

L'entreprise doit-elle adapter ses processus de recrutement pour les salariés handicapés ?

Réponse courte

Oui, l'entreprise doit impérativement adapter ses processus de recrutement pour les **salariés handicapés** afin de respecter le principe de **non-discrimination** et de mettre en œuvre des **aménagements raisonnables**. Cette obligation s'applique dès l'accès à l'emploi et concerne toutes les étapes du recrutement, conformément aux articles [L.251-1](#) et [L.562-1](#) du Code du travail.

L'employeur doit prendre des **mesures appropriées** pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée. Ces adaptations incluent l'aménagement des postes de travail, des accès, l'adaptation des tests de sélection et des modalités d'entretien.

Les entreprises de **25 salariés et plus** sont soumises à des quotas d'emploi obligatoires. Le non-respect de ces obligations expose à une **taxe de compensation** équivalant à 50% du salaire social minimum par salarié handicapé non embauché, ainsi qu'à des sanctions pour discrimination.

Définition

Adapter les processus de recrutement pour les salariés handicapés signifie modifier les méthodes, critères et procédures de sélection pour garantir l'**égalité d'accès à l'emploi** aux personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30%, reconnues comme **salariés handicapés** au sens de l'article [L.561-1](#) du Code du travail.

Cette adaptation implique la mise en place d'**aménagements raisonnables** à toutes les étapes du recrutement (offre d'emploi, candidature, tests, entretiens) et l'élimination des obstacles qui pourraient constituer une **discrimination indirecte** fondée sur le handicap. L'objectif est de permettre aux candidats handicapés de démontrer leurs compétences réelles dans des conditions équitables, en compensant les limitations liées à leur handicap par des ajustements appropriés.

Questions fréquentes

Comment adapter concrètement le processus de recrutement pour les candidats handicapés ?

Les adaptations incluent : temps supplémentaire pour les tests, formats accessibles (oral/écrit), lieux d'entretien accessibles PMR, interprètes LSF si nécessaire, documentation en formats adaptés (FALC, braille, audio), et collaboration avec l'ADEM pour l'accompagnement et les aides financières.

Que risque l'entreprise en cas de non-respect des obligations de recrutement de salariés handicapés ?

L'entreprise s'expose à une taxe de compensation équivalant à 50% du salaire social minimum par salarié handicapé non embauché, par mois. Le refus d'embaucher un candidat handicapé apte constitue une discrimination illégale exposant à des sanctions civiles (nullité, dommages-intérêts).

Quelles sont les obligations légales de l'entreprise lors du recrutement de salariés handicapés ?

L'entreprise doit respecter le principe de non-discrimination et mettre en œuvre des aménagements raisonnables à toutes les étapes du recrutement. Elle doit adapter ses processus (tests, entretiens, évaluation) pour permettre aux candidats handicapés de démontrer leurs compétences dans des conditions équitables, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée.

Quels sont les quotas d'emploi obligatoires pour les salariés handicapés ?

Les entreprises de 25 à 49 salariés doivent employer au moins 1 salarié handicapé à temps plein. Pour 50 à 299 salariés, le quota est de 2% de l'effectif total, et 4% pour 300 salariés et plus. Le secteur public doit respecter un quota de 5% de l'effectif total.

Conditions d'exercice

Obligations générales de non-discrimination

Toute entreprise doit s'abstenir de toute **discrimination fondée sur le handicap**, qu'elle soit directe ou indirecte, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail. Cette interdiction s'applique aux conditions d'accès à l'emploi, aux critères de sélection et aux conditions de recrutement, à tous les niveaux hiérarchiques.

L'article L.252-3 précise que les mesures visant à créer ou maintenir des dispositions pour sauvegarder ou encourager l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail **ne constituent pas une discrimination** directe ou indirecte, mais une condition pour réaliser l'égalité de traitement.

Obligation d'aménagements raisonnables

L'article L.562-1 (5) impose à l'employeur de prendre les **mesures appropriées**, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, **sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée**.

La charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les aides publiques (subventions ADEM, participation au salaire, prise en charge de l'aménagement des postes, etc.).

Quotas d'emploi obligatoires

Effectif entreprise	Quota obligatoire	Base légale
25 à 49 salariés	Au moins 1 salarié handicapé à temps plein	Art. <u>L.562-3 (2)</u>
50 à 299 salariés	2% de l'effectif total	Art. <u>L.562-3 (2)</u>
300 salariés et plus	4% de l'effectif total	Art. <u>L.562-3 (2)</u>
Secteur public (État, communes, SNCFL)	5% de l'effectif total	Art. <u>L.562-3 (1)</u>

Ces obligations ne s'appliquent que si l'ADEM est saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Modalités pratiques

Adaptation des offres d'emploi

Les offres d'emploi doivent être rédigées de manière à ne pas exclure indirectement les personnes handicapées. Il convient d'éviter les exigences physiques non essentielles au poste et de mentionner explicitement que l'entreprise accueille les candidatures de personnes handicapées et prévoit des aménagements raisonnables.

Aménagements possibles du processus de recrutement

Type d'aménagement	Exemples concrets	Financement possible
Tests de sélection	Temps supplémentaire, format adapté (oral/écrit), outils spécialisés	<u>ADEM</u> : frais d'aménagement
Entretiens	Lieu accessible PMR, interprète LSF, accompagnateur, questions reformulées	<u>ADEM</u> : participation aux frais
Évaluation des compétences	Mise en situation adaptée, période d'essai prolongée, stage d'initiation	<u>ADEM</u> : mesures d'orientation Art. <u>L.562-1</u>
Documentation	Formats accessibles (FALC, braille, audio)	<u>ADEM</u> : frais de formation
Communication	Délais adaptés, modes de contact multiples (email, téléphone, écrit)	-

Collaboration avec l'ADEM

L'assignation d'un poste de salarié handicapé doit se faire en collaboration avec le **service des salariés handicapés de l'ADEM** (article L.562-4 (3)). Ce service peut :

- Proposer des candidats correspondant aux postes disponibles
- Conseiller sur les aménagements raisonnables nécessaires
- Mettre en place des **mesures d'accompagnement** (orientation, formation, stage d'adaptation)
- Accorder des **aides financières** : participation au salaire (40% à 100%), prise en charge de l'aménagement des postes et accès, participation aux frais de transport

Évaluation de la charge disproportionnée

L'employeur peut refuser un aménagement uniquement s'il démontre qu'il impose une **charge disproportionnée**. Cette évaluation tient compte de :

- La taille et les ressources de l'entreprise
- Le coût de l'aménagement après déduction des aides publiques
- La nature des activités et l'organisation de l'entreprise
- L'impact sur les autres salariés et l'activité

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **désigner un référent handicap** au sein du service RH, chargé de coordonner les adaptations du processus de recrutement et de servir d'interlocuteur avec l'ADEM et les candidats handicapés.

L'entreprise doit **former ses recruteurs** aux spécificités du recrutement de personnes handicapées : compréhension du handicap, communication adaptée, identification des compétences réelles au-delà du handicap, connaissance des aides disponibles et des obligations légales.

Il convient de **documenter systématiquement** les refus de candidatures de personnes handicapées en explicitant les raisons objectives liées aux compétences requises et non au handicap. Cette traçabilité est essentielle en cas de contestation pour discrimination, la charge de la preuve incombant à l'employeur.

Pour les entreprises soumises aux quotas, il est recommandé de **déclarer proactivement les postes vacants** à l'ADEM (article L.562-4 (1)) plutôt que d'attendre une mise en demeure, afin de bénéficier de l'accompagnement de l'ADEM et d'éviter la taxe de compensation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.251-1	Interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap (discrimination directe et indirecte)
Article L.252-3	Exception : mesures spécifiques en faveur des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination
Article L.561-1	Définition du salarié handicapé (diminution de capacité de travail ? 30%)
Article L.562-1	Mesures appropriées et aménagements raisonnables obligatoires (sauf charge disproportionnée)
Article L.562-3	Quotas d'emploi obligatoires selon l'effectif (secteurs public et privé)
Article L.562-4	Obligation de déclaration des postes vacants à l' <u>ADEM</u> , collaboration avec service salariés handicapés
Article L.562-5	Taxe de compensation : 50% du SSM par salarié handicapé non embauché, par mois
Article L.562-6	Égalité salariale : salaire ? dispositions légales, indépendant des rentes accidents
Article L.562-8	Participation de l'État au salaire (40% à 100%) selon perte de rendement

Le refus d'embaucher un salarié handicapé apte au poste constitue une **discrimination illégale** exposant l'entreprise à des sanctions civiles (nullité, dommages-intérêts) et au paiement de la **taxe de compensation mensuelle**. La charge de la preuve de non-discrimination incombe à l'employeur. Les aides financières de l'ADEM compensent largement le coût des aménagements raisonnables.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.