



Statut travailleur handicapé

Par **MUSICALL**, le **02/02/2016** à **15:47**

Bonjour
Gérant en SELARL (moins de 20) j'ai repris une activité depuis octobre 2014 et je viens d'apprendre qu'une salariée a le statut handicapé (non visible, depuis 2011) expirant en juin 16; ayant repris les contrats de travail en l'état, je n'ai pas eu connaissance de ce statut ni sur le contrat ni par le prédécesseur, par ailleurs la médecine du travail l'a déclarée apte sans aménagement particulier sinon SMR
Aujourd'hui je fais un avenant modifiant les horaires sans augmentation avec son accord mais sur quoi je dois être vigilant (heures ctaires...) et que se passera-t-il si par exemple elle perd son statut en juin 2016 (actuellement dossier envoyé en commission)
Enfin, en tant qu'employeur ai-je droit à une aide spécifique ?
Merci de votre aide, LLG

Par **morobar**, le **02/02/2016** à **18:24**

Bonjour,
En tant qu'employeur vous avez l'obligation de salarier un certain pourcentage de travailleurs handicapés dès que vous atteignez le seuil de 20 ETP.
Vous pouvez bénéficier d'aide en participation à l'aménagement d'un poste de travail adapté au travailleur en question.

Par **ASKATASUN**, le **02/02/2016** à **23:53**

Bonsoir,
[citation]Aujourd'hui je fais un avenant modifiant les horaires sans augmentation avec son accord mais sur quoi je dois être vigilant[/citation]
En qualité d'employeur attention à l'inobservation des dispositions de l'article L 5213-6 du Code du Travail qui prescrivent de :
« garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs

handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3».

[citation] Que se passera-t-il si par exemple elle perd son statut en juin 2016 (actuellement dossier envoyé en commission) [/citation] Elle a fait un séjour à LOURDES?

Vous pensez que la médecine peut tout ?

Plus sérieusement, votre salariée représente son dossier en commission à la MDPH car elle sait que sa RQTH sera renouvelée pour une durée bcp plus longue et peut être avec une mention particulière.

Pour exemple situation rencontrée par un salarié sourd profond : 1ère RQTH pour 5 ans et 2ème RQTH pour 10 ans avec mention de mesure d'accompagnement nécessaire = interprétariat LSF.

Dans votre situation et après passage de votre salariée en commission à la MDPH, renvoyez la devant le médecin du travail pour savoir si il confirme l'absence d'aménagement particulier pour elle.

Respectez scrupuleusement la SMR, mais attention tout aménagement n'est pas médical. Pour le cas cité, sourd profond, juste des mesures matérielles de compensation permettant au salarié d'avoir un niveau d'informations professionnelles suffisant.