



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Afin de promouvoir l'accès au travail des personnes handicapées, la loi du 10 juillet 1987 impose à toute entreprise d'au moins 20 salariés d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif. Cette obligation a été renforcée par la loi du 11 février 2005 qui, en réaffirmant les principes d'égalité et de non-discrimination en raison du handicap, a majoré la contribution des entreprises n'ayant pas pris les mesures nécessaires.

En ciblant un public prioritaire en vue d'assurer une égalité des chances, cette obligation d'emploi a fait naître un sentiment « d'injonction paradoxale » chez les employeurs et les intermédiaires de l'emploi, le principe de non discrimination leur interdisant de réserver des emplois à une catégorie de personnes.

Afin de clarifier les concepts juridiques applicables, la HALDE a rendu une délibération le 14 juin 2010 portant sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé.

Un groupe de travail, animé par le Défenseur des droits et réunissant des représentants de l'APF (Association des paralysés de France), de Pôle emploi et de l'UNAPEI (Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis) a assuré le suivi de cette délibération. Le cabinet Ariane Conseil a également apporté sa collaboration active à ce projet.

Dans ce cadre, des auditions menées auprès de divers acteurs impliqués dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (entreprises, intermédiaires de l'emploi, service public de l'emploi, syndicats, médecins du travail, associations, experts...) ont permis d'identifier des questionnements et des bonnes pratiques, à partir desquels a été élaboré les questions/réponses sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

SOMMAIRE

1. Discrimination.....	7
1.1 Qu'est-ce qu'une discrimination ?.....	7
1.2 Qu'est-ce qu'une discrimination directe ?	7
1.3 Qu'est-ce qu'une discrimination indirecte ?.....	8
1.4 Qu'est-ce qu'une action positive ?.....	9
1.5 Qu'est-ce qu'une action positive en matière de recrutement ?.....	10
1.6 Que signifie l'expression « à compétences égales » ?	11
1.7 Quelles sont les actions positives prévues en faveur de l'accès à l'emploi des personnes handicapées ?	11
2. Handicap et obligation d'emploi.....	12
2.1 Comment se définit le handicap ?	13
2.2 Quelle est la différence entre la discrimination fondée sur le handicap et la discrimination fondée sur l'état de santé ?.....	14
2.3 Quelle est la différence entre handicap et inaptitude ?.....	14
2.4 Quelle est la différence entre handicap et invalidité ?	15
2.5 Qui peut-être reconnu travailleur handicapé ?	16
2.6 En quoi consiste pour l'employeur l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé ?.....	17
2.7 Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées ?	18
3. Aménagements raisonnables	19
3.1 Qui peut bénéficier d'un aménagement de poste lors de son embauche ?.....	19
3.2 Que signifie la notion d'aménagements raisonnables (ou mesures appropriées) ?	19



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

3.3	Quels sont les aménagements qu'un employeur peut mettre en place pour permettre à une personne handicapée d'exercer ses fonctions ?	20
3.4	Quels sont les acteurs intervenant pour la mise en place des aménagements ?	21
3.5	Quels sont les bénéficiaires des aides de l'AGEFIPH ?	22
3.6	Quelles sont les aides dont peut bénéficier l'employeur pour aménager le poste d'une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?	23
3.7	L'embauche d'une personne handicapée suppose-t-elle systématiquement la mise en place d'un aménagement de poste ?	24
3.8	L'employeur est-il toujours tenu de mettre en place les aménagements de poste proposés par le médecin du travail ?	24
3.9	Dans quels cas l'aménagement de poste peut-il constituer une « charge disproportionnée » pour l'employeur ?	25
3.10	Un refus d'aménagement de poste peut-il constituer une discrimination ?	25
3.11	Quels sont les recours dont dispose le salarié handicapé en cas de refus d'aménagement de son poste de travail ?	26
4.	Interdiction de réserver des emplois	27
4.1	Pour remplir son obligation d'emploi, un employeur peut-il réserver l'accès à certains postes de son entreprise à des personnes handicapées ?	27
4.2	L'interdiction de réserver des postes aux personnes handicapées s'applique-t-elle aux entreprises adaptées ?	27
4.3	Lorsqu'un poste est déjà aménagé pour accueillir une personne ayant un certain type de handicap, l'employeur peut-il réserver ce poste aux seules personnes présentant ce type de handicap ?	28
4.4	Un employeur peut-il choisir en priorité une personne handicapée lors d'un recrutement ?	28
5.	Rédaction des offres	29
5.1	Comment rédiger une offre d'emploi non-discriminatoire ?	29
5.2	Comment un employeur qui souhaite remplir son obligation d'emploi peut-il rédiger l'offre d'emploi pour inciter les personnes handicapées à postuler ?	29



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

5.3 Que signifie l'expression « à compétences égales » ?	30
6. Sourcing / Recherche de candidats	31
6.1 Comment trouver des candidatures de personnes handicapées ?.....	31
6.2 L'employeur peut-il demander à un intermédiaire de l'emploi de lui proposer uniquement des candidatures de personnes handicapées ?.....	31
6.3 L'employeur peut-il diffuser ses offres d'emploi uniquement via des intermédiaires de l'emploi spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées ?	32
6.4 Des « rencontres emploi » (forums, ...) dédiées aux personnes handicapées sont-elles discriminatoires ?	32
7. Informations communicables aux recruteurs	33
7.1 Une personne est-elle tenue de faire état de son handicap au cours d'une procédure de recrutement ?	33
7.2 Le candidat est-il tenu de mentionner son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi sur son CV ?	33
7.3 Dans quels cas la mention du statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi sur le CV peut-elle être pertinente ?	33
7.4 Un intermédiaire de l'emploi peut-il demander aux personnes qui bénéficient ou souhaitent bénéficier de ses services si elles sont ou non bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?	34
7.5 Une personne handicapée convoquée à un entretien d'embauche doit-elle faire connaître son handicap au préalable ?	34
7.6 Le candidat est-il tenu de faire état de son handicap pendant l'entretien ?	35
7.7 Quelles sont les conséquences pour le candidat handicapé recruté de ne pas avoir parlé de son handicap lors de l'entretien ?	36
8. Rôle des intermédiaires de l'emploi.....	36
8.1 Que peut faire un intermédiaire de l'emploi face à un employeur qui demanderait uniquement des candidatures de personnes handicapées ?.....	36



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

8.2 Un intermédiaire de l'emploi peut-il demander aux personnes qui bénéficient ou souhaitent bénéficier de ses services si elles sont ou non bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?	37
8.3 Un intermédiaire de l'emploi peut-il réserver son offre de service (accompagnement à la recherche d'emploi, mise en relation) uniquement aux personnes handicapées ?	37
8.4 Quel est le rôle des Cap emploi ?	38
8.5 Lorsque l'entreprise diffuse des offres d'emploi dont seules certaines comportent une mention incitative à l'égard des personnes handicapées, la responsabilité de l'intermédiaire de l'emploi peut-elle être engagée ?	38
9. Entretien d'embauche	39
9.1 Comment prendre en compte les besoins d'aménagement des candidats handicapés lors de la convocation à l'entretien d'embauche ?	39
9.2 Une personne handicapée convoquée à un entretien d'embauche doit-elle faire connaître son handicap au préalable ?	39
9.3 Le candidat est-il tenu de faire état de son handicap pendant l'entretien ?	40
9.4 Quels éléments le candidat handicapé doit-il évoquer lors de l'entretien ?	40
9.5 Comment le recruteur doit-il organiser l'entretien avec une personne handicapée?	41
9.6 Quelles sont les questions que l'employeur peut aborder lors d'un entretien d'embauche avec une personne handicapée ?	42
9.7 Quelles sont les conséquences pour le candidat handicapé recruté de ne pas avoir parlé de son handicap lors de l'entretien ?	43
10. Visite médicale d'embauche	44
10.1 Les personnes handicapées doivent-elles bénéficier d'une visite médicale auprès du médecin du travail lors de leur embauche ?	44
10.2 La visite médicale d'embauche est-elle obligatoire si la personne handicapée a occupé un poste identique dans une autre entreprise juste avant son recrutement ?	44
10.3 A quel moment la visite médicale d'embauche doit-elle intervenir concernant les personnes handicapées ?	45



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

10.4 Que vérifie le médecin du travail lors de la visite médicale d'embauche ?45

10.5 L'employeur peut-il décider de ne pas embaucher le candidat retenu, en raison de son handicap, alors que le médecin du travail l'a déclaré apte lors de la visite médicale d'embauche ?.....46

11. Période d'essai 46

11.1 La durée de la période d'essai est-elle la même pour les personnes handicapées ?.....46

11.2 L'employeur doit-il aménager le poste du salarié en situation de handicap dès la période d'essai ?.....47

11.3 L'employeur peut-il rompre la période d'essai d'un salarié en raison de son handicap ?.....47

11.4 L'employeur peut-il rompre la période d'essai d'un salarié pour inaptitude médicalement constatée ?48

11.5 L'employeur peut-il rompre la période d'essai d'un salarié parce que celui-ci ne l'a pas informé de son handicap ?48



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

1. Discrimination

1.1 Qu'est-ce qu'une discrimination ?

La discrimination consiste à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations comparables ou à traiter de manière identique des personnes se trouvant dans des situations différentes.

L'action de discriminer est un comportement illégal qui peut donner lieu à des poursuites pénales ou civiles.

Pour être reconnue juridiquement, la discrimination doit :

- être fondée sur un critère prohibé par la loi : la loi vise expressément 18 critères de discrimination parmi lesquels figurent le handicap et l'état de santé ;
- relever d'un domaine défini par la loi (emploi, logement, ...) ;
- s'apprécier au regard de situations comparables : pour établir des situations comparables en matière d'emploi, il convient de croiser plusieurs éléments tels que les compétences, les conditions de travail, le niveau de formation, la qualification, l'expérience, le classement dans une même catégorie professionnelle ...

Sont également considérés comme une forme de discrimination :

- le harcèlement, lorsqu'il est lié à un critère de discrimination ;
- l'injonction de discriminer, c'est-à-dire le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire prohibé.

Références juridiques :

- [Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées : article 2](#)
- [Convention n°159 de l'Organisation Internationale du Travail sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées : article 4](#)
- [Directive du Conseil de l'Union européenne n°2000/78/CE du 27 novembre 2000 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : articles 2 et 3](#)
- [Code pénal : articles 225-1 et 225-2](#)
- [Code du travail : articles L. 1132-1 et suivants](#)
- [Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : article 1er](#)

1.2 Qu'est-ce qu'une discrimination directe ?

Constitue une discrimination **directe** la situation dans laquelle une personne est traitée, en raison d'un motif prohibé, de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

La loi donne une liste exhaustive de 19 critères de discrimination prohibés, parmi lesquels figurent le handicap, l'état de santé, mais aussi l'âge, le sexe, l'origine, la grossesse, ...

La discrimination directe est visible, manifeste.

Ainsi, par exemple, concernant le critère du handicap, la discrimination directe existe dès lors que le traitement différencié est fondé directement sur le handicap.

Il y a une discrimination directe lorsque l'employeur a écarté la candidature d'une personne handicapée du fait même de son handicap.

Exemples :

- Une offre d'emploi précisant que le poste est réservé aux « personnes valides » ou aux personnes « en bonne condition physique » constitue une discrimination directe, car elle exclut, notamment, certaines personnes présentant un handicap.
- Le refus d'embauche d'un candidat handicapé fondé sur son incapacité à occuper les fonctions essentielles du poste est discriminatoire, dès lors que les aménagements raisonnables n'ont pas été prévus.

Voir aussi :

- [3.2 Que signifie la notion d'aménagements raisonnables ?](#)

Références juridiques :

- [Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : article 1er](#)
- [Code du travail : article L. 1132-1](#)
- [CJUE, 11 juillet 2006, aff. C-13/05, Chacon Navas](#)

1.3 Qu'est-ce qu'une discrimination indirecte ?

Constitue **une discrimination indirecte** :

- une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence,
- mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes,
- à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés.

Il s'agit donc d'un acte ou d'une mesure qui, en apparence, n'opère aucune différenciation, mais qui peut avoir pour effet de désavantager particulièrement un groupe de personnes déterminé en raison d'un critère discriminatoire (tel que le handicap, l'état de santé...), sans justification objective et raisonnable.

La discrimination indirecte s'intéresse au *résultat* discriminatoire que produit une mesure et non à l'*intention* discriminatoire ou non qu'avait son auteur.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Par exemple, la pratique qui consiste à classer un travailleur handicapé à un niveau inférieur à celui correspondant à son diplôme, au motif que celui-ci a été obtenu dans le cadre d'une formation en centre de rééducation professionnelle (CRP), et donc délivré par le ministère de l'emploi et de la solidarité, et non par le ministère de l'éducation nationale ou le CNAM, comme l'exige la réglementation interne de l'entreprise, constitue une discrimination indirectement fondée sur le handicap.

En effet, même si le critère de différenciation est lié à l'autorité qui a délivré le diplôme et non au handicap, cette disposition a pour résultat, à qualification équivalente, de défavoriser spécifiquement les personnes handicapées, étant donné qu'elles sont majoritaires dans les formations en CRP.

Références juridiques :

- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : article 1er
- Code du travail : article L. 1132-1
- Délibération n°2007-239 de la HALDE

1.4 Qu'est-ce qu'une action positive ?

Une action positive est une mesure dont la finalité est de rétablir l'égalité entre les individus. En matière d'emploi par exemple, il apparaît qu'avoir des compétences et qualifications égales ne permet pas nécessairement d'avoir des chances égales d'accès à l'emploi, notamment en raison de préjugés ou de stéréotypes des recruteurs.

Ainsi, sur la base d'un constat objectif (notamment via des statistiques) montrant qu'un groupe de personnes identifiées par un critère discriminatoire (sexe, handicap, âge, ...) est habituellement moins bien traité que les autres dans une situation comparable (accès à l'emploi, salaire, ...), les pouvoirs publics peuvent décider de mettre en place des **actions temporaires tendant à rétablir l'égalité et donc à favoriser, par un traitement préférentiel, le groupe plus souvent discriminé**. L'action positive doit être autorisée par une mesure législative ou réglementaire. Sa déclinaison peut être soumise à un accord collectif.

Le traitement préférentiel peut se manifester par l'application de mesures spécifiques ou d'une priorité dans l'accès à certains droits, mais doit respecter certaines conditions pour être autorisé et ne pas être discriminatoire.

Remarque : L'expression « discrimination positive » est fréquemment utilisée pour désigner une politique qui accorderait un avantage compensatoire, inconditionnel et automatique. Une telle politique est en principe interdite en France, qu'elle prenne la forme de quotas stricts ou ait recours à des instruments plus flexibles. Les seules exceptions concernent la parité entre hommes et femmes en politique et dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises cotées en bourse. Leur mise en place a nécessité une révision préalable de la Constitution.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Voir aussi :

- 1.5 Qu'est-ce qu'une action positive en matière de recrutement ?

Références juridiques :

- Directive du Conseil de l'Union européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : [article 7.2](#)
- [CJCE 28 mars 2000 Badeck n°C-158/97](#) (jurisprudence sur l'égalité femmes/hommes)
- [CJCE 6 juillet 2000 Abrahamsson et Anderson n° C-407/98](#)

1.5 Qu'est-ce qu'une action positive en matière de recrutement ?

Le choix d'un candidat à recruter relève du pouvoir d'appréciation de l'employeur. Celui-ci doit néanmoins pouvoir justifier ce choix par des critères objectifs et non discriminatoires.

Donner une préférence à l'embauche à une personne relevant d'un groupe défavorisé est possible en application d'une action positive, mais le recruteur doit respecter les conditions suivantes pour ne pas risquer d'avoir un comportement discriminatoire :

- D'une part, l'avantage accordé au groupe défavorisé doit opérer
 - soit exclusivement *en amont* de la sélection entre les individus
Exemple : prévoir que tous les candidats en situation de handicap qualifiés pour le poste seront reçus en entretien ;
 - soit, lorsqu'il opère *au niveau de la sélection*, n'intervenir que pour départager des candidats aux compétences jugées équivalentes.
- D'autre part, la priorité à l'embauche donnée à une personne handicapée ne saurait avoir pour effet d'écartier de façon systématique et absolue des candidats non handicapés. Ce serait alors une discrimination. La priorité ou l'avantage accordé doit être tempéré par une « clause d'ouverture » permettant de renoncer à la priorité ou l'avantage prévu, au profit d'une personne n'appartenant pas au groupe défavorisé.

Ainsi, des quotas d'emplois réservés à certains publics ou une priorité automatique d'embauche pour les membres de groupes défavorisés ne peuvent être mis en place. C'est pourquoi l'obligation d'emploi des personnes handicapées ne peut se traduire par des postes réservés aux personnes handicapées dans les entreprises.

Exception : pour respecter la parité femmes/hommes, des quotas ont été imposés en politique et dans les conseils d'administration des grandes entreprises, mais la Constitution française a dû préalablement être modifiée pour le permettre.

Voir aussi :

- 1.6 Que signifie l'expression « à compétences égales » ?



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

1.6 Que signifie l'expression « à compétences égales » ?

Par « compétences égales », il faut tout d'abord entendre compétences *équivalentes ou sensiblement équivalentes au regard des impératifs du poste à pourvoir*.

Il revient à l'employeur d'apprécier, de façon objective, si les compétences de plusieurs candidats peuvent être qualifiées d'équivalentes, en fonction des caractéristiques du poste et de sa connaissance des compétences et des aptitudes les plus appropriées pour occuper ce poste.

Les candidatures doivent faire l'objet d'une appréciation objective tenant compte de la situation personnelle de chaque candidat et de leur potentiel. Il est notamment recommandé aux recruteurs de faire abstraction des difficultés d'insertion professionnelle ou d'accès à la formation qu'ont pu rencontrer les personnes handicapées du fait de leur handicap.

Par exemple, il convient de ne pas tenir compte :

- du fait qu'un emploi était exercé à temps partiel,
- des retards pour l'obtention du diplôme de formation,
- de certaines périodes d'inactivité ...

Références juridiques :

- Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : [article 7.2](#)
- [CJCE 28 mars 2000 Badeck n°C-158/97](#) (jurisprudence sur l'égalité femmes/hommes)
- [CJCE 6 juillet 2000 Abrahamsson et Anderson n° C-407/98](#)

1.7 Quelles sont les actions positives prévues en faveur de l'accès à l'emploi des personnes handicapées ?

La protection des droits des personnes handicapées est assurée tant au niveau international (ONU, OIT), qu'eupéen (Union européenne, Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme) et national (loi du 11 février 2005). De nombreuses sources juridiques prévoient ainsi qu'afin d'établir et d'assurer une égalité effective des chances et de traitement des personnes handicapées, des actions positives peuvent être mises en place et ne doivent pas être considérées comme discriminatoires. Le droit de l'Union européenne prévoit en ce sens que les mesures destinées à encourager l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail ne sont pas des discriminations.

L'obligation d'emploi des personnes handicapées prévue par le droit français constitue la déclinaison interne de ces textes internationaux ou européens. S'agissant d'une action positive, elle ne peut se traduire par la mise en place de postes réservés à des personnes handicapées



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

La **priorité à l'embauche** accordée aux personnes handicapées sur le fondement de l'obligation d'emploi ne peut jouer qu'au cas où les seules compétences pour le poste ne permettent pas de départager deux candidats ; l'employeur peut alors opter en faveur du candidat handicapé.

La mise en place d'une **formation** spécifique pour faciliter l'accès des personnes handicapées à un type d'emploi ou un secteur professionnel où elles sont sous-représentées peut également être qualifiée d'action positive lorsque les conditions de l'action positive sont remplies. Par exemple, l'association Handiformabanque organise, dans le secteur bancaire, une formation et un accompagnement dédiés aux personnes handicapées (les personnes non handicapées peuvent également avoir accès à une formation comparable par une autre voie). Le suivi de la formation ne garantit pas l'accès ultérieur à un emploi, mais permet aux personnes handicapées d'atteindre le niveau requis pour y postuler.

En revanche, les **aménagements raisonnables** que doit mettre en place l'employeur pour permettre l'exercice d'un emploi par une personne handicapée **ne sont pas** des actions positives. En effet, les actions positives concernent un groupe appréhendé de façon collective et générale, telles que les personnes en situation de handicap, alors que les aménagements raisonnables visent une personne dans une situation concrète et supposent une appréciation au cas par cas.

Voir aussi :

- 1.4 Qu'est-ce qu'une action positive ?
- 1.5 Qu'est-ce qu'une action positive en matière de recrutement ?
- 3.2 Que signifie la notion d'aménagements raisonnables ?
- 4.1 Pour remplir son obligation d'emploi, un employeur peut-il réserver l'accès à certains postes de son entreprise à une personne handicapée ?

Références juridiques :

- Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées : [article 27.1.h](#)
- Convention n°159 de l'Organisation Internationale du Travail : [article 4](#)
- Directive du Conseil de l'Union européenne n°2000/78/CE du 27 novembre 2000 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : [article 7.2](#)
- Code du travail : articles [L. 5212-1](#) à [L. 5212-15](#)

2. Handicap et obligation d'emploi

Pour aller plus loin :

- L'emploi des personnes handicapées – Bibliographie : http://documentation.ehesp.fr/wp-content/uploads/2012/07/biblio_emploi.pdf
- Accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap : <http://jeune.apf.asso.fr/media/00/00/1618068035.pdf>



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

2.1 Comment se définit le handicap ?

Le handicap est défini en droit français comme 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.

Le droit international définit les personnes handicapées comme celles qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

80% des handicaps ne sont pas visibles.

Quelques précisions :

- le **handicap mental** est la conséquence d'une déficience intellectuelle. Il correspond à des difficultés de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décision qui peuvent être en partie compensées par un environnement aménagé et un accompagnement humain adapté.
- le **handicap psychique** est la conséquence d'une maladie mentale. Le malade souffre de troubles d'origines diverses qui altèrent son mode de comportement d'une façon momentanée ou durable et inégalement grave. Cela n'affecte pas directement les capacités intellectuelles mais plutôt leur mise en œuvre.
- les **handicaps cognitifs** concernent les troubles de l'apprentissage tels que les "dys" (dyspraxie, dyslexie), mais aussi par exemple les troubles de la mémoire.
- le **handicap moteur** peut, selon les cas, engendrer une gêne ou un empêchement dans les déplacements ou la préhension d'objets et parfois la parole.
- les **handicaps sensoriels** (visuels ou auditifs) peuvent engendrer une gêne dans l'accès à l'information et la communication si l'environnement n'est pas adapté.

Références juridiques :

- [Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées : article 1er](#)
- [Code de l'action sociale et des familles : article L. 114](#)
- [Code du travail : article L. 5213-1](#)

Pour aller plus loin :

- [10 questions/réponses sur les « dys » :](http://www.ffdys.com/wp-content/uploads/2009/10/10-questions-reponses-sur-les-DYS.pdf)
<http://www.ffdys.com/wp-content/uploads/2009/10/10-questions-reponses-sur-les-DYS.pdf>
- [Présentation du handicap mental :](#)
<http://www.unapei.org/-ce-qu-est-le-handicap-mental-.html>
- [Présentation du handicap psychique :](#)



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

<http://www.unafam.org/-Le-handicap-psychique-.html>

- Présentation de divers handicaps moteurs

<http://www.moteurline.apf.asso.fr/>

- Vivre ensemble - Guide des civilités à l'usage des gens ordinaires :

http://www.solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_vivreensemble.pdf

2.2 Quelle est la différence entre la discrimination fondée sur le handicap et la discrimination fondée sur l'état de santé ?

La discrimination liée au handicap ne doit pas se confondre avec la discrimination fondée sur l'état de santé. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'est penchée sur la question car en droit de l'Union européenne, seul le handicap est un critère de discrimination, alors que le droit français prohibe à la fois les discriminations fondées sur le handicap et celles sur l'état de santé.

Les personnes handicapées bénéficient de certaines dispositions protectrices, notamment dans le domaine de l'emploi : obligation d'emploi des personnes handicapées, droit à un aménagement raisonnable de poste.

Une personne malade qui n'est pas reconnue handicapée ne bénéficie pas des dispositions protectrices sur le handicap, mais elle est protégée contre les discriminations liées à l'état de santé.

A l'inverse, une personne qui, du fait de sa maladie -notamment une maladie chronique (diabète, VIH-SIDA, ...) ou affection longue durée (ALD)- est reconnue handicapée, peut bénéficier des dispositions protectrices des personnes handicapées.

Voir aussi :

- 2.1 Comment se définit le handicap ?

Références juridiques :

- Code du travail : articles [L. 1132-1](#) et [L. 1133-3](#)
- [CJUE, 11 juillet 2006, aff. C-13/05, Chacon Navas](#)

Pour aller plus loin :

- <http://www.sante.gouv.fr>
- <http://www.chroniques-associes.fr/>

2.3 Quelle est la différence entre handicap et inaptitude ?

Le handicap n'a pas nécessairement de conséquences sur l'aptitude d'une personne à occuper un poste déterminé.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Réciproquement, l'inaptitude n'est pas nécessairement liée à un handicap mais peut être la conséquence d'un état de santé altéré ne rentrant pas dans la définition du handicap.

L'inaptitude au poste est une incapacité physique ou psychique d'une personne à exercer tout ou partie de ses fonctions. Elle obéit à une procédure particulière régie par le code du travail. Elle ne peut être établie que par le médecin du travail qui l'assortit d'indications sur les éventuelles possibilités d'aménagement du poste ou de reclassement du salarié. L'inaptitude s'apprécie *par rapport au poste occupé* par le salarié. L'analyse du médecin du travail est alors limitée à la sphère de l'entreprise et non de l'ensemble des sphères de la vie de la personne handicapée.

C'est pourquoi lors du recrutement, l'aptitude du salarié à occuper les fonctions ne peut être évaluée que par le médecin du travail quand bien même ledit salarié aurait une reconnaissance administrative de son handicap.

Voir aussi :

- 2.1 Comment se définit le handicap ?
- 2.5 Qui peut-être reconnu travailleur handicapé ?

Références juridiques :

- Code du travail : article R. 4624-31

Pour aller plus loin :

- <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sante-conditions-de-travail,115/les-consequences-de-l-inaptitude,1060.html>

2.4 Quelle est la différence entre handicap et invalidité ?

Handicap et invalidité sont deux notions distinctes. Si l'état d'invalidité constitue une « reconnaissance administrative » du handicap, toutes les personnes handicapées ne sont pas nécessairement en situation d'invalidité.

L'invalidité relève du droit de la sécurité sociale. Elle a pour objet de constater pour le salarié une réduction de sa capacité de travail et lui permet de percevoir d'une pension d'invalidité. Les personnes invalides sont classées en trois catégories :

- 1^{ère} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2^{ème} catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3^{ème} catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque et dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

L'état d'invalidité est apprécié par le seul médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

La mise en invalidité par la sécurité sociale n'a pas de conséquence directe sur la poursuite du contrat de travail puisqu'elle n'implique pas l'inaptitude. Seul l'avis d'inaptitude au poste délivré par le médecin du travail s'impose à l'employeur.

Voir aussi :

- 2.1 Comment se définit le handicap ?

Références juridiques :

- Code de la sécurité sociale : articles L. 341-1 et suivants

2.5 Qui peut-être reconnu travailleur handicapé ?

Est considérée 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.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) résulte d'une démarche *volontaire* de la personne concernée auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Cette démarche doit être renouvelée périodiquement.

C'est la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, anciennement appelée COTOREP) qui reconnaît la qualité de travailleur handicapé.

De plus, une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est systématiquement engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Sous certaines conditions, les jeunes stagiaires handicapés bénéficient d'une reconnaissance temporaire de la qualité de travailleur handicapé, qui n'est valable que pendant la durée du stage.

Dans le langage courant, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont souvent envisagés à travers la seule qualité de travailleur handicapé ; or, la catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est plus large et englobe différentes situations.

Voir aussi :

- 2.7 Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Références juridiques :

- Code du travail : articles L. 5213-1, L. 5213-2 et L. 5212-7

Pour aller plus loin :

- <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/1-obligation-d-emploi-en-faveur,12746.html>



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

- <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/la-reconnaissance-de-la-qualite-de,12745.html>

2.6 En quoi consiste pour l'employeur l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé ?

Tout employeur occupant 20 salariés ou plus (en équivalent temps plein) est tenu d'employer, dans une proportion de 6% de son effectif, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. L'employeur adresse une déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) à l'AGEFIPH à compter de 2013 (déclaration au titre de l'année 2012).

Point de vigilance : la DIRECCTE n'est plus destinataire des DOETH après 2012.

Pour s'acquitter de leur obligation d'emploi de personnes handicapées, les entreprises disposent de plusieurs solutions, à leur choix :

- l'emploi direct de travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- jusqu'à 50% de leur obligation, la sous-traitance ou la conclusion de contrats de fourniture confiés à des entreprises adaptées (EA) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT), ou des Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ;
- l'application d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ;
- le versement d'une contribution financière à l'AGEFIPH ;
- l'accueil de personnes handicapées effectuant un stage agréé au titre de la formation professionnelle.

Pour les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique à chaque établissement disposant de l'autonomie de gestion par rapport au siège social, notamment pour la gestion du personnel (recrutement, licenciement...). Les entreprises qui comptent des établissements sans autonomie de gestion par rapport au siège social doivent intégrer les effectifs de ces établissements dans ceux du siège social pour faire une déclaration unique.

Voir aussi :

- 2.7 Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées ?

Références juridiques :

- Code du travail : articles [L. 5212-1](#) à [L. 5212-15](#)

Pour aller plus loin :

- <http://www.agefiph.fr/Entreprises/Contribution-et-obligations/Comment-satisfaire-a-vos-obligations>



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

- <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/l-obligation-d-emploi-en-faveur,12746.html>

2.7 Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées ?

Les personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) ne sont pas les seules bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Il est donc réducteur de parler d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou de considérer que les politiques favorables à l'embauche des personnes handicapées ne visent que celles titulaires d'une RQTH.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi regroupent :

- dans une perspective de *solidarité nationale*, des personnes dont le handicap a été administrativement reconnu par l'attribution de :
 - la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
 - l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
 - la carte d'invalidité.
- dans une *logique d'assurance*, des personnes qui sont indemnisées au titre de leur handicap et perçoivent :
 - une rente accordée par la Sécurité sociale aux personnes accidentées du travail ou atteintes de maladies professionnelles avec un taux d'incapacité partielle permanente (IPP) supérieur à 10% ;
 - une pension d'invalidité.

Certaines personnes *non handicapées* font également partie des BOE. Elles sont assimilées aux travailleurs handicapés en raison de leur *situation de famille* (veuves ou orphelins de guerre) : elles entrent donc dans le calcul des 6% de l'obligation d'emploi, mais ne peuvent bénéficier des aménagements raisonnables.

Voir aussi :

- 2.5 Qui peut être reconnu travailleur handicapé ?

Références juridiques :

- Code du travail : article [L. 5212-13](#)

Pour aller plus loin :

- <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/obligation-d%E2%80%99emploi-faveur-des-travailleurs-handicapes>



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

3. Aménagements raisonnables

3.1 Qui peut bénéficier d'un aménagement de poste lors de son embauche ?

Tout salarié peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail lors de son embauche et ce, dès lors que le médecin du travail le préconise. En effet, le code du travail impose à l'employeur de respecter les propositions du médecin du travail qui est le seul compétent pour apprécier l'aptitude d'un salarié à occuper les fonctions pour lesquelles il a été recruté.

Cette obligation est cependant renforcée concernant les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, pour lesquelles la législation française prévoit des dispositions spécifiques en matière d'aménagement de poste.

Voir aussi :

- 10.4 Que vérifie le médecin du travail lors de la visite médicale d'embauche ?
- 3.2 Que signifie la notion d'aménagements raisonnables ?

Références juridiques :

- Code du travail : articles [L. 4624-1](#), [L. 5213-6](#), [L. 5212-13](#).

3.2 Que signifie la notion d'aménagements raisonnables (ou mesures appropriées) ?

La loi 2005-102 du 11 février 2005 impose aux employeurs de prendre des mesures appropriées afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées.

Ces mesures doivent leur permettre d'accéder ou de conserver l'emploi correspondant à leurs qualifications professionnelles, de l'exercer, d'y progresser ou de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins. Elles doivent être envisagées à toutes les étapes du parcours professionnel : embauche, déroulement de carrière, accès à la formation...

Les aménagements raisonnables n'ont pas pour but de favoriser un individu par rapport à un autre mais de compenser l'inégalité induite par le handicap. Il s'agit là d'obliger l'employeur, dans certaines limites fixées par la loi, à prendre des mesures destinées à établir une égalité de traitement entre les salariés handicapés et ceux qui ne le sont pas.

Ainsi, ces mesures ne visent pas une catégorie de personnes de façon abstraite, mais s'apprécient au cas par cas en fonction des besoins spécifiques du travailleur handicapé. Il s'agit de mesures individualisées adaptées à une personne en particulier, à la nature de son handicap ainsi qu'à son degré d'autonomie et au poste considéré.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Leur mise en œuvre ne doit pas constituer une charge disproportionnée pour l'entreprise.

Le refus d'aménagement raisonnable peut constituer une discrimination.

Le fait pour l'employeur de remplir son obligation d'emploi ne l'exonère pas de son obligation de mettre en place des aménagements pour chaque salarié pour lequel ce serait nécessaire.

Voir aussi :

- 3.9 Dans quels cas l'aménagement de poste peut-il constituer une charge disproportionnée pour l'employeur ?

Références juridiques :

- Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées : articles 2 et 5
- Directive 2000/78 du 27 novembre 2000 : article 5
- Code du travail : article L. 5213-6, L. 4624-1 et L. 4624-2
- Code de l'action sociale et des familles : article L. 114-1
- Code de la construction et de l'habitation : article L. 111-7

3.3 Quels sont les aménagements qu'un employeur peut mettre en place pour permettre à une personne handicapée d'exercer ses fonctions ?

Il n'est pas possible de dresser une liste exhaustive de tous les aménagements susceptibles d'être mis en place pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un poste déterminé et de s'y maintenir. En tout état de cause, ces aménagements doivent être adaptés aux besoins de la personne occupant le poste et sont définis au cas par cas.

La mise en œuvre des mesures appropriées pour permettre à une personne handicapée d'occuper son poste de travail peut concerner des aménagements ergonomiques du poste de travail mais également d'autres types d'aménagements tels que :

- une adaptation des équipements, individuels ou collectifs (par ex : restaurant d'entreprise),
- une adaptation des horaires ou des rythmes de travail. A cet égard, le télétravail peut être pertinent dans certains cas, mais il faut veiller à ce que ne soit pas un facteur d'isolement: il est préférable que le télétravailleur puisse conserver un lien suffisant avec son collectif de travail.
- une adaptation de l'offre de formation ou d'encadrement (formation complémentaire, tutorat),
- un aménagement des modalités et des conditions de recrutement (recours à une prestation d'un interprète en langue des signes - LSF),
- une reformulation des consignes pour les travailleurs en situation de handicap mental ou cognitif,
- un aménagement des postes de travail (mise à disposition d'équipements individuels spécifiques, ...) ou des lieux de travail,



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

- un aménagement de la répartition des tâches au sein d'un service.

L'AGEFIPH peut participer au financement de ces aménagements en complément de l'employeur et après étude de chacune des situations.

Les aménagements ne sont susceptibles d'ouvrir droit à des aides financières que si la personne handicapée fait partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Voir aussi :

- 2.7 Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées ?
- 3.6 Quelles sont les aides dont peut bénéficier l'employeur pour aménager le poste d'une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?

Pour aller plus loin :

- Le Savoir-Simplifier : Directives européennes pour la production d'information en langage clair à l'usage des Personnes Handicapées Mentales
<http://www.inclusion-europe.org/LLL/documents/FR-Information%20for%20all.pdf>
- Guide pratique de l'accessibilité, UNAPEI, 2ème édition, 2010 (Accessibilité en faveur des personnes en situation de handicap mental)
<http://www.unapei.org/IMG/pdf/GuideAccess.pdf>
- Vivre ensemble - Guide des civilités à l'usage des gens ordinaires
http://www.solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_vivreensemble.pdf
- Guide de la compensation du handicap dans l'insertion professionnelle
http://www.solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/1183127318_guide_compensation.pdf
- La gestion du handicap sur le lieu de travail. Recueil de directives pratiques du BIT
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_340_fren.pdf
- Dynamiser l'emploi des personnes handicapées : « Mesures appropriées » - Des ouvertures européennes
<http://www.cfhe.org/upload/Publications/2006/Version%20livret%2010-11%20complet%202006.pdf>
- L'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique
<http://www.cnsa.fr/IMG/pdf/livret-UNCCAS-handicap-psychique.pdf>
- Accessibilité des locaux
<http://www.developpement-durable.gouv.fr/Locaux-de-travail,11745.html>
- Votre entreprise et l'accessibilité
<http://www.agefiph.fr/Entreprises/Dossiers-pratiques/Votre-entreprise-et-l-accessibilite>

3.4 Quels sont les acteurs intervenant pour la mise en place des aménagements ?

L'employeur est responsable de la mise en place des aménagements de situation de travail. La direction des ressources humaines peut intervenir sur les questions d'organisation du



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

travail. L'appui de la mission handicap (lorsqu'elle existe) du service RH de l'entreprise peut également être sollicité. Le Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), ou à défaut les délégués du personnel, doivent être consultés sur la démarche.

Le **médecin du travail ou le service de santé au travail**, que l'employeur peut mobiliser selon la nature de l'aménagement à mettre en place, a un rôle central. Il est le garant de la santé de l'ensemble des salariés et de l'application du principe d'adaptation du travail à l'homme. Il aide les personnes handicapées à exprimer leurs besoins spécifiques et propose les aménagements de poste nécessaires pour leur permettre d'exercer leur emploi.

L'employeur peut également s'appuyer sur des associations, par exemple pour sensibiliser le collectif de travail.

La conception et la réalisation de ces aménagements se fait alors en lien avec l'employeur, le salarié et, éventuellement, d'autres acteurs tels que les, Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP : ergonomes, psychologues du travail....), l'AGEFIPH, les Cap emploi, les SAMETH (pour le maintien dans l'emploi)... L'AGEFIPH peut financer l'étude préalable à la mise en place de l'aménagement de la situation de travail.

Voir aussi :

- 3.2 Que signifie la notion d'aménagements raisonnables ?

Références juridiques :

- Code du travail : articles [L. 4624-1](#) et [L. 4624-2](#) ; article [R. 4623-1](#)

Pour aller plus loin :

- L'aménagement du poste du travail
<http://www.medecinedutravail.net/articles/l-amenagement-du-poste-du-travail.html>
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sante-conditions-de-travail,115/le-comite-d-hygiene-de-securite-et,1048.html>

3.5 Quels sont les bénéficiaires des aides de l'AGEFIPH ?

Sont susceptibles de recevoir une aide financière de l'AGEFIPH :

- les entreprises du secteur privé, y compris les artisans ;
- les organismes et établissements publics soumis au droit privé ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- les organismes de formation, les prestataires de bilans de compétences, les opérateurs de l'insertion et du reclassement...

Verser une contribution à l'AGEFIPH n'est pas une condition nécessaire pour bénéficier d'une aide de cette association. Il suffit que l'entreprise intéressée domiciliée en France,



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

emploi ou embauche un(e) bénéficiaire de l'obligation d'emploi travaillant sur le territoire français. Une petite entreprise de moins de 20 salariés peut donc recevoir une aide de l'AGEFIPH, bien que n'étant pas soumise à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Une entreprise ne peut solliciter l'AGEFIPH si elle finance elle-même sa « politique handicap » dans le cadre d'un accord d'entreprise agréé par l'Etat. En effet, dans ce cas, le montant de la contribution qui aurait dû être versé à l'AGEFIPH peut être notamment utilisé pour financer les aménagements raisonnables des postes des salariés handicapés de l'entreprise ; l'entreprise ne peut pas bénéficier d'aides complémentaires.

Exceptionnellement, dans les situations concernant des salariés risquant de perdre leur emploi, les aides et appuis de l'AGEFIPH peuvent s'adresser à des personnes dont le handicap est en cours de reconnaissance et pour lesquelles le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude ou d'aptitude avec réserves.

Références juridiques :

- Code du travail : article L. 5214-3

3.6 Quelles sont les aides dont peut bénéficier l'employeur pour aménager le poste d'une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?

L'AGEFIPH peut intervenir sous forme de prestations ou d'aides financières, qui viennent en complément des dispositifs de droit commun (ex : mesures en faveur de l'embauche de demandeurs d'emploi).

Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'offre de services de l'AGEFIPH a été redéfinie. Les services concernant plus particulièrement les employeurs sont :

- l'offre directe : conseil aux grands comptes, candidathèque, offres d'emploi, prestations pendant la Semaine de l'emploi des personnes handicapées, ... ;
- les aides à la formation, à l'insertion, au maintien dans l'emploi, à l'apprentissage, aux contrats de professionnalisation, à l'adaptation des situations de travail... ;
- les services délivrés par Cap emploi (insertion), Sameth (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) et Alther (conseil et mobilisation des entreprises) ;
- les prestations spécialisées délivrées ponctuellement sur prescription pour répondre à un besoin identifié : compensations de handicaps, études préalables à l'aménagement des situations de travail, conseil en création d'activité, formations courtes et collectives.

Lorsque le handicap du salarié le justifie, l'employeur peut mener auprès de l'AGEFIPH une procédure de reconnaissance de la lourdeur du handicap, pour compenser l'effort réalisé pour l'adaptation du poste de travail. Cela lui permet soit de minorer sa contribution à l'AGEFIPH, soit de percevoir de l'AGEFIPH une aide à l'emploi variable selon cette lourdeur.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Voir aussi :

- 8.4 Quel est le rôle d'un Cap emploi ?

Références juridiques :

- Code du travail : articles [L. 5214-3](#), [L. 5212-9](#) et [L. 5213-11](#)

Pour aller plus loin :

- Aides et services de l'AGEFIPH liées à la compensation du handicap :
<http://www.agefiph.fr/Entreprises/Aides-et-services-de-l-Agefiph/Toutes-les-aides-et-services-pour-compenser-le-handicap>
- Les aides l'AGEFIPH :
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/travailleurs-handicapes,1976/les-aides-de-l-agefiph,12753.html>

3.7 L'embauche d'une personne handicapée suppose-t-elle systématiquement la mise en place d'un aménagement de poste ?

Non.

Le besoin d'aménagement dépend du poste et des conditions d'exercice de l'emploi.

Selon le poste, un même handicap nécessitera dans certains cas un aménagement et dans d'autres aucun.

L'appréciation de la nécessité de mettre en place des aménagements de poste lors de l'embauche d'une personne handicapée, comme de tout autre salarié, relève du médecin du travail, lors de la visite médicale d'embauche.

Cette appréciation se fait *in concreto*, c'est-à-dire au regard de la situation réelle de la personne concernée et des conditions d'exercice des fonctions qu'elle va occuper dans l'entreprise.

3.8 L'employeur est-il toujours tenu de mettre en place les aménagements de poste proposés par le médecin du travail ?

Oui.

Dès lors que le médecin du travail a préconisé des aménagements de poste, l'employeur est tenu de les mettre en œuvre, cette obligation valant pour tout salarié. Il ne peut se dispenser de cette obligation que s'il justifie être dans l'impossibilité de le faire.

S'agissant d'une personne handicapée, l'employeur devra, en outre, justifier que les mesures à mettre en œuvre, pour permettre au candidat recruté ou au salarié en poste d'exercer son emploi, constituent une charge disproportionnée pour l'entreprise.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Voir aussi :

- 3.9 Dans quels cas l'aménagement de poste peut-il constituer une charge disproportionnée pour l'employeur ?

Références juridiques :

- Code du travail : articles [L. 4624-1](#) ; [L. 5213-6](#)

3.9 Dans quels cas l'aménagement de poste peut-il constituer une « charge disproportionnée » pour l'employeur ?

Le code du travail ne définit pas ce qu'il faut entendre par « charge disproportionnée » et la jurisprudence interne n'apporte, à ce jour, guère d'éclaircissements à ce sujet.

La seule indication donnée par les textes concerne l'appréciation de ce caractère « disproportionné » de la charge induite par l'aménagement de poste qui doit être faite en tenant compte des aides (financières, techniques ...) que l'employeur peut obtenir, telles que celles délivrées par l'AGEFIPH.

Différents critères d'appréciation doivent être pris en considération :

- la nature et le coût de l'aménagement à mettre en place ;
- les moyens humains et financiers de l'entreprise ;
- l'impact de l'embauche de la personne handicapée sur la contribution AGEFIPH ;
- les risques sur la santé et la sécurité, y compris des autres salariés de l'entreprise (ex : un aménagement par répartition différente des tâches dévolues aux différents salariés d'une même équipe peut générer un surcroît de travail pour les collègues, ce qui peut les mettre eux-mêmes en difficulté à plus ou moins court terme).

L'idée est de rechercher un équilibre entre les possibilités économiques de l'entreprise et la nécessité de permettre à un nombre croissant de personnes handicapées d'accéder à l'emploi.

Remarque : Le fait que l'AGEFIPH ne finance pas à 100% le coût de l'aménagement ne saurait suffire à caractériser une charge disproportionnée.

Références juridiques :

- Code du travail : article [L. 5213-6](#)

3.10 Un refus d'aménagement de poste peut-il constituer une discrimination ?

Oui.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Dès lors que l'employeur n'est pas en mesure de démontrer que la mise en place de l'aménagement de poste préconisé par le médecin du travail à l'égard d'une personne handicapée engendre une charge disproportionnée pour l'entreprise, son refus constitue une discrimination fondée sur le handicap.

Voir aussi :

- 3.9 Dans quels cas l'aménagement de poste peut-il constituer une « charge disproportionnée » pour l'employeur ?

Références juridiques :

- Code du travail : article [L. 5213-6](#)

3.11 Quels sont les recours dont dispose le salarié handicapé en cas de refus d'aménagement de son poste de travail ?

Deux situations peuvent se présenter.

- Dans la première situation, c'est le médecin du travail qui ne préconise pas les aménagements de poste que le salarié handicapé pense pourtant nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Exemple : Lors de l'examen médical d'embauche d'un salarié malentendant recruté pour occuper des fonctions de téléopérateur, le médecin du travail se contente de déclarer le salarié « apte » sans demander la mise en place d'un téléphone adapté.

Dans ce cas, le salarié devra saisir l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise pour contester l'avis rendu par le médecin du travail. Ce recours doit être exercé dans un délai de deux mois. L'inspecteur du travail rendra sa décision après avoir pris l'avis du médecin-inspecteur du travail.

- Dans la seconde situation, c'est l'employeur qui refuse d'aménager le poste de travail du salarié conformément aux préconisations émises par le médecin du travail.

Plusieurs acteurs peuvent, dans ses conditions, être saisis par le salarié, à savoir :

- l'inspection du travail qui est compétent pour veiller à l'application des dispositions relatives à la non-discrimination et à l'emploi des personnes handicapées ;
- les représentants du personnel et notamment les délégués du personnel qui ont la possibilité de demander à l'employeur de diligenter une enquête en cas d'atteintes aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ; également le CHSCT qui est compétent pour les questions de santé au travail ;
- les organisations syndicales ou les associations ;
- le Défenseur des droits.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Par ailleurs, le salarié a la faculté de saisir la justice. C'est le conseil de prud'hommes qui est compétent pour connaître des litiges qui opposent la personne handicapée et l'employeur.

Références juridiques :

- Code du travail : articles [L. 4624-1](#) et [L. 2313-2](#).

4. Interdiction de réserver des emplois

4.1 Pour remplir son obligation d'emploi, un employeur peut-il réserver l'accès à certains postes de son entreprise à des personnes handicapées ?

Non.

En vertu du principe de non-discrimination, tous les postes doivent être ouverts à tous. Par conséquent, s'il n'est pas possible de refuser l'accès à un emploi à une personne en raison de son handicap, il n'est pas non plus possible de subordonner l'accès à un emploi à la condition que la personne soit handicapée.

Les offres d'emploi mentionnant que le poste est réservé aux personnes handicapées sont donc interdites, sauf une exception : si l'employeur est une entreprise adaptée.

Remarque : pour qu'une offre d'emploi soit considérée comme discriminatoire, il n'est pas nécessaire qu'une victime soit identifiée. La loi pénale sanctionne les offres comportant une mention discriminatoire en tant que telles.

Voir aussi :

- 4.2 L'interdiction de réserver des postes aux personnes handicapées s'applique-t-elle aux entreprises adaptées ?
- 5.1 Comment rédiger une offre d'emploi non-discriminatoire ?

Références juridiques :

- Code pénal : articles [225-1](#) et [225-2](#)

4.2 L'interdiction de réserver des postes aux personnes handicapées s'applique-t-elle aux entreprises adaptées ?

Non.

Les entreprises adaptées (anciennement appelées ateliers protégés) sont des entreprises à part entière, dont au moins 80% de l'effectif de production est obligatoirement constitué de travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Pour ces emplois, elles perçoivent de l'Etat, sous certaines conditions, une aide forfaitaire au poste. L'agrément et le financement de ces structures est donc soumis à l'emploi de travailleurs handicapés.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Lorsqu'une entreprise adaptée diffuse une offre pour un poste financé par l'aide de l'Etat, elle peut mentionner que cette offre d'emploi est « réservée aux travailleurs handicapés » ou que le poste est « ouvert uniquement aux travailleurs handicapés ».

Remarque : Il est recommandé de faire figurer clairement sur l'offre d'emploi la nature spécifique de l'entreprise afin d'éviter les ambiguïtés.

Par ailleurs, selon la nécessité de production, les entreprises adaptées peuvent embaucher, dans les conditions de droit commun, des personnels valides dans la limite de 20% de l'effectif de production. Dans ce cas, la rédaction des offres d'emploi correspondant à ces postes ne peut comporter de mention indiquant que le poste est réservé aux travailleurs handicapés.

Voir aussi :

- 5.1 Comment rédiger une offre d'emploi non-discriminatoire ?

Références juridiques :

- Code pénal : articles [122-4](#), [225-1](#) et [225-2](#)
- Code du travail : article [L. 5213-13](#) et suivants

4.3 Lorsqu'un poste est déjà aménagé pour accueillir une personne ayant un certain type de handicap, l'employeur peut-il réserver ce poste aux seules personnes présentant ce type de handicap ?

Non.

Le fait qu'il existe un aménagement de poste pour un certain type de handicap ne permet pas de privilégier un candidat présentant ce type de handicap. Vouloir sélectionner un candidat par type de handicap est discriminatoire.

Remarque : en tout état de cause, les aménagements réalisés pour une personne ne sont pas nécessairement ceux dont aurait besoin une autre personne présentant un même type de handicap. Les mesures appropriées prises pour aménager le poste d'un salarié handicapé doivent faire l'objet d'une analyse individuelle dans une situation concrète.

4.4 Un employeur peut-il choisir en priorité une personne handicapée lors d'un recrutement ?

Oui.

La priorité en faveur du candidat bénéficiaire de l'obligation d'emploi peut jouer à condition que les candidats présentent des compétences et qualifications équivalentes. L'appréciation des compétences doit être réalisée à partir de critères objectifs tenant compte de la situation personnelle de chacun des candidats et des caractéristiques du poste à pourvoir.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Voir aussi :

- 1.4 Qu'est-ce qu'une action positive ?
- 1.5 Qu'est-ce qu'une action positive en matière de recrutement ?
- 1.6 Que signifie l'expression « à compétences égales » ?
- 1.7 Quelles sont les actions positives prévues en faveur de l'accès à l'emploi des personnes handicapées ?

5. Rédaction des offres

5.1 Comment rédiger une offre d'emploi non-discriminatoire ?

Pour tout recrutement, il est recommandé aux recruteurs de ne pas demander plus de compétences que nécessaires pour l'exercice d'une fonction.

A cette fin, il convient de ne faire figurer dans l'offre d'emploi que les compétences et qualifications requises au regard des caractéristiques du poste à pourvoir.

Le contenu de l'offre d'emploi ne doit contenir aucune mention discriminatoire et doit être centré sur les compétences recherchées pour occuper le poste à pourvoir.

A titre d'exemples, constituent des mentions discriminatoires :

- « Poste réservé aux personnes en situation de handicap »
- « Poste réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) »
- « Public reconnu travailleur handicapé uniquement »

D'autres mentions telles que « Priorité travailleur handicapé » ou « Ce poste est ouvert aux personnes handicapées » ne sont pas autorisées si elles ne figurent pas sur toutes les offres d'emploi diffusées par l'employeur.

Pour aller plus loin :

- [Pôle emploi - Guide de rédaction des offres d'emploi](#)

5.2 Comment un employeur qui souhaite remplir son obligation d'emploi peut-il rédiger l'offre d'emploi pour inciter les personnes handicapées à postuler ?

Il est possible de faire figurer sur l'offre d'emploi, une mention incitative telle que :

- « à compétences équivalentes, priorité aux personnes handicapées ».
- « Ce poste est ouvert aux personnes en situation de handicap ».

Toutefois, pour ne pas être discriminatoire, cette mention devra figurer *sur toutes les offres* d'emploi de l'entreprise, quel que soit le canal de diffusion utilisé.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Par ailleurs, l'employeur peut faire connaître sa politique d'emploi favorable aux personnes handicapées par l'apposition d'un logo ou d'une phrase en ce sens dans ses offres d'emploi.

Exemples :

- « Chez société X, nous reconnaissons les compétences des personnes handicapées et leur donnons les moyens d'exprimer tous leurs talents » ;
- « Entreprise handi-accueillante » (en référence à la norme AFNOR NF X 50-783).

Une phrase à vocation plus large, englobant tous les critères de discrimination, peut également être incitative pour les personnes handicapées.

Exemple :

- « La société X recrute et reconnaît tous les talents ».

Faire figurer de telles mentions dans une offre d'emploi ne doit pas se traduire par un recrutement réservé aux personnes handicapées. Ces mentions ont pour objectif d'inciter les personnes handicapées à se porter candidates aux offres diffusées par cet employeur et non de réserver des postes.

Voir aussi :

- 5.3 Que signifie l'expression « à compétences égales » ?

5.3 Que signifie l'expression « à compétences égales » ?

Par « compétences égales », il faut tout d'abord entendre *compétences équivalentes ou sensiblement équivalentes au regard des impératifs du poste à pourvoir*.

Il revient à l'employeur d'apprécier, de façon objective, si les compétences de plusieurs candidats peuvent être qualifiées d'équivalentes, en fonction des caractéristiques du poste et de sa connaissance des compétences et des aptitudes les plus appropriées pour occuper ce poste.

Les candidatures doivent faire l'objet d'une appréciation objective tenant compte de la situation personnelle de chaque candidat et de leur potentiel. Il est notamment recommandé aux recruteurs de faire abstraction des difficultés d'insertion professionnelle ou d'accès à la formation qu'ont pu rencontrer les personnes handicapées du fait de leur handicap.

Par exemple, il convient de ne pas tenir compte :

- du fait qu'un emploi était exercé à temps partiel,
- des retards pour l'obtention du diplôme de formation,
- de certaines périodes d'inactivité ...

Références juridiques :

- Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : [article 7.2](#)



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

- [CJCE 28 mars 2000 Badeck n°C-158/97](#) (jurisprudence sur l'égalité femmes/hommes)
- [CJCE 6 juillet 2000 Abrahamsson et Anderson n° C-407/98](#)

6. Sourcing / Recherche de candidats

6.1 Comment trouver des candidatures de personnes handicapées ?

Pour augmenter le nombre de candidatures de personnes handicapées, il est recommandé aux employeurs de diversifier le sourcing des candidatures, en déposant les offres d'emploi, notamment :

- à Pôle emploi, qui assure l'accompagnement à la recherche d'emploi de tous les demandeurs d'emploi, parmi lesquels se trouvent des personnes handicapées ;
- auprès d'un intermédiaire de l'emploi spécialisé dans le recrutement de personnes handicapées, notamment un Cap emploi ;
- sur un site Internet d'emploi accessible aux personnes handicapées.

D'autres pratiques contribuent à accroître le nombre de candidatures de personnes handicapées reçues par l'entreprise, comme :

- participer à des forums dédiés aux personnes handicapées, ou à des rencontres emploi ciblées sur ces publics ;
- inciter les personnes handicapées à déposer une candidature spontanée dans l'entreprise, par exemple en communiquant sur la politique favorisant l'emploi des personnes handicapées ou sur l'existence d'une mission handicap au sein de la structure.

Voir aussi :

- [6.4 Des rencontres emploi dédiées aux personnes handicapées sont-elles discriminatoires ?](#)
- [8.3 Un intermédiaire de l'emploi peut-il réserver son offre de service \(accompagnement à la recherche d'emploi, mise en relation, ...\) uniquement aux personnes handicapées ?](#)
- [8.4 Quel est le rôle des Cap emploi ?](#)

6.2 L'employeur peut-il demander à un intermédiaire de l'emploi de lui proposer uniquement des candidatures de personnes handicapées ?

Non.

Faire une telle sélection reviendrait à exiger de l'intermédiaire de l'emploi qu'il refuse les candidatures de personnes non handicapées, ce qui est discriminatoire. Les offres d'emploi doivent être ouvertes à tous. Le handicap ne peut être un critère de sélection des candidatures.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Exception : si les statuts de l'intermédiaire de l'emploi prévoient que son objet est dédié à l'insertion professionnelle et/ou au placement de personnes handicapées, celui-ci pourra proposer à l'employeur uniquement des candidatures de personnes handicapées. Tel est par exemple le cas des Cap emploi.

Voir aussi :

- 6.3 L'employeur peut-il diffuser ses offres d'emploi uniquement via des intermédiaires de l'emploi spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées ?
- 8.3 Un intermédiaire de l'emploi peut-il réserver son offre de service uniquement aux personnes handicapées ?
- 8.4 Quel est le rôle des Cap emploi ?

Références juridiques :

- Code du travail : article [R. 5213-7](#)

6.3 L'employeur peut-il diffuser ses offres d'emploi uniquement via des intermédiaires de l'emploi spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées ?

Non.

En cas de diffusion des offres d'emploi via un intermédiaire ou site spécialisé dans le recrutement de personnes handicapées, il convient de les diffuser également sur au moins un site généraliste (Pôle emploi, site Internet de l'entreprise, ...) – pour qu'elles ne puissent pas être considérées comme réservées aux personnes handicapées.

En outre, en cas de recours à un intermédiaire spécialisé dans le placement de personnes handicapées, l'employeur doit veiller à ce que toutes ses offres soient diffusées par celui-ci – pour ne pas que seuls certains postes soient considérés comme ouverts aux personnes handicapées.

6.4 Des « rencontres emploi » (forums, ...) dédiées aux personnes handicapées sont-elles discriminatoires ?

Non.

Ces événements ont pour but de favoriser la rencontre des candidats à l'emploi avec de potentiels recruteurs. Même dédiés aux personnes handicapées, les stands ou forums ou job dating attirent également des personnes non handicapées et ne leur sont pas fermés.

Les entreprises viennent principalement y faire du sourcing et n'ont pas forcément de postes précis à proposer.

Toutefois, si des postes sont proposés, ils ne peuvent alors être réservés aux seules personnes handicapées démarchées dans le cadre de ces rencontres emploi. Par ailleurs, l'ensemble des postes disponibles dans l'entreprise doit être proposé aux candidats handicapés.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Remarque : les « rencontres emploi » non ciblées sur les personnes handicapées doivent leur être ouvertes et donc accessibles. Pour organiser un événement accessible à tous, il faut prendre en compte la communication autour de l'événement, l'accès au site, la signalétique, l'accueil, les déplacements sur le site, la possibilité de suivre et de participer aux débats...

Pour aller plus loin :

- Toutes les clés de l'accessibilité événementielle
- Organiser une réunion accessible à tous

7. Informations communicables aux recruteurs

7.1 Une personne est-elle tenue de faire état de son handicap au cours d'une procédure de recrutement ?

Non.

L'employeur ne peut imposer au candidat à l'emploi de l'informer de sa situation de handicap. Le handicap relève de la vie privée des personnes, au même titre que la situation familiale, l'orientation sexuelle, l'état de santé... Il appartient donc à la personne handicapée de choisir si elle souhaite ou non faire état de son handicap dans le cadre de la procédure de recrutement.

Références juridiques :

- Code du travail : L. 1221-6
- Cass. Soc., 6 mai 2003, n° 01-41.370
- Cass. Soc., 7 novembre 2006, n° 05-41.380

7.2 Le candidat est-il tenu de mentionner son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi sur son CV ?

Non.

Quel que soit le motif pour lequel le candidat est bénéficiaire de l'obligation d'emploi (AAH, pension d'invalidité, RQTH, ...), il n'est pas tenu d'en faire état dans son CV. Un employeur ne peut en aucun cas tenir rigueur à un candidat de ne pas l'avoir mentionné.

Références juridiques :

- Code du travail : article L. 1221-6

7.3 Dans quels cas la mention du statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi sur le CV peut-elle être pertinente ?

Il appartient à chacun d'apprécier s'il lui semble opportun ou non de mentionner son handicap dans son CV. Néanmoins, dans certaines situations, cette mention peut se justifier.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Exemples :

- Lorsque l'entreprise affiche sa politique d'accueil favorisant l'emploi des personnes handicapées ;
- Si le CV laisse transparaître un parcours atypique, et notamment une réorientation professionnelle liée à la survenance d'un handicap ou une formation en centre de rééducation professionnelle.

A l'inverse, certaines situations peuvent ne pas être propices à faire état du handicap.

Exemples :

- Lorsque le handicap, qu'il soit visible ou non, ne nécessite pas d'aménagement pour l'emploi postulé ;
- Si le candidat redoute la stigmatisation et estime stratégiquement plus judicieux de l'évoquer lors de l'entretien.

7.4 Un intermédiaire de l'emploi peut-il demander aux personnes qui bénéficient ou souhaitent bénéficier de ses services si elles sont ou non bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Non.

Le recruteur n'a pas le droit de poser aux candidats à l'emploi des questions qui ne sont pas en lien avec l'emploi ou leurs aptitudes professionnelles. Par conséquent, toute question du type « *Etes-vous bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?* », posée par un intermédiaire de l'emploi, que ce soit lors d'un entretien ou sur un site Internet, induit des pratiques discriminatoires et est donc à ce titre prohibée.

Exceptions :

- Pôle emploi dans le cadre de ses missions de service public d'indemnisation et de placement des demandeurs d'emploi peut disposer dans ses fichiers de l'information sur le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des demandeurs d'emploi ;
- Cap emploi dans le cadre de sa mission d'insertion professionnelle des personnes handicapées ne peut suivre que des personnes handicapées.

Références juridiques :

- Code du travail : articles [L. 1221-6](#) et [R. 5213-7](#)
- [Arrêté du 17 décembre 1987](#)

7.5 Une personne handicapée convoquée à un entretien d'embauche doit-elle faire connaître son handicap au préalable ?

Non.

Le candidat convoqué à un entretien n'est pas tenu d'informer le recruteur de sa situation de handicap.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Néanmoins, il est recommandé au candidat handicapé de faire connaître sa situation de handicap lorsqu'il a besoin d'aménagements pour réaliser l'entretien.

Voir aussi :

- 7.1 Une personne est-elle tenue de faire état de son handicap au cours d'une procédure de recrutement ?

7.6 Le candidat est-il tenu de faire état de son handicap pendant l'entretien ?

Non.

Le candidat n'est pas tenu de parler de sa situation de handicap ou de son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans le cadre de la procédure de recrutement.

Toutefois, certaines situations peuvent être propices à l'évocation du handicap au cours de l'entretien. C'est le cas :

- Si, du fait de son handicap, le candidat a besoin d'aménagements pour effectuer les tâches prévues dans le cadre de l'emploi postulé, évoquer les besoins spécifiques liés au handicap lors de l'entretien d'embauche permettra d'accélérer l'organisation de la visite médicale d'embauche et la mise en place des aménagements dès la période d'essai;
- Lorsque l'entreprise affiche sa politique d'accueil en faveur des personnes handicapées ;
- Lorsque l'entreprise affiche sa volonté, à compétences égales, de prioriser le recrutement d'une personne handicapée ;
- Si le CV laisse transparaître un parcours atypique, et notamment une réorientation professionnelle liée à la survenance d'un handicap ou une formation en centre de rééducation professionnelle.

A l'inverse, il n'est pas utile d'évoquer le handicap :

- lorsque le handicap ne nécessite pas d'aménagement ;
- si le candidat redoute le rejet ou la stigmatisation en raison de son handicap ;
- s'il préfère n'en parler qu'avec le médecin du travail lors de la visite médicale d'embauche.

Voir aussi :

- 1.7 Que signifie l'expression « à compétences égales » ? »
- 7.1 Une personne est-elle tenue de faire état de son handicap au cours d'une procédure de recrutement ? »
- 8. Visite médicale d'embauche
- 9. Période d'essai



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

7.7 Quelles sont les conséquences pour le candidat handicapé recruté de ne pas avoir parlé de son handicap lors de l'entretien ?

La loi prévoit une obligation de loyauté du candidat à l'emploi vis-à-vis de l'employeur. Cette obligation consiste à répondre de bonne foi aux questions que l'employeur a posées dans le respect de la loi. Cela signifie que :

- il n'existe *aucune obligation de délivrer spontanément des informations* à l'employeur, mais seulement une obligation de répondre aux questions posées par celui-ci, à condition qu'elles soient en lien avec l'emploi ;
- les informations demandées par l'employeur doivent être pertinentes, c'est-à-dire uniquement en lien avec l'emploi et la vérification des compétences et aptitudes professionnelles ;
- si les informations demandées ne sont pas légalement pertinentes, le candidat a non seulement le droit de se taire, mais aussi le droit de mentir à l'employeur, sans que cela puisse lui être reproché ensuite par une mesure disciplinaire.

En tout état de cause, une personne n'est jamais tenue de parler de sa situation de handicap ou de son état de santé. Par conséquent, un salarié ne peut être sanctionné pour n'avoir pas informé son employeur de son handicap. L'employeur ne peut pas non plus reprocher au salarié qui ne révèle pas son handicap de le priver de la possibilité de le comptabiliser parmi les salariés relevant de l'obligation d'emploi.

Seul le médecin du travail a vocation à être destinataire d'informations sur le handicap ou l'état de santé. Mais, juridiquement, rien n'impose non plus de parler du handicap au médecin du travail. Toutefois, le futur salarié s'expose au risque de voir celui-ci rendre un avis sur l'aptitude au poste contraire à la réalité ou de se voir proposer des mesures individuelles inappropriées, les deux pouvant s'avérer préjudiciables.

Références juridiques :

- [Code du travail : article L. 1221-6](#)
- [Cass. Soc., 6 mai 2003, n° 01-41.370](#)
- [Cass. Soc., 7 novembre 2006, n° 05-41.380](#)

8. Rôle des intermédiaires de l'emploi

8.1 Que peut faire un intermédiaire de l'emploi face à un employeur qui demanderait uniquement des candidatures de personnes handicapées ?

L'intermédiaire de l'emploi, qu'il soit public ou privé, doit refuser toute demande discriminatoire. Il convient de rappeler les obligations légales et la responsabilité du recruteur en matière de discrimination, qu'il s'agisse de l'employeur ou de l'intermédiaire. Les offres d'emploi doivent être ouvertes à tous. Le handicap ne peut être un critère de sélection des candidatures.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Bonnes pratiques :

- L'intermédiaire peut proposer à l'employeur d'étendre la diffusion de l'offre à des sites dédiés aux personnes handicapées mais sans garantir que les personnes sélectionnées seront handicapées.
- Il peut également proposer de faire figurer une mention incitative pour les personnes handicapées dans l'offre d'emploi.
- Ne pas comptabiliser la perte d'un client qui formule une demande discriminatoire dans les résultats du consultant ou du conseiller.

Voir aussi :

- 5.1 Comment rédiger une offre d'emploi non-discriminatoire ?
- 5.2 Comment un employeur qui souhaite remplir son obligation d'emploi peut-il rédiger l'offre d'emploi pour inciter les personnes handicapées à postuler ?

8.2 Un intermédiaire de l'emploi peut-il demander aux personnes qui bénéficient ou souhaitent bénéficier de ses services si elles sont ou non bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Non.

Le recruteur n'a pas le droit de poser aux candidats à l'emploi des questions qui ne sont pas en lien avec l'emploi ou leurs aptitudes professionnelles. Par conséquent, toute question du type « *Etes-vous bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?* », posée par un intermédiaire de l'emploi, que ce soit lors d'un entretien ou sur un site Internet, induit des pratiques discriminatoires et est donc à ce titre prohibée.

Exceptions :

Pôle emploi dans le cadre de ses missions de service public d'indemnisation et de placement des demandeurs d'emploi peut disposer dans ses fichiers de l'information sur le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des demandeurs d'emploi ;

Cap emploi dans le cadre de sa mission d'insertion professionnelle des personnes handicapées ne peut suivre que des personnes handicapées.

Références juridiques :

- Code du travail : articles L. 1221-6 et R. 5213-7
- Arrêté du 17 décembre 1987

8.3 Un intermédiaire de l'emploi peut-il réserver son offre de service (accompagnement à la recherche d'emploi, mise en relation) uniquement aux personnes handicapées ?

Non.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Exception : Si les statuts de l'intermédiaire de l'emploi prévoient que son objet est dédié à l'insertion professionnelle et/ou au placement de personnes handicapées, celui-ci pourra proposer à l'employeur uniquement des candidatures de personnes handicapées. Tel est par exemple le cas des Cap emploi.

Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les offres d'emploi qu'il diffuse via l'intermédiaire spécialisé sont également accessibles à tous par un autre canal de diffusion (par exemple, le site internet de l'entreprise).

Voir aussi :

- 6.3 L'employeur peut-il diffuser ses offres d'emploi uniquement via des intermédiaires de l'emploi spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées ?
- 8.4 Quel est le rôle des Cap emploi ?

8.4 Quel est le rôle des Cap emploi ?

Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique, avec pour objectif de favoriser l'accès à l'ensemble des postes offerts sur le marché du travail.

Ils offrent, dans chaque département, un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées et peuvent, dans le cadre de leur convention avec l'Etat, l'AGEFIPH, le FIPHFP et Pôle emploi mobiliser les aides que l'AGEFIPH propose.

Voir aussi :

- 3.6 Quelles sont les aides dont peut bénéficier l'employeur pour aménager le poste d'une personne handicapée ?

Références juridiques :

- Code du travail : article [L. 5214-3-1](#)

8.5 Lorsque l'entreprise diffuse des offres d'emploi dont seules certaines comportent une mention incitative à l'égard des personnes handicapées, la responsabilité de l'intermédiaire de l'emploi peut-elle être engagée ?

Oui.

Lorsque l'employeur décide de communiquer sur sa politique d'accueil en faveur des personnes handicapées via ses offres d'emploi, il doit le faire sur **toutes** les offres d'emploi qu'il diffuse. C'est à lui qu'incombe la responsabilité de s'assurer que toutes ses offres comportent la même mention, indépendamment des différents canaux de diffusion utilisés.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Pour mémoire, il appartient toujours à l'intermédiaire de l'emploi de s'assurer que toutes les offres qu'il diffuse pour le compte d'un employeur ne sont pas discriminatoires. A défaut, sa responsabilité en tant que co-auteur de la discrimination pourrait également être recherchée.

En revanche, l'intermédiaire de l'emploi n'est pas responsable du contenu des offres que l'employeur diffuse par une autre voie.

Voir aussi :

- 5.1 Comment rédiger une offre d'emploi non-discriminatoire ?

9. Entretien d'embauche

9.1 Comment prendre en compte les besoins d'aménagement des candidats handicapés lors de la convocation à l'entretien d'embauche ?

De manière générale, il est recommandé aux recruteurs d'informer systématiquement l'ensemble des candidats sélectionnés, lors de la convocation à l'entretien ou au test d'embauche, de la possibilité de solliciter des aménagements et de veiller à leur mise en place.

Bonne pratique : La convocation à l'entretien d'embauche pourrait comporter une question formulée de la façon suivante : « *Vous êtes invité à un entretien d'embauche, avez-vous des besoins d'aménagements particuliers auxquels nous pourrions répondre afin de garantir la réussite de cet entretien ?* ».

Le contact pris par l'entreprise avec le candidat qui a fait état de son handicap doit permettre d'identifier les éventuels aménagements nécessaires pour réaliser l'entretien d'embauche dans des conditions permettant une égalité de traitement avec les autres candidats.

9.2 Une personne handicapée convoquée à un entretien d'embauche doit-elle faire connaître son handicap au préalable ?

Non.

Le candidat convoqué à un entretien n'est pas tenu d'informer le recruteur de sa situation de handicap.

Néanmoins, il est recommandé au candidat de faire connaître sa situation de handicap lorsqu'il a besoin d'aménagements pour réaliser l'entretien.

Voir aussi :

- 7.1 Une personne est-elle tenue de faire état de son handicap au cours d'une procédure de recrutement ?



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

9.3 Le candidat est-il tenu de faire état de son handicap pendant l'entretien ?

Non.

Le candidat n'est pas tenu de parler de sa situation de handicap ou de son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans le cadre de la procédure de recrutement.

Toutefois, certaines situations peuvent être propices à l'évocation du handicap au cours de l'entretien. C'est le cas :

- Si, du fait de son handicap, le candidat a besoin d'aménagements pour effectuer les tâches prévues dans le cadre de l'emploi postulé, évoquer les besoins spécifiques liés au handicap lors de l'entretien d'embauche permettra d'accélérer l'organisation de la visite médicale d'embauche et la mise en place des aménagements dès la période d'essai;
- Lorsque l'entreprise affiche sa politique d'accueil en faveur des personnes handicapées ;
- Lorsque l'entreprise affiche sa volonté, à compétences égales, de prioriser le recrutement d'une personne handicapée ;
- Si le CV laisse transparaître un parcours atypique, et notamment une réorientation professionnelle liée à la survenance d'un handicap ou une formation en centre de rééducation professionnelle.

A l'inverse, il n'est pas utile d'évoquer le handicap :

- lorsque le handicap ne nécessite pas d'aménagement ;
- si le candidat redoute le rejet ou la stigmatisation en raison de son handicap ;
- s'il préfère n'en parler qu'avec le médecin du travail lors de la visite médicale d'embauche.

Voir aussi :

- 1.7 Que signifie l'expression « à compétences égales » ?
- 7.1 Une personne est-elle tenue de faire état de son handicap au cours d'une procédure de recrutement ? »
- 8. Visite médicale d'embauche
- 9. Période d'essai

9.4 Quels éléments le candidat handicapé doit-il évoquer lors de l'entretien ?

L'entretien d'embauche a pour objet de permettre au candidat de parler en priorité de ses compétences et qualifications pour occuper l'emploi proposé.

En tout état de cause, le candidat n'est jamais tenu de parler de son handicap ou de son état de santé.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Néanmoins, lorsque le candidat souhaite aborder sa situation de handicap avec le recruteur, il est conseillé d'évoquer les éléments qui vont avoir une incidence directe sur l'exercice de l'activité professionnelle, par exemple :

- contraintes horaires,
- difficultés auditives pour le travail en équipe ou en réunion,
- difficultés à se déplacer empêchant la réalisation correcte de certaines tâches (par exemple, si la salle de réunion se trouve à un autre étage, ou si les fonctions s'exercent ponctuellement sur différents sites, ...).

Bonne pratique :

Pour que le candidat puisse identifier les tâches qu'il pourrait avoir du mal à accomplir, il est nécessaire que le recruteur les explicite le mieux possible, en précisant les conditions dans lesquelles elles s'exercent.

Même s'il fait état de sa situation de handicap, le candidat n'est pas tenu de parler de sa pathologie ou de la nature du handicap lors de l'entretien d'embauche : il n'est utile d'évoquer que ses éventuels besoins d'aménagements eu égard aux tâches, à l'organisation et à l'environnement de travail proposé.

Exemple : Si le candidat montre que certains outils, tels que les nouvelles technologies, l'aident à compenser son handicap, cela peut rassurer le recruteur.

Remarque :

Les compétences doivent être évoquées de façon prioritaire par rapport aux besoins d'aménagements car elles doivent rester déterminantes dans le choix du candidat sélectionné.

Voir aussi :

- 7.1 Une personne est-elle tenue de faire état de son handicap au cours d'une procédure de recrutement ?
- 9.3 Le candidat est-il tenu de faire état de son handicap pendant l'entretien ?

Pour aller plus loin :

- <http://www.agefiph.fr/Personnes-handicapees/Dossiers-pratiques/acronym-title-Curriculum-Vitae-span-lang-en-CV-span-acronym-lettre-de-motivation-entretien-comment-aborder-la-question-du-handicap-avec-un-recruteur>

9.5 Comment le recruteur doit-il organiser l'entretien avec une personne handicapée?

L'employeur est tenu, dès la procédure d'embauche, de prendre les mesures appropriées pour permettre à un candidat handicapé d'être à égalité de traitement avec les autres candidats.



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Si des aménagements ont été demandés par le candidat pour la réalisation de l'entretien, et qu'ils ne constituent pas une charge disproportionnée, ne pas les mettre en œuvre constitue une discrimination.

La palette d'aménagements envisageables est très large et dépend des besoins spécifiques exprimés par le candidat.

A titre d'exemples, il est possible de prévoir :

- pour une personne en fauteuil roulant, une rampe mobile d'accès ;
- pour une personne déficiente auditive, si elle maîtrise la langue des signes, mobiliser un interprète LSF (langue des signes française) : l'AGEFIPH peut financer un prestataire à titre ponctuel; de manière générale, il convient de veiller à bien se placer en face de la personne pour lui parler.
- pour une personne handicapée mentale, accepter qu'elle effectue son entretien accompagnée d'une tierce personne.
- pour une personne malvoyante, il convient de veiller à ce que la signalétique menant au lieu de l'entretien soit facilement repérable.

Remarque : Cette liste est purement indicative : les « aménagements raisonnables » se font au cas par cas, en fonction des besoins appréciés dans une situation concrète. Ils ne sont pas nécessairement identiques pour un même type de handicap.

Voir aussi :

- 3.6 Quelles sont les aides dont peut bénéficier l'employeur pour aménager le poste d'une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?
- 3.9 Dans quels cas l'aménagement de poste peut-il constituer une « charge disproportionnée » pour l'employeur ?

Références juridiques :

- Code du travail : articles [L. 5213-6](#) et [R. 4214-26](#)

Pour aller plus loin :

- [Organiser une réunion accessible à tous](#)
- [Vivre ensemble - Guide des civilités à l'usage des gens ordinaires](#)

9.6 Quelles sont les questions que l'employeur peut aborder lors d'un entretien d'embauche avec une personne handicapée ?

De manière générale, pour tout candidat, l'entretien porte sur la vérification des compétences et leur adéquation avec celles nécessaires pour occuper les fonctions proposées.

Afin de justifier sur des bases objectives le choix d'un candidat et permettre une juste appréciation des exigences du poste à pourvoir, il est recommandé :



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

- de lister, au préalable, les activités impliquées,
- de définir précisément les tâches inhérentes au poste, en distinguant les tâches essentielles et les tâches accessoires,
- de recenser les aptitudes nécessaires et compétences requises
- d'identifier les éventuelles contraintes liées à l'environnement de travail.

L'employeur ne peut imposer au candidat de l'informer de sa situation de handicap, mais ce dernier peut avoir choisi d'en faire état sur le CV ou au cours de l'entretien. Dans ce cas, le recruteur ne doit pas interroger le candidat sur sa pathologie ou la nature de son handicap, qui relève de sa vie privée, mais sur ses éventuels besoins d'aménagements.

Exemple : « Y-a-t'il des tâches en rapport avec le poste que votre handicap ne vous permet pas d'accomplir ou qui nécessiteraient des aménagements ? ».

Cela suppose que l'employeur décrive au maximum les conditions d'exercice du poste et les tâches à accomplir pour que le candidat estime s'il est en mesure de les réaliser ou non.

Si le recruteur a le sentiment que le candidat est handicapé, notamment parce que son handicap est manifestement visible, il ne doit pas poser de questions en lien avec le handicap qu'il suppose ; ses interrogations doivent avoir seulement pour objet, comme avec tout candidat, d'apprécier les capacités de la personne à remplir les fonctions liées au poste, au regard des contraintes et de l'environnement de ce dernier. Plus généralement, il est recommandé d'inviter tous les candidats à s'exprimer sur leurs besoins d'aménagements particuliers, eu égard au poste proposé.

Remarque : Dans tous les cas, seul le médecin du travail est compétent pour apprécier l'aptitude au poste du futur salarié. La visite médicale d'embauche a pour finalité d'apprécier que le candidat est physiquement apte au poste de travail et de proposer le cas échéant des aménagements.

Voir aussi :

- 3.4 Quels sont les acteurs intervenant pour la mise en place des aménagements ?
- 8. Visite médicale d'embauche

9.7 Quelles sont les conséquences pour le candidat handicapé recruté de ne pas avoir parlé de son handicap lors de l'entretien ?

La loi prévoit une obligation de loyauté du candidat à l'emploi vis-à-vis de l'employeur. Cette obligation consiste à répondre de bonne foi aux questions que l'employeur a posées dans le respect de la loi. Cela signifie que :

- il n'existe *aucune obligation de délivrer spontanément des informations* à l'employeur, mais seulement une obligation de répondre aux questions posées par celui-ci, à condition qu'elles soient en lien avec l'emploi ;
- les informations demandées par l'employeur doivent être pertinentes, c'est-à-dire uniquement en lien avec l'emploi et la vérification des compétences et aptitudes professionnelles ;



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

- si les informations demandées ne sont pas légalement pertinentes, le candidat a non seulement le droit de se taire, mais aussi le droit de mentir à l'employeur, sans que cela puisse lui être reproché ensuite par une mesure disciplinaire.

En tout état de cause, une personne n'est jamais tenue de parler de sa situation de handicap ou de son état de santé. Par conséquent, un salarié ne peut être sanctionné pour n'avoir pas informé son employeur de son handicap. L'employeur ne peut pas non plus reprocher au salarié qui ne révèle pas son handicap de le priver de la possibilité de le comptabiliser parmi les salariés relevant de l'obligation d'emploi.

Seul le médecin du travail a vocation à être destinataire d'informations sur le handicap ou l'état de santé. Mais, juridiquement, rien n'impose non plus de parler du handicap au médecin du travail. Toutefois, le futur salarié s'expose au risque de voir celui-ci rendre un avis sur l'aptitude au poste contraire à la réalité ou de se voir proposer des mesures individuelles inappropriées, les deux pouvant s'avérer préjudiciables.

Références juridiques :

- Code du travail : article L. 1221-6
- Cass. Soc., 6 mai 2003, n° 01-41.370
- Cass. Soc., 7 novembre 2006, n° 05-41.380

10. Visite médicale d'embauche

10.1 Les personnes handicapées doivent-elles bénéficier d'une visite médicale auprès du médecin du travail lors de leur embauche ?

Oui.

Comme tout salarié, les personnes handicapées doivent être reçues par le médecin du travail dans le cadre d'une visite médicale d'embauche.

L'absence de visite médicale d'embauche constitue un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat qui cause nécessairement un préjudice au salarié.

Références juridiques :

- Code du travail : article R. 4624-10
- Cass. Soc., 5 octobre 2010, n°09-40.913

10.2 La visite médicale d'embauche est-elle obligatoire si la personne handicapée a occupé un poste identique dans une autre entreprise juste avant son recrutement ?

Oui.

D'une façon générale, le code du travail prévoit une dispense d'examen médical d'embauche lorsque le salarié est amené à occuper un emploi identique à son précédent poste, qu'il



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

détient une fiche d'aptitude pour ce poste et qu'aucune inaptitude n'a été constatée le concernant dans les six derniers mois.

Toutefois, cette dispense n'est pas applicable aux personnes handicapées qui doivent bénéficier, à chaque recrutement, d'un examen médical d'embauche de la part du médecin du travail.

Références juridiques :

- Code du travail : articles [R. 4624-12](#) et [R. 4624-13](#)

10.3 À quel moment la visite médicale d'embauche doit-elle intervenir concernant les personnes handicapées ?

Les personnes handicapées, qui bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, doivent être reçues par le médecin du travail dans le cadre d'une visite médicale d'embauche *avant la prise de poste effective*.

Cette obligation de visite médicale préalable à l'embauche permet d'anticiper les éventuels besoins d'aménagement de poste. C'est pourquoi, s'il a connaissance du handicap d'un candidat, l'employeur doit l'orienter vers le médecin du travail dès la décision de le recruter.

Si l'employeur n'a pas connaissance du handicap, le salarié bénéficiera, comme tous les autres salariés, d'une visite médicale avant la fin de la période d'essai.

Références juridiques

- Code du travail : articles [R. 4624-10](#) et [R. 4624-19](#)

10.4 Que vérifie le médecin du travail lors de la visite médicale d'embauche ?

Lors de la visite d'embauche, le médecin du travail vérifie :

- si la personne handicapée est apte à occuper le poste pour lequel elle a été recrutée, c'est-à-dire si elle a la capacité physique et mentale à exercer les fonctions attachées à ce poste en particulier. Cette appréciation se fait donc « *in concreto* » et n'est pas valable pour d'autres postes dans l'entreprise ;
- si des adaptations de poste sont nécessaires et, si oui, lesquelles.

Remarque : seul le médecin du travail peut décider si un candidat est apte ou non à exercer l'emploi postulé. L'aptitude est appréciée indépendamment du statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi du candidat : peu importe que le candidat soit reconnu travailleur handicapé, en invalidité de première ou deuxième catégorie reconnue par la sécurité sociale...

Références juridiques :

- Code du travail : article [R. 4624-11](#)



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

10.5 L'employeur peut-il décider de ne pas embaucher le candidat retenu, en raison de son handicap, alors que le médecin du travail l'a déclaré apte lors de la visite médicale d'embauche ?

Non.

Si le médecin du travail émet un avis d'aptitude au poste de travail lors de la visite médicale d'embauche, l'employeur ne peut se fonder sur l'état de santé ou le handicap du candidat pour refuser l'embauche.

L'employeur ne peut pas reprocher au candidat de ne pas lui avoir fourni de renseignements sur son état de santé ou son handicap.

Si le médecin du travail préconise des aménagements de poste, l'employeur est tenu de les mettre en place. S'il refuse et décide de ne pas recruter le candidat handicapé initialement retenu, il devra justifier de l'impossibilité de les mettre en œuvre.

En effet, le principe de non-discrimination s'oppose à tout refus d'embauche qui serait fondé sur le motif que le candidat en situation de handicap ne serait pas en capacité d'exercer l'emploi postulé, alors même que les aménagements raisonnables n'auraient pas été envisagés.

Voir aussi :

- 3.9 Dans quels cas l'aménagement de poste peut-il constituer une charge disproportionnée pour l'employeur ?
- 9.4 Quels éléments le candidat handicapé doit-il évoquer lors de l'entretien ?
- 9.7 Quelles sont les conséquences pour le candidat handicapé de n'avoir pas parlé de son handicap lors de l'entretien ?

Références juridiques :

- Code du travail : articles [L. 1132-1](#), [L. 1133-3](#) et [L. 5213-6](#)
- [Cass. Soc., 21 septembre 2005, n°03-44855](#).
- Délibération HALDE n°2009-128 du 27 avril 2009 : refus d'embauche d'une personne handicapée lié à l'avis d'aptitude avec aménagement de poste émis par le médecin du travail et au refus de la société de prendre les mesures appropriées pour permettre au réclamant d'exercer un emploi correspondant à ses qualifications.

11. Période d'essai

11.1 La durée de la période d'essai est-elle la même pour les personnes handicapées ?

Oui.

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail. Les compétences des personnes handicapées doivent, comme pour



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

tout salarié, être évaluées au cours de la période d'essai. Elles ne bénéficient pas d'une durée dérogatoire, même si, pour des raisons factuelles, la visite médicale ne peut avoir lieu qu'à la fin de la période d'essai et que les aménagements raisonnables ne peuvent être mis en place avant la fin de période d'essai.

Références juridiques :

- Code du travail : article [L.1221-20](#).

11.2 L'employeur doit-il aménager le poste du salarié en situation de handicap dès la période d'essai ?

Oui.

L'employeur doit mettre en place les mesures appropriées pour permettre à une personne handicapée d'exercer son emploi à tous les stades de la vie professionnelle, ce qui inclut bien évidemment la période d'essai.

L'appréciation des compétences professionnelles du salarié handicapé doit être faite au regard des aménagements raisonnables dont il a besoin pour exercer ses fonctions.

Par exemple, il ne peut pas être reproché à un salarié déficient auditif de ne pas répondre correctement au téléphone, si le téléphone adapté nécessaire à l'exercice de ses fonctions n'a pas été mis en place.

Références juridiques :

- Code du travail : article [L.5213-6](#)

11.3 L'employeur peut-il rompre la période d'essai d'un salarié en raison de son handicap ?

Non.

L'employeur a la possibilité, au cours de la période d'essai, de rompre le contrat de travail sans avoir à justifier sa décision, sauf s'il apparaît qu'il a commis un abus de droit. Le fait de rompre le contrat pour un motif discriminatoire, tel que le handicap, constitue un abus de droit.

Si le salarié apporte des éléments laissant penser que sa période d'essai a été rompue du fait de son handicap, c'est à l'employeur qu'il reviendra de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs liés à l'insuffisance professionnelle du salarié et étrangers à toute discrimination.

Références juridiques :

- Code du travail : articles [L.1132-1](#) et [L.1134-1](#)



ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

11.4 L'employeur peut-il rompre la période d'essai d'un salarié pour inaptitude médicalement constatée ?

Oui.

L'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié handicapé en cas d'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail et sous réserve que cette rupture soit objective, nécessaire et appropriée.

Seul le médecin du travail est habilité à constater l'inaptitude du salarié à occuper son poste. L'employeur ne peut pas considérer que le handicap d'un salarié n'est pas compatible avec les missions qu'il lui a confiées, sans prendre l'avis du médecin du travail.

Si l'inaptitude est constatée, et que le reclassement du salarié s'avère impossible au sein de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient, l'employeur doit alors démontrer que la rupture du contrat de travail est nécessaire, objective et appropriée. Tel n'est pas le cas si des aménagements de poste peuvent être mis en place pour permettre au salarié handicapé d'exercer ses fonctions, sans engendrer pour l'employeur une charge disproportionnée.

Voir aussi :

- 3.9 Dans quels cas l'aménagement de poste peut-il constituer une « charge disproportionnée » pour l'employeur ?

Références juridiques :

- Code du travail : articles [L.1133-3](#) et [L.5213-6](#)
- Délibération HALDE n° 2007-294 du 13 novembre 2007

11.5 L'employeur peut-il rompre la période d'essai d'un salarié parce que celui-ci ne l'a pas informé de son handicap ?

Non.

L'obligation de loyauté du salarié ne s'étend pas aux informations liées au handicap et à l'état de santé du salarié qui relèvent de la vie privée ; le salarié peut donc décider de n'en parler qu'au médecin du travail. L'employeur ne peut pas reprocher à un salarié de ne pas l'avoir informé de son handicap au cours de l'entretien d'embauche.

Si, au cours de la période d'essai, l'employeur constate ou apprend que le salarié est handicapé, il doit adresser le salarié au médecin du travail pour que la visite médicale d'embauche soit réalisée au plus vite.

Voir aussi :

- 10.3 A quel moment la visite médicale d'embauche doit-elle intervenir concernant les personnes handicapées ?

Références juridiques :

- [Cass. Soc., 21 septembre 2005, n°03-44.855](#)