

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

1/ S'informer

- par téléphone au **08 1000 5000**
(coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe)
du lundi au vendredi de 8h à 20h
- sur **www.halde.fr**

2/ Saisir la HALDE

- **par courrier** au :
11, rue Saint-Georges – 75009 Paris
- en remplissant un formulaire en ligne sur **www.halde.fr**

LA HALDE VOUS AIDE À LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET À LES PRÉVENIR

Le refus d'embauche en raison d'un handicap est une discrimination.

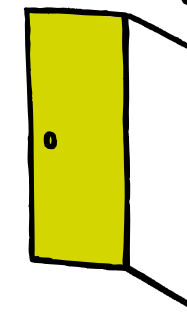
Jurisprudence

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).

TEBWA \ CORPORATE

OUVERT
A TOUS



Les conseils de la HALDE

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES SANS DISCRIMINATION

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

HALDE

Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour l'Égalité

08 1000 5000
www.halde.fr



VOUS ÊTES HANDICAPÉ(E) : CE QU'IL FAUT SAVOIR

VOUS ÊTES EMPLOYEUR : 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 de démontrer 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.

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, mettre en place un tuteur ou un assistant professionnel, ou encore d'adapter les horaires et le rythme 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.

Les articles de loi

- **Code pénal** : articles 225-1, 225-2 et 225-3-2°
- **Code du travail** : articles L.1132-1, L.1133-3, L. 4624-1, L.5213-6 et R.4624-10

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 et employeur : les avis rendus par le médecin du travail peuvent être contestés auprès de l'inspecteur du travail.

Salarié et employeur : pour vous informer sur les aides de l'AGEFIPH : www.agefiph.asso.fr