

**Spot juridique** : Tout employeur occupant au moins 20 salarié-e-s en équivalent temps plein (ETP) depuis plus de 3 ans doit employer des travailleur-se-s handicapé-e-s dans une proportion de 6% de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph (Code du Travail, [art L.5212-1](#) et [2](#)).

En France 1 personne sur 4 souffre d'une limitation d'activité ou d'un handicap. Seuls 20% de ces 12 millions de personnes présentent un handicap visible. En effet, de nombreuses maladies créent des situations invalidantes : diabète, hépatites, VIH, dépression, épilepsie, maladies cardiovasculaires,...

Ces pathologies peuvent exiger une adaptation du poste parfois seulement en termes d'horaires, ponctuelle ou permanente, selon le handicap.

La Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) permet l'accès à un ensemble de mesures en faveur de l'emploi des personnes porteuses d'un handicap.

**Spot juridique** : est reconnu comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites suite à l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques (Code du Travail, [art L. 5213-1](#)).

## Le recrutement d'une personne RQTH

Recruter un-e travailleur-seuse handicapé-e est d'abord une question de compétences. La première question à vous poser reste : sa qualification et ses expériences professionnelles sont-elles en adéquation avec le poste pour lequel je recrute ? A de rares exceptions près, les postes de travail peuvent être occupés par une personne en situation de handicap. L'Agefiph peut prendre en charge les éventuels aménagements matériels nécessaires.

**Spot juridique** : les informations demandées à la personne candidate dans le cadre d'un recrutement ont pour **seul objectif d'apprécier ses capacités à occuper l'emploi proposé** (Code du Travail, [art L. 1221-6](#)). Ainsi le recruteur se doit de fonder son avis sur des éléments professionnels et non personnels comme le genre, l'âge, une situation de handicap, le lieu de résidence, les croyances religieuses, etc. (Code du Travail, [art L. 1132-1](#)).

**Conseil** : lors de l'entretien, il est important de vous comporter comme avec n'importe quel-le candidat-e. Si vous méconnaissez la problématique de sa situation de handicap, vous pouvez préparer la discussion en vous renseignant sur ses restrictions d'aptitudes médicales. Durant l'échange, vous pouvez aussi lui demander, avec simplicité, d'en parler et des moyens qu'il/elle a déjà expérimentés ou qu'il/elle envisage pour les compenser.

## Son intégration

Informé et sensibilisé vos équipes est essentiel pour réussir votre recrutement. Le/la responsable d'équipe, la personne tutrice dans le cadre d'un contrat aidé, doivent être spécialement sensibilisé-e-s au thème du handicap afin de réussir au mieux l'intégration de la personne en situation de handicap avec les membres de toute son équipe.

Prévenir vos équipes, salariée et bénévole, de son arrivée et répondre à leurs éventuelles questions facilitera aussi son intégration. Cependant, comme dans la majorité des cas le handicap est invisible, il est préférable de consulter tout futur collaborateur pour connaître la façon dont il/elle souhaite que soit abordée sa situation au sein de l'association.

### Recruter une personne RQTH permet de :

- réduire ses coûts salariaux dans le cadre d'un CUI

### Coût d'un CUI-CAE (RQ)TH comparé aux autres CUI-CAE

	Eav (35h)	CUI-CAE (20h)	CUI-CAE TH (26h)	Salarié "classique" (35h)
Rémunération brute	1 467 €	838 €	1 090 €	1 467 €
Aides de l'Etat	1 100 €	503 €	981 €	0 €
Reste à charge avec cotisations	572 €	453 €	261 €	1 672 €
Coût annuel	6 864 €	5 436 €	3 132 €	20 064 €

Chiffres donnés à titre indicatif, calculés d'après le coût horaire du SMIC fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2016 (9,67€/heure).

- affirmer votre responsabilité sociale car cet acte illustre votre engagement citoyen en faveur de l'inclusion de ces personnes actives et citoyennes comme vous ;
- avoir des personnes salariées compétentes, motivées et fidèles comme le prouvent les diverses enquêtes de l'Agefiph ;
- améliorer certains process grâce à l'étude de poste induite, voire impulser une nouvelle dynamique au sein de votre équipe.

**Focus :** une personne salariée RQTH peut travailler quelques heures par semaine (moins de 24 heures), en raison de restrictions médicales justifiées par un certificat du médecin du travail.

L'AAH (Allocation aux Adultes Handicapé-e-s) peut être cumulée avec un salaire pendant une durée déterminée, de façon dégressive, sous condition de revenus.

*Pour vous informer davantage sur les appuis financiers et l'accompagnement dans la démarche de recrutement d'une personne en situation de handicap, vous pouvez consulter la FAQ de [l'Agefiph](#), contactez [CAP Emploi](#) ou la [MDPH de Paris](#).*