RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 26

Mais au fait :

Quelles sont les entreprises concernées par l'embauche des handicapés ?

L'article L 5212-1 du Code du Travail prévoit que les entreprises privées, publiques voire les administrations occupant au moins 20 salariés, sont tenues d'employer des personnes handicapées. Ces dispositions résultent de la loi 2005-102 du 11 février 2005 qui renforce l'obligation d'emploi des handicapés dans les entreprises.
Cette loi pose le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière.
L'entreprise mais également tous les emplois de son entreprise sont concernés par l'obligation, hormis l'emploi de « conducteur livreur et coursier », emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières.

Quelles sont les proportions à respecter par rapport à l'effectif ?

La réponse est prévue par le code du travail. L'article L 5212-2 précise que la proportion de travailleurs handicapés doit être à hauteur de 6% de l'effectif total des salariés, dans cet « effectif d'assujettissement » sont inclus les salariés à temps plein et à temps partiel. Cet effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année N pour laquelle la déclaration doit être faite.

Quelles sont les pénalités encourues ?

Chaque année, Antoine doit établir une Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH). Ce document permet de contrôler la réalisation de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés. La date limite pour remplir la DOETH au titre de l'année N est fixée au 1er mars de l'année N+1. Elle prend en compte les emplois de l'année écoulée.
Nous précisons à Antoine qu'il faudra faire une déclaration pour chacun de ses établissements répondant aux critères d'obligation.
Les employeurs qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi se voient obligés de verser au Trésor Public une somme égale à la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, majorée de 25%. Le SMIC qui sert de référence est celui en vigueur au 31 décembre de l'année N (sur laquelle porte l'obligation).
Si la déclaration annuelle n'est pas fournie, l'employeur est réputé totalement défaillant. Il est alors passible d'une pénalité.
Les employeurs ne sont pas autorisés à concourir aux marchés publics s'ils n'ont pas procédé à la déclaration de l'année N. De plus, toute association ayant pour objet la défense des intérêts des handicapés peut exercer une action civile contre les employeurs qui ne satisfont pas à leur obligation, en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Nous conseillons à Antoine de bien respecter cette obligation qui pourrait être lourde de conséquence.

Est-il possible de compenser en utilisant les services des CAT ?

Antoine peut effectivement compenser son obligation, en utilisant les services des ESAT (qu'il connait mieux sous le nom de CAT) mais il existe également d'autres alternatives et Antoine peut s'acquitter de son obligation de la façon suivante:

- Embauche directe en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation.

- Accueil en stage de personnes handicapées dès lors que le stagiaire appartient à l'une des catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ces stages pourront être :
  - stages de formation professionnelle ;
  - stages organisés par l'AGEFIPH ou prescrits par Pôle emploi ;
  - stages en alternance dans le cadre de la formation du second degré ;
  - stages d'étudiants dans le cadre d'un cursus de l'enseignement supérieur.

  Les stagiaires handicapés doivent avoir comptabilisé au moins 40 heures de manière continue dans l'entreprise.

  ⇨ L'accueil de stagiaires handicapés permet de satisfaire jusqu'à 2% maximum de l'effectif d'assujettissement. et chaque stagiaire est comptabilisé au prorata de son temps de présence dans l'entreprise.

- Accueil de personnes handicapées dans le cadre de « périodes de mise en situation en milieu professionnel »

  ⇨ Cet acquittement est pris en compte pour le calcul dans la limite de 2% de l'effectif total.

- Conclusion de contrats avec le secteur protégé/adapté ou avec des travailleurs indépendants handicapés. L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services :
  - soit avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ;
  - soit des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
  - soit avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile

  ⇨ Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi (soit 3 %).

- Mise en œuvre d'un accord en faveur des travailleurs handicapés

  Les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme (annuel ou pluriannuel) en faveur des travailleurs handicapés. Dans ce cas, le programme comportera obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise et un plan d'insertion et de formation ou un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

  ⇨ L'accord doit être agréé par la DIRECCTE.

Un employeur peut-il exiger d'un salarié qu'il déclare son handicap ?

Hélas Antoine, la santé relève de la médecine et donc du secret médical. Seul le médecin du travail peut être tenu au courant. L'employeur ne peut donc pas connaitre l'état de handicap de son salarié si ce dernier ne souhaite pas l'informer. Ce silence ne signifie pas pour autant que le salarié renonce à ses droits, de même que son silence ne remet pas en cause les droits apportés au statut de travailleur handicapé.

Antoine ne pourra en aucun cas imposer à son salarié de déclarer son handicap ni de l'informer en qualité d'employeur, sur son handicap.

Néanmoins, étant reconnu travailleur handicapé, le salarié peut solliciter un aménagement de ses horaires et de son poste de travail, ce qui ne sera pas possible s'il n'a pas demandé sa reconnaissance de travailleur handicapé. De même qu'en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail, la durée de son préavis de licenciement sera doublée sans toutefois avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée du préavis.

Le fait pour un salarié de ne pas avertir l'employeur de son statut de travailleur handicapé ne peut le priver des droits attachés à ce statut et en décider autrement, serait de nature à porter atteinte au principe du respect de la vie privée issu de l'article 9 du Code civil. (Cass, soc, 18 septembre 2013, n° 12-17. 159).

Réponses élaborées par Claudine Florange, Juriste en Droit Social à l'UNIIC

claudine.florange@uniic.org