

Veille et Action

ALLER PLUS LOIN DANS VOTRE ACTUALITÉ SOCIALE

SOCIAL

Août 2010

Travailleurs handicapés

La délibération de la Halde 2010-126 du 14 juin 2010, relative à l'accès à l'emploi des personnes handicapées, rappelle le cadre juridique dans lequel s'inscrit cet accès à l'emploi et précise les pratiques pouvant être développées dans les entreprises.

▪ Offres d'emploi

La Halde rappelle qu'en vertu du principe de **non-discrimination**, les offres d'emploi **réservées** aux personnes handicapées sont **interdites**. Tel est le cas par exemple, des offres comportant la mention « poste réservé aux personnes en situation de handicap ».

Les employeurs doivent également **éviter** la mention « **priorité travailleur handicapé** », sauf si elle est apposée sur toutes les offres d'emploi et accompagnée de la mention « à compétences égales ». En effet, le principe de **l'égalité de traitement** suppose que toutes les candidatures soient étudiées simultanément et que la priorité ne soit accordée à une personne handicapée que si elle permet de choisir entre des personnes ayant des **compétences et qualifications équivalentes**.

Concernant la **diffusion** des offres d'emploi, la Halde considère que l'employeur peut émettre une offre sur un **site spécialisé** dès lors que ce n'est pas le seul canal de diffusion de l'offre et que toutes les offres d'emploi de l'entreprise sont mises sur le site spécialisé.

▪ Procédure d'embauche

La Halde recommande de mentionner **certaines informations** dans la **fiche de poste** : la liste des activités, l'indentification des compétences requises, la définition des tâches essentielles et secondaires et le recensement des aptitudes nécessaires, ainsi que les éventuelles contraintes et nécessités liées à l'environnement de travail. L'employeur pourra ainsi justifier sur des **bases objectives** le choix d'un candidat et apprécier les mesures à mettre en place pour faciliter l'accès à l'emploi.

Dès la procédure d'embauche, l'employeur est tenu de prendre les **mesures appropriées** pour permettre à un candidat handicapé d'être à égalité avec les autres.

En conséquence, il est recommandé aux recruteurs d'informer systématiquement l'ensemble des candidats sélectionnés, lors de la convocation à l'entretien ou au test d'embauche, de la **possibilité de solliciter des aménagements** et de veiller à la mise en place des conditions permettant l'expression de ces besoins sur la base d'une **information éclairée**.

La Halde recommande aussi à l'employeur, dès la fin de la période de recrutement et **avant la prise de poste** effective, d'orienter le candidat ayant déclaré un handicap vers la **médecine du travail** en vue d'une visite médicale d'embauche.

- **Période d'essai**

Dès la prise effective du poste et pour toute la durée de l'essai, l'employeur doit prendre des **mesures appropriées**.

Outre l'aménagement du poste, la Halde conseille à l'employeur de prévoir, en concertation avec le salarié handicapé, des actions de **sensibilisation des équipes de travail au handicap**.

Contact :

Violaine Magnier
Tel : 01 44 55 35 09
vmagnier@cgi-cf.com