

# LA PROTECTION DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

---

Une personne reconnue travailleur handicapé sera protégée de certains risques tout au long de sa carrière professionnelle.

## Principe de non-discrimination

---

Dans toutes les circonstances du cadre professionnel, le travailleur en situation de handicap est protégé juridiquement par le **principe de non-discrimination**, souligné par la loi du 11 février 2005 "pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées".

Ce principe de non-discrimination est énoncé dans l'**article L.1132-1** du code du travail.

On considère comme discriminatoire une mesure directe ou indirecte pouvant concerner notamment la rémunération, les mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement du contrat de la personne handicapée.

Les employeurs contrevenant à ce principe de non-discrimination sont passibles de sanctions définies par l'**article 225-2** du code pénal. Il s'agit de 3 ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne en raison de son handicap ou de son état de santé.

**A noter :** Le Code du travail donne la possibilité à certaines associations œuvrant dans le domaine du handicap, d'agir en justice en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise.

## Les conditions de travail et les aménagements du temps de travail

---

Les aménagements des conditions ou des postes de travail des personnes handicapées répondent aux mêmes règles que ceux du reste des salariés. Cependant, des aides financières sont apportées dans ce domaine par l' Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) dans le secteur privé et par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dans le secteur public.

**A noter :** C'est le médecin du travail qui signalera à l'employeur les aménagements qui devront être apportés pour l'amélioration des conditions de travail, notamment en termes d'accès au lieu de travail, au poste de travail, d'aménagement du poste de travail, d'accès aux locaux sanitaires, et d'aménagement de temps de travail.

La **loi n° 2005-102 du 11 février 2005** permet aux travailleurs handicapés de bénéficier, à leur demande, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, l'exercice de leur fonction ou le maintien dans l'emploi.

**A noter :** Dans les mêmes conditions, les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée peuvent également bénéficier d'aménagements d'horaires, pour faciliter l'accompagnement de la personne handicapée.

Les personnes disposant de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) font objet de la surveillance médicale renforcée (SMR). A ce titre, ils doivent, notamment :

- passer la visite médicale d'embauche obligatoirement avant leur embauche, sans possibilité de dispense (pour les salariés ne relevant pas de la SMR, la visite médicale peut être passée jusqu'à la fin de la période d'essai, avec des possibilités de dispense dans certains cas),
- bénéficier d'au moins un examen médical tous les 24 mois (pour les salariés ne relevant pas de la SMR, une périodicité excédant 24 mois peut, dans certaines conditions, être mise en place).

## Licenciement

---

Une personne handicapée travaillant en milieu protégé ne pourra pas être licenciée.  
Une suspension est possible, mais sous des conditions drastiques.

Dans le milieu ordinaire, le licenciement est possible, mais la procédure est plus lourde que pour un travailleur valide. Le principe de non-discrimination interdit un licenciement pour cause de handicap ; cependant, en cas de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'inaptitude liée au travail, même si le code du travail privilégie le maintien de la personne dans son emploi, son aptitude à reprendre le travail sera évaluée lors d'un **examen de pré-reprise**.

Celui-ci déterminera si le salarié est déclaré apte à reprendre son poste précédent sans adaptation particulière, ou avec de légères adaptations, ou s'il est déclaré inapte. Dans ce cas, le médecin du travail doit le réorienter vers un poste adapté dans l'entreprise. Cette nouvelle orientation est appelée « **mesure de reclassement** ».

**L'inaptitude définitive** au travail peut aussi être prononcée et amènera la personne concernée à demander une reconnaissance du statut de travailleur handicapé auprès de sa MDPH.

Le non reclassement de la personne handicapée est sévèrement encadré, et donne éventuellement droit pour la personne lésée au versement d'indemnités de licenciement.

Le refus de la personne handicapée d'accepter les postes de reclassement qui lui sont proposés permet à son employeur de la licencier pour inaptitude.

Les entreprises comptant plus de 5000 salariés sont soumises à **l'obligation de réentraînement**.

Ainsi, un salarié ayant dû interrompre son activité professionnelle pour raisons médicales pourra participer à un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail et/ou profiter de l'aménagement de postes spéciaux de rééducation et de réentraînement.

Le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail statueront sur les moyens les mieux adaptés à la situation.

En cas de **motif économique**, le licenciement d'un employé porteur de la RQTH suivra les mêmes règles et procédures que celui d'un travailleur valide, cependant le délai de préavis sera doublé, sans pouvoir dépasser 3 mois (sauf disposition particulière de la convention collective). Par contre, si le préavis n'est pas effectué, l'indemnité compensatrice de préavis spécifiquement due en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle n'est pas doublée.