



# La prime d'incitation à la reconnaissance du handicap

## Mémo juridique

Réalisé par : BENSOUSSAN Raphaëlle  
BREGÉARD Lucie  
DESNOS Benoît  
FRAYE Louis-Henri  
MONTVERNAY Angélique

Master 2 Juriste d'entreprise, spécialité relations de travail  
Université de Tours François Rabelais  
2006/2007





<b>AVANT PROPOS .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>4</b>
<b>PARTIE I – LES PRIMES FACE A LA DISCRIMINATION ET AU PRINCIPE « A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL » .....</b>	<b>7</b>
A - LA PRIME ET LA DISCRIMINATION .....	7
B - LA PRIME CONFRONTEE AU PRINCIPE « A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL ».....	9
<b>PARTIE II – LES MODES ALERNATIFS D’INCITATION.....</b>	<b>11</b>
A - LES ACCORDS COLLECTIFS.....	11
B - L’AMENAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	11
C - UNE SIMPLE NOTE INFORMATIVE .....	12

## Avant propos

Il nous a été confié, pour cette année universitaire, la réalisation d'un projet professionnel intitulé « Mémo juridique », qui consiste à guider les entreprises face aux éventuels problèmes qu'elles rencontrent en droit social.

La société PREVANTIS nous a proposé de travailler sur la question de l'instauration d'une prime incitant certains salariés souffrant d'un handicap à se déclarer auprès de la COTOREP (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel). L'accomplissement de cette procédure de reconnaissance du handicap permettra à l'employeur de respecter l'obligation légale, instaurée par la loi du 10 juillet 1987, consistant à employer 6% de personnes handicapées ou assimilées au sein de son entreprise. Nous remercions la société PREVANTIS de nous avoir accordé sa confiance.

Nous tenons également à remercier Messieurs les Professeurs Daniel LANGE, Jean-François CESARO et Martin OUDIN, pour nous avoir accompagnés et encadrés tout au long de ce travail.

L'équipe mémo juridique.

*Les informations contenus dans ce mémo ne sont que des pistes de réflexion, la jurisprudence n'étant pas fixée sur le sujet abordé, les conséquences d'une mise en œuvre de cette réflexion ne sont absolument pas garanties.*

# INTRODUCTION

L'intégration des travailleurs handicapés dans les entreprises est une question primordiale pour les entreprises ayant au moins 20 salariés.

Entreprise d'au moins 20 salariés	L 323-1 Code du travail	6% de leur effectif doit être composé de personnes handicapées
Sanction	L 323-8-2 Code du travail	Montant représentant jusqu'à 1500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire de l'obligation non employé.

Les employeurs ont la possibilité de répondre favorablement à cette obligation de manière différente :

<b>Alternative à l'emploi direct de salariés handicapés.</b>	
Une prestation de service	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auprès d'une entreprise adaptée.</li><li>• Centre d'aide au travail.</li><li>• Centre de distribution de travail à domicile.</li></ul>
Sous-traitant	

Face à cette obligation, le chef d'entreprise est souvent malmené entre la volonté de respecter les obligations légales et l'impossibilité matérielle de créer de nouveau poste.

<p align="center"><b>Cour Administrative d'Appel de Marseille 13 février 2006</b> n°03MA00153.</p>
<p>L'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité, à compter du jour où elle dépasse les 20 salariés.</p>

Il arrive fréquemment que les employeurs soient sanctionnés pour le non respect du quota des 6%, alors que leur effectif répond à l'exigence légale d'emploi d'handicapé.

- Soit l'employeur dispose d'employés handicapés sans le savoir.
- Soit le handicap du salarié n'est pas déclaré aux organismes agréés, il n'est donc pas reconnu alors qu'il remplit les critères de classification.

<b>L'employeur n'est pas toujours au courant du handicap</b>	
<b>Soc.7 novembre 2006</b> n°05 41380	Le salarié n'a aucune obligation de révéler son état de santé ou son handicap à son employeur.

<b>Les personnes pouvant être retenues dans le cadre de l'obligation légale</b>	
<b>L 323-3</b> <b>Code du</b> <b>travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les personnes reconnues par la COTOREP (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel).</li> <li>• Les victimes d'accident du travail ayant une incapacité permanente d'au moins 10%.</li> <li>• Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée par la sécurité sociale.</li> <li>• Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité.</li> <li>• Les veuves de guerre.</li> <li>• Les orphelins de guerre.</li> <li>• Les femmes d'invalides internés.</li> <li>• Les titulaires d'une allocation des sapeurs pompiers volontaires.</li> <li>• Les titulaires de la carte d'invalidité.</li> <li>• Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).</li> </ul>

La question primordiale de l'employeur est alors de savoir comment faire pour que ses salariés dissimulant volontairement ou non leur handicap soient pris en compte dans le quota des 6%.

<b>Prime d'incitation à la reconnaissance d'un handicap</b>	<b>VS</b>	<b>Travail égal, salaire égal.</b>
---	-----------	------------------------------------



Cette aide pourrait être qualifiée de discrimination positive. Mais ce qui est positif pour les uns est parfois négatif pour les autres. L'employeur qui souhaite respecter le cadre légal en incitant ses salariés handicapés à se déclarer, ne risque-t-il pas d'être assigné devant l'instance prud'homale par un salarié non handicapé mais avide et d'être condamné à effectuer un rappel de salaire sur le fondement du principe « à travail égal, salaire égal ».

Le propos de ce mémo se limite à savoir comment un employeur qui embauche déjà de façon informelle des employés handicapés, pourrait inciter ses derniers à se déclarer, afin que l'entreprise remplisse le quota légal de 6%. Tout cela sans que la mesure d'incitation soit considérée comme discriminatoire par rapport aux autres salariés non handicapés.

La question de la prime de rémunération, comme outil d'incitation à la reconnaissance du handicap, sera examinée par rapport à la notion de discrimination et du principe « à travail égal, salaire égal » (I). Ce mémo se proposera aussi de trouver des pistes alternatives à l'instauration d'une prime sans pour autant les développer (II).

## Partie I

### Les primes face à la discrimination et au principe « à travail égal, salaire égal »

<p>Le chef d'entreprise dans son pouvoir de direction et de gestion</p>	<p style="text-align: center;"><u>Cass.Soc 18 janvier 2000</u> (bull civ. V n°25)</p> <p>« L'employeur peut accorder des avantages à certains salariés, à la condition que tous les salariés de l'entreprise dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ».</p>
---	---

La discrimination au travail, notamment en matière de rémunération, ne répond pas aux mêmes critères que ceux du principe « à travail égal, salaire égal ». Bien que les notions soient subtilement différentes, la Cour de Cassation dans une jurisprudence constante fixe les bases du débat.

#### A - La prime et la discrimination

Cass.Soc 9 avril 2002 n°99 44534	L 122-45 du Code de travail
<p>C'est à l'employeur d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.</p>	<p>« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure ... ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, ... en raison de son origine, de son sexe, ... en <b>raison de son état de santé ou de son handicap</b>.</p> <p>Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.</p>

La discrimination est interdite envers toutes personnes handicapées. Mais est ce que le fait d’octroyer des avantages à une personne handicapée n’est pas une forme de discrimination des non handicapés ?

Ministère de l’emploi de la cohésion sociale et du logement	La différence de traitement d’un salarié dû à un handicap n’est pas discriminatoire lorsque l’objectif est nécessaire et approprié. Il est nécessaire de garantir une certaine proportion.
---	--

L’employeur peut prendre toutes les mesures qu’il estime nécessaires pour favoriser l’égalité de traitement des personnes handicapées, dès lors qu’elles ne sont pas disproportionnées. Il est donc possible d’instaurer une prime temporaire ou permanente aux personnes souffrant d’un handicap. Il faut cependant que toutes les personnes handicapées de l’entreprise aient la possibilité de bénéficier de cette prime.

Illustration de différence de traitement entre salariés	
<p><b>Cass.Soc 18 mai 1999</b> (<i>Bull civ. V n°213</i>)</p>	L’employeur peut octroyer une aide financière à des salariés qui vont déjeuner dans un restaurant, dès lors que tous les salariés peuvent se rendre dans ce restaurant.

Il serait donc possible d’attribuer une prime ou une aide financière, dès lors que tous les salariés placés dans les mêmes conditions auraient accès à l’avantage.

<b>La prime d’incitation valable</b>	Tous les salariés susceptibles d’être reconnus comme handicapé peuvent en bénéficier.
	Montant de la prime doit être préalablement fixé.
	Handicap reconnu par les autorités compétentes.
	Tous les salariés qui le souhaitent peuvent demander une reconnaissance de handicap.

## B - La prime confrontée au principe « à travail égal, salaire égal »

Le principe	Le tempérament
Arrêt PONSOLLE du 29 octobre 1996 « travail égal, salaire égal »	<b>Cass.Soc 28 avril 2006</b> <i>« Il n'y a pas méconnaissance du principe « à travail égal, salaire égal » lorsque l'employeur justifie, par des raisons objectives, la différence de rémunération allouée aux salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale... ».</i>

La Cour de Cassation arrive à faire un compromis entre le principe « à travail égal, salaire égal » et le respect du pouvoir de l'employeur de fixer librement la rémunération de ses collaborateurs.

La jurisprudence de la Cour de Cassation déplace ainsi notre question. Est-ce que la reconnaissance d'un handicap est une raison objective justifiant la différence de rémunération ? La Cour de Cassation n'a pas donné de critère précis pour identifier avec certitude « une raison objective ». La jurisprudence traite ces problèmes au cas par cas.

A travail égal, salaire égal		?  <b>H A N D I C A P</b>  ?
<b>Soc. 8 janvier 2003</b> <i>n°00 01228.</i>	Les salariés doivent être dans une situation strictement identique.	
Raisons objectives		
<b>Soc. 11 janvier 2005</b> <i>n° 03 15258</i>	Une responsabilité différente	
<b>Soc. 7 mars 2006</b> <i>N°04 43502</i>	Une différence de diplôme	
<b>Soc. 11 octobre 2005</b> <i>n°04 43024</i>	Un statut différent	
<b>Soc. 21 juin 2005</b> <i>(bull n°206)</i>	Un besoin urgent de recruter un remplaçant	
Raisons non objectives		
<b>Soc 26 novembre 2002</b> <i>(bull civ. V n°354).</i>	La qualité du travail est un critère inopérant.	

Bien que le handicap soit un critère attaché à la personne, il n'en est pas moins un critère objectif. Ainsi ne serait-il pas possible de fonder une différence de rémunération sur ce critère ? Dans ce cas, il conviendrait de fixer les règles suivantes dans l'entreprise :

<b>La prime face aux critères de la Cour de Cassation</b>	
Tous les salariés qui sont reconnus ou seront reconnus handicapés, au terme de l'article L 323-1 du Code du travail, recevront une prime unique exceptionnelle de ... euros	<b>Critères de la Cour de Cassation</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un critère objectif, le handicap.</li> <li>• Vérifiable matériellement.</li> <li>• Possibilité ouverte à l'ensemble des salariés de l'entreprise.</li> <li>• Prime déterminée à l'avance.</li> <li>• Exceptionnelle pour limiter la différence de traitement.</li> </ul>

Remarques :

- *Il faut bien sûr que les minima légaux et conventionnels soient respectés par l'employeur.*
- *Le nivellement de salaire se fait toujours par le haut (Soc.29 juin 1999.bull civ. n°307).*
- *Les conventions collectives ne peuvent pas faire échec au principe d'égalité entre les salariés (Soc.3 mai 2006 n°03 42920).*
- *Il appartient au salarié, qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal », de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ; il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette discrimination (Soc.25 mai 2005 n° 04 40169).*
- L'action en rappel de salaire se prescrit par 30 ans lorsque la différence de rémunération est fondée sur une discrimination contraire au principe « à travail égal, salaire égal » (Soc.15 mars 2005 n°02 43560)

## Partie II

### **Les modes alternatifs d'incitation**

Avant d'instaurer la prime d'incitation à la reconnaissance du handicap, il est sans doute préférable que les partenaires sociaux discutent de ce sujet. La rémunération peut être un sujet de discorde entre les employés, il serait donc préférable d'inciter les salariés handicapés non déclarés à se manifester autrement que par le versement d'une prime exceptionnelle.

#### **A - Les accords collectifs**

Les partenaires sociaux peuvent librement discuter des mesures à mettre en œuvre pour inciter les salariés souffrant d'un handicap à se déclarer auprès des organismes compétents. La conclusion d'un accord collectif permettra une application objective du versement de la prime, dès lors que les critères dégagés par la Cour de Cassation seront respectés.

<b>Accord collectif et Différence de rémunération</b>		Respect des critères de la Cour de Cassation
<b><i>Soc.2 octobre 2001</i></b> <i>n°99 17577</i>	Une augmentation individuelle est possible lorsqu'elle est basée sur des conditions objectives prévues par accord collectif.	
<b><i>Soc.18 janvier 2006</i></b> <i>n°03 45422</i>	Un accord d'établissement peut permettre une différenciation de traitement licite entre les salariés.	

#### **B - L'aménagement des conditions de travail**

Les différences de rémunération entre les salariés peuvent être l'objet de discorde dans l'entreprise et facteur de dégradation des conditions de travail au sein d'un même

établissement. Il conviendra alors de trouver un autre outil d'incitation à la reconnaissance du handicap pour maintenir un bon climat social au sein de l'entreprise.

<b>Aménagement du poste ou des conditions de travail</b>		
Aménagement des conditions de travail pour un salarié reconnu comme handicapé.	Selon les besoins et les capacités de l'entreprise.	<div style="background-color: #e1f5fe; padding: 5px;"><b>Le ministère de la cohésion sociale, de l'emploi et du logement</b></div> L'employeur peut prendre toutes les mesures appropriées en faveur des personnes handicapées, pour favoriser une égalité de traitement entre les salariés
<b>Ces mesures doivent être nécessaires et appropriées.</b>		

### **C - Une simple note informative**

Il reste un dernier outil à l'employeur pour inciter les salariés, qui le peuvent, à se déclarer comme handicapé auprès des organismes compétents.

<b>L'information</b>	
Par voie d'affichage ou par tout autre moyen dont dispose l'entreprise.	Sur les droits auxquels peuvent prétendre les handicapés.
<b>L'information doit circuler dans toute l'entreprise</b>	

*Remarque : Dans tous les cas, il est possible de cumuler les outils incitant un salarié à se faire reconnaître comme handicapé, à condition que les différents outils répondent aux critères définis par la Cour de Cassation.*

## **BIBLIOGRAPHIE**

- Encyclopédie Dalloz – Travail
- Mémento Francis Lefebvre « Droit social 2006 »
- Lamy social 2006
- Dictionnaire permanent « social », Editions législatives
- Traité de droit du travail - LexisNexis JurisClasseur
- Code du travail – Dalloz
- Site Internet Legifrance <http://www.legifrance.gouv.fr>
- Site de Ministère de l’emploi et de la cohésion sociale :  
<http://www.travail.gouv.fr>
- Site de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité  
<http://www.halde.fr>