

Les droits des salariés handicapés

Diabète, rhumatisme... un salarié dont le handicap est reconnu bénéficie d'aides et d'une protection spécifique. Pourtant nombreux sont ceux qui cachent leur handicap à leur employeur.

A tort ou à raison ?

En France, 2,4 millions de personnes en âge d'occuper un emploi sont reconnues travailleurs handicapés. Dans 80 % des cas, leur handicap ne se voit pas. Beaucoup préfèrent ne pas informer leur employeur et cachent leurs difficultés de santé. La crainte de voir leur aptitude à occuper leur emploi mise en doute et la volonté de protéger leur vie privée expliquent cette réticence. Pourtant, en faisant reconnaître leur handicap, ils bénéficieraient d'un accompagnement dans leur recherche d'emploi, de conseils pour aménager leur poste de travail ou d'aides financières. Ils profiteraient aussi d'une protection contre les discriminations et en cas de licenciement.

Qui peut être reconnu travailleur handicapé ?

Un travailleur handicapé est une personne « dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » définit le code du travail (art. L5213-1).

La qualité de travailleur handicapé est, en principe, appréciée au cas par cas, en fonction des répercussions de la maladie ou du problème de santé sur l'emploi occupé ou la profession exercée.

Seuls sont considérés, de droit, comme des salariés handicapés:

- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et percevant une rente du régime général de Sécurité sociale (ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire) ;
- Les personnes ayant droit à une pension d'invalidité au titre du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou de dispositions régissant les agents publics, à condition que leur invalidité réduise leur capacité de travail des deux tiers au moins ;
- Les anciens militaires et assimilés percevant une pension militaire d'invalidité et des victimes de la guerre (art. L 5212-13 du code du travail – CT).

Comment faire reconnaître son handicap ?

Il faut déposer un dossier auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département de résidence (vous trouverez la liste des MDPH et leurs coordonnées sur mdph.fr, rubrique MDPH mode l'emploi, liste des MDPH). La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex-Cotorep) qui siège au sein de la MDPH doit rendre un avis dans les 4 mois.

Selon l'avis d'un avocat, ce délai n'est généralement pas respecté. En cas de refus, un recours est possible devant le tribunal administratif. En pratique, la qualité de travailleur handicapé est rarement refusée. Cette reconnaissance du handicap est accordée pour une durée variant de 1 à 5 ans, renouvelable.

Un handicap moteur, une déficience visuelle, une maladie chronique comme le diabète ou l'asthme, ou encore un problème de santé ayant des incidences particulières sur l'emploi occupé (allergie, rhumatisme...) peuvent, par exemple, être reconnus.

Quelles sont les obligations des salariés handicapés ?

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent embaucher des salariés handicapés « dans la proportion de 6 % de leur effectif total » (art. L 5212-2 du CT). Mais elles peuvent s'acquitter de cette obligation en achetant des fournitures ou des prestations de services à des entreprises ou des établissements du secteur adapté ou protégé (par exemple des établissements et services d'aide par le travail-Esat).

Elles peuvent aussi mettre en place un accord collectif prévoyant un programme d'action en faveur des handicapés (plan d'embauche, plan de maintien dans l'entreprise, intégration et évolution de carrière...).

Les entreprises qui ne respectent pas leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés doivent verser une contribution financière à l'Association nationale de gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Les sommes collectées permettent à l'Agefiph de verser des aides aux entreprises employant des salariés handicapés pour aménager leur poste de travail ou mettre en place des formations. « Certaines aides sont directement accordées aux salariés qui en font la demande à l'Agefiph.

Il peut s'agir, par exemple, de financer l'aménagement du véhicule du salarié, des prothèses auditives (jusqu'à 800 € par prothèse) ou du matériel pour déficience visuelle », précise Hugues Defoy, directeur du pôle métier de l'Agefiph.

Un salarié doit-il déclarer son handicap à son employeur ?

Le salarié handicapé n'est pas tenu d'informer son employeur de son état de santé ou de son handicap au moment de l'embauche, ni ultérieurement. Il ne commet pas de faute en cachant son handicap puisque, en vertu du code civil, « chacun a droit au respect de sa vie privée » (art. 9). « Dans 80 % des cas, le handicap ne se voit pas, précise Valérie Lanneau, directrice de CAP Emploi Seine-et-Marne, organisme de placement spécialisé. Les personnes hésitent donc à faire apparaître leur handicap sur leur CV. Nous leur conseillons de ne pas cacher leur handicap, s'ils répondent à une annonce publiée par une entreprise handi-accueillante.

Il est également important d'apprendre à présenter son handicap à son futur employeur. » Cependant, le salarié handicapé doit répondre aux questions du médecin du travail. Celui-ci doit vérifier si le salarié est apte à exercer son métier et peut éventuellement préconiser des adaptations. « Un salarié peut, à tout moment, révéler son handicap à son employeur pour demander à bénéficier de ses droits de travailleur handicapé ».

Le fait de ne déclarer son handicap qu'au moment de son licenciement, pour avoir droit à une indemnité de préavis plus longue et à un complément d'indemnité, n'est pas une faute, « attendu que les renseignements relatifs à l'état de santé du salarié ne peuvent être confiés qu'au médecin du travail » (cass. soc. du 7.11.06 n°05-41380).

Existe-t-il des aides à la recherche d'emploi ou à la formation pour les handicapés ?

Les personnes handicapées en recherche d'emploi peuvent s'adresser à Cap Emploi. Cet organisme de placement spécialisé a pour mission de les accueillir, de les informer et de les accompagner. Depuis la réforme de la formation professionnelle, CAP Emploi assure aussi le conseil en évolution professionnelle.

Il propose des diagnostics professionnels aux handicapés afin d'élaborer et de mettre en œuvre des projets de formation. Les personnes sont accompagnées dans la recherche d'emploi, dans la prise de fonction et dans l'adaptation à leur poste de travail. « Un référent accompagne chacun pour que son insertion professionnelle soit durable, explique Valérie Lanneau.

Concrètement, nous suivons la personne de sa recherche d'emploi à la fin de sa période d'essai. Nous avons donc également un rôle de conseil auprès des employeurs. »

Un effort en matière de formation est généralement nécessaire pour les handicapés. « Ils sont souvent moins qualifiés que les autres salariés, ou leur qualification porte sur des métiers qu'ils ne peuvent plus exercer en raison de leur handicap ».

L'enjeu est donc non seulement de favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées, mais aussi de préserver l'insertion professionnelle de celles qui ont déjà un poste. L'Agefiph peut, à cet effet, abonder le compte personnel de formation (CPF) des salariés handicapés afin qu'ils se forment sur leur temps de travail ou en dehors. Elle finance l'aide individuelle à la formation (AIF), qui leur permettra de prendre en charge une partie de leurs frais de formation. Cette aide peut aussi être attribuée par Pôle Emploi, mais avec des plafonds moins intéressants.

Enfin l'alternance est favorisée avec la possibilité, pour les handicapés, d'accéder au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation, sans condition d'âge. A la signature d'un tel contrat, ils bénéficient d'aides spécifiques qui se cumulent avec les aides classiques versées par l'Agefiph :

- De 1 500 à 7 500 € d'aide à la signature du contrat de professionnalisation pour l'entreprise et de 1 500 à 13 000 € pour un contrat d'apprentissage ;
- De 1 500 à 6 000 € pour le salarié plus une aide pour l'entreprise de 1 000 à 4 000 €, si le contrat se poursuit en contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Un salarié handicapé est-il un salarié protégé ?

Un salarié handicapé est un salarié comme les autres, hormis quelques spécificités. A partir du moment où son handicap est révélé, il est placé sous surveillance médicale renforcée. L'employeur est tenu de faire réaliser son examen médical d'embauche avant sa prise de fonction, et non avant l'expiration de la période d'essai comme pour les salariés non soumis à cette surveillance renforcée.

Les visites médicales périodiques ont lieu, en principe, tous les 12 mois, mais l'intervalle peut être porté à 24 mois, le médecin du travail pouvant moduler la périodicité de ces visites en fonction des recommandations de bonne pratique dispensées en médecine du travail.

En cas de licenciement économique, les salariés handicapés ont droit aux mêmes indemnités que les autres. Mais le handicap est un critère qui doit apparaître dans l'ordre des licenciements, et si l'entreprise met en place un plan de sauvegarde de l'emploi, des mesures spécifiques doivent être prévues pour les handicapés. Quel que soit le licenciement, la durée du préavis est doublée pour les salariés handicapés, sans toutefois qu'elle puisse dépasser 3 mois (art. L 5213-9 du CT).

Un handicapé peut-il obtenir un aménagement de son poste de travail ou de ses horaires ?

L'employeur est dans l'obligation d'aménager le poste de travail du salarié handicapé avec les conseils de la médecine du travail. Pour garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'article L 5213-6 du code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures appropriées, « en fonction des besoins dans une situation concrète ».

Cette obligation concerne le poste de travail lui-même mais aussi les sanitaires et les locaux de restauration. Les aménagements du poste de travail, qui représentent parfois un coût important, peuvent être financés en partie par l'Agefiph. L'aide doit être demandée directement par l'employeur.

Ce dernier peut obtenir une prise en charge plus importante, en faisant reconnaître la lourdeur du handicap du salarié. Les entreprises employant moins de 20 salariés, même si elles ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi de salariés handicapés, ont aussi droit à des aides financières si elles embauchent.

Par ailleurs, les aménagements ne sont pas seulement matériels. Le salarié peut aussi demander à aménager ses horaires pour organiser son temps de travail de manière plus souple, avec des plages fixes sur lesquelles sa présence est requise et des plages où sa présence est facultative.

Que peut faire un handicapé s'il pense être victime de discrimination ?

Le handicap ou l'état de santé ne peuvent justifier une discrimination à l'embauche, lors d'un licenciement, ou en matière de rémunération, de reclassement... (art. L 1132- 1 du CT). « Le handicap peut seulement être une cause d'inaptitude au travail qui doit être déclarée par un médecin du travail », précise Me Ridray.

L'avocat conseille aux victimes de discrimination de porter plainte au commissariat ou en envoyant un courrier au procureur de la République.

La sanction encourue est de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende (art. 225-2 du code pénal). La victime peut obtenir des dommages et intérêts en se constituant partie civile. Il est possible d'agir devant le conseil de prud'hommes « afin de faire annuler une décision fondée sur un motif discriminatoire et de demander réparation.

La personne devra alors présenter au juge des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination », conclut Me Ridray.

Quand les entreprises s'engagent à devenir handi-accueillantes

De nombreuses entreprises ont adopté une politique volontariste de recrutement de personnes handicapées. Si les offres d'emploi réservées sont interdites, l'annonce peut préciser que la politique d'embauche « vise à améliorer la représentation des handicapés au sein des effectifs ».

L'entreprise peut aussi afficher le label « entreprise handi-accueillante » (en référence à la norme NF X50-783). Ces politiques paraissent efficaces. En 2010, l'enseigne Brico Dépôt employait 2 % de salariés handicapés. Aujourd'hui, ce taux approche 10 %. « Nous avons sensibilisé les salariés valides et changé le regard des salariés handicapés sur eux-mêmes.

Beaucoup n'osaient pas déclarer leur handicap, par peur des réactions. Nous leur avons prouvé qu'ils pouvaient nous faire confiance en aménageant les postes de travail ou en reclassant ceux qui en avaient besoin.

Certains, comme les diabétiques, ont obtenu des horaires aménagés. Chez nous, le recrutement et l'évolution professionnelle ne tiennent compte que des compétences. Pour preuve, nous avons un chef de secteur handicapé qui est entré comme stagiaire puis a gravi tous les échelons », témoigne Marilyne Meresse, responsable de la gestion du personnel de Brico Dépôt.

Source : Le Particulier n°1120