

Salariés handicapés et obligations de l'employeur allemand

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

Obligations d'emploi de personnes lourdement handicapées

La loi allemande impose à l'employeur d'embaucher un quota de personnes en situation de handicap. Dans les entreprises de 20 salariés ou plus, la proportion d'emploi de salariés lourdement handicapés doit correspondre à au moins 5 % de l'effectif. Dans une entreprise disposant de moins de 40 postes, l'employeur devra employer au moins un salarié lourdement handicapé (ou assimilé). Entre 40 et 60 postes, il devra en employer au moins deux.

Est en situation de handicap grave une personne qui s'est vu reconnaître un degré d'invalidité de 50 ou plus ou qui dispose d'un degré d'invalidité compris entre 30 et 50 et a demandé à bénéficier d'une égalité de traitement avec les personnes en situation de handicap grave en raison de ses difficultés à trouver un emploi (= assimilé à un salarié lourdement handicapé).

En cas de non-respect de ce quota, l'employeur doit verser la compensation financière suivante à l'autorité administrative compétente (Integrationsamt ou Inklusionsamt) :

- Quota 3 % < 5 % : 125 euros par poste manquant
- Quota 2 < 3 % : 220 euros par poste manquant
- Quota < 2 % : 320 euros par poste manquant

Désignation d'un « responsable de l'inclusion » (Inklusionsbeauftragter)

Tout employeur, qui emploie au moins un salarié lourdement handicapé, est tenu de désigner un responsable de l'inclusion (Inklusionsbeauftragter) dont la mission principale est la représentation de l'employeur dans les relations avec l'instance représentative des salariés lourdement handicapés (Schwerbehindertenvertretung) au sein de l'entreprise. L'absence de désignation peut être sanctionnée par une amende pouvant aller jusqu'à 10.000 euros.

Instance représentative des salariés lourdement handicapés

L'instance représentative des salariés lourdement handicapés (Schwerbehindertenvertretung) peut être élue (à l'initiative d'au moins trois salariés lourdement handicapés, du comité d'entreprise ou de l'autorité administrative), pour un mandat de quatre ans, dans toutes les entreprises employant au moins cinq salariés lourdement handicapés ou assimilés à ce statut. Elle est composée d'une « personne de confiance » (Vertrauensperson) et de son adjoint, qui ne doivent pas nécessairement avoir la qualité de salariés lourdement handicapés, et a des fonctions et prérogatives similaires à ceux du comité d'entreprise (Betriebsrat).

Avant chaque licenciement d'un salarié lourdement handicapé ou assimilé, la Schwerbehindertenvertretung doit être consultée en plus du comité d'entreprise.

Congé supplémentaire

Tout salarié lourdement handicapé bénéficie d'un congé légal supplémentaire de cinq jours ouvrés par an (proratisé en cas de temps partiel).

Conditions de travail

Le poste de travail doit être adapté aux besoins spécifiques du salarié lourdement handicapé (par exemple accès au poste de travail ; chaises spécifiques).

En outre, le salarié a la possibilité de demander à être dispensé de réaliser des heures supplémentaires.

Protection spécifique contre le licenciement

Le salarié lourdement handicapé ou assimilé bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement dès lors qu'il a au moins 6 mois d'ancienneté. Avant toute mesure de licenciement, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'administration (Integrationsamt ou Inklusionsamt) lequel vérifiera que cette mesure n'est pas en lien avec le handicap.

Recommandation pratique

Veillez à vous acquitter de votre obligation d'emploi de salarié lourdement handicapés. L'employeur étant responsable de l'organisation de la sécurité et de la protection de la santé des salariés, il convient, en particulier dans le cadre de l'emploi d'un salarié en situation de handicap, de veiller à sa charge de travail ainsi qu'à l'adaptation de son poste, de son environnement, de son organisation de travail et de sa durée du travail.