

EMPLOYEURS : COMMENT FAVORISER LE RECRUTEMENT D'UN SALARIÉ HANDICAPÉ SANS DISCRIMINER ?

Les **offres d'emploi** avec mention « **poste réservé aux personnes handicapées** » sont illégales. Vous pouvez toutefois opter pour l'affichage d'une mention telle que « **poste ouvert aux personnes handicapées** ». Elle devra alors figurer sur toutes vos offres.

Diffusez largement vos offres d'emploi (**Pôle emploi, sites dédiés aux personnes handicapées, réseau spécialisé Cap emploi...**). La diffusion doit concerner toutes les offres de l'entreprise.

Pensez à **informer systématiquement** l'ensemble des candidats sélectionnés pour l'entretien d'embauche de **la possibilité de demander des aménagements**.

Pour tous les **candidats**, la sélection doit être réalisée sur la base des **compétences** au regard du **profil de poste**.

AGISSONS ENSEMBLE

S'informer :

- Sur le site internet : www.defenseurdesdroits.fr
 - Par téléphone au **09 69 39 00 00**
(coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe)

Saisir le Défenseur des droits :

- Par le formulaire en ligne sur : www.defenseurdesdroits.fr (rubrique « saisir »)
- Par les délégués du Défenseur des droits dans les départements : www.defenseurdesdroits.fr (rubrique « contacter votre délégué »)
 - Par courrier postal :
Le Défenseur des droits
7, rue Saint-Florentin
75409 Paris Cedex 08

Le Défenseur des droits vous aide à faire valoir vos droits, à lutter contre les discriminations et à les prévenir.

L'EMPLOI DES **personnes handicapées** SANS DISCRIMINATION

Comment favoriser l'emploi des **personnes handicapées** dans le secteur privé sans discriminer ?

octobre 2012

Jurisprudence

Licencier un salarié handicapé au motif de son insuffisance professionnelle sans avoir au préalable envisagé un aménagement pour compenser son handicap est discriminatoire.
(CJUE, 11 juillet 2006, aff. C-13/05, Chacon Navas)

VOUS ÊTES UNE PERSONNE HANDICAPÉE : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Vous recherchez un emploi

- **On ne peut pas refuser de vous embaucher à cause de votre handicap** : c'est une discrimination.
- **L'inaptitude au poste**, constatée par le médecin du travail, peut toutefois justifier un refus d'embauche.
- Avant de vous déclarer inapte, le médecin du travail doit explorer **toutes les possibilités d'aménagement** du poste de travail. ■

Vous êtes déjà en poste

- Vous bénéficiez des **mêmes conditions de rémunération** que l'ensemble des salariés.
- Le cas échéant, votre employeur peut percevoir **une aide financière de l'AGEFIPH** pour compenser le manque à gagner lié à une productivité réduite.
- Pour bénéficier d'un **aménagement de poste ou d'un reclassement**, vous devez consulter le médecin du travail.
- Votre **employeur est obligé de suivre ses recommandations**, à moins qu'il démontre que cela lui est impossible (impact disproportionné sur l'organisation de l'entreprise, coût financier excessif, etc.). ■

La rupture du contrat de travail

- Si votre employeur décide de **rompre la période d'essai**, il devra pouvoir justifier que votre handicap n'est pas la cause de la rupture du contrat.
- **En cas d'inaptitude définitive**, l'employeur est tenu de rechercher des solutions de reclassement. À défaut, votre licenciement peut être considéré comme discriminatoire.
- **En cas d'arrêt maladie prolongé ou répété**, l'employeur doit démontrer la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de vous remplacer définitivement pour pouvoir vous licencier. ■

VOUS ÊTES EMPLOYEUR : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Au moment de l'embauche

- **Toutes vos offres d'emploi doivent être ouvertes à tous les candidats** y compris les personnes handicapées.
- **Avant l'embauche**, les travailleurs handicapés sont soumis à un examen médical auprès de la médecine du travail.
- Cet examen a pour finalité de s'assurer que **le candidat est médicalement apte au poste** et de proposer, le cas échéant, des aménagements. ■

Le déroulement de carrière

- **interdiction de discriminer un salarié en raison de son handicap** concerne toutes les étapes de son parcours professionnel : rémunération, classification, promotion, mutation, etc. ■

L'obligation d'aménagement

- Vous êtes tenu de prendre les **« mesures appropriées »** pour permettre au salarié handicapé d'accéder à un emploi correspondant à ses qualifications et de l'exercer.
- Les mesures à mettre en place s'apprécient **au cas par cas** en fonction des exigences du poste et des besoins spécifiques du salarié.
- Cette obligation **dépasse les seuls aménagements de poste et des locaux**. Il peut également s'agir de sensibiliser vos équipes, de mettre en place un tuteur ou un assistant professionnel, ou encore d'adapter les horaires et les rythmes de travail.
- **Le refus de prendre les « mesures appropriées » peut constituer une discrimination**. À moins de démontrer que ces mesures représentent une charge disproportionnée pour votre entreprise, vous vous devez de les mettre en oeuvre.
- Cette exigence s'apprécie en tenant compte, notamment des aides de l'AGEFIPH et des aides accordées dans le cadre des accords collectifs sur l'emploi des travailleurs handicapés.
- Le décret n°2009-1272 du 21 octobre 2009 a rendu obligatoire l'accessibilité à toutes les personnes handicapées des lieux de travail dans les bâtiments neufs ou les parties neuves de bâtiments existants. ■

LES ARTICLES DE LOI

LE CODE PÉNAL :

articles 225-1, 225-2 et 225-3-2°

LE CODE DU TRAVAIL :

articles L.1132-1, L.1133-3, L.4624-1, L.5213-6, R.4624-10 et R.4214-26

SALARIÉ

Vous n'êtes pas obligé de révéler votre handicap à votre employeur. Sachez cependant que des aménagements spécifiques sont réservés aux personnes qui peuvent justifier d'un handicap.

SALARIÉ & EMPLOYEUR

Les avis rendus par le médecin du travail peuvent être contestés auprès de l'inspecteur du travail.

Pour vous informer sur les aides de l'AGEFIPH : www.agefiph.fr