



Entreprise et handicap : les enjeux juridiques

publié le **03/11/2013**, vu **2533 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

L'intégration de travailleurs handicapés dans l'entreprise est une chance, en ce qu'elle permet à cette dernière de s'ouvrir à la richesse de la diversité. Afin de permettre l'accueil de ces collaborateurs dans l'entreprise, le Code du travail contient des dispositions particulières.

1. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Selon l'article L. 5213-1 du Code du travail, « *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 qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), saisie par la Maison départementale des personnes handicapées.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle (C. trav. art. L. 5213-2).

2. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Afin de rendre effective l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise, le Code du travail prévoit que les entreprises ou établissements d'au moins 20 salariés sont tenus d'employer 6 % de personnes handicapées, mutilées de guerre ou assimilées (C. trav. art. L. 5212-2).

Bien connue des acteurs des ressources humaines, cette obligation peut être satisfaite par des mesures alternatives :

- L'accueil de stagiaires handicapés ;
- L'achat de fournitures ou de prestations de services au secteur adapté ou protégé ;
- Le versement d'une contribution annuelle à l'AGEFIPH ;
- L'application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme d'action en faveur des handicapés.

En dépit de ces mesures, le taux de chômage des travailleurs handicapés est deux fois plus élevé que la moyenne nationale, alors que l'obligation d'emploi de 6 % n'est toujours pas respectée.

Dans ce contexte, le comité interministériel du handicap (CIH) a présenté, le 25 septembre 2013, un ensemble de mesures visant à améliorer la condition des personnes handicapées.

En particulier, fort du constat que 77 % de ces dernières ont un niveau de qualification inférieur ou égal au CAP/BEP, le CIH a préconisé d'inclure un volet handicap dans la réforme de la formation professionnelle.

En outre, afin d'atteindre l'obligation d'emploi de 6 %, il a été prévu d'inclure les contrats de sous-traitance passés avec les travailleurs indépendants handicapés dans les modalités d'accomplissement partiel de l'obligation d'emploi.

3. Le statut du travailleur handicapé

A titre préalable, rappelons que la personne en situation de handicap n'est aucunement tenue de révéler cette situation à l'employeur (Cass. soc. 6 mai 2003, n° 01-41.370), que ce soit lors de l'embauche ou postérieurement.

L'entreprise doit être un lieu d'accueil pour les personnes handicapées, et cette réalité est rendue possible moyennant quelques adaptations au droit commun.

Par principe, les salariés handicapés travaillant en milieu ordinaire ont les mêmes droits et obligations que les autres salariés.

Néanmoins, ils bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (C. trav. art. R. 4624-18) et l'employeur doit aménager leur poste de travail, les locaux sanitaires et de restauration qu'ils sont susceptibles d'utiliser, de telle sorte qu'ils puissent y accéder aisément (C. trav. art. R. 4225-6).

Compte tenu de leur situation particulière, les salariés en situation de handicap sont protégés contre les mesures discriminatoires, notamment en matière de rémunération, formation ou promotion (C. trav. art. L. 1132-1 et L. 5213-7).

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée (C. trav. art. L. 5213-6).

Les acteurs des ressources humaines, et notamment les chargés de mission handicap, connaissent bien les challenges qu'impliquent ces dispositions, mêlant les notions de discrimination positive et d'égalité.

Concernant la santé au travail, il est à noter que les travailleurs handicapés embauchés en application de l'obligation d'emploi ne peuvent, en cas de rechute de l'affection invalidante, bénéficier des avantages spéciaux accordés en cas de maladie professionnelle ou non professionnelle, sauf dans les deux cas suivants (C. trav. art. L. 5213-8) :

- Si l'accord d'entreprise et/ou la convention collective applicables contiennent des dispositions plus favorables ;
- Si, après consolidation de la maladie invalidante, ces salariés sont atteints de la même maladie et qu'il s'est écoulé un délai d'un an à compter de la date de la consolidation.

Attention : Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés doit assurer, après avis médical, le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés (C. trav. art. L. 5213-5, al. 1^{er}), et ce même en cas d'inaptitude définitive au poste de travail (Cass. soc. 17 février 2010, n° 08-45.476).

Les obligations d'assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle sont satisfaites par (C. trav. art. R 5213-23) :

- La création d'un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail ;
- L'aménagement dans l'entreprise de postes spéciaux de rééducation et de réentraînement ;
- La mise en œuvre simultanée de ces deux types de mesures.

Enfin, en cas de licenciement, la durée du préavis du salarié handicapé est doublée, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée de ce préavis (C. trav. art. L 5213-9, a1. 1^{er}).

Ce texte s'applique à tous les employeurs, même non soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (Cass. soc. 4 juin 2009, n° 08-40.666).

En conclusion, rappelons qu'outre l'orientation vers le marché du travail, les personnes en situation de handicap peuvent être orientées vers un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), ou vers un centre de rééducation professionnelle.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com