

## Délibération de la Halde relative aux personnes en situation de handicap

Le 14 juin, lors d'une séance pour la première fois exclusivement consacrée au handicap, la **Halde** a adopté un avis rappelant le **cadre juridique** dans lequel s'inscrit l'accès à l'**emploi** des **personnes handicapées**.

À cette occasion, la Haute autorité émet des recommandations sur les **pratiques** pouvant être mises en œuvre dans les **entreprises**, dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Dans la continuité de cet avis (annexé à une délibération), le collège de la Halde a décidé de mettre en place un **groupe de travail** réunissant différents partenaires (Pôle emploi, DGT, etc.) afin d'**émettre** des **recommandations pratiques** et **illustrées** sur, notamment, les modalités de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

### Offres d'emploi

La Haute autorité rappelle, qu'en vertu du principe de non-discrimination, tous les postes doivent être ouverts à tous, sauf inaptitude médicalement constatée. En conséquence, les **offres d'emploi** réservées aux **personnes handicapées** sont **interdites** (et, en tout état de cause, une candidature sur une offre d'emploi réservée à des personnes handicapées ne pourrait être rejetée au seul motif de l'absence de handicap).

Selon la Halde, les employeurs ne peuvent donc **pas mentionner** sur une offre d'emploi « **poste réservé** aux personnes en situation de **handicap** ». De même, sont à exclure des formulations telles que « ce poste est **ouvert** aux personnes en situation de **handicap** » ou « BOETH » (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), sauf à figurer sur toutes les annonces de l'entreprise.

Les employeurs doivent aussi 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 ». « Le principe de l'égalité de traitement suppose que toutes les candidatures soient étudiées simultanément et que la priorité ne soit accordée à la candidature d'une personne handicapée que si elle permet de choisir entre des personnes ayant des compétences et qualifications équivalentes », explique la Halde.

En ce qui concerne la **diffusion** des **offres** d'emploi, il n'est possible d'émettre une offre sur un **site dédié** aux **personnes handicapées** qu'à condition que ce ne soit **pas le seul canal** de diffusion de l'offre, et si toutes les offres d'emploi publiées par l'entreprise sont mises sur le site spécialisé.

Enfin, les employeurs doivent également être **vigilants** lors de la **rédaction** des clauses des **cahiers des charges** des **prestataires de recrutement**. En effet, la Halde rappelle que peut être considéré comme une injonction de discriminer le fait pour une entreprise de contraindre son prestataire à recruter des personnes handicapées par embauche préférentielle dans le cadre d'une procédure non conforme aux exigences du droit communautaire, et sans prendre en considération d'autres critères de sélection.

### Recrutement

Avant le début de la procédure de recrutement, la Halde recommande de **mentionner** dans la **fiche de poste** certaines **informations** : la liste des activités, l'identification 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 doit prendre les mesures appropriées pour permettre à un **candidat handicapé** d'être à **égalité** de traitement avec les **autres candidats**. Toutefois, nuance la Halde, l'employeur ne peut imposer au candidat de l'informer sur sa situation de handicap.

Lors de la **convocation** à l'entretien ou au test d'embauche, les recruteurs peuvent informer les candidats de la **possibilité** de **solliciter** des **aménagements** et de veiller à la mise en place des conditions permettant l'expression de leurs besoins sur la base d'une information éclairée.

Selon la Halde, la convocation à l'entretien peut ainsi comporter la question suivante : « Vous êtes invité à un entretien d'embauche, avez-vous des besoins d'aménagements particuliers auxquels nous pourrions répondre afin de garantir la réussite de cet entretien ? »

Lors de l'**entretien d'embauche**, les questions doivent porter sur l'**expérience**, les **compétences**, le **projet professionnel** et les **motivations** du candidat. L'employeur peut inviter tous les candidats à s'exprimer sur un besoin d'aménagement particulier eu égard au poste.

La Halde recommande aussi à l'employeur, dès la **fin** de la procédure 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 permettant d'apprécier son aptitude au poste sur lequel l'employeur envisage de le recruter.

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

Si l'employeur **rompt** la période d'essai, il n'est pas tenu de la motiver, rappelle la Halde.

Cependant, il doit être en mesure de justifier que cette rupture est **objective** et **étrangère** à toute **discrimination**, et qu'il a mis en place les mesures appropriées d'adaptation.

HALDE, Délibération n°2010-126 du 14 juin 2010