

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

III S'informer :

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

III Saisir le Défenseur des droits :

- par le formulaire en ligne sur : www.defenseurdesdroits.fr
- par les délégués du Défenseur des droits dans les départements : www.defenseurdesdroits.fr (rubrique « Saisir »)
- par courrier postal :
Le Défenseur des droits
7 rue Saint-Florentin - 75409 Paris cedex 08

Le Défenseur des droits assure désormais les missions de la Halde.

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 ?

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)

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**
defenseurdesdroits.fr



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

- **L'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 œuvre.
- **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