰. En effet, avec cette logique ils devront concourir au même titre que les personnes valides pour occuper les mêmes postes qu'elles.

Tout comme l'apprentissage, le stage pré emploi fait partir des modes de formations du salarié. Même si ces formations ne sont pas obligatoires, elles permettent un meilleur accès du candidat dans le monde du travail et lui permet de s'adapter aux évolutions professionnelles.

SECTION II : L'adaptation du handicap aux évolutions professionnelles.

Il arrive durant la carrière d'un salarié, qu'il soit nécessaire que celui-ci puisse se perfectionner en vue d'une promotion sociale et d'adaptation à l'évolution de l'emploi (technologique et économique) pour ce fait, une formation nécessite d'y être au cours de la vie professionnelle des salariés¹¹¹. Compte tenu du principe de non-discrimination et de l'égalité de tous devant la loi, proclamé par la constitution de 2016¹¹² à ces propos « Tous les

¹⁰⁸ Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, *op. cit*, p. 304 n° 217.

¹⁰⁹ Centre National Privé à distance, Avantage d'une formation pour une personne handicapée, consulté sur le site <https://www.cnfdi.com/le-blog/avantages-formation-travailleurs-handicapés-312.html> le 27 septembre 2022 à 11h 40.

¹¹⁰ Formations accessibles aux personnes handicapées, consulté sur le site <https://www.coindusalairie.fr/travail-handicapé> le 27 septembre 2022 à 12h 29 min.

¹¹¹ Jean PELISSIER, Alain Supiot, Antoine JEAMMAUD, *op. cit*, p. 304 n°217.

¹¹² Article 4 de la loi n°2016-886 du 8 Novembre 2016 portant constitution de la république de Côte d'Ivoire.

ivoiriens naissent libres et égaux en droit ». En effet, nul ne doit donc être exclu de cette formation y compris les personnes vulnérables. Ces personnes doivent être adaptées aux évolutions professionnelles afin d'obtenir les mêmes chances que les personnes valides et de rétablir l'équilibre entre ces personnes. Ceci, permettra de promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap et même leur permettre d'accroître leurs emplois à travers des formations initiées par le code du travail de 2015 appelées contrats post-emploi (paragraphe I) Par ailleurs, après un accident ou une maladie grave, un salarié peut se retrouver inapte à exercer son emploi. Alors, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures permettant l'insertion des personnes handicapées. C'est d'ailleurs ce qui donne de l'estime à La formation professionnelle. Cependant, cette formation constitue pour les personnes handicapées une étape indispensable d'accès à l'emploi. Il s'agit en réalité d'une reconversion contrainte du fait de l'inaptitude au travail et cette reconversion peut donner lieu à un contrat de rééducation professionnelle en entreprise (paragraphe II).

PARAGRAPHE I : Les personnes handicapées face aux formations post-emploi.

La formation post-emploi s'adresse aux personnes déjà engagées dans la vie active¹¹³. C'est-à-dire aux adultes qui ont besoin de se perfectionner dans le domaine qu'ils se trouvent. En effet, les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des formations existantes dans le droit commun au même titre et dans les mêmes conditions que les travailleurs valides et sont mêmes considérées comme prioritaires. C'est ainsi qu'ils auront les mêmes chances d'accès aux formations post-emploi aux mêmes titres que les personnes valides et s'adapter au régime de la formation professionnelle. Alors que la force de la nature nous a toujours prouvé la difficile adaptation des personnes âgées aux évolutions industrielles. Celle-ci peut s'avérer un handicap pour eux. Ainsi qu'en est-il de l'adaptation des personnes âgées vivant déjà avec un handicap aux évolutions professionnelles. Pour faciliter l'insertion des personnes handicapées aux évolutions professionnelles nous allons adapter le régime de la formation professionnelle de droit commun aux personnes en situation handicap (A). Ainsi ce régime va permettre aux candidats d'acquérir de nouvelles compétences durant leur vie active pour le retour ou le

¹¹³ Dominique GRANDGUILLOT, *L'essentiel du Droit du travail* 11è éd. Gualino Lextenso éditions, 2011, p. 39.

maintien dans l'emploi et sécuriser leurs parcours professionnels à travers le contrat de la formation professionnelle et continue¹¹⁴ (B).

A- L'adaptation du régime de la formation professionnelle à la situation du handicap.

Le législateur pose le principe d'un droit pour tout travailleur de bénéficier de la formation professionnelle continue et du perfectionnement que nécessite l'exercice de son emploi, dans un but de promotion sociale et d'adaptation à l'évolution économique et technologique. C'est un droit reconnu au salarié. Ensuite, l'employeur doit respecter cette liberté d'exercer une activité professionnelle. Cette liberté s'accompagne désormais du droit à la qualification professionnelle et à une formation permettant d'acquérir une qualification¹¹⁵.

Ce contrat s'adresse aux personnes déjà engagées dans la vie active, c'est-à-dire aux adultes qui ont besoin de se perfectionner dans le domaine où ils se trouvent¹¹⁶. Pourtant la force de la nature nous a toujours prouvé la difficile adaptation des personnes âgées à l'évolution de l'entreprise. Leurs adaptations à l'évolution de l'entreprise pourraient s'avérer comme un handicap, à cause de leur difficile adaptation aux évolutions technologiques. C'est ainsi, que nous sommes posés la question de savoir comment sera l'adaptation des adultes en situation de handicap ? Sachant que celle des adultes non handicapées paraît encore difficile. A cette question la législation ivoirienne se porte garant à l'inclusion des personnes handicapées en âge avancé. A travers la constitution ivoirienne l'Etat s'engage à garantir les besoins spécifiques des personnes vulnérables. Il prend des mesures nécessaires pour prévenir la vulnérabilité (...) des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

Il s'engage à garantir l'accès des personnes vulnérables (...) à l'emploi¹¹⁷ ...

Par ailleurs, il est admis par la jurisprudence¹¹⁸ que le taux d'incapacité trop élevé pourrait entraver l'emploi des adultes. Alors que depuis le XVIII è siècle la doctrine s'était engagée

¹¹⁴ Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, *op. cit.*, p. 307, n° 219.

¹¹⁵ Jean-Emmanuel RAY, *Droit du travail, Droit vivant*, 18 è éd. EDITIONS LIAISONS, 2009, p. 359, n° 520.

¹¹⁶ François TAQUET, *Pratique du droit du travail* éd. ELLIPSES, 2006, p. 161 à 164.

¹¹⁷ Art 32 de la loi n° 2016-886 du 8 Novembre 2016 portant constitution de la république de côte d'Ivoire.

¹¹⁸ Cour de cassation du 9 juillet 2020 au pourvoi n° 19-13.683 de la Deuxième chambre civile-Formation restreinte RNSM/NA ECLI : FR : CCASS : 2020 :C210473.

pour la formation des adultes en ces thèmes : « Nous avons observé que l'instruction ne devait pas abandonner les individus au moment où ils sortent de l'école, »¹¹⁹.

Au regard de ce qui précède, le régime de la formation professionnelle adapté aux personnes handicapées permet de favoriser le maintien en emploi à travers la mise en œuvre des formations professionnelles et continue.

B- La formation professionnelle et continue favorisant l'emploi des personnes handicapées.

La loi distingue trois types de formations accessibles aux salariés. Ces formations seront bénéfiques pour l'insertion du salarié handicapé dans le domaine professionnel. Nous avons :

- D'abord, le plan de formation à l'initiative de l'employeur, dans ce cas le coût de la formation est assuré par l'employeur. Autrement dit, malgré la suspension du contrat de travail, le salarié continu de percevoir son salaire.
- Ensuite, nous avons le congé de formation syndicale qui est une période au cours de laquelle un salarié qui a travaillé par exemple avec une licence peut vouloir continuer ses études pour l'obtention du master ou du doctorat, alors les représentants des travailleurs participent à une formation syndicale.
- Enfin, le congé individuel à la formation qui est à l'initiative du salarié lui permettant de se perfectionner professionnellement, de changer d'activité et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et d'acquérir un niveau supérieur de qualification¹²⁰.

Notre étude s'accentuera sur le régime de congé de formation. C'est un régime qui semble exposer les salariés à des risques d'embauche.

Selon le CT¹²¹, le bénéficiaire du congé de formation est de droit, c'est-à-dire qu'une fois les conditions requises sont réunies, l'employeur ne peut valablement s'y opposer sauf bien entendu à démontrer que cette absence peut apporter préjudice à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Mais ce droit semble être menacé par le pouvoir accordé au patron en de telles circonstances. En effet, le législateur renvoie les deux parties déséquilibre de force

¹¹⁹ François TAQUET *op. cit.*, p. 161.

¹²⁰ Dominique GRANDGUILLOT, *op. cit.*, p. 42.

¹²¹ Article 13.30 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail.

devant l'inspecteur de travail et des lois sociales en cas de différend pour une médiation¹²². Ce qui est curieux, c'est que le législateur affirme qu'en cas de désaccord devant l'inspecteur, la rupture du contrat qui en résulte est un licenciement "légitime"¹²³. Cela suppose que dans l'exercice de ce droit le patron aura toujours le dernier mot et qu'il est prudent pour un salarié de renoncer à son droit en cas d'opposition du patron, auquel cas, il s'expose à un licenciement légitime qui le privera de dommages d'intérêts et d'indemnité de licenciement. Par ailleurs, la Côte d'Ivoire ne dispose pas de texte de loi spécifique à la personne âgée dépendante ou handicapée. Elle est soumise à la convention collective de 1977¹²⁴ au même titre que les stagiaires non handicapés.

La formation post-emploi est un moyen permettant de contribuer aux évolutions professionnelles en donnant naissance à certains types de contrat. Le contrat de rééducation professionnel. En effet, ce contrat permet de donner une chance d'intégration aux personnes handicapées à l'emploi.

¹²² Kouamé Hervé ABISSA, Droit du travail, *op.cit.*, p.33.

¹²³ Jean-Emmanuel RAY, *Droit du travail, Droit vivant*, 19è éd. EDITIONS LIAISONS, 2010, p. 46 à 47.

¹²⁴Convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977.

Paragraphe II : Le contrat de rééducation professionnel, une chance pour la réintégration à l'emploi.

Au cours de la vie en entreprise le travail du salarié peut être interrompu pour des raisons liées à la santé de celui-ci. A 90% on ne naît pas avec le handicap on le devient et l'entreprise peut être à l'origine de ce handicap. Il peut aussi s'agir d'une maladie non professionnelle et quand le handicap arrive, ces personnes subissent un arrêt de leur parcours de formation. Cependant, après un accident de travail, une maladie invalidante ou une maladie professionnelle un salarié peut être reconnu travailleur handicapé. Cette reconnaissance, accordée par la Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) lui ouvre des droits. Parmi ceux-ci figure le contrat de rééducation professionnel en entreprise (A) qui permet au travailleur handicapé de retrouver son emploi ou un nouveau métier, avec une formation adaptée, grâce à une aide financière de l'Assurance Maladie¹²⁵. Aujourd'hui, une personne handicapée a trois fois moins de chances que les autres car le handicap peut être à l'origine de l'exclusion des personnes handicapées en entreprise et parfois il faut changer d'orientation. Ce qui rend plus difficile leur insertion en milieu de travail. Mais compte tenu de son obligation de reclassement l'employeur doit prendre des mesures plus appropriées afin de compenser son emploi (B).

A- Le stage de rééducation professionnel, un levier pour les personnes handicapées.

Le Stage de Rééducation Professionnel, un levier pour les personnes Handicapées vise à accompagner un salarié reconnu travailleur handicapé pour faciliter son retour dans l'emploi. En effet, il va permettre au salarié de bénéficier d'un accompagnement spécifique pour se réadapter à son ancien emploi ou acquérir de nouvelles compétences.

Comme pour tout salarié en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail d'un salarié reconnu travailleur handicapé, l'employeur doit non seulement respecter son obligation de

¹²⁵ Santé au travail de l'Aisne (MTA) « Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de L'emploi ». Publié dans le N°29 : Risque *hémique : l'air de rien, tout se respire !* 2015, consulté sur le site <https://www.entrepriseetsante.fr/magazine/numero-29-votre-emploi/contrat-de-reeducation> le 17 Novembre 2022 à 09H 34.

recherche de reclassement, mais également son obligation de prendre les mesures appropriées pour permettre au salarié de conserver son emploi¹²⁶

A défaut, l'employeur encourt la nullité du licenciement, car ce dernier peut être constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap. En effet, la déclaration d'inaptitude n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. Elle a pour seul effet de retarder le retour au travail¹²⁷.

Actuellement les personnes qui en raison de leur handicap sont exclues du marché de l'emploi et ne peuvent plus du tout exercer leurs professions habituelles l'employeur peut alors leurs proposer un stage de rééducation professionnelle. En effet, le stage de rééducation professionnelle est plus long. Celui-ci va au-delà de la convention de rééducation professionnelle. Sa durée est de 10 à 30 mois. Cette durée est due à l'adaptation du salarié à de nouvelles compétences compatible avec son état de santé et lui permet un retour en entreprise.

Durant cette période le travailleur qui était en arrêt de travail continuera à percevoir les indemnités journalières versées par la sécurité sociale tandis que le travailleur qui était au chômage pourra bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation¹²⁸. Sous certaines conditions, ces revenus peuvent être cumulés avec l'allocation aux adultes handicapés¹²⁹ et la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

Si l'on déduit que le stage de rééducation professionnel est un levier pour les personnes handicapées, il est à noter que celui-ci pourra être un moyen de renforcement si l'on l'adapte à un contrat.

¹²⁶ Art 16.7 de la n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail

¹²⁷ Frédéric-Jérôme PANSIER, *op.cit.*, p. 186, n°438.

¹²⁸ Formations accessibles aux personnes handicapées, consulté sur <https://www.coindusalaire.fr/travail-handicapé> le 17 Novembre à 11h 15min.

¹²⁹ AAH : Allocation aux Adultes Handicapés.

B- Le renforcement de l'emploi à travers le régime du contrat de rééducation professionnel.

Le contrat de rééducation professionnel en entreprise est considéré comme un contrat transitoire qui donne du temps à un employeur et à un salarié pour étudier des solutions de retour en entreprise en cas d'inaptitude à la suite d'une maladie ou d'un accident.

Cependant, quelle est la nature du CRPE ? Peut-on la considérer comme un contrat de travail ou une simple formation adaptée à la santé du salarié ?

Contrairement à la législation ivoirienne, c'est le législateur français qui tente de recadrer le régime de CRPE même s'il connaît des insuffisances dans son application.

Selon la loi du 2 août 2021 entrée en vigueur le 31 mars 2022, la convention de rééducation professionnelle en entreprise¹³⁰ jusqu'ici réservée aux travailleurs handicapés, est ouverte aux salariés jugés inaptes ou à risque par un médecin du travail. Ils pourront désormais bénéficier de ce dispositif pour se former jusqu'à 18 mois à un autre métier au sein de l'entreprise ou d'une autre entreprise, tout en conservant leur contrat de travail leur rémunération.

Nous constatons une confusion au niveau de ce dispositif, lorsque le législateur dit que les salariés pourront se "former à un métier" pendant une période. Dans cette mesure l'on pourrait faire allusion à un contrat de travail à durée déterminée si nous faisons référence à la durée de travail prévue au contrat.

A travers cette analyse nous dirons que la CRPE est un contrat. D'un autre côté nous allons porter le regard sur ce dispositif lorsqu'il dit que le bénéficiaire de ce dispositif peut se former à un métier. Dans cette hypothèse nous pouvons alors déduire ici que la CRPE dispose du statut d'une formation. Mais dans l'ensemble nous pouvons conclure que c'est un contrat de formation professionnel car il a pour objectif de réintégrer ou d'accorder une chance aux travailleurs qui du fait de leur handicap ont perdu la possibilité d'exercer leur emploi. Ce contrat vise alors à les réaccoutumer à leur profession ou d'exercer un nouveau métier. Mais force est de reconnaître que ce dispositif n'est pas légalement recadré car il manque d'application réelle. Cette loi soumet les modalités concrètes d'application des différentes

¹³⁰ CRPE : convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise.

mesures par la publication d'un décret¹³¹. En effet, il faudra attendre la publication des décrets d'application pour connaître les modalités concrètes d'application des différentes mesures introduites par cette loi.

La discrimination positive a permis la prise en compte des personnes handicapées à la formation professionnelle initiale et leur adaptation aux évolutions professionnelles. Ensuite, elle contribue à la protection des personnes handicapées dans le contrat de travail.

¹³¹ Laurene DESCHEZ, *Doit de la Santé , Sécurité au travail Droit du Travail Un categorized* consulté sur le site <https://www.ellipse-avocats.com/2021/10/loi-sante-du-2-aout-2021-un-pari-sur-la-prevention-des-risques-en> le 17 novembre 2022 à 13 H 01 min.

CHAPITRE II : La discrimination positive, une mesure de protection du contrat de travail.

Le contrat de travail est défini à l'article 14.1 du code de travail comme un accord de volonté par lequel une ou plusieurs personnes s'engagent à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou d'une personne morale, moyennant rémunération. Relativement à cette définition nous comprenons que le lien de subordination est l'élément caractéristique de la relation de travail. Ensuite le contrat de travail reconnaît des prérogatives spécifiques à tout employeur. Au nombre de ces pouvoirs figurent le pouvoir de direction à double démembrément à savoir la direction des personnes et la direction économique. Ce pouvoir dévolu à l'employeur se justifie par le fait que l'employeur reste le propriétaire de l'entreprise¹³². A ce titre cela va de soi que le droit lui confère une autorité sur la gestion économique et sociale de celle-ci. Quant à la gestion des personnes, le recrutement du personnel lui revient. Il peut à sa guise choisir à travers ce pouvoir le candidat qui correspond le mieux au profil de l'emploi à pourvoir, en fonction des critères qu'il s'est lui-même fixés et dont il n'a pas à rendre compte¹³³. S'il est vrai que la loi lui impose le principe « à travail égal, à salaire égal », en dehors du fait qu'il doit respecter les minima fixés par la loi et conventions collectives¹³⁴, il est tout aussi légitime pour l'employeur de fixer en toute liberté les salaires individuels et les augmentations. Il est libre de différencier les rémunérations en fonction des mérites et des performances de chacun¹³⁵. Cette liberté accordée à l'employeur pourrait être une source d'abus donnant lieu à des discriminations en milieu du travail ou à des traitements défavorables à une catégorie de personnes. Pour encadrer ce pouvoir de l'employeur des actions positives seront mises en œuvre afin de protéger les personnes handicapées dans le contrat de travail (section I)

Comme toute personne, les PSH sont incitées à mener une vie ordinaire. C'est-à-dire à travailler et en retour ceux qui ont le pouvoir comme les employeurs tachent de les intégrer dans la société. Depuis longtemps l'on a pu toujours confondre handicap et incapacité. Ce qui

¹³² Jean-Emmanuel RAY, *op. cit.*, p. 111.

¹³³ Sayon COULIBALY « L'identification de l'employeur », *Revue internationale de droit économique* 2015/3, p. 285 à 305.

¹³⁴ Jean-Emmanuel RAY, *ibid*, p. 107, n°136.

¹³⁵ Emmanuel AUBIN. *op. cit.*, p. 64. Constitutionnellement garanti, le droit du travail a été qualifié, pour la première fois, comme une liberté fondamentale en mai 2005 par une ordonnance en référé rendue par le conseil d'Etat (CE, ord. réf., 3 mai 2005, CFDT, n°279999) qui a toutefois précisé que cette qualification juridique n'empêchait pas le législateur de créer une journée de travail supplémentaire non rémunérée visant à financer l'aide sociale aux personnes âgées et handicapées.

a tendance à freiner leur intégration sociale surtout leur intégration dans le domaine de l'emploi. C'est pourquoi la nécessité d'un droit spécifique à cette catégorie de personne s'avère évidente si la société veut rendre effective leur droit à l'égalité des chances et faciliter leur accès à l'emploi¹³⁶. Pour mettre en œuvre ce droit le législateur va insister les employeurs à embaucher les personnes handicapées dans leurs entreprises (section II).

SECTION I : Le principe de non-discrimination, protégeant le rapport contractuel.

Le droit des contrats a été édifié sur le postulat de contractants égaux en droit, réputés avoir une même capacité de vouloir et de pouvoir s'engager. C'est en cela que le contrat a été défini par le code civil comme étant une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'oblige envers une ou plusieurs autres personnes à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose¹³⁷. Cette idée a été évincée par la nécessité de soutenir la faiblesse du pouvoir de négociation de l'une des parties. Désormais, seule une conception concrète de l'égalité prospère en droit des contrats. Il a fallu attendre le renouvellement de nouvelles sources, sous l'influence du droit de l'union européenne et de la convention européenne des droits de l'homme pour que l'égalité en droit soit à nouveau protégée. Ces ordres juridiques reposent en effet sur une règle de non-discrimination assurant l'égale jouissance des droits qu'ils garantissent. Intégré au droit interne, cette règle prend la forme d'interdiction de discriminer signifiant que nul ne peut subir des inégalités de traitement en entreprise par rapport à une autre personne en établissant un rapport d'égalité entre les travailleurs (paragraphe I)¹³⁸. Autrement dit, vu que la relation de travail est parsemée d'obstacle et d'embûche, le législateur va prendre des mesures contre la discrimination afin de protéger les travailleurs handicapés aux aléas du contrat de travail (paragraphe II)

¹³⁶ Frédéric-Jérôme PANSIER, *op. cit.*, p. 83, n°225.

¹³⁷ Art 1101 du code de Napoléon applicable en Côte d'Ivoire.

¹³⁸ Emmanuel AUBIN, *op. cit.*, p. 100.

PARAGRAPHE I : Le principe de non-discrimination, établissant un rapport d'égalité.

La première pensée de l'égalité reçue par le droit ivoirien est l'égalité civique assimilée à l'identité de traitement. En effet, elle tire son origine du droit français révolutionnaire de 1789 qui a mis fin à l'ancien régime fondé sur l'hérédité et les inégalités de statuts liées à la naissance. Cette égalité suppose la liberté du travail¹³⁹. Pourtant, la dépendance économique dans laquelle le salarié se trouve par rapport à son employeur en vertu du lien de subordination peut parfois créer des abus à son encontre.

Cependant nous devons tous avoir les mêmes droits d'accès à l'emploi et qu'il ne devait exister aucune différence de traitement. C'est dans cette optique que les mesures de discrimination positive¹⁴⁰ à l'égard des personnes handicapées seront prises en compte afin de rétablir un équilibre de traitement entre tous les travailleurs à travers la promotion de non-discrimination¹⁴¹ (A). En effet, cette mesure va imposer à l'employeur un principe d'égalité salariale entre tous les travailleurs et qu'il ne devrait exister aucune différence de salaire entre les travailleurs (B).

A- L'égalité de traitement générale entre tous les travailleurs.

L'égalité de traitement est un principe de non-discrimination fondée sur le sexe dans l'accès et l'exercice des emplois, qu'ils soient privés ou publics¹⁴². En effet, la discrimination¹⁴³ au

¹³⁹ Nanga SILUE : L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone, Université de cocody-Abidjan, et l'université de Paris X-Nanterre, 2008, p. 61 n°91.

¹⁴⁰ La discrimination positive se définit comme « l'instrument clé d'une politique de rattrapage entre les différents groupes. Elle vise à promouvoir entre une plus grande égalité de fait ou, à tout le moins, à garantir aux membres des groupes des désavantages, une véritable égalité de chance, l'instauration d'un traitement préférentiel. Elle affirme par ailleurs que la discrimination positive connaît trois définitions à savoir : l'identification à une technique, celle du quota, ensuite, à un objectif politique, c'est-à-dire une démarche d'action positive, et enfin, l'expression s'applique en fait à n'importe quelle règle d'application selective, voire simplement différenciée. Kouamé Hervé ABISSA, *op. cit.*, p.51. (l'égalité des chances, Analyse, évolutions, perspectives, ouvrage collectif dirigé par geneviève KOUBI et Gilles GUGLIELMI, éd. La Découverte.

¹⁴¹ Jean-Emmanuel RAY, *op. cit.*, p. 208.

¹⁴² Nanga SILUE : L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique Noire Francophone, Université de cocody-Abidjan, et l'université de paris x-Nanterre, 2008, p.61 n°57.

¹⁴³ La discrimination est définie comme le fait de traiter différemment quelqu'un ou un groupe, qui se marque par une ségrégation. « discriminer, c'est faire une distinction entre des objets, établir entre eux une séparation, une différenciation à partir de leurs traits distinctifs. » Cette notion de discrimination d'origine anglo-américaine est apparue au XIXème⁴⁴. Elle va connaître par la suite une connotation péjorative. De la simple idée de « distinction...séparation » nous allons aboutir à un terme péjoratif de hiérarchisation des personnes » ou de traitement moins favorable selon les personnes. Le terme discrimination associé au droit en général et

sein de l'emploi est un phénomène universel et en évolution permanente. Dans le monde du travail des milliers de personnes sont victimes de traitements discriminatoires à l'égard de l'employeur ou encore sont cantonnés dans certains emplois simplement à cause de leur handicap. Autrement dit le handicap peut constituer une source de discrimination réduisant les chances d'accès à l'emploi ou provocant des traitements inégaux entre personnes valides et non valides au sein de l'entreprise. Selon le code du travail « est considéré comme personne en situation de handicap toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée (...) en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter une l'école ou à occuper un emploi s'en trouve compromises »¹⁴⁴. Naturellement ces personnes pourront être traitées de façons différentes¹⁴⁵. La protection contre la discrimination ainsi que la promotion du droit du travail font partir des droits fondamentaux et elles sont indispensables pour que les travailleurs choisissent librement leur emploi et en jouissent pleinement sans aucune pression. En effet, elle va permettre de rétablir l'équilibre entre travailleurs valides et les travailleurs à mobilité réduite afin de leur accorder les mêmes chances. C'est en ce sens que la déclaration universelle des droits de l'homme ratifiée par la Côte d'Ivoire fait la promotion des droits de l'homme et veille à l'égalité de traitement entre tous les travailleurs et à les mettre au même pied d'égalité à travers la citation : « Tous les hommes naissent libre et égaux en droit »¹⁴⁶. Ensuite, la constitution interdit toute discrimination d'accès aux emplois ou dans leur exercice¹⁴⁷, alors que le principe de discrimination positive¹⁴⁸ consiste à favoriser certaines personnes ou certains groupes de personnes victimes de discriminations¹⁴⁹. La question qui se pose est de savoir si l'égalité des salariés dans l'emploi pourrait constituer un principe général. Autrement dit pourra-on traiter

au droit du travail en particulier est le fait de traiter différemment dans le sens négatif, illégitime, une personne ou un groupe de personnes. Thérèse AUBERT –MONPEYSEN, note : Discrimination syndicale : La charge de la preuve, cass. Soc., 28 mars 2000 ; JCP, La semaine juridique, Entreprise et Affaires 2001, p233.

¹⁴⁴ Article 12.1 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

¹⁴⁵ Antoine LYON-CAEN, L'égalité et la différenciation dans l'ordre du droit, in la place des femmes, Ephesia, La découverte, Paris, 1995.

¹⁴⁶ Art 1 De la déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unis le 10 décembre 1948.

¹⁴⁷ Art 14 alinéa 2 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

¹⁴⁸ La discrimination positive se définit comme « l'instrument clé d'une politique de rattrapage entre les différents groupes. Elles vise à promouvoir entre une plus grande égalité de fait ou, à tout le moins, à garantir aux membres des désavantagés, une véritable égalité de chance. L'instauration d'un véritable traitement préférentiel) Gwénaëlle CALVES, La discrimination positive, Que sais-je ? p.7.

¹⁴⁹ Nous en avons pour preuve la distribution gratuite de manuels scolaires s'est généralisée aussi bien chez les filles que chez les garçons depuis 2002 par l'Etat ivoirien précédée en 2001 par la suppression des frais de scolarité et du port de l'uniforme dans l'ensemble du système éducatif. Lire le rapport du ministère de la famille, de la femme et de l'enfant sur la mise en œuvre du programme d'action de BEIJING (1995) et des textes issus de la 23ème session de l'Assemblée Générale (2000), Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.54.

de manière égale tous les travailleurs ? A cette question il existe une controverse doctrinale. Certains auteurs estiment que ces mesures ont des effets pervers, en ce qu'elles contribueraient à stigmatiser les populations visées en introduisant une inégalité formelle accordant un traitement préférentiel à une catégorie d'individus¹⁵⁰.

Par exemple selon le conseil constitutionnel c'est une mesure qui va à l'encontre du principe d'égalité entre les individus et les citoyens en mettant en rapport le principe d'égalité de la loi et la discrimination positive¹⁵¹. Par contre les tenants de la discrimination positive insistent sur le caractère temporaire de telles mesures (mesure de rattrapage), sur le fait qu'il s'agit d'un moindre mal et d'un moyen d'intégration des populations victimes d'exclusion sociale.

Il faut retenir que le principe de non-discrimination est garant de la protection. Parce qu'il permet l'égalité de traitement entre tous les travailleurs et favorise également un traitement égal au niveau du salaire.

B- L'égalité de traitement relatif au salaire du travailleur handicapé.

Le salaire est considéré comme la rémunération ou la contrepartie de la prestation de travail fournie par le salarié et donc obligatoire pour l'employeur. Il constitue la contrepartie nécessaire de la relation de travail. Autrement dit, c'est la rémunération perçue par le salarié qui occasionne le contrat de travail. C'est ce qui explique qu'en principe, sans accomplissement de travail, il n'y a pas de salaire. D'où le principe à travail égal à salaire égal. C'est-à-dire que tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal¹⁵². C'est un principe qui oblige l'employeur à faire bénéficier aux salariés placés dans une situation identique des mêmes rémunérations. En vertu du code de travail « Aucun employeur ne peut prendre en considération (...) le handicap de travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne (...) la rémunération... »¹⁵³.

En outre tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de même valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés. Ces règles semblent ne pas avoir un

¹⁵⁰ Raphaël SCIALOM, *La discrimination positive en droit du travail*, janvier 2008. Consulté sur le site <https://www.village-justice.com/articles/discrimination-positive-droit>, le 24 Octobre 2022 à 09h40.

¹⁵¹ Discrimination positive à l'embauche, pour handicap : tout comprendre en 5min sur le site <https://www.justifit.fr/b/guides/droit-penal/tout-comprendre-discrimination-positive> consulté le 24 octobre 2022 à 10H 02min.

¹⁵² Art 23 alinéa 2 de la Déclaration Universelle des droits de l'homme.

¹⁵³ Art 4 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail.

caractère absolu. Ainsi, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacité découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou mentale¹⁵⁴. Or en principe les personnes ayant de mobilités réduites ne peuvent pas accéder à tous les postes de travail au même titre que les personnes valides compte tenu de leur handicap. Selon le docteur Kouamé Hervé ABISSA a priori l'on pourrait penser que la discrimination comme différence de traitement porte atteint au principe d'égalité¹⁵⁵. En réalité il n'en est rien car si les conventions internationales proclament le principe d'égalité, cette égalité n'est que de droit car on ne peut pas parler d'égalité qu'entre deux situations identiques. Du coup il serait difficile de placer dans une situation comparable des personnes valides ayant toutes leurs capacités et les personnes réduites de capacités, ce qui pourra entraîner naturellement une différence de traitement salariale dans l'entreprise.

En outre, la doctrine estime que la loi peut autoriser les différences de rémunération entre les travailleurs en limitant la maxime « A travail égal à salaire égal » obligeant l'employeur à constituer seulement la preuve de l'existence de raisons objectives de la différence¹⁵⁶.

Le principe de non-discrimination qui a permis de rétablir l'égalité de traitement dans le rapport contractuel¹⁵⁷, va également permettre de protéger les travailleurs handicapés contre les aléas du contrat de travail.

¹⁵⁴ Art 31.2 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail.

¹⁵⁵ Antoine JEAMMAUD, « l'égalité s'entend de la situation dans laquelle tous, dans un périmètre de référence, disposent des mêmes obligations ou subissent les mêmes contraintes ». Droit social, n°7/8 juillet-août 2004, p 695.

¹⁵⁶ Françoise FANNEC-HERY pierre-ives VERKINDT, *Droit du travail*, EDITIONS L.G.D.J, Monchrestien 2007, P. 218 à 219.

¹⁵⁷ Les lois supranationales admettent ainsi la compatibilité entre le principe d'égalité de traitement et la discrimination positive. En d'autres termes, le droit international rejette la qualification de discrimination à « toute mesure positive » en faveur des personnes défavorisées notamment les handicapés. L'article 5 de la convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession est édifiant : « Tout membre (...) peut définir comme non discriminatoire toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité... ». La convention n° 159 et la recommandation n°168 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées qualifient de « mesures positives » et non « discrimination », les mesures permettent de favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Kouamé Hervé ABISSA op.cit., p.52.

PARAGRAPHE II : La non-discrimination, protégeant les aléas du contrat de travail.

De la glissade à la chute, en passant par les brûlures, les risques électriques ou les outils dangereux... les accidents de travail n'épargne aucune entreprise ni aucun secteur d'activité. En vue de protéger les travailleurs contre les dangers du travail et l'insalubrité du métier, un ensemble de dispositions sera établi afin d'obliger les employeurs à prendre des mesures afin d'éviter les risques autant que possible, d'évaluer les risques ne pouvant être évités, de combattre les risques à la source, de remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins, adapter le travail à l'homme, de privilégier la protection collective par rapport à la protection individuelle en passant par la protection des travailleurs handicapés contre les aléas du contrat de travail (A). En effet, ces accidents de travail peuvent être à l'origine de la rupture du contrat de travail car l'incapacité à tout travail entraîne la rupture de la relation de travail et le salarié se trouve relever du statut des invalides du travail¹⁵⁸. Cependant, si l'incapacité n'est totale il peut bénéficier des mesures de protection contre les situations contraignantes (B).

A- La protection des personnes handicapées contre accidents de travail.

Par définition la force majeure est un évènement imprévisible qui rend impossible l'exécution du contrat¹⁵⁹, tel qu'un évènement naturel, une maladie ou un accident de travail. L'accident de travail peut être considéré comme un cas de force majeur défini par la loi du 2 Août 1999 en ces termes “est considéré comme accident de travail, qu'elle en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail”¹⁶⁰. La problématique ici est qu'en cas de force majeur l'employeur peut mettre fin au contrat de travail sans tenir compte de la procédure prévue en matière de licenciement.

Qu'en est-il des victimes de ce phénomène ? Car cet évènement peut être à l'origine de certains handicaps. Cette dérogation à la procédure normale de licenciement n'est-elle pas un moyen permettant d'augmenter le chômage ? En réalité la mesure où la réparation de cet incident demande à l'employeur le versement d'une indemnité au salarié à titre

¹⁵⁸ Anna BENIOUDAKI : Le droit de la discrimination fondée sur le handicap et l'état de santé et sa contribution à la lutte contre la discrimination multiple, Université de Toulouse1 Capitole sous la direction de Mme Thérèse AUBERT-MONPEYSSEN (mémoire).

¹⁵⁹ Jean-Emmanuel RAY, *op.cit.*, p. 445 n° 649.

¹⁶⁰ Art 66 de la loi n° 99-477 du 2 Août 1999 portant code de prévoyance sociale.

compensatoire. A cette question il existe des règles protégeant les victimes des cas des accidents de travail. Il s'agit des allocations pour les handicapés. En effet, c'est une prestation d'aide sociale financée par l'Etat¹⁶¹. Parce que suite à un accident de travail le salarié peut se retrouver dans une impossibilité totale ou temporaire d'exercer son travail¹⁶².

Dans une telle hypothèse le législateur répond que pendant la période d'indisponibilité pour cause de maladie ou d'accident professionnel, le contrat de travail est suspendu¹⁶³. Autrement dit, durant cette période l'employeur ne peut licencier le salarié. Mais en cas de licenciement cette période est prise en compte dans le décompte de l'ancienneté du salarié. En outre, durant la période d'incapacité temporaire, le travailleur perçoit une allocation calculée de. Manière à lui assurer son ancien salaire¹⁶⁴. Un salarié victime d'un accident de travail peut être licencié pour faute grave mais la lettre de licenciement doit préciser le motif.

Selon la jurisprudence, lorsqu'un employeur peut licencier un salarié en cas d'accident du travail il doit préciser, dans la lettre de licenciement, la faute grave ou l'impossibilité de poursuivre le contrat pour un motif étranger à l'accident. Le contrat de travail ne peut qu'être suspendu¹⁶⁵. Dans le cas contraire, l'employeur sera condamné à verser les indemnités de rupture¹⁶⁶. Dès lors, le versement de l'indemnité par l'employeur le libère-t-il de son obligation de sécurité ?

L'obligation de sécurité ne s'entend plus seulement comme une obligation pour l'employeur de garantir la sécurité physique des salariés tels les accidents de travail et/ou maladies professionnelles. Elle s'est élargie et inclue aujourd'hui, la protection de tous les risques auxquels un collaborateur pourrait être exposé du fait de ses missions et notamment la protection des risques¹⁶⁷.

¹⁶¹ Jean-Jacques DUPEYROUX, *Droit de la sécurité sociale*, 8^e éd. DALLOZ par Xavier PRETOT, 1997, p. 73.

¹⁶² L'incapacité de travail : définition et recours, consulté sur le site <https://www.saisirprudhommes.com/fiches> le 29 Octobre 2022 à 17h 15

¹⁶³ François GAUDU, *Droit du travail*, 2^e ed. EDITIONS DALLOZ, 2007 p. 158 n°214.

¹⁶⁴ Art 84 de la loi n°99-477 du 2 Août 1999 portant modification du code de prévoyance sociale.

¹⁶⁵ Art 16.7 al 4 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

¹⁶⁶ Virginie LANGLET, Un salarié en accident du travail peut être licencié pour faute grave mais la lettre de licenciement doit préciser le motif. Consulté sur le site <https://www.cabinet-avocats-langlet.fr/un-salarie-en-accident-du-travail-peut-etre-licencie-pour-faute-gr>, le 28 Octobre 2022 à 00h05.

¹⁶⁷ Ronan BERNAND-MENORET « Handicap et droit social », *chronique classée dans Dossier, Droit social Appartient au dossier : "Colloque" "Droit et handicap"*- 12 mars 2015- Université de la Réunion».

Le code de travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs¹⁶⁸.

Ainsi, l'employeur étant tenu d'atteindre un résultat, en cas de mise en danger du salarié ou de défaut de sécurité, l'employeur sera présumé de plein droit responsable. Il ne pourra s'exonérer de sa responsabilité qu'en démontrant un cas de force majeure¹⁶⁹ ou, à défaut, le fait que le collaborateur ait lui-même concouru à la production de son dommage.

Selon la doctrine, l'employeur est responsable de la sécurité dans son entreprise : en cas d'accident, il risque donc de passer devant le tribunal correctionnel et d'être pénalement sanctionné¹⁷⁰.

Au regard de ce qui précède, l'on dira que l'obligation de sécurité de l'employeur ne se limite pas qu'à la protection des salariés contre les accidents de travail, mais il en va également de la protection de la santé des salariés handicapés.

A- La protection de la santé des salariés dans le contrat de travail.

Le contrat de travail plaçant le salarié sous la direction et le contrôle de l'employeur, les instructions de ce dernier ne doivent pas mettre en danger la santé du salarié. « Le salarié peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé »¹⁷¹ .

En revanche, le travail ne doit pas porter atteinte à la santé des salariés¹⁷². L'employeur est donc tenu d'une obligation de résultat pour protéger la santé des travailleurs en particulier celle des personnes vulnérables est encore nécessaire¹⁷³. Sa responsabilité peut être engagée, même si les moyens nécessaires ont été mis en œuvre ou même si le salarié fautif concourt à

¹⁶⁸ Art 41.3 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail

¹⁶⁹ La force majeur s'entend de la survenance d'un évènement extérieur, irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Pour qu'elle soit prise en compte le juge, il faut des conditions et si elle est admise, elle produit des effets.

¹⁷⁰ Jean-Emmanuel RAY, *op. cit.*, p. 13 n°8.

¹⁷¹ Art 41.4 de la loi de 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

¹⁷² La santé est définie par l'OMS, comme « un état complet de bien-être physique, mental et social... ». L'organisation poursuit en disant que la possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre, constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain. » Pour rendre effectif ce droit fondamental, le législateur ivoirien a pris un certain nombre de mesure qui doivent être prises dans l'entreprise. Il s'agit de deux types de mesures : celles qui concernent tous les établissements et entreprises assujettis au code du travail et des mesures spécifiques aux entreprises employant au moins cinquante salariés.

¹⁷³ Jean-Emmanuel RAY, *ibid.*, p. 173 n°243.

la création de son dommage. Comme le disait un auteur¹⁷⁴, “le travail c'est la santé.” Si nécessaire que soit la loi ordonne aux employeurs d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique¹⁷⁵. Malheureusement cette assertion ne se vérifie pas toujours. L'excès de travail ou de mauvaises conditions de travail peuvent en effet altérer la santé des salariés. Une décision de justice viendra mettre en lumière les obligations de l'employeur face à la protection de la santé des salariés. En effet, il ressort des faits que Mme X engagée par la société en qualité de consultante a fait l'objet de plusieurs arrêts malades successifs et qu'à l'issue d'une période de maladie elle a été déclarée inapte à tout poste de travail comportant des déplacements répétés à l'échelon national par la suite elle a été licenciée. Cela a été la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat et pour inexécution déloyale du contrat de travail sous prétexte que l'employée a elle-même concouru à son dommage en acceptant un risque qui correspondait à une augmentation de son salaire et que si elle était dans son droit de le faire, il est néanmoins juste qu'elle en supporte également les incidences. Le juge de la cour de cassation répond que les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur¹⁷⁶.

Selon la doctrine l'employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter que le travail nuise à la santé des salariés. Par conséquent, ces derniers ont aussi des obligations. Elle affirme que de nombreuses règles en matière de santé et de sécurité s'appliquent dans l'entreprise et que l'employeur est responsable de leur respect¹⁷⁷. Ainsi elle va plus loin en disant si le droit du travail protège le salarié, c'est également afin de permettre un développement harmonieux de l'entreprise voir de la société toute entière¹⁷⁸. Il existe un débat sur le point de savoir si le droit à la santé est un droit-créance. Le préambule de la constitution de 1946 dispose que la Nation « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé »¹⁷⁹. En effet, elle ne proclame pas à l'évidence, un droit subjectif à la

¹⁷⁴ Henri SALVADOR, *Les grands principes du droit du travail* 4è éd. p. 520.

¹⁷⁵ Article 41.3 alinéa 1 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

¹⁷⁶ Cour de cassation, civile chambre sociale, 10 février 2016, 14-24.350, publié au bulletin consultable sur www.legifrance.gouv.fr/search/all?tab le 29 octobre 2022 à 23H 07.

¹⁷⁷ Julien BOUTIRON, Avocat au barreau de paris, *Droit du travail pour les Nuls* 4è éd. p. 97.

¹⁷⁸ Jean-Emmanuel RAY, *op. cit.*, p. 26, n°22.

¹⁷⁹ Emmanuel AUBIN, *op. cit.*, p. 146. Un droit-créance est un droit subjectif et justiciable que l'individu peut faire valoir à l'encontre de la collectivité par opposition aux caractères objectif du droit à la santé. Il est l'obligation imposée aux médecins du service public hospitalier et aux employeurs de protéger la santé. C'est ainsi que le conseil d'Etat a affirmé qu'il était légal, sous certaines conditions, de transfuser contre leur gré des

santé, mais une obligation positive, pour la Nation, de tous les citoyens la protection de la santé.

Au total, l'on dira que le principe de non-discrimination joue un rôle important dans le rapport contractuel. Celui de l'établissement et à la protection de l'handicapé aux aléas du contrat de travail. Cependant, il devrait également faire de l'embauche des personnes handicapées, une obligation pour les entreprises.

SECTION II : L'embauche des personnes handicapées, une impérative pour les entreprises.

Soucieux de la diversité et de l'égalité des chances, les politiques de discriminations positives encouragent toutes les entreprises à s'intéresser à l'embauche des personnes en situation de handicap. Cette politique engage l'entreprise à recruter, promouvoir, réaffecter, et former les personnes indépendamment de leur race, leur couleur, leur religion (...) leur handicap. En effet, toutes personnes en situation de handicap ont droit à une compensation de leur handicap. C'est dans ce contexte les politiques d'orientations en faveurs des personnes handicapées engagent les entreprises à prendre les mesures pour garantir l'égalité des opportunités d'emploi pour les personnes handicapées (paragraphe I). Ces mesures visent également à rendre conforme le cadre du travail aux personnes souffrant du handicap afin d'améliorer les conditions d'accès à l'emploi (paragraphe II).

PARAGRAPHE I : Les moyens facilitant l'emploi des handicapés.

La plupart des dispositions en matière d'insertion des personnes handicapées visent à améliorer les droits des personnes handicapées. Il en est ainsi des mesures destinées à favoriser l'accès à la vie professionnelle et à l'égalité de traitement travailleurs handicapés, notamment de l'obligation d'emploi qui serait source d'émancipation des personnes handicapées¹⁸⁰ (A) Comme pour tout salarié, en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail d'un salarié reconnu travailleur handicapé, l'employeur doit non seulement respecter son obligation de

Témoins de jéhovah qui refusaient ce traitement pour des raisons notamment religieuses fondées sur une interprétation littérale de la bible (CE, ass., 26 oct. 2001, Mme Senanayaké).

¹⁸⁰ Francisco MANANGA « La réforme des droits des personnes handicapées : une réalité juridique entachée de quelques incertitudes dans l'application ». *Journal du droit des jeunes*, 2006/7 (257), p. 33 à 40.

recherche de reclassement mais également son obligation de prendre les mesures appropriées pour permettre au salarié de conserver son emploi. Les travailleurs handicapés jouissent des mêmes droits que les autres travailleurs dans l'entreprise. Avec le principe de l'égalité de traitement l'employeur doit prendre en compte la situation du handicap afin de faciliter son accès à l'emploi. Pour cela ils peuvent bénéficier d'aménagement d'horaires et du temps partiel de droit facilitant l'emploi des personnes handicapées (B)

A- L'obligation d'emploi, facteur d'émancipation des personnes handicapées à l'emploi.

L'obligation d'embauche des travailleurs handicapés (à travers la loi handicap du 10 juillet 1987¹⁸¹ qui impose à chaque entreprise d'au moins 20 salariés d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6% de son effectif total. A cet effet, l'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi)¹⁸².

Mais cette loi est d'une application limitée, dans la mesure où elle donne la possibilité aux mêmes entreprises de s'acquitter de cette obligation en versant une contribution annuelle à l'Agefiph¹⁸³, un organisme privé chargé de collecter ladite contribution au profit notamment des actions d'insertion des personnes handicapées. Cette option n'est-elle pas une manière d'encourager les entreprises à résister à l'emploi des personnes handicapées ? Certaines entreprises préfèrent un versement de contribution annuelle que d'employer plutôt les personnes handicapées. Ainsi, la loi du 5 septembre a modifié les modalités d'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à compter du 1^{er} janvier 2020, afin d'encourager l'emploi direct de travailleur handicapés et simplifier la déclaration annuelle. En effet cette loi a pour objectif de favoriser l'emploi des personnes handicapées. Mais en réalité elle pourrait augmenter le taux de chômage des personnes handicapées en simplifiant la déclaration annuelle pour les employeurs. Par ailleurs, l'obligation d'embauche ne concerne toutefois que les entreprises occupant au moins 20 salariés¹⁸⁴.

¹⁸¹ Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

¹⁸² Secteur privé : qu'est-ce que l'obligation de travailleurs handicapés ? Consulté sur le site <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroit/F23149> le 30 Octobre 2022 à 12h 55.

¹⁸³ Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion de Personnes Handicapées.

¹⁸⁴ Michel MINE, Daniel MARCHAND *Le droit du travail en pratique*, 23^e éd. Eyrolles, Editions organisations, p. 145.

Il ne suffit pas d'obliger les employeurs à recruter des travailleurs en situation de handicap : encore faut-il faciliter l'accès de travail aux personnes handicapées à travers l'adoption des contrats à temps partiel ?

B- Le contrat de travail à temps partiel, facilitant l'emploi des handicapés.

Est considéré comme travail à temps partiel le travail effectué de façon régulière et volontaire dont la durée est inférieure ou égale à trente heures par semaine ou cent vingt heures par mois¹⁸⁵. De durée de travail inférieure à la durée normale. Le recours au travail à CTP (Contrat à Temps Partiel)¹⁸⁶ présente un intérêt certain aux salariés surtout aux salariés handicapés du fait de sa souplesse. C'est un contrat qui facilite le travail des personnes handicapées¹⁸⁷. Pour la doctrine le contrat à temps partiel serait mieux adapté au travail des personnes vulnérables notamment les travailleurs âgés ainsi que les personnes handicapées¹⁸⁸. En ce qu'il permet de donner du temps au salarié handicapé de cumuler une activité rémunératrice de revenue et de bien procéder à ses soins. Qu'en est-il du régime juridique du contrat à temps partiel. Il favorise-t-il l'emploi des personnes handicapées ? Le contrat à temps partiel doit être passé par écrit selon l'article 5 du décret n°96-202 du 07 mars 1996 relatif au travail à temps partiel. A défaut d'écrit, le Contrat à Temps partiel est réputé être un contrat de travail à temps plein selon l'article 7 du décret. La question qui se pose est de savoir si le Contrat à Temps Partiel est un contrat à durée déterminé ou un contrat à durée indéterminé ?

A l'exception des entreprises en difficulté économique ou de restructuration prévue par l'article 20 du décret, où la durée d'exécution du contrat à temps partiel ne peut dépasser trois mois, renouvelable une fois au cours d'une même période de 12 mois, la nature juridique du contrat à temps partiel n'a pas été expressément définie par les textes en vigueur.

On pourrait alors suggérer que le contrat à temps partiel peut être un contrat à durée déterminé ou un contrat à durée indéterminé à l'exception de l'hypothèse prévue à l'article 20 du décret qui constitue à n'en point douter un contrat à durée déterminé. En effet, l'article 5 du décret

¹⁸⁵ Art 1 du décret n° 96-202 du 7 mars 1996, relatif au travail à temps partiel.

¹⁸⁶ CTP : Contrat à Temps Partiel.

¹⁸⁷ Jean-Emmanuel RAY, *op. cit.*, p. 149, n°188.

¹⁸⁸ Serge Kouamé ABISSA *Droit du travail*, EDITIONS ABC, p. 89.

ne mentionne pas parmi les éléments obligatoires à la rédaction d'un contrat à temps partiel, le début et la fin du contrat comme cela est prévu dans le contrat à durée déterminé.

En revanche le défaut d'écrit requalifie le contrat de travail à temps plein¹⁸⁹ à durée indéterminée comme le prévoit l'article 7 du décret précité. Peut-on pour autant déduire que le contrat à temps partiel est un contrat à durée déterminée ?

Le décret reste flou sur la question¹⁹⁰. De notre point de vue, rien n'empêche de signer un contrat à durée déterminé ou un contrat à durée indéterminé en temps plein et si aucun écrit ne clarifie la nature du contrat, il est tout simplement réputé un contrat à durée indéterminé en temps plein comme le prévoit l'article 7 du décret. Cependant, le contrat à temps partiel reste un contrat exceptionnel. En effet, cette position de vouloir coûte que coûte donner un emploi à temps plein est erronée car le travail à temps plein n'est pas toujours bénéfique aux travailleurs handicapés compte tenu de leur état de santé. Néanmoins rien n'empêche un salarié de refuser la priorité de reclassement à temps plein puisqu'il s'agit d'un droit.

Il est à retenir que c'est l'obligation d'emploi qui a permis l'émancipation des personnes handicapées dans le contrat de travail. Cette obligation d'emploi a permis la mise en œuvre de moyen facilitant l'amélioration des conditions d'accès à l'emploi.

PARAGRAPHE II : L'amélioration des conditions d'accès à l'emploi.

Il ne suffit pas d'obliger les employeurs à recruter des travailleurs en situation de handicap, encore faut-il faciliter l'accès du lieu de travail aux personnes handicapées. Leur insertion va se faire d'une part au travers de dispositifs de réadaptation du poste de travail à la nature du handicap (A) ensuite, à l'environnement de travail en général (B).

¹⁸⁹ Jean-Emmanuel RAY, *ibid*, p. 149, n°190.

¹⁹⁰ Pierre Olivier LOBE, rapport sur le handicap en Côte d'Ivoire consulté sur le site <https://www.org/rapport-sur-le-handicap-en-cote-divoire-adry> à 11h35 min.

A- L'adaptation du poste de travail à la nature du handicap.

Pour rendre plus efficace l'obligation d'emploi la loi¹⁹¹ va imposer aux employeurs l'adaptation du poste de travail à la nature du handicap afin de faciliter l'accès du poste de travail aux personnes handicapées et à donner la même chance à tous¹⁹². En effet, lorsqu'une personne se trouve dans l'impossibilité d'occuper un poste pour des raisons de santé, l'employeur à l'obligation de procéder à un aménagement raisonnable en vue de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. En contrepartie, ces derniers ont aussi le droit de contester l'absence de prise en compte de leur handicap et d'aménagement en leur faveur. En effet, l'obligation d'adaptation est née de la jurisprudence relative au licenciement économique.

La jurisprudence de la cour de justice de l'union européenne dans l'affaire C-485/20 HR Rail¹⁹³ annonce qu'un travailleur handicapé, y compris celui qui accomplit un stage dans le cadre de son recrutement, et déclaré inapte à exercer les fonctions essentielles du poste qu'il occupe peut bénéficier d'une affectation à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises. Selon les faits dans une société un travailleur en situation de handicap s'est vu licencié de son poste de travail par son employeur d'une société nommée « la société HR Rail ». Un licenciement basé sur le handicap du salarié. Celui-ci a mis fin au contrat sans procéder à un réaménagement sous prétexte que le travailleur se trouvait dans l'impossibilité totale et définitive de poursuivre les tâches pour lesquelles il avait été engagé.

La doctrine¹⁹⁴ va dans le même sens que la jurisprudence et confirme que grâce à l'accroissement des opportunités d'emploi des personnes handicapées à des postes adaptés à leurs compétences, à leurs intérêts et à leurs aptitudes, celles-ci ont pu prouver leur capacité à être des employés très appréciés et des hommes d'affaires prospères, et mettre à mal leur supposée inaptitude à l'emploi.

¹⁹¹ Article 7&8 du décret n°2018-456 du 9 mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé.

¹⁹² Jean-Emmanuel RAY, *op. cit.*, p. 359, n°520.

¹⁹³ Cour de justice de l'union européenne, « COMMUNIQUE DE PRESSE » n° 26/22 Luxembourg » le 10 Février 2022, Arrêt dans l'affaire C-485/20 HR Rail.

¹⁹⁴ Arthur O'REILLY « Le droit des personnes handicapées au travail décent ».

Pour notre part, pour parfaire l'emploi des personnes handicapées la législation devrait plutôt procéder à la prise en compte des spécialités de tous les types de handicap

Par ailleurs, l'emploi des personnes handicapées sera favorisé non seulement à travers l'adaptation des postes de travail à la situation du handicap mais aussi à travers l'adaptation du handicap à l'environnement de travail.

B- L'adaptation de l'environnement de travail à la situation de l'handicapé.

L'adaptation du lieu de travail implique de modifier son organisation pour qu'il puisse être utilisé par les personnes handicapées¹⁹⁵.

Avec l'existence des lois d'orientations en faveur des personnes handicapées fondées essentiellement sur la discrimination positive qui a pour finalité de contraindre les entreprises à embaucher les PH, une attention particulière mérite d'être faite. Il s'agit de l'instauration des quotas qui permettent de favoriser l'accès du marché du travail pour les travailleurs connus inaptes. La logique des quotas¹⁹⁶ s'inscrit dans des politiques plus générales qui visent à offrir des services spécifiques aux personnes handicapées (entreprise de travail adapté) plutôt qu'à les inclure dans le marché du travail ordinaire qui n'est pas forcément adapté à leur handicap. En effet, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées indique que la chaîne du déplacement, comprenant le cadre bâti, la voirie les aménagements des espaces publics, doivent être organisés pour permettre son accessibilité dans sa totalité à tous et notamment aux handicapées. En effet, pour faciliter l'emploi des personnes handicapées, leur cadre de travail doit être conforme à leur handicap. En effet, l'obligation d'adaptation est née de la jurisprudence relative au licenciement économique. Dans un arrêt Expovit, la cour de cassation a jugé en 1992 que « l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi »¹⁹⁷.

¹⁹⁵ (Rapport), Lejeune AUDE, Joël HUBIN, Julie Sophie RINGELHEIM, Olivier ROBIN, Frédéric SCHOENAERS, Helena YAZODANPANAH « Handicap et aménagements raisonnables au travail. Importation et usage d'une catégorie juridique en France et en Belgique ».

¹⁹⁶ Frédéric-jérôme PANSIER, op. cit., p. 83, n°226.

¹⁹⁷ Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD. *op., cit*, p 315 n°227 Soc. 25 févr.1992, Bull. Civ. V, n°122, Dr. Soc. 1998, p. 475.

Force est de constater qu'aujourd'hui, malgré un élan pris par l'ensemble des acteurs de l'accessibilité ces dernières années, l'ensemble des lieux d'activités et de déplacements ne sont pas totalement accessibles aux personnes handicapées. Car, il existe des dérogations liées à l'obligation d'accessibilité prévues par le décret du 17 mai 2006¹⁹⁸ qui empêchent certains établissements à rendre leurs cadres accessibles à tout le monde y compris les personnes vulnérables. Ces dérogations sont : une dérogation pour impossible technique lorsque l'environnement du bâtiment ne permet pas de respecter les règles d'accessibilités pour plusieurs raisons telles que : des caractéristiques du terrain, de la présence de constructions existants etc.

Ensuite, la dérogation pour disproportion manifeste entre les améliorations apportées et leurs conséquences.

Et enfin, la dérogation pour préservation du patrimoine. Ce type de dérogation intervient lorsqu'il existe des contraintes liées à la conservation du patrimoine architectural.

Il ressort, de cette analyse que le principe de non-discrimination assure la protection du rapport contractuel, de sorte à rétablir l'équilibre contractuel et protège les salariés contre les cas de force majeur.

Le travail est une matière aussi imprécise que celui de l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut permettre d'aboutir à une conclusion définitive. Cependant, le travail des personnes handicapées se heurte à de nombreux obstacles, notamment les présupposés négatifs sont liés à leur capacité professionnelle et leur faible niveau d'instruction en raison de leur exclusion dans les formations. En effet, il est à reconnaître que la formation est un élément majeur dans la vie professionnelle des personnes en situation de handicap ou valides. Autrement, dit le manque de qualification et de diplômes des personnes en situation de handicap est présenté comme l'un des nombreux freins à l'embauche. Conscient de ce fait, plusieurs actions sont menées pour améliorer leur insertion professionnelle et facilité l'accès à l'emploi. Ces actions affirmées par le législateur se présentent comme une avancée notable dans le but de faire de l'emploi des personnes

¹⁹⁸ Décret n°2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public, des installations et des bâtiments d'habitations et modifiant le code de la construction.

handicapées une réalité en droit du travail ivoirien. Ensuite, ces actions visent à protéger le rapport contractuel. Ils ont pour but principal de rétablir l'équilibre entre tous les travailleurs afin de leurs donner les mêmes chances d'accès aux emplois en interdisant les discriminations dans les entreprises.

Toutefois, il convient de noter que malgré tous ces efforts législatifs et ces actions positives en faveur de l'orientation professionnelle des personnes handicapées, nous constatons que ces personnes sont encore victimes de discriminations au travail.

L'un des objectifs de la loi de 2005 est d'améliorer l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'apprentissage faire tomber nombre de ces obstacles en améliorant leur compétence professionnelle.

DEUXIEME PARTIE : LES OBSTACLES LIES A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE LA PERSONNE HANDICAPEE.

La première partie de notre analyse a démontré la volonté des acteurs et de la législation de proscrire les actes de discrimination dans les entreprises. Leur objectif principal s'inscrit dans la protection de la dignité humaine en garantissant l'autonomie et la pleine citoyenneté des personnes handicapées. Ce, dans le respect des droits consacrés par la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Ils se sont engagés non seulement à prendre des mesures pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun. Ils ont également pris des mesures pour favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail¹⁹⁹. Par ailleurs, ces mesures sont destinées à adapter les conditions de travail aux besoins des personnes handicapées ou en cas d'impossibilité de procéder à un aménagement raisonnable.

Malgré ces progrès accomplis en faveur de l'insertion des personnes handicapées beaucoup de personnes handicapées sont toujours victime de discrimination à l'emploi. Les difficultés liées à leur insertion se situent à deux niveaux en ce qui concerne le travail qui nous ait soumis. D'abord les conditions d'emploi des personnes handicapées se trouvent limitées (chapitre I) parce que les mesures susceptibles d'encourager les employeurs s'opposent aux réalités des entreprises. Ce qui compromet leur emploi.

Ensuite, la législation liée à l'emploi des personnes handicapées éprouve des inefficacités car, nous assistons encore à l'existence des critères ou pratiques facilitant ou encourageant un traitement moins favorable envers des personnes se trouvant dans des situations semblables²⁰⁰ (chapitre II).

¹⁹⁹ François GAUDU, *Droit du travail*, 2^e éd. EDITIONS DALLOZ, p. 57, n°67.

²⁰⁰ Darwane SAÏD, « La lutte contre les discriminations est un combat pour l'égalité et contre les préjugés », *Migrations Société*, N°109, 2007 / p. 101 à 106.

CHAPITRE I : Les conditions d'emploi limitées.

Malgré les efforts réalisés sur le plan législatif ces dernières années, le handicap demeure et encore toujours hélas un sujet qui préoccupe l'humanité toute entière. Les personnes en situation de handicap ont encore du mal à s'insérer dans le monde du travail²⁰¹. Cependant, il est à reconnaître que ce fléau n'est pas nécessairement lié qu'aux insuffisances législatives mais aussi aux difficultés liées à l'application de ces règles (section I).

Le contrat de travail constitue la source normale et quasi-exclusive de la relation de travail du salarié. Cependant, toute personne voulant intégrer l'emploi salarial doit conclure un contrat de travail dans les conditions prévues par la loi. Même si certains individus sont exclus du domaine de l'emploi soit par la volonté du législateur soit de manière discriminatoire. Aussi, vu les discriminations dont souffrent les personnes handicapées dans le contrat de travail, la loi va prévoir les moyens de contours de cet emploi. En effet, ces moyens consistent à consacrer le droit à l'emploi de ces derniers par des actions positives afin de rendre effectif le droit à l'emploi des personnes handicapées. En d'autres termes, une action positive consiste en une action temporaire de prévention ou de rattrapage au bénéfice de personnes discriminées en cherchant à limiter le pouvoir du plus fort comme le cas de l'employeur dans la relation de travail²⁰². Ce droit à l'emploi n'aura de sens que par l'établissement de la liberté contractuelle. De prime à bord cette liberté contractuelle consacrée par le législateur a pour mission principale de favoriser les parties au contrat à travers l'autonomie des volontés²⁰³. D'un autre point de vue cette liberté circonscrit dans le contrat de travail pourrait remettre en cause le droit d'emploi de cette catégorie de personne vulnérable s'il se trouve confronter aux actions positives (section II.)

²⁰¹ Sébastien POINT Céline CHARLES-FONTAINE, Gwenaël BERTHELEME « (Re) considérer le handicap : regards croisés sur les approches en entreprise », *Management et venir* 2010/8 (n°38) p. 293 à 305.

²⁰² Michel MINE Daniel MARCHAND, *op.cit.*, p. 110.

²⁰³ Noel GBAGUIDI, *Le contrat au début du 21è siècle*, 2017, p. 7.

SECTION I : Le difficile respect des moyens d'emploi en général.

Préoccupé par l'intégration professionnelle des personnes handicapées le législateur veille à faire cesser les discriminations aux seins des entreprises. Selon l'article 4 du code du travail « ... aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale (...) le handicap des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment l'embauche, la conduite, la répartition du travail et la formation professionnelle ». Pourtant l'intégration des personnes handicapées en entreprise peut complexifier l'organisation, être source d'absentéisme prolongée, voire source de jalousie en interne, d'un sentiment d'inégalité, de favoritisme. En effet, le handicap peut être considéré comme surcoût si l'on considère qu'il faudra procéder à certaines adaptations des locaux ou du poste de travail²⁰⁴.

Alors nous constatons que les mesures prises par la législation pour arrêter les traitements inégaux en entreprise sont en porte-à-faux avec les conditions de vie des entreprises. En effet, les employeurs hésitent à intégrer les handicapés dans les entreprises, tout comme les personnes en situation de handicap hésitent également (paragraphe I) à s'insérer dans le milieu ordinaire du travail. En ce qui concerne les employeurs ils sont préoccupés par la productivité et sont dans la logique de l'investissement rentable. Ils s'interrogent sur la capacité des personnes handicapés à occuper un emploi, en conséquence s'ils ne seront pas des fardeaux pour l'entreprise. Ensuite, les personnes en situation de handicap ont du mal à se rapprocher des entreprises à cause des stéréotypes sur leurs personnes. (Paragraphe II)²⁰⁵.

PARAGRAPHE I : La résistance des employeurs à l'embauche des personnes handicapées.

Malgré les dispositions législatives, le handicap reste une cause d'exclusion en thème d'intégration professionnelle. En effet, il peut être un frein à certains emplois à cause des risques qu'ils encourrent (A) et le travail peut être aussi à l'origine du handicap ou source

²⁰⁴ Intégration des personnes handicapées en entreprise : mission réussie, consulté sur <https://www.ipso.com/fr-fr/integration-des-personnes-handicapées-en-entreprise-mission-reussie>, le 02 Novembre 2022 à 12h 48 min.

²⁰⁵ Sarah RICHARD, Isabelle BARTH « Entre attentes et réalités : une analyse des conséquences de la révélation légale du handicap en entreprise » N°96, p. 15 à 37.

d’aggravation du handicap. L’annonce du choix du handicap est difficile pour la personne handicapée.²⁰⁶ Par ailleurs, l’employeur a également des difficultés à recruter les personnes handicapées pour diverses raisons. L’une des raisons est la difficile adaptation des personnes handicapées à la réalité inhérente de l’entreprise (B).

A- L’emploi des personnes handicapées, constitution de risque pour les entreprises.

La résistance de l’employeur à l’emploi des personnes handicapées peut être due à une prévention de la protection de la santé du salarié. En effet, il peut exister des professions auxquelles l’employé ne peut faire face à cause de son handicap et des risques que cet emploi encourt. Relativement, à son obligation de prévention de la santé des salariés, l’employeur a l’obligation de prendre des précautions et tout mettre en œuvre afin de prendre soin des salariés. Ainsi, même dans l’exercice de son pouvoir il lui est interdit de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés²⁰⁷. Dans le cas contraire sa responsabilité sera engagée lors de la survenance d’un préjudice à l’occasion du travail²⁰⁸. Cependant, même en l’absence d’accident, le chef d’entreprise peut être poursuivi pour infraction à la législation du travail, devenue un délit correctionnel depuis la loi du 5 juillet 1972²⁰⁹. Or lorsque l’on parle de handicap il faut voir toute personne dont l’intégrité physique ou morale est passagèrement ou définitivement diminuée...en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l’école ou à occuper un emploi s’en trouve compromise²¹⁰. À travers, la définition même du handicap nous constatons que ce sont des personnes à mobilité réduite dont leur chance à occuper certains emplois sera tout aussi réduite par rapport à la nature de l’emploi.

Le travail fait désormais partir des droits de l’homme mais il n’est pratiqué sans oublier la santé “des salariés”. La main d’œuvre productrice au sein de l’entreprise. Alors pour mieux canaliser l’activité des travailleurs le législateur va indiquer une liste de travaux dangereux²¹¹.

²⁰⁷ Jean-Emmanuel RAY, op. cit., p. 123, n°154.

²⁰⁸ Massa Nabedjomon DEMBELE : Le droit à la sécurité sociale en droit social ivoirien à l’aune de la convention 102 de l’OIT. Université Alassane Ouattara-Côte d’Ivoire, 2018. (Thèse).

²⁰⁹ Jean-Maurice VERDIER, *Droit du travail*, 10^e éd. EDITIONS DALLOZ, 1997, p. 306.

²¹⁰ ART 12.1 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant du code de travail.

²¹¹ Liste des 21 travaux dangereux,

1- Travaux exposant à des rayonnements ionisants.

Ces travaux peuvent être nuisibles pour les travailleurs et encore plus pour les personnes vulnérables.

C'est dans ce contexte que le législateur ivoirien va penser à la protection de la santé des enfants en emploi²¹², ainsi qu'à l'adaptation des personnes handicapées aux réalités pratiques.

-
- 2- Travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérogènes, mutagènes, toxiques, vis-à vis de la reproduction, selon le législateur français.
 - 3- Travaux exposant à des agents biologiques pathogènes.
 - 4- Travaux effectués sur une installation classée faisant l'objet d'un plan d'opération interne en application de l'article 17 du décret n°77-1133 du 21 septembre 1977 modifié.
 - 5- Travaux de maintenance sur les équipements de travail, autre que les appareils et accessoires de levage, qui doivent faire l'objet des vérifications périodiques prévues aux articles R.4323-23 à R4323-27, R4721-11 du code du travail ainsi que les équipements suivants :
 - Véhicules à benne basculante ou cabine basculante ;
 - Machine à cylindre ;
 - Machine présentant des risques définis aux articles aux articles R4324-18 à R4324-20 du code de travail.
 - 6- Travaux de transformation sur les ascenseurs, monte-chARGE, escaliers mécaniques, trottoirs roulants et installations de parage automatique de voitures.
 - 7- Travaux de maintenance sur installations à très haute ou très basse température.
 - 8- Travaux comportant le recours à des ponts roulants ou des grues ou transtockeurs.
 - 9- Travaux comportant le recours aux treuils et appareils assimilés mis à la main, installés temporairement au dessus d'une zone de travail ou de circulation.
 - 10- Travaux exposant au contact avec des pièces nues sous tension supérieure à T.B.T.
 - 11- Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail auxquels est applicable l'article R.4323-17 du code du travail.
 - 12- Travaux du bâtiment et des travaux publics exposant les travailleurs à des risques de chute de hauteur de plus de 3 mètres, au sens de l'article 5 du décret n°65-48 du 8 janvier 1965.
 - 13- Travaux exposant à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure à 90 DB (A) ou à un niveau de pression acoustique de crête supérieure à 140dB.
 - 14- Travaux exposant à des risques de noyade.
 - 15- Travaux exposant à un risque d'ensevelissement.
 - 16- Travaux de montage, démontage d'éléments préfabriqués lourds, visés à l'article R.4534-103 du code du travail.
 - 17- Travaux de démolition.
 - 18- Travaux dans ou sur les cuves et accumulateurs de matière ou en atmosphère confinée.
 - 19- Travaux en milieu hyperbare.
 - 20- Travaux nécessitant l'utilisation d'un appareil à laser d'une classe supérieure à la classe 3 A selon la norme NF EN 60825 ;
 - 21- Travaux de soudage oxyacetylénique exigeant le recours à un permis de feu, consulté sur le site <https://formafrance.fr/liste-des-21-travaux-dangereux> le 03 Novembre 2022 à 14h 44

²¹² Louis Pierre GROSBOIS « Handicap et construction, conception et réalisation : espaces urbains, bâtiment publics, équipements et matériels adaptés », 6^{ème} éd., 2003, Paris : Le Moniteur. p. 21.

B- La difficile adaptation des personnes handicapées aux réalités inhérentes.

Le handicap empêche certaines personnes à accéder à un emploi y compris un emploi convenable. C'est pour remédier à cette difficulté que le législateur va contraindre l'employeur à procéder à une réadaptation²¹³ du poste de travail du travailleur handicapé afin de lui faciliter l'accès à tous emploi. Mais cette difficulté persiste toujours à cause de la variété du type de handicap qui rend l'adaptation des handicapés difficile. Autrement dit le handicap ne se présente pas de la même façon chez tous les hommes qui y souffre. C'est-à-dire que le handicap peut être discontinu, situationnel ou compensé. Par ailleurs, il peut aussi s'agit d'un handicap auditif, visuel, moteur etc. Cependant, l'employeur doit nécessairement trouver une solution d'adaptation à chaque type de handicap alors, qu'il est rarement présenté comme bénéfique pour l'entreprise même s'il conduit parfois à une survalorisation des personnes handicapées²¹⁴. En effet, il n'existe pas "un handicap" mais "des handicaps" qui renvoient à des problématiques d'emploi. Puis le décret de 2018 exige de l'employeur une adaptation du poste de travail à tous ces différents types de handicap et que les charge d'adaptation lui incombaient²¹⁵. Il faut alors comprendre que le handicap est synonyme de surcoût si l'on considère qu'il faudra procéder à certaines adaptations des locaux ou du poste de travail et ceci dans le contexte de la faible connaissance des aides alloués pour entreprendre ces aménagements²¹⁶.

Il est aussi impossible pour certains employeurs d'accommoder le lieu de travail à la nature du handicap pour des raisons pratiques et réelles. Cependant, la loi française²¹⁷ accorde une dérogation aux règles d'accessibilités des personnes handicapées à travers le décret de 2006. Une telle mesure diminue les chances d'accès professionnels des travailleurs en situation de handicap. C'est-à-dire qu'il peut exister une impossibilité technique d'aménagement au cas où

²¹³ BIT : La réadaptation professionnelle est un processus permettant aux personnes handicapées d'obtenir un emploi convenable, de le conserver et d'être promues et qui, de ce fait, favorise leur intégration ou réintégration dans la société.

²¹⁴ Sébastien POINT, Céline CHARLES-FONTAINE, Gwenaël BERTHELEME « (Re) considere le handicap : regards croisés sur les approches en entreprise.

²¹⁵ Art 6 du décret n° 2018-456 du 9 Mai 2018 relatif à l'emploi des personnes handicapées.

²¹⁶ Intégration des personnes handicapées en entreprise: mission réussie ? Consulté sur le site <https://www.ipso.com/fr-fr/integration-des-personnes-handicapées-en-entreprise-mission-réussie> le 03 Novembre 2022 à 07h15.

²¹⁷ Décret n°2006-555 du 17 Mai 2006 Relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des bâtiments d'habitations et modifiant le code de la construction et de l'habitation.

l'environnement du bâtiment ne permet pas de respecter les règles d'accessibilité. C'est l'exemple des constructions aussi déjà existantes ou lorsque les autorités exigent un modèle de construction pour la prévention de certains risques tels que les inondations. Il peut aussi s'agir d'une disproportion manifeste entre les améliorations apportées et leurs conséquences notamment le coût des travaux. Quant à la loi ivoirienne²¹⁸ hormis les cas d'aménagement disproportionnés par l'employeur le législateur ivoirien, elle nous donne le principe d'aménagement en tant qu'une obligation pour l'employeur sans toutefois prévoir des mesures d'assouplissements de la loi en raison de certaine impossibilité.

Pour la doctrine des efforts particuliers devraient être consentis pour fournir des services de réadaptation professionnelle aux personnes handicapées.

Selon Arthur O'REILLY beaucoup de pays ont accepté le principe de l'intégration des personnes handicapées dans les services de formations et de l'emploi. Mais dans certains cas l'on s'est juste contenté d'une acceptation du principe²¹⁹. Pour lui si l'on veut mettre les personnes handicapées sur un pied d'égalité avec les personnes valides il faut effectuer des aménagements raisonnables nécessaires sur tous les plans. Surtout le personnel en charge de la gestion et du fonctionnement des systèmes doit être suffisamment formé et qualifié, non seulement en Thème de connaissance et de capacité, mais également de comportement.

En revanche, le handicap peut constituer un danger non seulement pour l'entreprise mais également pour les autres. Donc, les employeurs hésitent à l'embauche des personnes handicapées. Cette situation a pour conséquence la difficile adaptation des personnes handicapées en entreprise.

Par ailleurs, les employés hésitent également à approcher des entreprises cause des stéréotypes que l'on a sur eux.

²¹⁸ Décret 2018-456 du 9 Mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.

²¹⁹ Arthur O'REILLY « le droit des personnes handicapées au travail décent » *op, cit.*, p. 95.

PARAGRAPHE II : La résistance des employés à l'emploi.

On a longtemps admis que le chômage et le sous-emploi des personnes handicapées étaient étroitement liés à leur handicap physique ou mental et à ses répercussions inévitables. Aujourd’hui, on reconnaît que les nombreux désavantages et l’exclusion dont sont sujets les personnes handicapées ne découlent pas à proprement parler de leur handicap individuel mais plutôt de la réaction qu’il suscite dans la société. En effet, les préjugés sur l’aspect physique peuvent cantonner les personnes en situation de handicap dans un type d’emploi au détriment de l’emploi ordinaire (A) ensuite nous constatons également que les stéréotypes mettent les handicapées à l’écart du domaine éducatif. Pourtant aujourd’hui, la plupart des postes nécessitent de disposer de compétences bien spécifiques mais également d’un niveau d’étude très élevé²²⁰. Dès lors les personnes handicapées sont exclues du domaine de l’emploi par rapport au lien entre à la qualification attendue par les entreprises et à leur aptitude (B).

A- Les stéréotypes, source d’exclusion des personnes handicapés à l’emploi.

La difficulté d'accès à l'emploi est très souvent la perception que le monde extérieur a du handicap. En effet, dans les pays en voie de développement les causes et les conséquences du handicap sont méconnues et souvent interpréter comme des malédictions plaçant les individus atteints du handicap hors de la société encore plus difficile pour ceux qui veulent intégrer le domaine de l'emploi²²¹. Les préjugés sur l'aspect physique peuvent cantonner les personnes vivant avec un handicap dans un type de profession en inadéquation avec leurs qualifications ou les exclure du monde du travail. Cela s'explique par le fait que les employeurs ont peur que l'embauche d'un handicapé ne soit trop contraignante, en raison d'une formation plus longue, d'un absentéisme plus fréquent, d'une productivité moindre. Ils ont peur que cela ne leur coûte trop cher et que la productivité diminue. Le hic est que les employeurs ont tendance à généraliser ce fait. Ils font souvent l'amalgame entre handicap et productivité faible. En effet, quel que soit son handicap, une personne handicapée est jugée comme moins

²²⁰ Les politiques handicap des entreprises et leurs limites consulté sur le site <https://www.clesdusocial.com/les-politiques-handicap-des-entreprises-et-leurs-limites> consulté le 03 Novembre 2022 à 16h10min.

²²¹ https://www.youtube.com/watch?time_continue=247&v=74mEyiVcig8 ; in « les personnes en situation de handicap (PSH) en Côte d'Ivoire p. 3 consultable www.ofpra.gouv.fr le 05 Novembre 2022 à 16h 45.

productive. Par ailleurs, il faut dire que la crainte des employeurs n'est pas forcément liée à la productivité il faut également voir leurs réticences par rapport aux préjugés qu'ils font du handicap. C'est-à-dire que l'image même du handicap leur fait peur. C'est une situation regrettable car en fin de compte les employeurs préfèrent payer la contribution à l'AGEFIPH plutôt que d'embaucher les personnes handicapées²²². Pourtant la constitution qui est la norme suprême ivoirienne lutte contre toute discrimination et défend les droits des personnes dites vulnérables. Selon elle « Tous les hommes naissent et demeurent libre et égaux en droit.

Nul ne peut être privilégié ou discriminé en raison de (...) sa situation sociale ou de son état physique ou mental²²³. Un décret vient soutenir qu'aucune personne en situation de handicap ne peut être licenciée du fait de son handicap²²⁴. C'est ainsi qu'une jurisprudence dans un arrêt de la cour d'appel a jugé discriminatoire le licenciement d'un travailleur handicapé en raison de son état de santé et de son handicap dès lors que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité et à son obligation d'adaptation du poste de travail en considération du handicap.

Cette décision est rejetée par la cour de cassation²²⁵. Le juge rejette la décision de la cour d'appel en estimant que les moyens de cassation des pouvoirs ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Pour mettre fin aux stéréotypes et encourager l'intégration professionnelle des personnes handicapées la doctrine propose une familiarité entre les entrepreneurs et les personnes handicapées. Pour elle le fait de connaître les personnes handicapées et d'interagir avec elles, estompe les phénomènes discriminatoires dont elles souffrent habituellement²²⁶.

Pour notre part, le handicap est un phénomène naturel et extérieur à la nature humaine. La majorité des personnes handicapées ne naissent pas avec le handicap mais le deviennent suite aux événements traumatisants et tragiques et que ces mêmes événements peuvent, un jour nous arriver.

²²² Anaïs RENAUD : L'insertion des personnes handicapées en milieu "ordinaire" de travail » sous la direction de Monsieur J-M. Bascourret université de Reims Champagne-Ardenne 2013-2014, p. 59. (Mémoire).

²²³ Art 4 de la loi n°2016-886 du 8 Novembre 2016 portant constitution de la république de Côte d'Ivoire.

²²⁴ Art 10 du décret 2018-456 DU 9 MAI 2018 RELATIF A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE SECTEUR PRIVE.

²²⁵ Arrêt de la cour d'appel de Toulouse relatif au rejet des pourvois formés contre un arrêt ayant jugé discriminatoire le licenciement pour inaptitude d'un travailleur handicapé Décision 2017-240 du 27 juillet 2017 consultable sur https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&=30971&opac_view=-1.

²²⁶ Odile HIRSCHAUER-ROHMER, Réactions émotionnelles et jugement social des personnes handicapées physiques : de la Perception du handicap aux comportements d'embauche. p. 29. (Thèse).

En raison des stigmatisations faites aux personnes handicapées, celles-ci ont du mal à intégrer le monde du travail, car leur niveau de qualification s'oppose à leur compétence.

B- L'inadéquation entre le niveau de qualification attendu et les compétences.

Le contrat de travail selon le code de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique moyennant rémunération²²⁷. Or la prestation de travail constitue l'obligation principale du salarié. Cette obligation peut revêtir diverses formes. La prestation peut être manuelle, physique, intellectuelle (la gestion informatique, la comptabilité...) ou artistique (l'œuvre d'un ingénieur, d'un enseignant, d'un avocat...). C'est-à-dire que le salarié met sa capacité de travail, ses aptitudes à la disposition de l'employeur mais ne promet pas obligatoirement un résultat.

Pourtant pour les personnes en situation de handicap la formation fait l'objet d'un grief. La très grande majorité des personnes handicapées ont un niveau d'étude très bas et nombreux sont ceux qui n'ont aucune qualification²²⁸. Or, il est à reconnaître de nos jours, que c'est la compétition qui compte en thème d'emploi, car la plupart des postes nécessitent de disposer de compétences bien spécifiques mais également d'un niveau d'études très élevé. Il existe certes plusieurs textes et conventions en faveur de la promotion liée à l'intégration des personnes handicapées. Il convient également de préciser que les employeurs ont aussi des exigences de productivité. Ils ne sont dans les angélismes, ils sont plutôt dans la logique de l'investissement rentable²²⁹. C'est-à-dire s'il investit dans quelqu'un, il faudra qu'il soit au maximum de la productivité qu'il lui demande. Cependant, en embauchant des personnes handicapées pourra-t-il atteindre son objectif de productivité²³⁰.

²²⁷ Art 14.1 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

²²⁸ Yvan BAREL, Sandrine FREMEAUX « Les aptitudes face à la contrainte légale. L'exemple de l'intégration professionnelle des personnes handicapées » Revue Interdisciplinaire Management, Homme et entreprise.

²²⁹ Il peut arriver que l'employeur constate que salarié ne soit pas à la hauteur de ce pourquoi il a été embauché, dans ce cas, le patron est en droit de le licencier. Un salarié qui a été embauché pour conduire un tracteur et qu'on découvre qu'il ne peut conduire l'engin. Ou un enseignant qu'on recrute pour enseigner qui incapable de dispenser des cours. Il en est également d'une secrétaire qui a du mal à saisir les documents, un comptable qui ne peut produire les documents comptable (Kouamé Hervé ABISSA op.cit., p.238).

²³⁰Embaucher un salarié handicapé en 2018 : une difficulté pour les employeurs consulté sur <https://myrhline.com/type-article/embauche-un-salaire-handicape-en-2018-une-difficulte-pour-les-employeurs>, le 6 Novembre 2022 à 10h 20.

Ils ont aussi d'un autre côté une exigence en ce qui concerne la santé des salariés. En effet, ils doivent s'assurer de l'aptitude des salariés avant tout embauche. Le constat fait est que la fonction publique est plus engagée à assurer l'emploi. En revanche cela ne l'empêche pas à faire fi des tests médicaux dans le but de déterminer l'aptitude du travail au poste convoité avant tout embauche. En effet, en cas de déclaration pour inaptitude par l'organisme chargé de la visite médicale, le candidat à l'emploi sera déclaré inadmissible. Dans le domaine privé c'est la productivité qui préoccupe l'employeur. Donc un engagement ne pourra échapper à ce principe²³¹. Avant tout embauche l'employeur soumet le travailleur préalablement à un test afin de jauger ses aptitudes professionnelles.

En principe le travailleur handicapé qui ne remplit pas les conditions d'éligibilité au poste de travail pourra voir certains emplois lui échapper à défaut de qualification. Abordé sous l'angle de l'aptitude le handicap devient une notion professionnelle. C'est dans cette optique que la doctrine révèle qu'en matière d'accès au travail, il existe quelques poncifs à démolir²³².

Le mieux serait d'inciter l'intégration éducative des personnes handicapées afin de parvenir à leur intégration professionnelle. En revanche, le niveau de qualification des personnes handicapées rend difficile les règles d'emploi en général (tant pour les salariés en situation de handicap que pour les employeurs).

Par ailleurs, la liberté contractuelle, constitue un autre obstacle à l'embauche des personnes handicapées.

SECTION II : La remise en cause du droit à l'emploi face à la liberté contractuelle.

L'égalité de traitement en droit ainsi renouvelée est une égalité dans la jouissance des droits fondamentaux. C'est-à-dire, ce sont des droits liés à la qualité humaine et de ce fait prohibe toute discrimination fondée sur certains critères, comme le handicap par la promotion de l'égalité de droit. Ces droits fondamentaux favorisant l'insertion professionnelle des personnes handicapées à travers les mesures de discrimination positives sont remis en cause par le principe de la liberté contractuelle. En effet, la liberté contractuelle est le principe fondamental de tout contrat. Ce principe prône le fait que chacun soit libre à passer des actes comme il l'entend. Il est également libre de contracter avec la personne qu'il souhaite le faire

²³¹ Art 43.2 alinéa 2 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail.

²³² Emmanuel AUBIN, *op. cit.*, p. 99.

pourvu qu'il n'en fasse pas un usage prohiber à la loi²³³. Ce principe constitue une négation du droit à l'emploi des personnes handicapées (paragraphe I) parce que l'état de défaillance physique, moral ou psychologique, la faiblesse économique et sociale excluent évidemment l'autonomie du salarié en favorisant son assujettissement absolu au pouvoir du chef d'entreprise. Puisque la personne étant incapable d'une volonté propre susceptible d'opposer une résistance face à des exactions du pouvoir celui-ci sera soumis à des types de contrat dit précaires (paragraphe II).

PARAGRAPHE I : La négation du droit à l'emploi des personnes handicapées face à la liberté contractuelle.

L'emploi des personnes handicapées a été renforcé par l'adoption de lois spéciales. Ces lois reconnaissant expressément certains droits à ces derniers notamment le droit à la dignité qui se traduit par l'appartenance à l'humanité. C'est ainsi que le conseil d'Etat français a retenu que le principe de dignité était indisponible de sorte que nul ne peut valablement consentir à un acte portant atteinte à sa dignité²³⁴. En revanche si la garantie du droit à la dignité et de l'égalité de traitement ne souffre d'aucune ambiguïté quant aux moyens légaux qu'institutionnels dont bénéficient les salariés en état de vulnérabilité pour sa protection²³⁵, le droit à l'emploi des personnes handicapées quant à lui connaît des limites. Le droit à l'emploi désigne la liberté reconnue à toute personne d'exercer l'activité professionnelle de son choix et à tout employeur de recruter la personne qui lui plaît. D'où l'intervention de l'autonomie des volontés²³⁶. Elle s'enchevêtrait alors dans la pratique avec la liberté de contracter. Le contrat est défini comme étant un accord de volonté²³⁷ ce qui nous renvoie au principe du consensualisme. Toutefois cette liberté basée sur le consentement anéantit le droit de jouissance de certaine personne dites handicapées en pratique (A). Car le consentement est le

²³³ Art 1101 du code de Napoléon applicable en Côte d'Ivoire.

²³⁴ Alla Etienne KOFFI, Droit civil : *Les personnes*, Abidjan, EDITIONS ABC, 2021, p. 16.

V.CE, Ass., 27 octobre 1995, n°136727, Morsang sur Orge et n° 143578, Aix en province : Ces affaires concernaient un spectacle désigné sous l'appellation du « lancé de nains » ou un individu de taille handicapante (individu de petite taille) consentait à être utilisé comme projectile pour amuser.

²³⁵ Art 2 alinéa 3 de la loi de 2016-886 du 08 Novembre 2016 portant constitution de la république de Côte d'Ivoire.

²³⁶ Noel GBAGUIDI, *op. cit.*, p. 33.

²³⁷ Noel GBAGUIDI Agrégé des facultés de droit, le contrat au début du 21è siècle. Confirmé par la doctrine « l'apport du droit français au droit ivoirien de la non-discrimination dans les relations de travail », *revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2013, p. 21.

fondement de tout contrat mettant un frein à l'obligation d'emploi des personnes handicapées (B).

A- Le consensualisme face à l'insertion des personnes handicapées dans le contrat de travail.

Le consentement est la base de tout contrat, il n'existe pas de contrat sans consentement. Selon le code civil le consentement est l'accord des volontés des parties contractantes²³⁸. Cet accord de volonté constitue l'élément essentiel du contrat. Dans de telles conditions contracter n'est pas le fait, c'est d'abord consentir. Le principe ici est celui de la liberté de consentir, la liberté de contracter ou de ne pas contracter et de choisir librement son partenaire²³⁹. Mais force est de constater que cette liberté porte des atténuations. Nous constatons que dans certaines hypothèses les contrats sont imposés. Tels que les contrats d'assurances, les contrats d'adhésions²⁴⁰ etc²⁴¹. Par ailleurs, souvent la loi fustige les discriminations pour des raisons tout à fait compréhensibles, mais il ne va pas moins que le principe reste celui de la liberté²⁴². Car contracter c'est d'abord vouloir et vouloir également d'une manière intègre. Cette hypothèse pourrait conduire à une certaine discrimination des personnes dites vulnérables si le principe du contrat reste celui de la volonté. Ainsi dans le contrat de travail semble-t-il que l'employeur est le maillon le plus fort du contrat. Naturellement, sur la base du consensualisme d'autres personnes seront discriminées à l'embauche en l'occurrence les personnes vulnérables. Par ailleurs, comme nous l'avons susmentionné les employeurs ne sont pas dans l'angélisme, ils sont plutôt dans la logique de l'investissement rentable avec le slogan suivant : « si j'accepte de recruter "une telle personne" il faut qu'il soit au maximum

²³⁸ ,Pierre VOIRIN, Gilles GOUBEAUX, *Droit civil personnes-famille, personnes protégées-biens, obligations-surétés*, 42^e éd. Editions Lextenso.

²³⁹ Art 1108 du code de Napoléon applicable en Côte d'Ivoire.

²⁴⁰ Le contrat de travail est un contrat d'adhésion en ce sens que où le contenu du contrat est déterminé par l'employeur qui est en situation de dominant par rapport au salarié qui est dans un lien de subordination. Le salarié n'a généralement pas la possibilité de codifier le contrat qui lui est soumis. Il est appelé à lire et à signer en cas d'approbation en précédant de la mention « lu et approuvé » ou refuser de signer en cas de désaccord. Cependant, il ne faut pas perdre de vue que ce pouvoir de domination de l'employeur est borné par des règles impératives prévues par le législateur. Ces règles concernent aussi le salarié. Les deux parties sont appelées à adhérer au statut légal et professionnel qui s'impose à eux. Ace niveau, le juge contrôle le respect de ces règles (Kouamé Hervé ABISSA op.cit., p.71).

²⁴¹ Frédéric-Jérôme PANSIER, *op.*, *cit.*, p. 63, n°147.

²⁴² Noel GBANGUIDI, *op. cit.*, p. 33.

de productivité que je lui demande²⁴³. En raison de la stigmatisation que l'on fait aux personnes handicapées ainsi que la priorité du consentement dans le contrat les employeurs préfèrent embaucher les personnes valides ayant toutes leurs aptitudes au détriment des personnes vulnérables²⁴⁴.

La liberté contractuelle est certes le principe fondamental du contrat²⁴⁵. Cependant, compte tenu de la relation de subordination dans le contrat de travail ne serait-il pas nécessaire de prendre en compte des mesures d'actions positives ? En effet, ces mesures permettront d'atténuer le poids de la liberté contractuelle, favoriser l'égalité de traitement et lutter contre les discriminations d'embauche.

Jusqu'ici, il n'existe aucun principe assurant directement l'équilibre du contrat. Il ya contrat du moment qu'il résulte d'un accord de volonté entre les parties, basé sur le principe de la liberté. Cependant, ce principe de la liberté contractuelle peut constituer un frein à l'embauche des personnes handicapées.

B- Le principe de la liberté contractuelle, un frein à l'obligation d'embauche.

Est considéré comme PSH toute personne physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalelement, soit sous l'effet d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi, s'en trouve compromises. Selon le code du travail²⁴⁶ les personnes en situation de handicap sont des personnes à mobilité réduite qui ont moins de chance d'autonomie par rapport aux personnes valides possédant toutes leurs aptitudes. En effet, sur la base de l'égalité de droit “ (l'égalité de tous devant la loi²⁴⁷) les personnes vulnérables seront privilégiées afin de rétablir un équilibre des compétences à travers des actions positives. Elles consistent en une action temporaire de prévention ou de ratrappage au

²⁴³ Intégration des personnes handicapées en entreprise : mission réussie ? <https://www.ipso.com/fr-fr/integration-des-personnes-handicapées-en-entreprise-mission-reussie> consulté le 07 Novembre 2022 à 12h 15

²⁴⁴ (Selon le principe de liberté l'employeur tout comme le salarié sont libre de choisir la personne avec qu'il souhaite. C'est ainsi que l'employeur peut mener comme il l'entend sa politique de recrutement et de gestion de son personnel. Il peut à sa guise choisir le candidat qui correspond le mieux au profil de l'emploi à pourvoir, en fonction des critères qu'il s'est lui-même fixé et dont il n'a pas à rendre compte), Kouamé Hervé ABISSA op.cit., p36.

²⁴⁵ Antoine CRISTAU, *Droit du travail*, 7è éd. EDITIONS Hachette supérieur, 2004, p. 27 à 28.

²⁴⁶ Art 12.1 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

²⁴⁷ Art 1 De la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

bénéfice des personnes discriminées. Notamment des personnes handicapées²⁴⁸. Cette manifestation peut se retrouver dans les mouvements encourageant l'emploi des personnes handicapées à travers l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Selon le décret de 2018 « tout employeur est tenu d'employer des personnes en situation de handicap dans la proportion suivante : jusqu'à 100 travailleurs permanents, au moins ... »²⁴⁹. La question qui se pose est de savoir si l'homme pourrait être soumis à des obligations autres que celles qu'il a voulues afin d'assurer l'équilibre du contrat. A cette question le code du travail répond que le contrat de travail est un accord de volonté qui est le trait essentiel de tout contrat. Confirmé par le code de Napoléon applicable en Côte d'Ivoire : « le contrat de travail est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent (...) à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose»²⁵⁰. Il ressort de cet article que nul ne peut être contraint à s'engager, chacun est également libre de choisir son cocontractant.

D'où l'émission de la liberté contractuelle dans le contrat de travail. Par conséquent, il est admis que ce principe de la liberté est en contradiction avec l'action de l'obligation d'emploi. En outre, cette liberté contractuelle peut constituer à la précarité de l'emploi.

PARAGRAPHE II : La précarité de l'emploi des personnes handicapées à l'égard des contrats spéciaux.

La concurrence sur le marché de l'emploi va conduire le législateur à s'intéresser à d'autres contrats particuliers de sorte à réduire le taux de chômage dans notre société. En effet, de nombreuses formes atypiques de relations d'emploi se sont développées de façon importante à savoir : le travail à durée déterminée, le contrat intérimaire ou le contrat saisonnier²⁵¹. Dans le cadre de notre travail, nous allons nous intéresser qu'au contrat à durée déterminée adapté à l'emploi des travailleurs handicapés (A). Mais il est sans oublier que ce type de contrat comporte d'abord, des risques à l'encontre des salariés. Ensuite, il a pour conséquence l'exposition de très nombreux travailleurs à l'instabilité et à l'insécurité²⁵². Ce qui crée des situations de précarité dans le travail (B). Cela constitue un facteur de risque professionnel

²⁴⁸ Michel MINE Daniel MARCHAND *Le droit du travail en pratique*, 23ème édition Eyrolles, Editions d'organisation, 2011, p. 110.

²⁴⁹ Décret 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé.

²⁵⁰ Art 1101 code de Napoléon applicable en CI.

²⁵¹ Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.76.

²⁵² Jean-Emmanuel RAY, *op. cit.*, p. 86.

supplémentaire aussi bien physique que psychologique. Selon Pierre BOURDIEU, la précarité est aujourd’hui partout. Ceux qui y sont soumis sont empêchés de prévoir l’avenir mais ceux qui en sont épargnés sont aussi affectés car Menacés. Il s’agit d’un mode de domination qui constraint les travailleurs à la soumission et à l’acceptation de l’exploitation²⁵³.

A- Les contrats à durée déterminée, facteurs d’exclusions à l’emploi.

La mise en œuvre des lois et conventions encourageant l’intégration professionnelle des personnes handicapées va susciter leur l’emploi à une catégorie de contrats afin de prendre en compte leur handicap dans l’emploi et encourager également leur emploi. C’est ainsi qu’en plus de l’obligation d’emploi l’employeur a aussi une obligation d’adaptation du poste de travail à la situation du handicap afin de faciliter l’emploi des personnes handicapées²⁵⁴.

Les différents types de contrat sont susceptibles d’intéresser les employeurs ainsi que les salariés pour permettre de faciliter l’adaptation des salariés en situation de handicap. Par ailleurs, l’histoire marque tour à tour la préférence des employeurs pour le contrat à durée déterminée²⁵⁵.

Selon le code de travail le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l’arrivée d’un terme fixé par les parties au moment de sa conclusion²⁵⁶.

C’est un contrat qui semble être à l’origine de la protection des salariés ne pouvant pas travailler de façon permanente pour plusieurs raisons : telles que pour des raisons de santé. Mais force est de reconnaître que c’est un contrat qui est à l’origine de l’affaiblissement de l’emploi des salariés. En effet, pour les employeurs qui ne veulent pas employer des travailleurs à temps plein pour des raisons discriminatoires peuvent prendre prétexte sur le handicap pour les employer dans les Contrats à Durée Déterminé dans la mesure où il a une obligation d’adaptation du handicap au poste de travail. Pourtant les Contrat à Durée Duré ne permettent pas aux salariés de s’épanouir car ils ne favorisent pas la stabilité de l’emploi. C’est pourquoi la doctrine admet que l’employeur ne peut recourir de façon systématique à

²⁵³ Koné-SILUE, *précarité et droit social ivoirien*, op. cit., p. 57 et . mais spécialement à la p. 257.

²⁵⁴ Art 7&8 du décret 2018-456 du 9 mai 2018 relatif à l’emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé.

²⁵⁵ Françoise FAVENNEC-HERY, *droit du travail* L.G.D.J- Montchrestien, 2007, p. 329.

²⁵⁶ Art 15.1 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

des Contrat à Durée Déterminé de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre²⁵⁷. En outre, le salarié se retrouve dans une situation de doute, due à la faible durée de l'emploi qui vient en partie des modes de gestion de l'employeur, et de ce que les salariés les occupent en attendant mieux. Ce type d'emplois emporte à la précarité en raison des critères liés à ces emplois²⁵⁸. Ces caractères sont tels que la durabilité de la relation de l'emploi (ce type de contrat expose les salariés à un droit de rupture, car c'est un contrat à terme fixe, donc le contrat prend logiquement fin à l'arrivée du terme précis.) L'unicité de l'employeur et le niveau des revenus. Cependant le législateur tente de protéger les travailleurs des contrats à durée déterminée en limitant l'usage du contrat à durée déterminée instituant les contrats tel que le contrat à durée indéterminée²⁵⁹.

Ce contrat est d'une source de précarité car, c'est un contrat qui vise à remplacer un salarié absent ou faisant partir des emplois saisonniers. Mais ce type de contrat n'est pas sans effet.

A- Les effets de la précarité du travailleur handicapé.

Le droit commun du contrat de travail est le contrat conclu sans détermination de durée²⁶⁰ à temps plein, gage de fidélisation du personnel et de stabilité de l'emploi. C'est le contrat de référence, du moins en principe. Cependant, ce contrat lui-même peut prendre une forme spécifique dans les entreprises de plus de 20 salariés. Il s'agit des nouveaux contrats d'embauche dont le caractère précaire est fortement marqué. Beaucoup plus fréquent est le recours au contrat de travail à durée déterminée²⁶¹. En effet, les conditions de travail des travailleurs dans ces types de travail entraînent très souvent une exposition accrue aux risques et les personnes les plus exposées à ce type de contrat sont les personnes en situation de handicap en raison de leur niveau de formation insuffisante. Comme nous l'avons su mentionner ces personnes ont moins de chance d'accès à l'école. Du coup ils ont un faible niveau intellectuel. Pourtant à l'heure actuelle les personnes moins diplômées ou les

²⁵⁷ Jean-Emmanuel RAY, *op.cit.*, p. 86, n°106.

²⁵⁸ Jéan-Emmanuel RAY, *ibid.*, p. 86.

²⁵⁹ La loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, octroie désormais des droits au salarié non bénéficiaire de CDI à la fin de son CDD. Il s'agit d'une indemnité de fin de contrat. C'est une avancée notable pour le salarié. En effet, alors que l'ancienne loi de 1995 disposait en son article 14.8 que le CDD prenait fin à l'arrivée du terme sans indemnités ni préavis, il ya aujourd'hui un revirement du législateur ivoirien qui consacre le paiement d'une indemnité au salarié CDD.

²⁶⁰ Art 14.2 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail.

²⁶¹ Françoise FAVENNEC-HERY, *op.cit.*, p. 329.

personnes sans diplômes occupent les postes de travail les moins rémunérés assorti de beaucoup d'effort. Alors comme le dit la bible, l'homme mangera à la sueur de son front. Donc à la recherche du pain quotidien ces personnes vont chercher à se perfectionner afin d'être au même rythme que les autres salariés malgré leur handicap. Par conséquent, ils prennent des risques pour être à la hauteur du travail qu'ils occupent. Ils manifestent également la réticence à demander des informations par manque de confiance ou de peur d'apparaître incomptétent. Pourtant, les marges d'actions des travailleurs précaires sont très limitées pour faire valoir leurs droits de protection en matière de santé et de sécurité au travail.

Ensuite, l'enchainement des contrats courts et la grande diversité des lieux de travail, rendent très difficile le suivi médical des travailleurs précaires en les exposant aux accidents de travail et aux maladies professionnelles. Conscient de la précarité du travail et de l'exposition des travailleurs vulnérables aux différents risques, le législateur va tenter de les protéger en améliorant leurs conditions de travail. Selon lui, tout employeur est tenu de prévenir les effets néfastes des mauvaises conditions de travail sur la santé des travailleurs ; de protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé (...) adapter le travail à l'homme²⁶². Enfin, le pivot de cette protection est la requalification du contrat précaire en contrat de travail à durée indéterminée. La jurisprudence soutient que la requalification du contrat est automatique dès lors que la poursuite contractuelle allant au-delà du terme du contrat est constatée, le contrat a duré déterminer devient un Contrat à Durée Indéterminée²⁶³.

Il ressort de cette analyse que la précarité de l'emploi entraîne des effets néfastes : telle que la remise en cause de la liberté contractuelle entraînant l'inefficacité des règles favorables à l'emploi des personnes handicapées.

²⁶³<https://www.doc-du-juriste.com/droit-prive-et-contrat/droit-du-travail/commentaire-d-arret/cour-cassation,Cour de cassation, 3 octobre 2007 requalification d'un Contrat à Durée Indéterminée consulté le 07 novembre 2022 à 13h 50>

CHAPITRE II : L'inefficacité des règles favorable à l'emploi des personnes handicapées.

Les personnes en situation de handicap sont victimes de plusieurs discriminations quant à leur embauche. Ces discriminations sont non seulement relatives à leur accès à l'emploi, mais également à leur traitement une fois dans l'entreprise²⁶⁴. Pourtant nous l'avons susmentionné que le droit au travail n'est plus un simple droit mais un droit qui est désormais considéré comme un droit fondamental²⁶⁵. Selon la loi du 11 février dite loi handicap les employeurs doivent prendre des mesures de protection appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver l'emploi²⁶⁶.

Force est de constater que les personnes en situation de handicap sont encore souvent mises à l'écart dans l'entreprise. Cela s'explique par le fait qu'il existe plusieurs réformes encourageant l'emploi des personnes en situation de handicap : telles que les conventions sur l'emploi des personnes en situation de handicap, le décret de 2018 enfin, la loi de 1998. Autrement dit, ces lois existent et font la promotion des droits des personnes handicapées à un emploi décent. En effet, ces lois favorisent l'insertion des personnes handicapées en milieu du travail ainsi que leur maintien.

En l'absence d'une politique sociale et d'une législation cohérente en faveur des personnes handicapées, la Côte d'Ivoire pays membre déclaration de l'Organisation des Nations Unis (ONU) puise ses sources à travers cette institution mondiale en adoptant des législations pour assurer l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Mais il est à reconnaître que les différentes initiatives n'ont pas atteints les résultats escomptés face aux insuffisances législatives (section I) qui rend également difficile la mise en œuvre de l'action en justice par les personnes victimes de discrimination à l'emploi (section II).

²⁶⁴ Sébastien POINT, Céline CHARLES-FONTAINE, Gwenaël BETHELEME « (Re)considérer le handicap : regards croisés sur les approches en entreprise ».

²⁶⁵ Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.7.

²⁶⁶ Kouamé Hervé ABISSA, *ibid*, p.8.

SECTION I : Les insuffisances législatives relatives à l'emploi des handicapées.

Les personnes en situation de handicap étant plus sensiblement exposées aux difficultés de trouver et conserver un emploi, elles bénéficient de mesures pour favoriser leur intégration dans le monde du travail. Malgré la prise en compte du handicap relatif à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et de la volonté gouvernementale de faire de l'emploi des personnes handicapées une réalité, le travail des personnes handicapées se heurtent toujours à de nombreuses difficultés. Ces difficultés ont pour conséquences, une protection réservée des personnes handicapées (paragraphe I). En effet, cette négligence a pour conséquence l'exposition des personnes handicapées au droit de rupture (paragraphe II).

PARAGRAPHE I : L'emploi des personnes handicapées, une protection réservée.

Le droit ivoirien a encore des difficultés à rendre effectif le droit à l'emploi des personnes handicapées. Malgré l'érection d'un régime spécial relatif au droit des personnes handicapées, leur emploi reste encore un défi à relever. En effet, la loi d'orientation en faveur des personnes handicapée manque de manifestation réelle dans les faits et subordonne les modalités d'application de la loi à un décret²⁶⁷. (A) Ce décret sera promulguée plus tard. Ce qui donne l'impression d'une négligence de la loi face à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (B).

A- La subordination des règles régissant l'emploi au décret.

Est considéré comme personne en situation de handicap toute personne physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement, soit sous l'effet d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son

²⁶⁷ Il est bon de savoir que l'Etat a tenu sa promesse car les recrutements annoncés ont été quasi effectifs. En ce qui concerne les 32 handicapés annoncés en 1997, seul un poste n'a été occupé pour "des raisons administratives". En 2003, 58 sur 59 ont effectivement pris fonction, le seul handicapé qui n'a pas pris fonction a obtenu avec succès à son entrée à l'ENA. Au total, sur les 135 postes annoncés, 131 ont effectivement été occupé par les concernés. En ce qui concerne les 201 recrues annoncées au conseil des ministres du 28 juin 2006, tous les concernés ont reçu à ce jour leur attestation de prise de fonction. Kouamé Hervé ABISSA *op.cit.*, p.54.

autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi, s'en trouve compromises²⁶⁸. Il ressort de cette définition que les personnes souffrant d'un handicap n'ont pas les mêmes chances d'accès à l'emploi que les personnes valides à cause de leur handicap. Il faut dire que plusieurs personnes ont tendance à confondre handicap et incapacité ou inaptitude à occuper un emploi²⁶⁹. En fait, ce phénomène a pour conséquence une forte marginalisation des personnes handicapées à l'emploi. Cependant, pour une meilleure protection à l'emploi une loi particulière mérite d'être applicable aux personnes vulnérables.

Malgré que le travail des personnes en situation de handicap soit aujourd'hui l'une des thématiques les plus périlleuses dans la promotion des droits de ces derniers nous assistons toujours à des insuffisances législatives au niveau de l'emploi des personnes en situation de handicap. Autrement dit, le droit ivoirien a encore des difficultés à rendre effectif le droit à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé. En effet, le code du travail applicable en Côte d'Ivoire qui est censé régir les relations de travail entre travailleurs et employeurs soumet les conditions d'employabilités des personnes handicapées au décret en ces thèmes « un décret détermine les modalités d'application du présent chapitre ²⁷⁰ » et aux organismes de placement, d'aide et de soutien à l'embauche qui doivent prendre en compte l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap²⁷¹. A travers ces textes nous constatons que les personnes en situation de handicap ne sont pas véritablement protégées par la loi. Elles sont livrées à elles-mêmes et devront concourir pour accéder l'emploi au même titre que les personnes valides. Pourtant, comme nous l'avons susmentionné les personnes handicapées ont moins de chance d'accès à l'emploi par rapport aux personnes valides à cause des stéréotypes qui engendre leur vie. Donc en l'absence de loi spéciale ces personnes seront exposées au chômage.

L'embauche de cette catégorie de personne s'en trouve considérablement impactée : la personne handicapée n'est pas reconnue en terme juridique, laissant sur le côté une force de travail potentiellement contributrice à la compétitivité nationale.

²⁶⁸ Art 12.1 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail.

²⁶⁹ Adélaïde HASLE, Handicap : quelle différence entre incapacité, invalidité et inaptitude, 2018, consulté sur le site <https://www.helloworkplace.fr/handicap-quelle-difference-entre-incapacite-invalidite-et-inaptitude> le 29 Novembre 2022 à 8h05.

²⁷⁰ Art 12.3 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail.

²⁷¹ Art 4 du décret 2018-456 du 9 mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé.

En effet, celle-ci définit les types de handicap et détermine la politique générale en faveur des handicapées. Ensuite, elle renvoie à un décret les modalités pratiques, dont le projet est en cours d'élaboration²⁷².

Par ailleurs, il est à mentionner que la seule existence d'un handicap ne suffit pas pour que soit reconnue la qualité de travailleurs handicapés. Ils doivent être reconnus par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapés (CDAPH), laquelle doit apprécier en tenant compte, d'une part, de la nature du handicap et d'autre part, des qualifications et de l'emploi occupé par l'intéressé ou de celui qu'il aurait vocation à occuper. Dès lors, dans une décision la CDAPH avait refusé de reconnaître au demandeur la qualité de travailleur handicapé au motif que celui-ci n'entrait pas dans le champ du handicap sans tenir compte des conséquences que la dyslexie dont souffre le requérant pouvait avoir sur son employabilité est illégale²⁷³.

Ce qui nous donne l'impression d'une protection négligée des travailleurs handicapés par la loi.

B- L'emploi des travailleurs handicapés, une protection négligée par la loi.

Depuis longtemps les personnes handicapées ont été victime de plusieurs discriminations liées aux préjugés, au manque d'ambition de la société à leur égard. Face à ce traitement illégal l'intégration des personnes handicapées notamment dans le domaine de l'emploi devient une priorité²⁷⁴. Cependant, plusieurs textes en faveur de la protection et la promotion des personnes handicapées ont été ratifiés pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Notamment, le décret n° 2018-456 du 9 mai 2018 relatif à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé et la loi de 1998²⁷⁵ d'orientation en faveur des personnes

²⁷² Art 15&16 de la loi n° 98-594 du 10 Novembre 1998 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

²⁷³ Emmanuel AUBIN, *op.cit.*, p. 100 (TA Nantes, 17déc. 2009, n°0802183).

²⁷⁴ Cette différence de traitement est créée à titre temporaire afin de favoriser une catégorie donnée de personnes physique ou morale au détriment d'une autre afin de compenser une inégalité préexistante entre elles (F. MELIN-SOUCRAMIEN, Le principe d'égalité dans la jurisprudence du conseil constitutionnel, *Economica* 1997, p.207). Cet interventionniste étatique consiste à mettre en place un traitement de choc, un traitement préférentiel en vue de remédier à la crise d'emploi de certains catégories de personnes puisque l'affirmation du « principe d'égalité » ne suffit pas à elle seule à réaliser l'égalité réelle. Il est donc nécessaire de combler les lacunes de la protection par le droit du principe d'égalité (conseil d'analyse de la société (CAS), "pour une société de la nouvelle chance, une approche républicaine de la discrimination positive", *La documentation française*, Paris 2005, p.41).

²⁷⁵ La loi n°98-594 du 10 Novembre 1998 D'orientation en faveur des personnes handicapées

handicapées reconnaît l'égalité de chance et de traitement des personnes handicapées notamment en matière de formation et d'emploi. Cette loi procède au recrutement spécial des personnes handicapées à la fonction publique sans concours préalable²⁷⁶. En effet, grâce à ces textes les personnes handicapées ne considèrent plus leur limitation physique et mentale comme source de honte tout comme un obstacle, mieux ils partagent le même désir fondamental, celui de participer pleinement à la vie au même titre que les personnes valides et d'accéder à l'emploi également. Dès lors qu'en est-il de l'effectivité de cette loi ?

Malgré la promulgation de ces lois, beaucoup d'occasion de discrimination, d'inégalité et d'indifférence subsistent encore dans le secteur privé²⁷⁷. Les handicapés n'ont pas accès à tous les emplois et au plan juridique, la prise en compte des personnes handicapées est encore à l'état embryonnaire. Jusqu'au aujourd'hui, il n'existe aucune évolution de la législation nationale relativement à l'incorporation d'instruments internationaux sur les personnes handicapées hormis, la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples, dont quelques dispositions se retrouvent dans le titre 1^{er} de la constitution ivoirienne²⁷⁸ relatif aux libertés et droits. Le seul texte législatif, "la loi de 1998" d'orientation en faveur des personnes handicapées connaît des limites dans son application. Elle ne connaît pas de manifestation réelle dans les faits. 11 ans après le vote de la loi d'orientation n°98-594 du 10 novembre 1998 en faveur des personnes handicapées en Côte d'Ivoire, celle-ci n'est pas encore ratifiée.

Mais il est à s'interroger sur l'existence d'un statut protégeant le droit de rupture des handicapés après leur insertion en entreprise ? Contrairement à la législation ivoirienne le législateur français relève les bénéficiaires du statut de salarié protégé. Nous avons pour preuve l'encadrement d'un type de travailleur par la loi appelé "les salariés protégés"²⁷⁹. En effet, les salariés protégés sont protégés contre les droits de rupture. Mais parmi ceux-ci ne figurent pas les personnes en situation de handicap. Autrement dit, les personnes en situation de handicap ne sont pas protégées par la loi contre les droits de licenciement de l'employeur, elles sont plutôt livrées à elle-même une fois insérer en entreprise. Selon la loi la reconnaissance d'inaptitude peut être une cause de licenciement des personnes en situation de handicap²⁸⁰. Il est remarquable que les personnes handicapées en plus d'être exposées aux risques de licenciement du fait de leur handicap sont également régit par les mêmes droits que

²⁷⁶ Pierre olivier LOBE « Rapport sur le handicap en Côte d'Ivoire », consulté le 11 Novembre 2022 sur <https://www.wathi.org/rapport-sur-le-handicap-en-cote-divoire-adry> à 11 h 35min.

²⁷⁷ Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.54.

²⁷⁸ Art 7 al 2 de la loi n° 2016-886 du 8 Novembre 2016 portant constitution de la république de Côte d'Ivoire.

²⁷⁹ Kouamé Hervé ABISSA, *ibid*, p.304.

²⁸⁰ Art 18.3 al.3 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

les travailleurs valides. Par contre il n'est pas facile de licencier un salarié protégé. Pour le faire l'employeur doit suivre plusieurs procédures en plus du respect de la procédure légale habituelle. L'employeur souhaitant licencier un salarié protégé doit consulter au préalable le comité d'entreprise, il doit également obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail, ce qui peut être très difficile, même parfois quand le motif de licenciement est avéré²⁸¹. En cas de refus, les recours peuvent prendre des années pendant ce temps, l'entreprise ne peut pas modifier son contrat comme tout autre salarié²⁸². Par ailleurs, il est à mentionner que la seule existence d'un handicap ne suffit pas pour que soit reconnue la qualité de travailleurs handicapés. Ils doivent être reconnu par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapés (CDAPH), laquelle doit apprécier en tenant compte, d'une part, de la nature du handicap et d'autre part, des qualifications et de l'emploi occupé par l'intéressé ou de celui qu'il aurait vocation à occuper²⁸³. Pourtant, pour une classification des personnes handicapées si nous remontons à la définition de la personne handicapée, il serait intéressant de les mettre dans la catégorie des personnes vulnérables. Alors ils doivent être protégés contre les abus du droit de travail notamment le licenciement. Ce sont des personnes qui n'ont pas nécessairement les mêmes chances d'intégration que tout le monde et qu'elles pourront être exposées au droit de rupture.

Cependant, pour une effectivité du droit à l'emploi des personnes handicapées, elles devront être soumises à une loi spéciale.

PARAGRAPHE II : L'exposition des personnes handicapées au droit de rupture.

Les personnes en situation de handicap ne sont pas largement protégées contre le licenciement du seul fait de leur handicap. (A) L'employeur doit cependant faire en sorte que toutes les dispositions soient prises pour leur permettre de conserver leur emploi et de travailler dans de bonnes conditions. Toutefois, la loi sur la protection des personnes en situation de handicap connaît des limites. En l'absence d'aménagement possible, si le handicap ou l'état de santé du

²⁸¹ L'employeur qui veut licencier le délégué du personnel doit adresser une demande à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort avec copie du délégué du personnel ait commis une faute lourde ou pas. Qu'en qu'il en soit la décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales doit intervenir dans un délai de maximum d'un mois après enquête contradictoire. Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.329.

²⁸² Céline CHAUDEAU, Qui sont les salariés "protégés" ?, *cadremploi* Consulté sur le site <https://www.rmo-jobcenter.com/fr/conseils-emploi/actu-conseils/162-qui-sont-salaries-proteges> le 13 Novembre 2022 à 11h 40.

²⁸³ La caisse Nationale de Solidarité pour l'autonomie, consulté sur le site <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/cdaph>.

salarié ne lui permet pas de conserver son emploi, l'employeur a un droit d'envisager un licenciement pour impossibilité de reclassement (B).

A- La reconnaissance du handicap, une source d'exclusion à l'emploi.

Le droit du travail reconnaît à tout employeur des prérogatives spécifiques. Le rapport de travail est tout aussi une relation d'inégalité juridique. Au nombre de ces pouvoirs, figure le pouvoir de sanction. Ce pouvoir dévolu à l'employeur se justifie par le fait qu'il reste le propriétaire de l'entreprise et exerce ce pouvoir dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise²⁸⁴. Dans l'exercice de ce pouvoir la loi lui octroie des sanctions. Parmi ces sanctions figurent le licenciement qui est une prérogative laissée à l'appréciation de l'employeur qui peut être source d'abus²⁸⁵. C'est dans cette optique que le législateur va essayer d'intervenir en limitant le champ des sanctions ainsi que les pouvoirs de l'employeur. Aucune mesure patronale, mais aussi du comité d'entreprise en matière d'activité sociale et culturelle ne doit révéler une quelconque discrimination : l'exemple classique d'un excellent salarié, subitement affecté à un poste pénible suite à sa participation à une grève.²⁸⁶

Ainsi le licenciement se définit comme la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour motif légitime. Le code du travail admet la rupture du contrat de travail, mais pour des raisons sérieuses. Autrement, dit ce licenciement doit être accompagné de motif réel et objectif, étranger à toute discrimination liée à la santé du salarié. C'est dans ce sens que le décret de 2018 relatif à l'emploi des personnes handicapées stipule qu'aucune personne en situation de handicap ne peut être licenciée du fait de son handicap²⁸⁷. C'est-à-dire que l'employeur a le droit de rompre le contrat de travail pour des motifs réels et légitimes. Par conséquent, il ne doit pas prendre pour cause le licenciement fondé sur le handicap qui n'a aucun lien avec le travail.

²⁸⁴ Kouamé Hervé ABISSA, *Droit du travail*, EDITIONS ABC, 2019, p. 100.

²⁸⁵ (Le pouvoir disciplinaire non défini par le code est considéré comme corollaire du pouvoir de direction, du pouvoir de réglementaire. Pour la jurisprudence notamment française, c'est un pouvoir inhérent à la qualité de patron. Cette sanction disciplinaire est désormais définie par l'art 17.2 du code du travail comme tout autre mesure autre que des observations verbales, prises dans le cadre disciplinaire par l'employeur, à la suite d'un agissement du salarié jugé fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence, la fonction ou la carrière du salarié dans l'entreprise). Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.102.

²⁸⁶ Jean-Emmanuel RAY, *Droit du travail*, Droit vivant, *op.cit.*, p. 119.

²⁸⁷ Art 10 du décret n° 2018-456 du 9 mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le licenciement peut avoir pour motif une faute, parmi ces motifs nous pouvons assister à des licenciements fondés sur une faute lourde tout comme il y' en aura des licenciements sans faute du salarié. C'est le cas du travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie de longue durée, se trouvant dans l'incapacité de reprendre son emploi initial, l'employeur peut mettre un terme à son contrat de travail par écrit²⁸⁸. La maladie serait donc une cause de licenciement du salarié au cas où sa santé nuise à son emploi et à l'évolution de l'entreprise également. Compte tenu de ces déclarations l'on ne constate que le droit du travail des personnes handicapées manque de rigueur. En effet, ce manque de rigueur constitue un risque pour les personnes en situation de handicap qui est susceptible de les exposer aux abus de la relation de travail contractuelle. C'est ce qui disait un auteur "celui qui a du pouvoir est amené à en abuser jusqu'à ce qu'il trouve des limites" or la rupture du droit de travail est à l'initiative de l'employeur²⁸⁹. Donc pour protéger le salarié des abus du pouvoir de l'employeur et ne pas trop étendre les risques de licenciement des personnes vulnérables, le législateur va encore élargir les mesures de protection à l'endroit des salariés. Il estime que le licenciement n'intervient qu'en cas d'impossibilité d'aménagement raisonnable du poste de travail et de reclassement du travailleur²⁹⁰. C'est ainsi que la doctrine soutenait qu'au aucun employeur ne peut procéder à des licenciements fondés sur l'état de santé du salarié, le handicap ou sur des critères de discrimination

Malgré une grande intervention du législateur en faveur des personnes en situation de handicap nous constatons toujours des limites dues à l'insertion des personnes handicapées. L'état de santé du salarié pourrait faire obstacle à tout reclassement dans un emploi. En effet, un employeur qui ne veut pas procéder à un reclassement peut demander au salarié d'exécuter des tâches à sa mesure or une telle activité pourrait faire douter de l'impossibilité de reclassement. Ce qui ouvre directement la porte au licenciement. Parce que seule l'impossibilité de reclassement du salarié permet d'envisager son licenciement.

En plus des règles générales applicables au licenciement, les salariés en situation de handicap pourront être exclus de leur emploi du fait de leur incapacité à occuper un emploi. C'est en ce sens qu'une jurisprudence confirmait qu'il est légitime le licenciement pour inaptitude

²⁸⁸ Art 18.3 al 2 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

²⁸⁹ Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.99.

²⁹⁰ Art 18.3 al 3 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

professionnelle du travailleur résultant d'une maladie professionnelle dûment constatée médicalement²⁹¹.

Au total, l'on remarque que le handicap est une source d'exclusion des personnes handicapées. Donc un salarié se retrouvant dans une situation de non reclassement peut être licencié.

B- La possibilité du licenciement d'un salarié non reclassé.

Dans le cadre de l'emploi lorsque le salarié se retrouve dans l'impossibilité d'exercer son activité pour inaptitude à l'emploi résultant d'une impossibilité de reclassement à tout poste de travail, l'employeur a le droit de procéder au licenciement²⁹² de celui-ci et de procéder au versement d'une indemnité à titre compensatoire. Selon l'article 18.5 du code de travail, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouvant dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement. Et à cette occasion, il doit lui verser le montant des indemnités compensatrices ... de licenciement auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture²⁹³. Si la reconnaissance d'inaptitude constitue un droit de licenciement²⁹⁴ qu'en est-il de la portée de l'obligation de reclassement ? A cette question, nous diront que l'obligation de reclassement était à l'initiative de l'employeur et que jusqu'aux dernières réformes²⁹⁵ l'employeur devait toujours chercher un reclassement pour le salarié déclaré inapte, même si l'avis d'inaptitude excluait tous les postes de l'entreprise ou son état de santé l'empêchait d'exercer une quelconque activité. Désormais, l'employeur est dispensé de cette recherche de reclassement, lorsque l'avis du médecin comporte l'une des mentions suivantes : « tous maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ». Autrement dit, la nouvelle réforme décharge l'employeur de toute obligation de reclassement au profit de la santé du salarié par l'avis du médecin. Néanmoins l'employeur devait procéder à des mutations, des transformations de postes ou à un aménagement du temps de travail. Cela implique toutefois que les postes soient disponibles. En effet, pour un employeur qui veut se débarrasser d'un

²⁹¹ Cour d'appel d'Abidjan 2^{ème} chambre sociale, arrêt n°03 du 03 janvier 2002.

²⁹² Frédéric-Jérôme PANSIER, *Droit du travail, Relation individuelles et collectives*, 4^e éd. LexisNexis SA p. 187 n° 443.

²⁹³ Art 18.5 al 1 et 2 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail.

²⁹⁴ Lyon-Caen GERARD, Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, *Droit du travail*, 17^e éd. EDITIONS Dalloz, Droit privé 2000, p. 245.

²⁹⁵ Julien BOUTIRON, *Le droit du travail pour les nuls*.

employé à cause de son état de santé peut prendre prétexte sur l'absence de poste disponible en procédant au licenciement. Du coup l'absence de reclassement en premier lieu, peut être le résultat d'une impossibilité due à la situation du travailleur dans l'entreprise²⁹⁶. L'employeur procède alors au licenciement pour cause réelle et sérieuse²⁹⁷ mais ne doit aucune indemnité au salarié. Une jurisprudence a affirmé ainsi qu'une salariée déclarée inapte au poste de travail qu'elle occupait, ne pouvait être reclassée par le patron d'un établissement en l'absence d'autre emploi que celui de serveur. Autrement dit, l'impossibilité du reclassement décharge le chef d'entreprise de toute obligation.

Nous pouvons ainsi poser la question de savoir si la nouvelle réforme relative au droit de reclassement favorise-t-elle l'emploi des personnes en situation de handicap ? Relativement, aux injustices que ces personnes subissent, ils feront recours à l'action en justice pour faire valoir leur droit même si cela paraît difficile.

SECTION II : L'exercice difficile de l'action en justice des personnes handicapées.

En droit civil ivoirien, la victime d'un dommage est fondée en à demander la réparation sur la base de l'article 1382 du code de Napoléon applicable en Côte d'Ivoire²⁹⁸. De même les travailleurs préjudiciés par des actes de discriminations peuvent en demander la réparation auprès des juridictions civiles. Cependant, le moindre que l'on puisse dire sur l'exercice de ce droit, c'est qu'il semble connaître divers handicaps tenant à la mise en œuvre de l'action civile²⁹⁹. Il tient également aux faits, qu'en matière sociale les lois sur les traitements discriminatoires sont incomptentes (paragraphe I) pour mettre en œuvre les sanctions des actes de discrimination (paragraphe II)

²⁹⁶ Frédéric-Jérôme PANSIER, *op.cit.*, p. 186, n°440.

²⁹⁷ Frédéric-Jérôme PANSIER : *ibid.*, p. 186.

²⁹⁸ Art 1382 du code de Napoléon applicable en Côte d'Ivoire « Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer »

²⁹⁹ Gérard CORNU, *Droit civil, Introduction, Les personnes, Les biens*. L'action en justice est, au sens large du terme, le moyen pour le titulaire d'un droit prétendu et contesté, de faire reconnaître son droit en justice : en demandant à un juge de consacrer ce droit dans sa finalité générale, comme une garantie de justice, une voie de droit : le moyen de lever l'obstacle qui entrave l'exercice normal d'un droit en faisant écarter, par un recours au juge, la prétention qui s'y oppose. Prolongement et protection du droit subjectif, l'action en justice ouvre *l'exercice contentieux du droit* 8^e éd. Editions Montchrestien, 1997, p. 58 n° 152.

PARAGRAPHE I : L'incompétence des textes face aux traitements discriminatoires de l'employeur.

La tendance actuelle de la saisine de la justice sociale par les travailleurs victimes d'actes discriminatoires fait état d'une grande réticence, car ceux-ci ne saisissant très rarement ou quasiment pas la justice pour des faits discriminatoires. En cela, nous pouvons rattacher ce laxisme ou ce silence à l'incompétence des textes face aux traitements discriminatoires laissant apparaître encore des actes de discrimination face à l'inertie du juge (A). Par ailleurs, en matière sociale la preuve est un élément important pour démontrer l'existence d'une discrimination. Pourtant la mise en œuvre de cette disposition semble plus aisée théoriquement, mais dans la pratique elle se butte à certaines difficultés³⁰⁰ (B).

A- La persistance des actes de discrimination en entreprise face à l'inertie du juge.

La discrimination au travail consiste à distinguer et à traiter différemment quelqu'un ou un groupe de personnes, par rapport à un ensemble de personnes plus grand et à partir de critères énumérés par la loi³⁰¹. Le plus souvent cela se traduit par un traitement spécifique défavorable entraînant une rupture dans l'égalité des droits. Selon le code de travail « Aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse (...) le handicap des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche³⁰² ». Les conventions internationales ratifiées par la Côte d'Ivoire proclament le principe d'égalité, la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Mais en réalité cette égalité de traitement n'est-elle pas erronée ? En effet, certaines distinctions peuvent se trouver justifier par la loi en raison de la nature des choses. Il ne s'agit plus de lutter contre un motif illicite, mais de tendre vers l'égalité de contenu, si possible par le biais de la protection commune³⁰³. Ainsi dans une autre forme on parle de discrimination à partir du moment où la distinction manque de justification objective et raisonnable. Il peut s'agir de discrimination indirecte où l'existence d'une discrimination

³⁰⁰ Frédéric-Jérôme PANSIER, *op.cit.*, p. 85.

³⁰¹ Le thème discrimination associé au droit en général et au droit du travail en particulier est le fait de traiter différemment dans le sens négatif, illégitime, une personne ou un groupe de personnes) Thérèse LANQUETIN, la discrimination à raison du sexe en droit international et communautaire, *Droit social* 12 décembre 1988, p.807.

³⁰² Art 4 de la loi du n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code de travail.

³⁰³ Françoise FAVENNEC-HERY, *droit du travail*, EDITIONS L.G.D.J , 2007, p. 214.

s'apprécie par rapport au but et aux effets de la mesure considérée, eu égard aux principes qui prévalent généralement dans les sociétés démocratiques³⁰⁴. Le but doit être légitime, c'est-à-dire étranger à toute volonté de discriminer car ce sont des discriminations insidieuses qui se déplacent, se dissimulent, sous couvert des mesures d'apparences neutres ou anodines et prolifèrent sous couvert du principe formel³⁰⁵. En effet, c'est le fait pour un traitement égal, de produire des effets inéquitables et discriminatoires envers un groupe déterminé, sans justification. L'absence d'intention de discriminer n'a ici aucune influence parce qu'il s'agit d'hypothèses de discriminations dans lesquelles le caractère illégitime ne ressort pas immédiatement de la confrontation entre le fondement de la distinction et son domaine³⁰⁶. La différence de traitement peut constituer une discrimination illégitime non pas parce qu'elle se fonde sur un critère ou intervient dans un domaine expressément interdit mais parce qu'arbitraire³⁰⁷. Cependant, lors d'un contentieux fondé sur la discrimination il serait difficile pour le juge d'établir l'acte discriminatoire s'il s'agit pour lui de rechercher l'intention de distinction de l'employeur dans le cas d'une discrimination indirecte. Ensuite, l'employeur pourra prouver qu'il s'agit de son pouvoir de direction, de chef d'entreprise dans le cadre du bon fonctionnement de l'entreprise et non sur des considérations prohibées par la loi. C'est ainsi que l'employeur peut mener comme il l'entend sa politique de recrutement et de gestion de son personnel. Il peut à sa guise choisir le candidat qui correspond le mieux au profil de l'emploi à pourvoir.

Pour notre part, on ne saurait parler d'égalité qu'entre deux situations identiques. A l'inverse, traiter de manière identique des situations différentes pourrait constituer une discrimination. Ce qui laisse apparaître les discriminations en milieu du travail. Alors qu'en matière de discrimination il est difficile à établir la preuve.

³⁰⁴ Citons dans ce sens la jurisprudence administrative française, l'arrêt Barel (28 mai 1954, GAJA n°77 13^{ème} éd. Dalloz. En effet, le secrétaire d'Etat a dans son pouvoir d'appréciation, dans l'intérêt du service public, cru qu'il pouvait écarter certains candidats sur la base de leurs opinions politiques. Ce fut annulé par le conseil, pour détournement de pouvoir.

³⁰⁵ Jacques CHEVALLIER, lutte contre les discriminations et Etat-providence in lutter contre les discriminations, *Droit social*, p.39.

³⁰⁶ Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p45.

³⁰⁷ Koffi Brou RODRIGUE consulté sur https://www.academia.edu/28119/Droit_du_travail_en_Cote_divoire le 25 Octobre 2022 à 16 H 31 min.

B- La difficulté relative à l'établissement de la preuve discriminatoire.

L'emploi demeure, année après année le premier domaine concerné par les discriminations. Cela a pour conséquence l'implication du lien de subordination dans le contrat de travail et le lien de subordination constitue l'élément caractéristique du contrat de travail³⁰⁸. Cela se déduire de la définition du salarié. En effet, un salarié est celui qui travaille sous l'autorité et la direction de l'employeur³⁰⁹. C'est donc l'employeur qui a le pouvoir de direction, le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire. Alors que l'emploi demeure un domaine complexe à cause du lien de subordination. Sur quelle base les travailleurs victimes de discrimination pourront-ils obtenir justice ?

Selon, le code civil applicable en Côte d'Ivoire la charge de la preuve incombe au demandeur.³¹⁰ C'est-à-dire c'est au salarié qui prétend être victime d'une discrimination de la part de son employeur qu'il incombe d'apporter la preuve de l'élément discriminatoire³¹¹. Contrairement à son homologue ivoirien compte tenu de la difficulté pour le salarié d'établir la réalité de la discrimination dont il peut être victime car les éléments de preuve étant souvent en possession de l'employeur, le législateur français a institué en un aménagement de la charge de la preuve au profit du salarié³¹². Il consiste pour la personne qui s'estime victime d'une discrimination de démontrer l'existence de faits laissant présumer qu'il existe une discrimination et le défendeur c'est-à-dire l'employeur, doit alors démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination³¹³. La question qui se pose est de savoir s'il s'agit d'un véritable renversement de la charge de la preuve³¹⁴?

La question de la preuve est une question ardue car malgré la prise en compte du déséquilibre entre auteur et victimes, en allégeant le fardeau de la preuve et en admettant un spectre plus large de mode de preuve la situation actuelle reste insatisfaisante. L'allègement du fardeau de la preuve dont bénéficient les victimes de discrimination ne joue qu'au civil ainsi les dispositions du code de travail prévoyant une dérogation aux règles de preuve ne s'appliquent

³⁰⁸ Kouamé Hervé ABISSA, *op.cit.*, p.61.

³⁰⁹ Art 14.1 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant du code de travail.

³¹⁰ Art 1315 du code Napoléon applicable en Côte d'Ivoire.

³¹¹ Nanga SILUE, « L'apport du droit français au droit de la non-discrimination dans les relations de travail » ; Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 2013, p. 23. La quasi-totalité des cas, les décisions discriminatoires sont sanctionnées par le droit commun de l'abus du de droit.

³¹² Art 1134-1 du code de travail qui fixe le principe d'aménagement de la charge de la preuve

³¹³ Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

³¹⁴ Anne Sophie MAIZA, *La preuve de la discrimination illicite*, Mémoire pour le DEA, 1996-1997 (dir) Jean-Michel LATTES.

pas au pénal³¹⁵. Et en pratique dans les pays en voie de développement les victimes de discrimination hésitent à ester en justice de peur d'obtenir un faux procès. Nous avons pour preuve un arrêt rendu par la cour de cassation de la chambre sociale³¹⁶. L'arrêt a infirmé la décision de la cour d'appel selon laquelle il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire, de soumettre au juge les éléments de faits susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement. Ensuite, il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement, d'établir la disparité de la situation constatée et de justifier par des éléments objectifs et étrangers à toute discrimination. En revanche, Il estime que le juge n'a pas à se substituer à l'employeur. Pour la doctrine, la charge de la preuve n'est pas véritablement un outil de lutte contre les discriminations, car la discrimination peut être dissimulée sous l'apparence d'un acte de direction de chef d'entreprise que le juge hésite à examiner en profondeur. En effet, la licéité et la légitimité de l'acte patronal sont a priori incontestables même si le salarié ressent ce traitement particulier comme une évidente discrimination³¹⁷.

Par ailleurs, l'on retient que la charge de la preuve reste un véritable fardeau pour le salarié, car les preuves par écrit sont quasi inexistantes dans les contrats de travail basés essentiellement sur le consensualisme³¹⁸. Les témoignages des salariés sont tout aussi rares. La crainte de représailles de la part de l'employeur empêche ceux-ci de témoigner contre lui. Accepter de le faire c'est faire preuve d'audace et de courage³¹⁹.

Cependant, le juge a également du mal à sanctionner les actes de discrimination.

³¹⁵ La preuve en matière de discrimination au travail. Consulté sur <https://www.village-justice.com/articles/preuve-matiere-discrimination> le 26 Novembre2022 à 13h à 01.

³¹⁶ Cour de cassation, chambre sociale, du 28 MARS 2000, 97-45.258 97-45.259.

³¹⁷ Les victimes de discrimination sortent –elles perdantes des procès qu'elles intentent, faute de preuves suffisantes à même de le juge. Comment prouver devant le juge que la décision prise par l'employeur est fondée sur la base de l'appartenance à un syndicat ou à une religion ou de ses opinions politiques et non sur d'autres considérations liées à son pouvoir de chef. On peut citer l'arrêt 37 de la cour suprême du 20 janvier 2000. LEGISOC Côte d'Ivoire ERIS. En l'espèce, il s'agissait d'une dame qui suite à un vol perpétré dans une succursale de la société qu'elle dirigeait a été mutée au siège de la dite entreprise. Cette mutation sera accompagnée d'une augmentation du nombre d'heures sans effets financiers ; en plus, elle sera sous les ordres d'un subalterne. Cette dame estime victime de discrimination, son contrat initial ayant été modifié sans son consentement. La cour suprême, équivalent de la cour de cassation en France estime que l'employeur n'a fait qu'usage de ses pouvoirs de chef d'entreprise en procédant à un changement d'affectation de son collaborateur. Si cette décision nous semble douteuse quant à ses motifs (car l'augmentation du nombre d'heures en plus de travailler sous les ordres d'un subalterne touche la substance du contrat initial et donc il appartenait à l'employeur de renégocier un nouveau contrat) cela démontre de la difficulté qu'ont les travailleurs à prouver la discrimination. Kouamé Hervé ABISSA *op.cit.*, p.47.

³¹⁸ François GAUDU, *Droit du travail*, 2è éd. EDITIONS DALLOZ, 2007 p. 43.

³¹⁹ Kouamé Hervé ABISSA, *ibid*, p.48.

PARAGRAPHE II : Les difficultés relatives à la mise en œuvre des sanctions.

Pour rendre efficace les dispositions législative le législateur soumet une obligation aux juges d'appliquer la loi et de rendre une décision l'état de la loi. Selon la loi civile « le juge qui refusera de juger, sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi, pourra être poursuivi de déni de justice »³²⁰. Cependant, face à l'insuffisance de la loi comme il est dit le juge sera obligé de rendre une décision en se substituant souvent au législateur. Par conséquent, les décisions qu'il prend pour sanctionner pourront être biaisées par le juge social (A) alors pour pallier cette faiblesse nous allons faire recours à la justice pénale si elle avère efficace en thème de discrimination (B).

A- La sanction des actes discriminatoires biaisée par le juge social.

La part du juge dans la perspective de lutte contre la discrimination s'avère très cardinale, car il constitue un pont entre le droit proclamé et le droit appliqué. Autrement dit il permet la conciliation entre la théorie juridique et la pratique juridique. C'est en ce sens que sa fonction de "juridictio" participe à l'effectivité et même à l'efficacité du droit anti-discrimination³²¹. Mais les juridictions ivoiriennes semblent restées indifférentes à une telle situation, ce qui laisse supposer la méconnaissance ou l'ignorance du juge vis-à-vis des pratiques discriminatoires subis par les travailleurs, et en particulier les travailleurs handicapés³²². C'est ainsi que nous constatons que la discrimination est au cœur des débats, parce qu'il arrive que le juge sanctionne soit sous d'autres chefs que la discrimination soit qu'il ignore la probabilité

³²⁰ Art 4 du code de Napoléon applicable en Côte d'Ivoire.

³²¹ Tatiana GRÜNDLER, Jean-Marc THOUVENIN « la lutte contre la discrimination à l" preuve de son effectivité : les obstacles à la reconnaissance juridique des discriminations » Rapport de recherche, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 2016, p. 219.

³²² Puisque la discrimination est dissimilée sous l'appartenance d'un acte de direction de chef d'entreprise que le juge hésite à examiner en profondeur. C'est ce que Monsieur Emmanuel RAY appelle « discrimination dissimulée ». Une discrimination cachée sous le couvert d'une décision patronale prise dans le cadre des pouvoirs normaux du chef d'entreprise. En droit administratif, on parle de détournement de pouvoir et il appartient au juge de l'excès de pouvoir d'apprécier. La présomption de détournement de pouvoir ne se présument pas, il appartient au requérant de prouver, qui à l'évidence est difficile à rapporter. On peut citer l'arrêt BY Jules (CSCA, 20 février 1963, arrêt n°6, in Bléou et Wodié). Le requérant révoqué de ses fonctions, s'estime victime de ses opinions politiques avant l'indépendance de la Côte d'Ivoire, alors qu'il n'apporte pas la preuve de ses allégations.

de son existence, la laissant ainsi prospérer³²³. En outre, même lorsqu'il évoque la notion de discrimination c'est de manière superficielle. Nous en avons pour preuve une affaire dans laquelle l'employeur a licencié un salarié dont le licenciement était basé sur un critère discriminatoire lié à l'état de santé du salarié, en réalité il s'agissait d'un licenciement d'une femme enceinte. Pour sanctionner cet acte, la cour d'appel a jugé que dame Bitty n'a pas été licenciée sous le fallacieux prétexte d'une compression de personnel, en réalité c'est en raison de l'état de grossesse de cette employée. Or, un employeur ne peut licencier une femme enceinte, sauf s'il justifie d'une faute grave non liée à l'état de grossesse³²⁴. Ensuite, dans le but inavoué d'éviter des obligations légales protégeant la femme enceinte contre la rupture du contrat de travail, l'entreprise a commis un abus dans l'exercice de droit de congédiement, justifiant la demande de dommage-intérêt de la dame Bitty³²⁵. De ce qui précède nous constatons que le juge social manque d'audace dans le prononcé des sanctions, car celles-ci paraissent moins sérieuses ou inadaptées à la réalité ou à la finalité recherchée. « Plus le juge rencontre le doute, et moins il applique la règle de droit sollicitée par une partie au litige »³²⁶.

Contrairement, à son homologue ivoirien le juge français se montre plus rigoureux dans sa tâche lors de la prononcée de ses décisions afin d'accorder une pleine protection aux travailleurs victimes de discrimination. En effet, en l'absence de textes juridiques, nationaux et communautaires relatif aux traitements discriminatoires, le juge dans sa fonction interprétative des lois, s'est aménagé à redéfinir ce concept largement de sorte à ne point laisser les agissements ségrégationnistes dans le milieu social échapper à des sanctions. Nous avons pour preuve la rigueur du juge français dans l'arrêt Sotgui³²⁷, dans lequel il a donné de la clarté au thème de discrimination en particulier "la discrimination indirecte" pourtant il n'existait aucun texte législatif et encore moins les conventions internationales ne s'y référaient. Par ailleurs, lors d'une plaidoirie, un avocat a souligné le fait que le prétoire avait

³²³ (Divers textes de lutte contre la discrimination sont restées lettre morte compte tenu de l'impossibilité de faire la preuve de la discrimination. On a abouti donc à un constat d'échec car les dispositions nationales et internationales ne se sont qu'assez peu préoccupées du problème de la preuve des comportements et des pratiques qu'elles avaient pour objet d'éradiquer). Note sur l'arrêt Fluchère, cass. Soc. 28mars 2000, JCP La semaine juridique Entreprise et Affaires 2001, p.233.

³²⁴ Jean-Emmanuel RAY, *Droit du travail, Droit vivant*, 18^e éd. EDITIONS LIAISONS, 2009, p. 245, n° 351.

³²⁵ Abidjan,2eme ch.civ.,17 janvier 1969,arrêt n°13, RID, 1970, p. 49.

³²⁶ Jacoto, « effectivité des règles de droit, aptitude à la preuve ; vers une nouvelle attribution de la charge de la preuve » in Dockès (dir), au cœur des combats juridiques. Pensées et témoignages de juristes engagés, sous les paris, Dalloz, Thèmes et commentaires, Actes, 2007, p. 279.

³²⁷ CJCE, 12 février 1974, Sotgui c/Deutsch Bundespost, aff. 152/73, Rec. CJCE, p. 153, Dr. Soc. Avril 1974, p. 177. et s., concl. De l'avocat général M. Mayras et comm. de G. Lyon-caen

reproché au législateur de ne prendre en compte les attentes sociales concernant les phénomènes discriminatoires. Pour lui la discrimination peut être dissimulée ou déguisé.

Ainsi, nous pensons que le juge devrait aller au-delà des apparences, sanctionner une violation de l'égalité de traitement qui peut être comparable à un véritable détournement de pouvoir au sens du droit communautaire. Par conséquent, si le juge social connaît des limites à la sanction des actes de discriminations, qu'en est-il de l'efficacité des sanctions pénales.

B- La décharge de l'obligation d'emploi de toute pénalité.

Les entreprises ont été soumis aux quotas de travailleurs handicapés afin d'encourager l'insertion des personnes handicapées en entreprise en obligeant les employeurs à des démarches en ce sens³²⁸. Mais nous constatons avec regret que peu sont les entreprises qui se soumettent à cette obligation juridique. Qui est celle de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap à cause des stéréotypes liés à la personne du handicap. Or selon le code de Napoléon applicable en Côte d'Ivoire "toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommage et intérêt en cas d'inexécution". Le dommage est considéré comme une indemnité due à quelqu'un en réparation d'un préjudice³²⁹.

C'est raison pour laquelle le législateur a prévu une alternative au cas où l'employeur ne s'acquitte pas de son obligation d'emploi il serait tenu de verser une contribution au fonds d'insertion des personnes en situation de handicap. En effet, la loi fait obligation à l'employeur³³⁰ qui ne serait à mesure de satisfaire la disposition suscitée, de verser une contribution au fond d'insertion des personnes handicapées. Cette autre obligation se présente comme un moyen de solidarité qui vient encore une fois de plus fragiliser les moyens de sanction par l'exclusion des personnes handicapées à l'emploi privé³³¹. Car les obstacles à l'embauche des PH sont plus fondés sur des facteurs objectifs de sélection du candidat

³²⁸ Le nouveau code du travail à son article 12.2 confirme cette obligation en imposant désormais à tout employeur de réserver un quota d'emplois aux personnes en situation de handicap possédant la qualification professionnelle requise. La mise en œuvre de cette obligation nécessite un décret d'application pour déterminer le seuil d'effectif de l'entreprise à prendre en compte, la proportion du quota) Kouamé Hervé ABBISSA, *op.cit.*, p.55.

³²⁹ Dictionnaire le ROBERT éd. 2016.

³³⁰ Art 8 al 2 du décret 2018-456 du 09 mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.

³³¹ Frédéric-Jérôme PANSIER, *op.cit.*, p. 83.

notamment l'aptitude professionnelle. Dès lors, l'obligation de solidarité de l'employeur en cas de non refus d'embaucher ne permet pas de rendre effectif le droit à l'emploi³³².

Par ailleurs, il est important de remarquer que, ce montant de la contribution n'a pas encore été déterminé. Il semblerait que ce montant soit dépendant de la proportion du quota respecté et non un montant forfaitaire comme le cas du droit français.

Toutefois, la mise en œuvre de cette contribution dépend de l'application de deux décrets. L'un est relatif à l'institution du fonds pour personnes handicapées tel qu'il ressort de l'art 8 al.2 susmentionné et l'autre doit créer la commission d'orientation et de réadaptation professionnelle des personnes en situation.

Au total, l'on pourrait relever la persistance des obstacles liés à l'insertion des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi. Ces obstacles sont perceptibles à deux niveaux : d'une part, ils sont relatifs aux conditions d'emplois des personnes en situations de handicap qui se montrent difficile tant pour les employeurs que pour les personnes en situation de handicap. Par ailleurs, victimes de stéréotypes, suivi de la faiblesse de leurs niveaux de qualification face aux besoins des entreprises, les personnes handicapées sont les plus exposées au risque d'occuper un emploi précaire (les contrats à durée déterminée). En effet, ce type d'emploi est considéré au préalable comme une faveur pour les personnes handicapées. Pourtant la précarité se cache derrière ce type d'emploi en exposant les personnes qui y sont soumises au risque du chômage. Ensuite, nous constatons avec amertume la neutralisation des mesures de discriminations positives favorisant l'emploi des personnes handicapées à travers l'affirmation de la liberté contractuelle désormais considérée comme un droit fondamental. Cette situation nous fait penser à la remise en cause du droit d'emploi des personnes handicapées qui est un facteur d'exclusion des personnes handicapées à l'emploi.

Et d'autres parts, nous faisons face à l'inefficacité des règles législatives destinées à favoriser l'emploi des personnes handicapées. En effet, l'absence de rigueur des textes législatifs est considérée comme source d'exclusion des personnes handicapées. Par conséquent nous assistons à la subordination des règles régissant l'emploi des handicapés au décret. Ensuite face au pouvoir de direction du chef d'entreprise la loi reste incompétente à l'incrimination

³³² Frédéric-Jérôme PANSIER, *op.cit.*, p. 83.

des actes discriminatoires. Ce qui laisse persister les victimes de discrimination dans les entreprises.

CONCLUSION

Au regard de ce qui précède, il est à noter que l'emploi des personnes handicapées a été démontré par plusieurs organes notamment les engagements législatifs ainsi que ceux de l'Etat. La nécessité des études empiriques sur le champ du handicap est de plus en plus soulignée³³³. L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap est une préoccupation majeure dans la plupart des pays du monde notamment la Côte d'Ivoire, un pays en développement où la marginalisation des handicapés à l'emploi est récurrente. En effet, cette frange de la population rencontre beaucoup d'obstacles dans sa vie professionnelle. Mais depuis son accession à l'indépendance, la Côte d'Ivoire a eu une nouvelle vision du handicap avec la naissance de plusieurs politiques publiques et des mesures de discriminations positive en faveur du handicap³³⁴. Ces mesures vont viser à assurer une meilleure intégration sociale des personnes handicapées aussi bien dans la formation professionnelle qu'au sein de l'entreprise en promouvant la formation et l'accès à l'emploi. Il s'agit de l'OETH³³⁵ qui impose un taux de 6% des travailleurs handicapés dans les effectifs des entreprises d'au moins 20 salariés et plus³³⁶. Par ailleurs, l'emploi des personnes handicapées est visible par le renforcement légal de leur aptitude professionnelle à travers la reconnaissance de certains droits fondamentaux déjà affirmés par la loi fondamentale, notamment le droit à l'emploi et

³³³ Depuis 1997, le gouvernement ivoirien recrute exceptionnellement des handicapés dans le secteur public. Trente deux travailleurs handicapés recrutés en 1997, quarante quatre en 2000, cinquante neuf en 2003, deux cent un en 2006, 300 en 2009 et 300 autres handicapés en 2015. Parmi ceux-ci figurent les albinos, les bégues, les nains, le handicapé mental, le handicapé moteurs, les sourds-muets et les non-voyants. Lire fraternité matin, le quotidien gouvernemental, n°13468 du 2 octobre 2009.

³³⁴ Il est à souligner que la discrimination positive en faveur des personnes handicapées connaît un début d'application dans la fonction publique. En effet, depuis 1997, le gouvernement ivoirien recrute exceptionnellement des handicapés dans le secteur public. Trente deux (32) travailleurs handicapés recrutés en 1997, quarante quatre (44) en 2000, cinquante neuf (59) en 2003, deux cent un (201) en 2006, 300 handicapés en 2009 et 300 handicapés en 2015. Le nouveau code du travail ivoirien à son article 12.2 confirme cette obligation en imposant désormais à tout employeur de réservé un quota d'emplois aux personnes en situation de handicap possédant la qualification professionnelle requise. La mise en œuvre de cette obligation nécessite un décret d'application pour déterminer le seuil d'effectif de l'entreprise à prendre en compte, la proportion du quota. (Kouamé Hervé ABISSA, Droit du Travail, *op.cit.*, p.54).

³³⁵ Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

³³⁶ La loi du 10 juillet 1987 a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs des travailleurs handicapés ainsi que la loi de 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

droit à l'égalité. Ces droits fondamentaux viennent comme l'exige la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées compenser l'inaptitude des personnes handicapées affectant leur aptitude à s'insérer dans le rapport contractuel. Ensuite, ceux-ci vont permettre de rétablir l'équilibre de la relation de travail entre tous les travailleurs tout en imposant certaines obligations aux employeurs. Ces obligations ont pour but de protéger les salariés contre les aléas du contrat de travail tout en renforçant les mesures d'aménagements de l'environnement de travail en général et l'adaptation du poste de travail à la situation du handicap³³⁷.

Le constat que l'on fait est que malgré l'existence de plusieurs politiques et lois en faveur des personnes en situation de handicap, leur situation professionnelle semble toujours défavorable : le taux d'emploi de cette population est faible et le taux de chômage est estimé au double de celui de l'ensemble de population. Cela a pour conséquences d'une part, à la difficile conciliation entre les réalités des entreprises et les règles favorisant l'emploi des personnes handicapées. En ce qui concerne cette idée l'on pourra l'appréhender à deux niveaux : d'abord, nous assistons à la résistance des employeurs à l'embauche des personnes en situation de handicap à cause du manque d'information sur les mesures d'adaptations. Par ailleurs victimes de stéréotype nous assistons également à la résistance des personnes en situation de handicap entreprise. D'autre part, ces obstacles sont dus à l'inefficacité des règles et les politiques d'incitations en favorisant l'accessibilité des personnes handicapées à l'emploi. En effet, ces insuffisances sont relatives à l'absence de rigueur des textes juridiques exposant les personnes en situation de handicap au droit de rupture³³⁸. En outre l'obligation d'emploi en tant qu'une mesure de discrimination positive est plus ou moins neutralisée par la proclamation des droits fondamentaux tels que l'affirmation de la liberté contractuelle³³⁹ dans le contrat de contrat de travail. Par ailleurs, en elle-même cette politique de l'obligation d'emploi trouve des limites considérables. Autrement dit, l'obligation d'emploi ne concerne

³³⁷ Décret n° 2018-456 du 9 Mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé, résumé/citation, consultable sur le site <https://www.ilo.org/dyn/natlex> le 27 Novembre 2022 à 10h 52.

³³⁸ La loi n° 98-594 du 10 novembre 1998 d'orientation en faveur des handicapées connaît des limites. Pour compenser leur handicap un traitement préférentiel leur est accordé afin d'égaliser les chances. Malheureusement ce traitement préférentiel reste quasi théorique puisqu'il n'y a pas encore de décret d'application de la loi de 1998.

³³⁹ La liberté contractuelle découle de l'art 4 de la déclaration de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen récemment, l'ordonnance du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations a témoigné l'ajout de nouveaux titres dans le code civil, notamment le titre III : « des sources des obligations unissant le droit des contrats aux libertés fondamentales consultable sur le site <https://www.lepetitjuriste.fr/laffirmation-de-liberte-contractuelle> consulté le 27 Npembre 2022 à 12 h 38 min.

pas toutes les entreprises. Elle ne concerne que les entreprises d'au moins 20 salariés et plus. Il ressort de cette règle que les entreprises de moins de 20 salariés ne sont pas concernées par l'obligation d'embauche. En plus les entreprises concernées par cette obligation d'embauche, ne sont pas nécessairement soumises à cette règle. La loi permet certaines dérogations, leur permettant de se libérer de leur obligation à travers le versement d'une contribution financière.

Par conséquent, le niveau de qualification et l'aptitude professionnelle des personnes en situation de handicap est une autre réalité auxquelles celles-ci sont confrontées dans le domaine de l'emploi. A priori, un droit à l'emploi leur est reconnu. Mais faut-il qu'elles soient à la hauteur de l'offre proposée. Or le manque de qualification remet en cause l'insertion de ces personnes.

Donc nous suggérons que le législateur prend en considération le développement du travail exécuté dans le secteur non professionnel afin de faciliter un emploi pour tous, notamment pour les personnes en situation de handicap.

L'Etat doit également œuvrer pour la levée de tous les obstacles en vue de favoriser l'accès de toutes les personnes handicapées à l'éducation et à la formation.

Rendre l'école gratuite pour tous les enfants et en particulier ceux qui sont en situation de handicap. Car le niveau de qualification et l'aptitude professionnelle font un fossé pour elles. A priori, un droit à l'emploi leur ait reconnu. Mais faut-il qu'elles soient à la hauteur de l'offre proposée. Pourtant, le manque de qualification remet en cause l'insertion de ces personnes.

Par ailleurs, en plus du rôle de l'inspecteur du travail, l'Etat doit prendre des mesures afin de veiller au respect des mesures législatives favorisant l'emploi des personnes handicapées.

BIBLIOGRAPHIE

I- OUVRAGES

A- OUVRAGES GENERAUX

- ABISSA Kouamé Hervé, droit *du travail*, Côte d'Ivoire, ABC, 2019, 405pp.
- AUBIN Emmanuel, *L'essentiel du Droit des Politiques Sociales*, 5è éd. Gualino Lextenso éditions 2010, 158pp.
- BOUTIRON Julien, *Le Droit du travail pour les Nuls*, 4è éd. 2018, 290pp.
- BROU Kouakou Mathurin, *Droit civil, des personnes et de la famille*, Editions ABC, 2020, 434pp.
- CORNU Gérard, *Droit civil, Introduction, Les personnes, Les biens*.8è éd. Editions Montchrestien, 1997, 603pp.
- CRISTAU Antoine, *Droit du travail*, 7è éd. Editions Hachette supérieur, 2004 264pp.
- DUPEYROUX Jean-Jacques, *Droit de la sécurité sociale*, 8 éd. DALLOZ, 1997, 155pp.
- FAVENNEC-HERY Françoise, *droit du travail*, Editions L.G.D.J, 2007, 636pp.
- GHESTIN Jacques, GOUBEAX Gilles, *traité de Droit civil*, 4è éd. LGDJ, 1994, 891pp.
- GAUDU François, *Droit du travail*, 2è éd. DALLOZ, Paris 2007, 406pp.
- GOUBEAX Pierre Voirin Gilles, *Droit civil, Personnes-Famille, Personnes protégées, Biens, Obligations-Suretés*, 42è éd. Lextenso, 888pp.
- GRANDGUILLOT Dominique, *L'essentiel du droit du travail*, 11è éd Gualino éditions, 2011 ,144pp.

- GRANDGUILLOT Dominique, *droit social*, Gualino éditeur, EJA-paris, 2007, 607pp.
- JACOTO, *Effectivité des règles de droit, aptitude à la preuve : vers une nouvelle attribution de la charge de la preuve*, in E Dockès (dir), au cœur des combats juridiques. Pensées et témoignages de juristes engagés, sous les paris, Dalloz, Thèmes et commentaires, Actes, 2007, pp279.
- KOFFI Alla Etienne, *Droit civil : les personnes*, Abidjan, ABC éd 2014, 382pp.
- LANQUETIN Thérèse, la discrimination à raison du sexe en droit international et communautaire, *Droit social* 12 décembre 1988, 807pp.
- MARCHAND Michel Mine Daniel, *Le droit du travail en pratique* 23è édition Eyrolles, Editions d'organisation, 2011, 637pp.
- MAZEAUD Antoine, *Droit du travail* 5è éd. LGDJ - Monchrestien collection domat droit privé, 2006 n°74 635pp.
- MERLE Philippe, *Droit commercial, Sociétés commerciales*, 21è éd. EDITIONS DALLOZ, 2018, 1003pp.
- PANSIER Frédéric-Jérôme, *Droit du travail, Relation individuelles et collectives*, 4è éd. LexisNexis SA, 2005, 243pp.
- PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, JEAMMAUD Antoine, *Droit du travail*, 24è éd. Editions DALLOZ, 2008, 1516pp.
- RAY Jean-Emmanuel, *Droit du travail, Droit vivant*, 18^e éd. EDITIONS LIAISONS, 2009, 794 pp.
- SALVADOR Henri, *les grands principes du droit du travail* 4è éd.
- SUPIOT Alain, *critique du droit du travail*, paris P.U.F, 1994, 280pp.
- TAQUET François, *pratique du droit du travail* éd. ELLIPSES, 2006, 286pp.
- Thérèse LANQUETIN, la discrimination à raison du sexe en droit international et communautaire, *Droit social* 12 décembre 1988, p.807.

- VERDIER, Jean-Maurice, *Droit du travail*, 9è éd. DALLOZ, 1993, 404pp.

- WODIE Francis, *Les institutions politiques et droit constitutionnel en Côte d'ivoire*, EDITION Presses Universitaires de Côte d'ivoire, 625pp.

- YAPI Yapo André, *Droit des personnes handicapés et de la famille*, 203pp.

B- OUVRAGES SPECIALSES

- ABISSA Kouamé Hervé, *Le handicap en droit social ivoirien*, 2008, 544pp.

- GWENAEILLE Calves, *La discrimination positive*, PUF, que sais-je ? Mars 2016.

- LYON-CAEN Antoine, *L'égalité et la différenciation dans l'ordre du travail*, in la place des femmes, Ephesia La découverte, Paris, 1995.

II- RAPPORTS, COLLOQUES ET ARTICLES

A- RAPPORTS ET COLLOQUES

- AUBERT-MONPEYSSEN Thérèse, Note : « Discrimination syndicale : La charge de la preuve », Cass. Soc., 28 MARS 2000 JCP, La semaine juridique, Entreprise et Affaires 2001,

- AUDE Lejeune, HUBIN Joël RINGELHEIM Julie Sophie, ROBIN Olivier, SCHOENAERS Frédéric, YAZODANPANAHElena « Handicap et aménagements raisonnables au travail. Importation et usage d'une catégorie juridique en France et en Belgique ».

- GBABGO Laurent « Politique Nationale des handicaps Côte d'Ivoire» protection juridique des personnes handicapées. Politique Nationale en Faveur des Personnes

Handicapées, 2010

- GÜNDLER Tatiana, THOUVENIN Jean-Marc. « La lutte contre les discriminations à l'épreuve de son effectivité : les obstacles à la reconnaissance juridique des discriminations », Rapport de recherche, Université Paris Ouest Nanterre La défense, p.219, 2016.
- O'REILLY Arthur « Le droit des personnes handicapées au travail décent », Génève (BIT) : Bureau International du Travail Recommandation n° 99 concernant la réadaptation professionnelle des personnes handicapées, éd. 2007.
- (Colloque) Ronan BERNAND-MENRET « Handicap et droit social », chronique classée dans dossier, Droit social appartient au dossier : "colloque" "Droit et handicap"- 12 mars 2015- Université de la Reunion

B- ARTICLES

- AMONDJI Marcel « La Côte d'ivoire et la crise du colonialisme classique ». *Revue Felix Houphouët et la Côte D'ivoire*. P.53 à 89.
- BAREL Yvan, FREMEAUX Sandrine « les aptitudes face à la contrainte légale. L'exemple de l'intégration professionnelle des personnes handicapées » *Revue Interdisciplinaire Management, Homme et entreprise*
- BELORGEY Jean-Michel « De quelques problèmes liés à la population et à l'élimination des discriminations », *Revue des Droits de l'homme-n°9*.
- COULIBALY Sayon « L'identification de l'employeur », *Revue Internationale de Droit Economique 2015/3* p285 à 305

- DOYTCHEVA Milena, « Diversité et lutte contre les discriminations au travail. Catégorisations et usages du droit ». *Les Cahiers de la LCD*, L'Harmattan, 2018

- GBAGUIDI Noel Agrégé des facultés de droit, le contrat au début du 21^e siècle. Confirmé par la doctrine « l'apport du droit français au droit ivoirien de la non-discrimination dans les relations de travail », *revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2013, p. 21

- GROSBOIS Louis Pierre « Handicap et construction, conception et réalisation : espaces urbains, bâtiments publics, équipements et matériels adaptés », 6^{ème} éd., 2003, Paris : Le Moniteur. p. 21

- HANSENNE Michel, « L'heure de l'égalité au travail », Rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droit fondamentaux au travail, Conférence internationale du travail, 91^e session 2003

- MANANGA Francisco « La réforme des personnes handicapées : une réalité juridique entachée de quelques incertitudes », *Journal du droit des jeunes* 2006/7 N°257, p. 33 à 40

- POINT Sébastien, CHARLES-FONTAINE Céline, Gwenaël BERTHELEME « (Re) considere le handicap « regards croisés sur les approches en entreprise »

- RAOULT-MONESTEL Muriel « Le travail qui soigne, mais aussi soigner le travail » revue *cairn Pro, Dans VST-Vie sociale et traitements*, 2015/4 (N°128), p18 à 22

- RICHARD Sarah, BARRTH Isabelle « Entre attentes et réalités : une analyse des conséquences de la révélation légale du handicap en entreprise » N°96 p15à 37

- SAÏD Darwane « La lutte contre les discriminations est un combat pour l'égalité et contre les préjugés », *Migrations Société*, N°109, 2007/ p. 101 à 106

- SILUE Nanga « l'apport du droit français au droit ivoirien de la non-discrimination dans les relations de travail », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2013, p21
- THERESE Aubert-Monpeyssen « discrimination syndicale », *la charge de la preuve*, Cass. Soc., 28 MARS 200, JCP, la semaine juridique, Entreprise et Affaires 2001, p.233

III- THESES

- CHERIF Adama, L'effectivité des droits fondamentaux dans l'ordre juridique ivoirien : Etude à la lumière du droit international et comparé, Univ. Genève, 2014, no. D.894 sous la direction du professeur Maya Hertig Randall
- DEMBELE Nabedjomon Massa, Le droit à la sécurité sociale en droit social ivoirien à l'aune de la convention 102 de l'OIT. Université Alassane Ouattara-Côte d'Ivoire, 2018
- YAO Dje Severin, le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français, thèse de doctorat, Université de Bordeaux, 2017 sous la direction de Philippe AUVERGNON
- DUPONT Hugo, Introduction. L'inclusion ou la fin de la discrimination pour les personnes handicapées : Chimère ou réalité ? Thèse de doctorat, Université de bordeaux 2020.
- HIRSCHAUER-ROHMER Odile, réactions émotionnelles et jugement social des personnes handicapées physiques : de la Perception du handicap aux comportements d'embauche P29 thèse de doctorat en psychologie de l'université Strasbourg 1- Louis Pasteur Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation sous la direction du professeur : Pascal SALHANI
- MBAYE Louise Philomène « Handicap et emploi : entre discrimination et inclusion professionnelle. Economies et finances. Université Gustave Eiffel, 2021. Sous la direction de M. Yannick L'HORTY, Professeur à l'université Gustave Eiffel, Français.

NNT : 2021UEFL2018

- GBAGUIDI Noel Agrégé des facultés de droit, le contrat au début du 21è siècle. Confirmé par la doctrine « l'apport du droit français au droit ivoirien de la non-discrimination dans les relations de travail », revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2013, P21
- SILUE Nanga : L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone, Université de cocody-Abidjan, et l'université de Paris X-Nanterre, 2008, p. 61 n°91.

IV- MEMOIRES

- ANAIS Renaud, l'insertion des personnes handicapées en milieu “ordinaire” de travail, université de Reims Champagne-Ardenne ; 2014 ; P59.
- BENIOUDAKI Anna : Le droit de la discrimination fondée sur le handicap et l'état de santé et sa contribution à la lutte contre la discrimination multiple, Université de Toulouse1 Capitole sous la direction de Mme Thérèse AUBERT-MONPEYSSEN.
- MAIZA Anne Sophie, La preuve de la discrimination illicite, Mémoire pour le DEA, 1996-1997 (dir)
- MONY Cécile, l'accompagnement à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap : entre droit spécifique et droit commun, Institut Nationale Supérieur de Formation et de Recherche 2020.
- ROLLIN Margaux, les enjeux de l'accessibilité des formations professionnelle : des bancs de l'école aux portes de la cité, Université RENNE, 2020.

V- DICTIONNAIRES ET LEXIQUES

- Paul ROBERT, Dictionnaire le PETIT ROBERT, Edition le robert, 2007, 2837pp.

- Le dictionnaire "Le PETIT LAROUSSE "le premier siècle", éd. XIXe siècle, éditions Larousse, 1872pp.
- Vocabulaire juridique, Dalloz, 21e éd. 2014, 993pp.

VI- TEXTES JURIDIQUES

A- TEXTES INTERNATIONAUX

- La Convention de l'OIT n°111 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958.
- La déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789
- La déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen adopté par l'assemblée générale des Nations unis le 10 décembre 1948, Paris.
- Organisation Internationale du Travail/ faire en sorte que l'apprentissage et la formation sur le lieu de travail prennent en compte les personnes handicapées. [/https://www.ilo.org](https://www.ilo.org).
- BIT : La réadaptation professionnelle est un processus permettant aux personnes handicapées d'obtenir un emploi convenable, de le conserver et d'être promues et qui, de ce fait, favorise leur intégration ou réintégration dans la société.
- La convention de l'OIT n° 159 ; recommandation n°168 adoptées en 1983 concernant la réadaptation et l'emploi des personnes handicapées.
- La Charte Africaine des Droit de l'Homme et des peuples adoptés le 27 juin 1981.

B- TEXTES NATIONAUX

- Arrêté n° 2250 du 14 Mars 2005 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans
- Convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977

- Décret n°96-202 du 07 mars 1996 relatif au travail à temps partiel
- Décret de n°96-286 du 03 avril 1996 relatif à l'apprentissage
- Décret n°2018-456 du 9 Mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé
- Décret n°2006-555 du 17 Mai 2006 Relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des bâtiments d'habitations et modifiant le code de la construction et de l'habitation.
- Décret 2018-456 du 9 Mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap
- Loi n° 1804-03-07 du 07 mars 1804 relative au code de Napoléon applicable en Côte d'Ivoire
- Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail ivoirien, JORCI, 2015-09-14, n°74, 1197- 1233pp.
- Loi n° 98-594 du 10 Novembre 1998 d'orientation en faveur des personnes handicapées, JORCI, 1998-12-13, n°49, 1241-1242pp.
- La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 concernant l'obligation d'insertion professionnelle des handicapés à tous les établissements de 20 salariés
- La loi de 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- La loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants. J.O n°39/2012, 537-540pp.
- La loi n° 99-477 du 2 Août 1999 portant code de prévoyance sociale
- La loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant constitution de la république de Côte d'Ivoire, JORCI, n° 16 du mercredi 09 Novembre 2016.
- La loi n°2000-513 du 1^{er} août 2000 portant constitution de la République de Côte d'Ivoire ? JORCI, n°30 du jeudi 3 août 2000

VII- JURISPRUDENCES

A- JURISPRUDENCES IVOIRIENNES

- Tribunal de première instance de Korhogo le 30 juillet 1998 in juris-social bulletin mensuel d'information en jurisprudence sociale) septembre 2003, n°33, p6
- Cour d'appel de Daloa, arrêt n°134 du 29 décembre 1999, le juris-social 2002, p.15.
- Cour d'appel d'Abidjan 2ème chambre sociale, arrêt n°03 du 03 janvier 2002
- Cour d'appel d'Abidjan, 2eme ch.civ.,17 janvier 1969, arrêt n°13, RID, 1970,

B- JURISPRUDENCES FRANCAISES

- Cour de cassation, Cass.Soc.,4 Septembre 2019, Bull.Civ V, n°18-14343_18-15841
- Cour de cassation, civile, chambre sociale, 16 mars 2022, pourvoi n°19-20.658, chambre sociale-formation plénière de chambre publiée au bulletin ECLI : FR : CCASS : 2022 :S000349
- Cour de cassation du 9 juillet 2020 au pourvoi n° 19-13.683 de la Deuxième chambre civile-Formation restreinte RNSM/NA ECLI : FR : CCASS : 2020 :C210473
- Cour de cassation, civile chambre sociale, 10 février 2016, n° 14-24.350, publié au Bulletin d'information 2016, n°844, chambre sociale, n°929
- Cour de cassation, chambre sociale, du 28 MARS 2000, n° 97-45.258 97-45.259, Bull. 2000 V N°126 p.95
- Cour de justice de l'union européenne, COMMUNIQUE DE PRESSE n° 26/22 Luxembourg, le 10 Février 2022, Arrêt dans l'affaire C-485/20 HR Rail Publié sur le site CURIA

- Cassation, civile, Chambre sociale, 3 octobre 2007, n° 05-44.958, publié au bulletin 2007, V, N°148

VIII- WEBOGRAPHIE

- Arthur O'REILLY « le droit des personnes handicapées au travail décent » consulté sur le site www.ilo.org/global/proroductions/ilo-bookstore/order-online/WCMS_091965/lang--fr/index.htm
- Le DROIT CIVIL : LES INCAPACITES sur le site <https://loidici.biz/2018/09/29/le-droit-civil-les-incapacites/culture-juridique/droit/cours-en-ligne> le 22 Novembre 2022 à 11h39
- Pierre Olivier LOBE, rapport sur le handicap en Côte d'Ivoire consulté le 11 Novembre 2022 sur <https://www.wathi.org/rapport-sur-le-handicap-en-cote-divoire-adry> à 11 h 35min
- <https://www.francebleu.fr/infos/societe/pourquoi-c-est-difficile-de-trouver-un-emploi-quand-est-handicap> consulté le 17novembre 2022 à 9H 26
- <https://www.ipso.com/fr-fr/integration-des-personnes-handicapées-en-entreprise-mission-réussie>
- https://www.youtube.com/watch?time_continue=247&v=74mEyiVcig8 ; in « les personnes en situation de handicap (PSH) en Côte d'Ivoire p3 consultable www.ofpra.gouv.fr le 31 octobre 2022 à 15 h 30
- <https://handicap.anfh.fr/politique-handicap/handicap-au-travail-de-quoi-parle-t-il> consulté le 22/11/2022 à 16H55
- https://www.academia.edu/28119119/Droit_du_travail_en_cote_divoirehttps://www.academia.edu/
- <https://cours-de-droit.net/le-contrat-d-entreprise-definition-conditions-de-formation-a128116096>
- Formation-emploi-des-personnes-en-situation-handicap_Nov-2020

- <https://www.francebleu.fr/infos/societe/pourquoi-c-est-difficile-de-trouver-un-emploi-quand-est-handicap> consulté le 17 novembre 2022 à 9H 26
- <https://www.entrepriseetsante.fr/magazine/numero-29-votre-emploi/contrat-de-reeducation> consulté le 17 novembre 2022 à 09H 34
- <https://www.coindusalaire.fr/travail-handicape> consulté à 10 h 01 min
- <https://www.ellipse-avocats.com/2021/10/loi-sante-du-2-aout-2021-un-pari-sur-la-prevention-des-risques-en> consulté le 17 novembre 2022 à 13 H 01 min
- <https://www.justifit.fr/b/guides/droit-penal/tout-comprendre-discrimination-positive> consulté le 24 octobre 2022 à 10H 02min
- <https://www.cabinet-avocats-langlet.fr/un-salarie-en-accident-du-travail-peut-etre-licencie-pour-faute-gr>
- <https://www.ipso.com/fr-fr/integration-des-personnes-handicapées-en-entreprise-mission-réussie>
- <https://myrhline.Com/type-article/embauche-handicap-en-2018-une-difficulté-pour-les-employeur> consulté le 02 Novembre 2022

TABLES DES MATIERES

AVERTISSEMENT	I
DEDICACE.....	II
REMERCIEMENTS.....	III
SIGLES ET ABREVIATIONS	IV
SOMMAIRE	VI
INTRODCUCTION	1
PREMIERE PARTIE : LA DISCRIMINATION POSITIVE EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES.....	16
CHAPITRE I : La discrimination positive, un remède à la marginalisation des handicapés.....	19
SECTION I : La prise en compte des handicapées à la formation initiale.....	20
PARAGRAPHE I : L'adhésion des personnes handicapées au contrat d'apprentissage.	21
A- Le régime juridique du contrat d'apprentissage des personnes handicapées.....	21
B- L'adaptation du contrat d'apprentissage à la situation du handicap.....	23
PARAGRAPHE II : Les contrats stages pré-emploi favorisant l'emploi des handicapés.	24
A- L'adaptation du Régime juridique du contrat stage à la situation du handicap ..	25
B- L'emploi des personnes handicapées favorisée par le contrat stage.	26
SECTION II : L'adaptation du handicap aux évolutions professionnelles.....	27
PARAGRAPHE I : Les personnes handicapées face aux formations post-emploi	28
A- L'adaptation du régime de la formation professionnelle à la situation du handicap.....	29
B- La formation professionnelle et continue favorisant l'emploi des personnes handicapées.....	30

Paragraphe II : Le contrat de rééducation professionnel, une chance pour la réintégration à l'emploi.	32
A- Le stage de rééducation professionnel, un levier pour les personnes handicapées.	
32	
B- Le renforcement de l'emploi à travers le régime du contrat de rééducation professionnel.	34
CHAPITRE II : La discrimination positive, une mesure de protection du contrat de travail.....	36
SECTION I : Le principe de non-discrimination, protégeant le rapport contractuel....	37
PARAGRAPHE I : Le principe de non-discrimination, établissant un rapport d'égalité.	
.....	38
A- L'égalité de traitement générale entre tous les travailleurs.	38
B- L'égalité de traitement relatif au salaire du travailleur handicapé.....	40
PARAGRAPHE II : La non-discrimination, protégeant les aléas du contrat de travail.	42
A- La protection de la santé des salariés dans le contrat de travail.....	44
SECTION II : L'embauche des personnes handicapées, une impérative pour les entreprises.....	46
PARAGRAPHE I : Les moyens facilitant l'emploi des handicapés.....	46
A- L'obligation d'emploi, facteur d'émancipation des personnes handicapées à l'emploi.	47
B- Le contrat de travail à temps partiel, facilitant l'emploi des handicapés.	48
PARAGRAPHE II : L'amélioration des conditions d'accès à l'emploi.....	49
A- L'adaptation du poste de travail à la nature du handicap.	50
B- L'adaptation de l'environnement de travail à la situation de l'handicapé.....	51
DEUXIEME PARTIE : LES OBSTACLES LIÉS A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE.....	54
CHAPITRE I : Les conditions d'emploi limitées.	56
SECTION I : Le difficile respect des moyens d'emploi en général.	57

PARAGRAPHE I : La résistance des employeurs à l'embauche des personnes handicapées	57
A- L'emploi des personnes handicapées, constitution de risque pour les entreprises.	
	58
B- La difficile adaptation des personnes handicapées aux réalités inhérentes.....	60
PARAGRAPHE II : La résistance des employés à l'emploi.	62
A- Les stéréotypes, source d'exclusion des personnes handicapés à l'emploi.....	62
B- L'inadéquation entre le niveau de qualification attendu et les compétences.....	64
SECTION II : La remise en cause du droit à l'emploi face à la liberté contractuelle....	65
PARAGRAPHE I : La négation du droit à l'emploi des personnes handicapées face à la liberté contractuelle.....	66
A- Le consensualisme face à l'insertion des personnes handicapées dans le contrat de travail.....	67
B- Le principe de la liberté contractuelle, un frein à l'obligation d'embauche.....	68
PARAGRAPHE II : La précarité de l'emploi des personnes handicapées à l'égard des contrats spéciaux.	69
A- Les effets de la précarité du travailleur handicapé.....	71
CHAPITRE II : L'inefficacité des règles favorable à l'emploi des personnes handicapées	73
SECTION I : Les insuffisances législatives relatives à l'emploi des handicapées.....	74
PARAGRAPHE I : L'emploi des personnes handicapées, une protection réservée.....	74
A- La subordination des règles régissant l'emploi au décret.	74
B- L'emploi des travailleurs handicapés, une protection négligée par la loi.....	76
PARAGRAPHE II : L'exposition des personnes handicapées au droit de rupture.	78
A- La reconnaissance du handicap, une source d'exclusion à l'emploi.....	79
B- La possibilité du licenciement d'un salarié non reclassé.	81
SECTION II : L'exercice difficile de l'action en justice des personnes handicapées.	82
PARAGRAPHE I : L'incompétence des textes face aux traitements discriminatoires de l'employeur.	83

A-	La persistance des actes de discrimination en entreprise face à l'inertie du juge.	83
B-	La difficulté relative à l'établissement de la preuve discriminatoire.	85
PARAGRAPHE II : Les difficultés relatives à la mise en œuvre des sanctions.....		87
A-	La sanction des actes discriminatoires biaisée par le juge social.....	87
B-	La décharge de l'obligation d'emploi de toute pénalité.....	89
CONCLUSION.....		91
BIBLIOGRAPHIE		94
TABLES DES MATIERES		106

Résumé

Dans le monde du travail, des inégalités de traitement sont souvent subies par des catégories de populations minoritaires. Les personnes en situation de handicap n'en sont pas moins épargnées. Ainsi, l'objectif de ce travail tend à réduire les discriminations que subissent les personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Ce travail tend à mettre en œuvre les mesures de discriminations positives afin de rétablir l'équilibre entre les personnes handicapées et les personnes valides dans un monde compétitif. L'insertion professionnelle de ces personnes est aujourd'hui, une cause majeure dans monde entier et en particulier dans les pays en voie de développement. Mais grâce à l'accroissement des opportunités d'emploi des personnes handicapées à des postes adaptés à leurs compétences, à leurs intérêts et à leurs aptitudes, nous avons d'une part, constaté une amélioration des conditions d'accès des personnes handicapées aux postes vacants. D'un autre point de vue celles-ci ont pu mettre à mal leur supposée inaptitude à l'emploi. Malgré de nombreuses politiques et incitations à l'embauche, la situation ne semble pas s'améliorer. Nous constatons une faible participation à l'emploi, les préjugés sur leur productivité et le taux de chômage élevé. Ces obstacles émanent donc de l'inefficacité des règles favorisant l'emploi des personnes handicapées.

Mots clés : le droit du travail- handicap- personne handicapée- personne en situation de handicap

Abstract

In the world of work unequal treatment is often suffered by categories of minority populations. Persons with disabilities are no less spared. Thus, the objective of this work tends to reduce the discrimination suffered by people with disabilities in the labor market. This work tends to implement positive discrimination measures in order to restore the balance between disabled people are. A major cause throughout the world and particularly in developing countries. But thanks to the increase in employment opportunities for people with disabilities in positions suited to their skills, interests and abilities, we have, on the hand, observed an improvement in the conditions of access of people with disabilities to vacant. From another point of view, these may have undermined their supposed unsuitability for employment. Despite numerous hiring policies and the high unemployment rate. These obstacle therefore stem from the ineffectiveness of the rules favoring the employment of disabled people.

Keywords: labor law- disability- disabled person- person in a situation of disability.