

<h1 style="margin: 0;">Le salarié handicapé</h1>	<p style="margin: 0;">Fiche</p> <h1 style="margin: 0;">1</h1>
<ul style="list-style-type: none"> I. Le recrutement des salariés handicapés II. Le statut de salarié handicapé dans l'entreprise 	

Définition

Salarié handicapé : salarié dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

I. Le recrutement des salariés handicapés

L'article L 5213-1 du Code du travail définit le salarié handicapé comme étant « la personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ». Leur intégration dans le milieu professionnel a fait l'objet de différentes réformes : loi du 30 juin 1975 n° 75-534 en faveur des personnes handicapées, loi du 10 juillet 1987 n° 87-517 en faveur des travailleurs handicapés, modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées applicable à compter du 1^{er} janvier 2006 dans les entreprises.

A. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Cette reconnaissance est le **monopole** (Cass. soc. 19 juin 1991, 89-43206, DS 1991, p. 636) d'une commission autrefois connue sous le nom de COTOREP et remplacée par la loi du 11 février 2005 par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Le contentieux de leur décision relève des juridictions administratives depuis 2005. Cette commission statue à la demande de la personne handicapée ou de son représentant légal au moyen d'un formulaire réglementaire unique pour toutes les demandes adressées à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), le formulaire Cerfa 13788*01.

La CDAPH statue d'abord sur cette reconnaissance de salarié handicapé avec un classement lié au handicap. Elle peut refuser le statut de salarié handicapé soit en raison d'une impossibilité totale d'accéder à tout travail soit en raison d'une possibilité d'accéder normalement au marché de l'emploi. Elle oriente

ensuite la personne handicapée sur les différentes possibilités de travailler soit en milieu protégé (ESAT) soit en milieu ordinaire y compris dans les entreprises adaptées. L'orientation en ESAT rend impossible le travail en milieu ordinaire et la personne handicapée ne sera pas considérée comme un salarié lié par un contrat de travail à l'ESAT mais comme un usager des services socio-médicaux (Cass. soc. 18 mars 1997, 94-41716, *Bull. civ. V*, n° 112, *DS* 1997, p. 525). Certaines dispositions du droit du travail demeurent cependant applicables de manière exceptionnelle. Ne sera étudié dans cette fiche que le travail de salariés handicapés en milieu ordinaire, dans une entreprise privée.

Le salarié dont le statut de salarié handicapé lui a été reconnu n'est pas tenu d'informer son employeur de cette reconnaissance au moment de l'embauche ou pendant l'exécution du contrat de travail (Cass. soc. 6 mai 2003, 01-41370; Cass. soc. 7 novembre 2006, 05-41380, *RDT* 2006, p. 116, *JCP soc.* 2007, 1053; Cass. soc. 18 septembre 2013, 12-17159). Cette solution se justifie par le respect de la vie privée des salariés et seul le médecin du travail peut recueillir les informations relatives à l'état de santé des salariés. Par conséquent, aucune faute ne peut être reprochée au salarié. Cela peut poser des problèmes pratiques pour les employeurs notamment quant au respect de l'obligation d'emploi de salariés handicapés ou quant à la durée du préavis.

Il faut également noter que lorsque la CDAPH modifie sa décision notamment quant à l'orientation, cela peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement en cas d'impossibilité pour l'employeur d'embaucher cette personne ou de la reclasser en fonction de ses nouvelles aptitudes qu'elles se soient dégradées ou améliorées (Cass. soc. 20 septembre 2006, 05-41501, *RDT* 2006, p. 116; Cass. soc. 2 juin 2004, 02-44015, *DS* 2004, p. 895).

Enfin, dans l'entreprise, l'interlocuteur privilégié du salarié handicapé est le médecin du travail qui se prononce sur l'aptitude du salarié à occuper son poste dans l'entreprise, sur les aménagements à y effectuer, sur son reclassement éventuel. Il est tenu par le secret professionnel quant aux informations médicales dont il pourrait avoir connaissance.

B. L'obligation d'emploi incombant aux employeurs

Les entreprises assujetties sont celles dont les effectifs dépassent le seuil de 20 salariés, calculé en application des articles L 1111-2 et suivants du Code du travail. Lorsque ce seuil est dépassé pour la première fois ou lorsque l'entreprise vient d'être créée, l'article L 5252-4 du Code du travail donne 3 ans aux entreprises pour se conformer à cette obligation.

La loi du 11 février 2005 a modifié la liste des salariés bénéficiaires de cette obligation d'emploi, dont voici les principaux concernés (C. trav., art. L 5212-13) :

- les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH ;

- les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente attribuée par la sécurité sociale ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les employeurs concernés doivent recruter au moins 6 % de leurs effectifs parmi ces salariés bénéficiaires. Pour savoir s'ils respectent cette obligation, ils sont tenus de procéder tous les ans avant le 1^{er} mars de l'année civile à une déclaration obligatoire (DOETH) portant sur cette obligation d'emploi (Voir pour les modalités pratiques : C. trav., art. L 5212-5 et R 5212-1 à 5212-4).

Le seuil de 6 % est calculé de manière spécifique (C. trav., art. L 5212-14). Chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence au cours de l'année civile, mais en précisant que

- les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont comptés comme une unité complète ;
- les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés comme une demi-unité.

Illustrations du calcul du nombre de bénéficiaires

Un bénéficiaire présent toute l'année à temps complet vaut 1.

Un bénéficiaire présent toute l'année mais à temps partiel de 60 % vaut 1.

Un bénéficiaire présent à temps plein du 1^{er} janvier au 31 octobre vaut $1 \times 10/12$ soit 0,83.

Un bénéficiaire présent du 1^{er} janvier au 30 juin à temps partiel de 40 % vaut $0,5 \times 6/12$ soit 0,25.

À côté de cette embauche directe, l'employeur peut remplir cette obligation d'embauche de travailleurs handicapés par d'autres moyens, des palliatifs étant prévus :

- l'employeur peut s'acquitter partiellement de cette obligation équivalent au maximum à la moitié des 6 % en concluant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile ou des ESAT (C. trav., art. L 5212-13) ;
- l'employeur peut s'acquitter partiellement de cette obligation en recrutant comme stagiaires des personnes handicapées dans la limite de 2 % de ses effectifs : art. L 5212-13 ;

- il peut aussi conclure un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant un plan d'embauche en milieu ordinaire et au moins 2 des 3 actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement;
- il peut enfin verser une contribution à l'Agefiph dont le montant dépend du nombre de bénéficiaires manquants et des effectifs de l'entreprise (C. trav., art. L 5212-19 et s.).

En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur devra verser une contribution administrative augmentée par la loi du 11 février 2005 à 1500 fois le taux horaire du SMIC majoré de 25 % pour chaque emploi non pourvu (C. trav., art. L 5212-12).

II. Le statut de salarié handicapé dans l'entreprise

A. La protection du salarié handicapé

Il bénéficie tout d'abord de la règle de non-discrimination : il est un salarié qui ne doit pas être désavantagé en raison de sa situation de handicap. Ainsi, l'article L 5213-7 du Code du travail impose une égalité de salaire vis-à-vis des salariés qui occupent le même poste. La rémunération ne doit pas tenir compte d'une éventuelle baisse de rendement ou de la situation de handicap. Mais en raison de cette situation, il bénéficie de plusieurs règles protectrices :

- **des aides au recrutement** : outre l'obligation d'emploi, ces personnes peuvent avoir recours à un conseiller spécialisé dans chaque département au sein du Pôle emploi, ainsi que du réseau Cap emploi, organisme de placement spécialisé, permettant une prise en charge adaptée des travailleurs handicapés. Des associations offrent également des services d'accompagnement dans l'emploi. Ils peuvent aussi bénéficier de certains contrats aidés, comme les contrats de professionnalisation (C. trav., art. L 6325-1), les contrats d'apprentissage (C. trav., art. L 6222-37) ou encore les contrats d'avenir;
- une **surveillance médicale renforcée** permettant d'avoir des examens médicaux de la médecine du travail plus fréquents (C. trav., art. R 4624-18, 4°);
- un **accès à une formation adaptée** : l'article L 6112-3 du Code du travail indique que les travailleurs handicapés ont un égal accès à la formation professionnelle, mais des actions spécifiques doivent désormais être prévues pour leur permettre leur insertion, ou réinsertion, maintien dans l'emploi mais aussi promotion professionnelle en tenant compte de leur

handicap. Ils doivent donc pouvoir bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins. Mais ces mesures sont prises à condition que les charges ne soient pas disproportionnées ;

- une **durée de préavis particulière** : l'article L 5213-9 du Code du travail prévoit que la durée légale du préavis est doublée, sans qu'elle puisse excéder 3 mois.

B. Les aides accordées aux entreprises employant des salariés handicapés

Pour faciliter leur recrutement, pour inciter les employeurs à recruter des salariés en situation de handicap, les différentes réformes ont mis en place des aides destinées aux employeurs qui font l'effort d'embaucher des personnes en situation de handicap.

Tout d'abord, l'article L 5213-10 du Code du travail permet à l'employeur de demander à l'État de compenser en partie les aménagements que l'employeur a mis ou doit mettre en place pour accueillir ces personnes. Cette aide peut aller jusqu'à 80 % du coût de l'aménagement envisagé.

Ensuite, l'article L 5213-11 du Code du travail prévoit une aide destinée à compenser la lourdeur du handicap, décidée et versée par l'Agefiph. Le salarié concerné doit être informé de cette démarche et la décision fait l'objet d'un réexamen tous les 3 ans. Mais elle ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution à l'Agefiph. L'aide est versée tous les trimestres et le montant annuel est fixé en fonction du montant des charges induites par le handicap, à 450 ou à 900 fois le taux horaire du SMIC, chargé d'un taux forfaitaire de 21.5 % pour les cotisations sociales patronales.

L'Agefiph peut également proposer des services pour accompagner l'employeur dans sa démarche de recrutement d'un salarié handicapé.

À retenir

Définition du travailleur handicapé

- Salarié dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.
- Monopole de la CDAPH pour reconnaître la situation de travailleur handicapé.
- Possibilité pour le travailleur handicapé de ne pas révéler sa situation à son employeur.

À retenir	
Obligation d'emploi incombant aux employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Champ d'application <ul style="list-style-type: none"> – Les employeurs dont les effectifs dépassent le seuil de 20 salariés ; – les salariés bénéficiaires : les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10 %, les titulaires d'une carte d'invalidité, d'une pension d'invalidité et de l'allocation aux adultes handicapés. • Modalités de cette obligation <ul style="list-style-type: none"> – Recrutement direct d'au moins 6 % de leurs effectifs parmi ces salariés bénéficiaires ; – recrutement de stagiaires handicapés ; – conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des ESAT ; – conclusion d'accord en faveur de l'emploi de personnes handicapées ; – versement d'une contribution à l'Agefiph.
Protection des travailleurs handicapés	<ul style="list-style-type: none"> • Aides au recrutement. • Surveillance médicale renforcée. • Accès à une formation adaptée. • Durée de préavis particulière. • Principe de non-discrimination et d'égalité des salaires.
Aides aux entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Aide compensant les aménagements réalisés. • Aide compensant la lourdeur du handicap.

Pour en savoir plus

- R. Chabrol, «Le droit à la compensation des conséquences du handicap», *DS* 2004 p. 993.
- J.P. Laborde, «Quelques réflexions à propos du projet de loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et citoyenneté des personnes handicapées», *DS* 2004, p. 986.
- F. Mananga, «Le statut du travailleur handicapé mental en ESAT et l'application du droit du travail», *RDT* 2008, p. 89.
- D. Stella-Barnard, «L'emploi des personnes handicapées : la nécessaire anticipation du nouveau dispositif», *JCP soc.* 2005, 1293.
- Voir les circulaires administratives : *JCP soc.* 2006, 1272, 1305, 1628 et 1957.

Pour s'entraîner

Indiquez si l'affirmation est vraie ou fausse

- 1) ***Un salarié handicapé peut toucher un salaire inférieur à celui perçu par un salarié non handicapé occupant le même poste en raison de son handicap.***
 vrai faux
- 2) ***Un salarié handicapé ne peut pas bénéficier d'un CDI à temps plein.***
 vrai faux
- 3) ***Un salarié reconnu travailleur handicapé peut être sanctionné pour manquement à l'obligation de loyauté s'il ne révèle pas cette reconnaissance à son employeur.***
 vrai faux
- 4) ***Un employeur qui a 50 salariés doit recruter des personnes handicapées.***
 vrai faux

Réponses

- 1) Faux, en raison du principe de l'égalité de traitement, mais une aide visant à compenser la lourdeur handicap peut être accordée à l'entreprise.
- 2) Faux, il peut conclure ce type de contrat comme n'importe quel salarié.
- 3) Faux.
- 4) Vrai. Le seuil à dépasser est fixé à 20 salariés. Mais des palliatifs existent.

- I. Définition du salarié cadre
- II. Les particularités du contrat de travail des cadres
- III. Le statut de cadre dans l'entreprise

Définition

Cadre : salarié exerçant des fonctions de commandement et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de son travail et d'un niveau élevé de responsabilité.

I. Définition du salarié cadre

La notion de cadre n'est pas définie de manière uniforme. Elle donne lieu à des définitions fonctionnelles qui peuvent être prévues dans le Code du travail ou dans les conventions collectives.

A. Les définitions légales et conventionnelles

Depuis la loi Aubry organisant le passage aux 35 heures, le Code du travail distingue trois catégories de cadre.

Selon l'article L 3111-2 du Code du travail, est un **cadre dirigeant** celui qui dispose d'une grande indépendance dans l'organisation de son travail, qui est habilité à prendre des décisions engageant l'entreprise et bénéficie d'une rémunération figurant parmi les plus élevées de l'entreprise, le juge devant vérifier les conditions réelles d'emploi (Cass. soc. 13 janvier 2009, 06-46208, *JCP soc.* 2009, 406 ; Cass. soc. 30 novembre 2011, 09-67798, *JCP soc.* 2012, 1133). Le fait de mentionner des horaires et d'accomplir des heures supplémentaires est incompatible avec le statut de cadre dirigeant (Cass. soc. 27 mars 2013, 11-19734, *JCP soc.* 2013, 1216).

Est un **cadre intégré** celui qui, de part ses fonctions, fait partie intégrante d'une équipe qu'il dirige (C. trav., art. L 3121-42).

Enfin, les **cadres intermédiaires** sont ceux pour lesquels il est impossible de prédéterminer la durée de leur travail et qui dispose d'une grande autonomie pour accomplir leur mission (C. trav., art. L 3121-43).