

QUELLE QUE SOIT L'ACTIVITÉ OU LA TAILLE DE MON ENTREPRISE, JE DOIS RÉPONDRE À DES OBLIGATIONS LÉGALES QUI CONCERNENT LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP.

NON-DISCRIMINATION

- Le handicap constitue un des critères de discrimination retenus par le code du travail.
- Sous peine de sanction pénale, l'employeur ne peut écarter aucun candidat d'un recrutement en raison de sa situation de handicap.
- Toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte concernant un salarié (sanction, licenciement, écart de rémunération, défaut de promotion professionnelle, accès à la formation etc...) est également prohibée.
- Le handicap ou la santé constituent la 1^{ère} cause la plus fréquente des réclamations reçues pour discrimination par le Défenseur des Droits.
- Dans le cas où la victime présumée porte plainte, c'est toujours à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'a pas discriminé.

DIALOGUE SOCIAL

- Dès lors que l'entreprise dispose de représentants syndicaux, la situation de l'emploi des travailleurs handicapés est un sujet de la Négociation Annuelle Obligatoire.

ACCESSIBILITÉ AU POSTE DE TRAVAIL ET AUX LOCAUX

- Rendre les locaux de travail accessibles à un salarié handicapé concerne toute la chaîne de déplacement, de l'entrée dans l'entreprise jusqu'au poste de travail et aux lieux d'aisance.
 - L'employeur est tenu de prendre ce que la loi appelle des « mesures appropriées » en matière d'aménagement ou d'accès à un poste.
 - **Cela veut dire que l'effort de l'entreprise sera proportionné à ses capacités et à sa situation et prendra en compte la taille, l'activité, la santé économique, le contexte de l'entreprise.**
- ⚠ **PAR EXEMPLE :** le refus d'embauche d'un candidat en fauteuil si les bureaux ne sont pas accessibles n'est pas jugé discriminatoire dans le cas d'une PME ayant peu de moyens pour installer un ascenseur.

AMÉNAGEMENT DES POSTES

- **Les aménagements techniques**, organisationnels (horaires, changements d'activités), mais aussi les aides humaines (tutorat, traduction LSF...) peuvent être sollicités par la médecine du travail pour permettre à un salarié handicapé d'occuper son poste avec des conditions adaptées ou d'évoluer dans son emploi. Ils s'imposent à l'employeur des aides financières sont mobilisables auprès de l'Agefiph.
- Les adaptations peuvent concerner également l'accès à la formation professionnelle.
- Les salariés aidants-familiaux de personnes handicapées dans leur entourage peuvent aussi bénéficier d'aménagement d'horaires.

OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DE 6%

Toute entreprise atteignant ou dépassant 20 salariés en équivalent temps plein, doit employer 6% de travailleurs handicapés dans ses effectifs, sous peine de **sanction financière** (voir fiche 4). Ce taux est révisable tous les 5 ans.

RÉFÉRENT HANDICAP

Toute entreprise de plus de 250 salariés doit désigner un référent handicap chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en situation de handicap. Ils peuvent rejoindre le réseau des référents handicap de l'Agefiph qui existe dans chaque région.

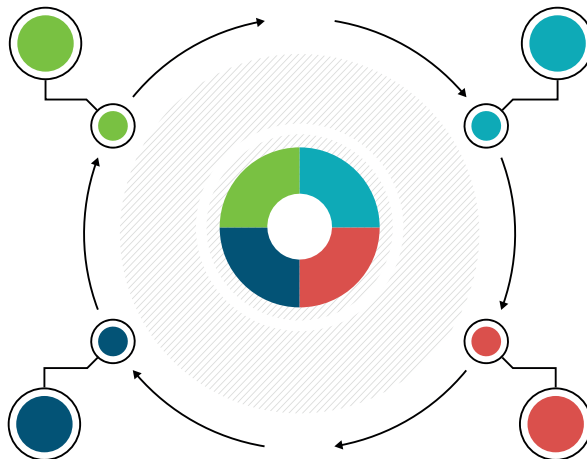
AU-DELÀ DES ENJEUX LÉGAUX ET ÉCONOMIQUES, LA QUESTION DU HANDICAP TOUCHE DE MULTIPLES DIMENSIONS DE LA VIE DE L'ENTREPRISE

ENJEU COMMERCIAL

- Les clients sont sensibles aux arguments d'implication sociale de l'entreprise
- Les clauses d'insertion dans les appels d'offres sont fréquentes

ENJEU RH ET SANTÉ AU TRAVAIL

- Nos métiers sont souvent en tension : il faut élargir le recrutement à toutes les compétences
- Les situations de restrictions et d'inaptitudes deviennent courantes, liées notamment au vieillissement des effectifs : trouver des solutions autres que le licenciement s'impose pour la bonne gestion de l'entreprise
- Savoir gérer les situations singulières des salariés porteurs de handicap est l'opportunité de revoir les pratiques et l'organisation du travail pour la rendre plus efficace



RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

- Nos entreprises jouent un rôle important dans leur environnement local
- Former, intégrer professionnellement les personnes en situation de handicap est une volonté de nos branches.
- Des chartes et labels, trophées et récompenses (comme le label diversité de l'AFNOR, le prix KLESIA «Accompagnement et handicap»...), permettent aux entreprises de mettre en avant leur engagement

IMAGE DE L'ENTREPRISE ET MARQUE EMPLOYEUR

- Améliorer la prévention des risques de santé a des conséquences positives en termes de coûts
- En interne pour la motivation des salariés et leur sentiment de fierté
- En externe pour attirer les candidats, les clients

LE SAVIEZ-VOUS ?

Intégrer le handicap est un facteur de performance pour l'entreprise : les études montrent que des entreprises qui mettent en place des politiques handicap ou de diversité sont plus compétitives !

C'EST POUR CES RAISONS QUE LE HANDICAP EST UN SUJET QUI CONCERNE TOUS LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

Chacun est ou peut être concerné par le sujet du handicap et doit alors devenir acteur à son niveau : recrutement, achats, commercial, santé au travail, management, organisation du travail...

