

Actualités

Aperçu rapide

238 En questions : les obligations de l'employeur au titre de l'emploi de travailleurs handicapés

POINTS CLÉS ► L'inclusion des personnes en situation de handicap est devenue, depuis plusieurs années, une priorité politique et une urgence sociale, comme en témoignent les évolutions importantes consacrées par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, dont une des ambitions était de favoriser l'entreprise inclusive ► Dans un contexte où de plus en plus d'entreprises affichent leur volonté de s'engager en faveur de l'emploi des personnes handicapées et de mettre en place une véritable politique en la matière ► Nous présentons ici les obligations de l'employeur en lien avec l'emploi de travailleurs handicapés.

Louise THIÉBAUT,
avocat associé, Daher Avocats



1. Comment est défini le travailleur handicapé ?

En droit du travail, la définition du travailleur handicapé s'articule autour de deux conditions cumulatives. La première condition tient à l'existence d'un handicap défini largement comme l'« altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (C. trav., art. L. 5213-1). La seconde condition, plus restrictive, intègre l'impact du handicap sur la carrière de l'individu en exigeant que soit caractérisée une réduction des possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi.

Le statut de travailleur handicapé implique une reconnaissance administrative, laquelle se fait à l'initiative de la personne handicapée auprès de la Maison départementale des personnes Handicapées (MDPH). La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est ensuite accordée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes Handicapées (CDAPH) pour une durée de 1 à 5 ans, ou de manière définitive si le handicap est irréversible (CASF, art. R. 241-31).

Depuis le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018, la RQTH est automatiquement octroyée à certaines catégories de personnes lors de demandes administratives. Ceci est notamment le cas des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'incapacité au moins égal à 10 % et titulaire d'une rente attribuée par la sécurité sociale ou un autre régime de protection sociale obligatoire, des titulaires d'une pension d'invalidité à condition que leur invalidité réduise de 2/3 leur capacité de travail ou de gain, ou encore des personnes bénéficiaires de l'allocation adulte handicapée (C. trav., art. L. 5212-13).

La prise en compte de la lourdeur du handicap du travailleur handicapé permet à l'employeur de demander auprès de l'AGE-FIPH la compensation des dépenses engagées pour l'adaptation du poste de travail qui dépasse un aménagement raisonnable.

2. En quoi consiste l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), à qui s'applique-t-elle et comment l'entreprise peut-elle s'y conformer ?

Les entreprises d'au moins 20 salariés ont une obligation d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leur effectif (C. trav., art. L. 5212-2). L'appréciation de l'obligation se fait, depuis le 1^{er} janvier 2020, au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de chaque établissement en cas d'établissements multiples, ce qui engendre mécaniquement une augmentation du nombre d'entreprises assujetties. De plus, les règles de calcul de l'effectif désormais applicables sont celles de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale, soit la moyenne du nombre de personnes employées sur chacun des 12 mois de l'année civile précédente.

Cette obligation d'emploi de travailleurs handicapés peut être satisfaite de trois manières différentes

- En premier lieu, l'entreprise peut s'acquitter de son obligation en employant effectivement des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de l'effectif de l'entreprise, quelque soient la durée ou la nature du contrat (C. trav., art. L. 5212-6). Sont également inclus dans l'appréciation de ce seuil les stages effectués par des bénéficiaires de l'obligation ou des jeunes de plus 16 ans bénéficiant de certaines prestations sociales liées au handicap, les périodes de

mises en situation en milieu professionnel de travailleurs handicapés ou encore la mise à disposition de travailleurs handicapés par des entreprises de travail temporaire. Afin d'inciter les entreprises à employer des travailleurs handicapés de tous âges et sous des types de contrats variés pendant la période de la crise du Covid-19, l'Agefiph a créé des aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage qui ont été pérennisées (V. <https://www.agefiph.fr/employeur>).

- En deuxième lieu, l'obligation d'emploi peut être satisfaite via la conclusion d'un accord collectif en faveur des travailleurs handicapés. Pour que l'accord de branche, de groupe ou d'entreprise soit agréé et permette à l'entreprise de valablement remplir son obligation d'emploi, il doit comporter un plan pluriannuel d'embauche et de maintien dans l'emploi. Sa durée maximale est de 3 ans, renouvelable une fois (C. trav., art. L. 5212-8). L'accord est soumis pour agrément à l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente au plus tard au 31 mars de la première année de mise en œuvre (C. trav., art. R. 5212-14). Pour un accord conclu au niveau de l'entreprise, l'autorité compétente est la préfecture (C. trav., art. R. 5212-15).

Ce plan pluriannuel consiste en un échéancier d'objectifs annuels d'emploi de travailleurs handicapés. Il précise également le financement des différentes actions programmées pour mettre en œuvre le plan pluriannuel d'embauche et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui doit être au moins égal, par année, au montant de la contribution Agefiph qui aurait été due (C. trav., art. R. 5212-12). Ce financement doit donc être réajusté chaque année en fonction de l'évolution du montant de la contribution (C. trav., art. R. 5212-13). Si, au terme de l'accord, le financement des actions en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés s'avère inférieur à celui des contributions Agefiph théoriquement dues, l'employeur doit s'acquitter du delta auprès de l'URSSAF (C. trav., art. R. 5212-19). La conclusion d'un accord ne saurait donc permettre à l'employeur de réaliser une économie par rapport au montant de la contribution.

Notons enfin que l'accord collectif doit faire l'objet d'un suivi : d'une part, à l'occasion d'un bilan annuel présenté au CSE et, d'autre part, au terme de l'accord, auprès de la préfecture, en transmettant l'ensemble des bilans annuels et un bilan récapitulatif des actions. L'employeur doit aussi lui fournir le solde des dépenses exposées pour la mise en œuvre de l'accord (C. trav., art. R. 5212-17).

Enfin, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés peut être satisfaite par le paiement d'une contribution. Le montant de la contribution Agefiph versée à l'URSSAF est égal au nombre d'emplois manquants de travailleurs handicapés pour atteindre les 6 % de l'effectif, multiplié par un certain nombre de fois la valeur du SMIC (400 fois le SMIC horaire pour les entreprises de 20 à 249 salariés ; 500 fois pour les entreprises de 250 à 749 salariés et 600 fois le SMIC horaire pour celles de plus de 750 salariés) (C. trav., art. D. 5212-20).

Pour les entreprises n'ayant employé aucun travailleur handicapé, le montant de la contribution est fixé à 1500 fois le SMIC horaire peu importe l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. D. 5212-21).

Du montant « théorique » résultant du calcul ci-dessus peuvent être déduits plusieurs types de dépenses (C. trav., art. L. 5212-10-1). Ceci concerne notamment les dépenses afférentes à des contrats de fourniture de services conclus avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs handicapés indépendants ou des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu travailleur handicapé. Sont également prises en compte pour les besoins de la réduction de la contribution les dépenses engagées par l'entreprise destinées à favoriser l'accueil,

l'insertion ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application de dispositions légales ou réglementaires (par exemple : dépenses relatives à la réalisation de travaux afin de rendre les locaux plus accessibles, à la mise en place de moyens humains ou techniques pour le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle, ou à des prestations d'accompagnement de travailleurs handicapés).

3. Des règles spécifiques s'appliquent-elles au cours de l'exécution du contrat de travail conclu avec un salarié handicapé ou à l'occasion de sa rupture ?

Principe de non-discrimination et obligation d'adaptation. –

L'article L. 1132-1 du Code du travail pose un principe de non-discrimination en raison du handicap. Ce principe n'est pas incompatible avec des différences de traitement entre salariés handicapés et non handicapés, dès lors que celles-ci sont objectives, nécessaires et appropriées pour permettre une égalité de traitement (C. trav., art. L. 5213-6). À ce titre, l'employeur a l'obligation de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés 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, sous peine de se rendre coupable de discrimination.

Au titre du principe d'égalité de traitement, l'employeur a notamment l'obligation de s'assurer de l'accessibilité des salariés handicapés aux logiciels installés sur leur poste de travail ou encore au télétravail. Le télétravail, qui est devenu un mode presque incontournable d'organisation du travail est d'ailleurs un sujet sensible s'agissant des travailleurs handicapés. En effet, si cette forme d'organisation du travail peut s'avérer pratique pour les salariés ayant des difficultés motrices, en ce qu'elle permet de diminuer les déplacements vers et sur le lieu de travail, des études démontrent que la situation de télétravail peut être source de stress pour les travailleurs handicapés (V. le guide *Le télétravail des personnes en situation de handicap du Club Handicap et Compétences*). La mise en œuvre du télétravail nécessitera donc en amont une analyse concrète de la situation du travailleur.

Il convient de souligner l'existence dans le Code du travail d'un principe de proportionnalité entre l'obligation d'aménagement du poste de travail et le coût supporté par l'employeur à l'occasion de cet aménagement (C. trav., art. L. 5213-6). À cet égard, dans un arrêt récent du 10 février 2022, la CJUE a précisé que la directive 2000/78 relative aux politiques d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ne peut imposer aux employeurs une charge disproportionnée, celle-ci s'appréciant en fonction des coûts financiers qu'implique un aménagement du poste, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics (CJUE, 10 févr. 2022, aff. C-485/20).

La charge disproportionnée s'apprécie *in concreto*, avec un enjeu significatif pour l'employeur. En effet, celui qui refuserait de procéder à un aménagement du poste du travailleur handicapé au motif qu'il entraînerait un coût disproportionné risque de se rendre coupable de discrimination. Il doit être noté que l'employeur peut solliciter, dans le cadre de l'aménagement du poste, auprès de l'Agefiph une aide financière. Si le handicap du salarié est particulièrement lourd et nécessite une adaptation très coûteuse du poste de travail, l'employeur peut en sus faire une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap qui donne droit à une aide supplémentaire (C. trav., art. R. 5213-39) qui est accordée si les dé-

penses d'adaptation sont supérieures à 20% du SMIC (C. trav., art. R. 5213-45).

Suivi médical renforcé. – Les travailleurs handicapés sont concernés par un suivi médical particulier et renforcé. Tout d'abord, lors de la visite d'information et de prévention prévue pour tous les salariés, le professionnel de santé redirige sans délai le travailleur handicapé vers le médecin du travail qui pourra proposer des adaptations particulières du poste de travail (C. trav., art. L. 4624-1). Par la suite, un protocole écrit doit fixer les modalités de suivi médical du salarié, sans que la périodicité de ce suivi puisse excéder 3 ans (C. trav., art. R. 4624-17). Le médecin du travail peut même préconiser un suivi de l'état de santé du salarié encore plus régulier.

La rupture du contrat de travail. – Tout d'abord, afin de tenir compte des difficultés d'emploi rencontrées par le travailleur handicapé, la durée du préavis applicable en cas de licenciement est doublée par rapport à la durée légale, dans la limite de 3 mois (C. trav., art. L. 5213-9). Au-delà de l'allongement potentiel du préavis, le licenciement d'un travailleur handicapé doit être mis en œuvre par l'entreprise avec une attention particulière, dès lors qu'il peut être sanctionné par la nullité si une discrimination en raison du handicap est établie à cette occasion. Rappelons notamment que le barème prévu par le Code du travail en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse – et récemment validé par la chambre sociale de la Cour de Cassation dans un arrêt du 11 mai 2022 (Cass. soc., 11 mai 2022, n° 21-14.490 et n° 21-15.247 : JCP S 2022, 1151, note G. Loiseau ; JCP G 2022, 753) – est écarté, en cas de licenciement discriminatoire, au profit d'une indemnisation minimale de 6 mois de salaire ou d'une réintégration dans l'entreprise, selon la demande du salarié (C. trav., art. L. 1235-3-1).

Plus spécifiquement, le licenciement pour inaptitude d'un travailleur handicapé nécessite une vigilance élevée, puisque l'employeur est, dans ce cadre, débiteur d'une obligation de reclassement « renforcée ». En effet, la chambre sociale de la Cour de Cassation a récemment sanctionné par la nullité un tel licenciement au motif que l'employeur n'avait pas accompli de démarches spécifiques en raison de la qualité de travailleur handicapé du sala-

rié, alors même que le refus de prendre les mesures appropriées au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés peut être constitutif d'une discrimination (Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-21.993 : JCP S 2020, 2077, note M. Babin).

4. Des obligations particulières existent-elles au plan collectif ?

Référent handicap. – Les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap qui a pour mission d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap (C. trav., art. L. 5213-6-1). Ceci peut recouvrir plus concrètement l'organisation de la prise en compte de l'emploi de travailleurs handicapés dans les processus d'embauche, l'organisation d'actions de sensibilisation sur le handicap ou le suivi des partenariats externes (V. Fiche pratique, « Référent handicap en entreprise : de l'obligation à l'action ! » : Agefiph).

Depuis le 31 mars 2022, le référent handicap peut aussi, à la demande du travailleur handicapé, l'assister lors du rendez-vous de liaison avec l'employeur pendant un arrêt de travail ou des échanges sur l'adaptation du poste éventuelle à l'issue de la nouvelle visite de mi-carrière. Le référent a alors une obligation légale de discrétion (C. trav., art. L. 5213-6-1).

Négociation collective. – La question du handicap est une thématique relevant de la négociation collective d'entreprise. Les mesures d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés doivent être négociées dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (C. trav., art. L. 2242-17). Cette négociation se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (C. trav., art. L. 2242-18).

La périodicité de la négociation impose donc une discussion régulière autour des enjeux sociaux et humains majeurs que sont la prise en compte du handicap dans le milieu professionnel et la valorisation des compétences des travailleurs handicapés.

SERVICE INCLUS DANS VOTRE ABONNEMENT PAPIER



Vos avantages

- Accédez à votre bibliothèque de revues **en un clic** ;
- Consultez votre revue à tout moment, même **sans accès internet**, une fois téléchargée ;
- Bénéficiez d'un **confort de lecture**, d'un accès optimisé pour chaque support (tablette, smartphone, mobile) ;
- Stockez et retrouvez **très simplement** vos anciens numéros ;
- Feuilletez **librement** votre revue, ou sélectionnez un article précis.

GUIDE D'ACCÈS À LEXIS® KIOSQUE

- Je m'identifie sur www.lexisnexis.fr/lexiskiosque avec mon numéro client*
- Je reçois par email sécurisé mon **login** et mon **mot de passe**
- Je télécharge **gratuitement** sur App Store ou Google Play l'appli Lexis® Kiosque ou j'accède au site
- Je me connecte à Lexis® Kiosque grâce à mon login et mon mot de passe
- Je télécharge ma revue dans ma bibliothèque virtuelle (Inclus dans mon abonnement papier)

Consultez vos revues depuis votre PC, mobile, tablette





LexisNexis®
Informations 01 71 72 47 70

Disponible sur  

* Retrouvez votre numéro client sur le « blister » de votre revue.