

L'obligation d'adaptation au poste du salarié en situation de handicap

Le recrutement ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur en situation de handicap peut nécessiter l'aménagement de la situation de travail. Cette organisation permet de compenser le handicap en adaptant notamment les conditions de travail.

La loi¹ pose un principe d'égalité de traitement et de non-discrimination des personnes handicapées, tant pour l'accès à l'emploi que pour le maintien dans celui-ci et l'évolution de carrière².

Dès lors, le texte crée le droit à compensation pour garantir le respect de ces principes et permettre à tout salarié en situation de handicap de bénéficier de l'aménagement de son poste afin de travailler dans les mêmes conditions que ses collègues³.

Un accès au poste de travail facilité

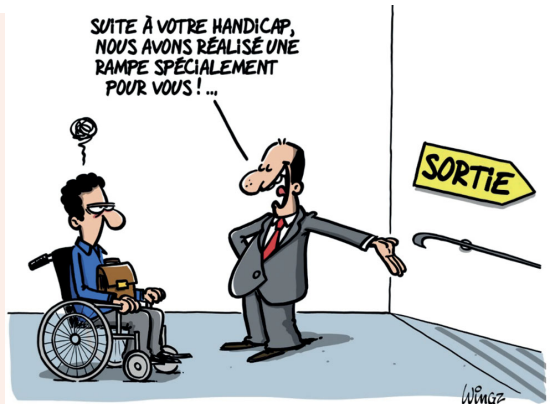
À ce titre, les travailleurs handicapés doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail ainsi qu'aux locaux sanitaires et de restauration qu'ils sont susceptibles d'utiliser⁴. Cette obligation d'aménagement des locaux en adéquation avec la situation des travailleurs handicapés pèse sur toutes les entreprises. Donc, au regard de la spécificité de chaque situation, des adaptations de plusieurs ordres sont possibles selon des modalités différentes et cumulables :

- **D'ordre technique**, par la mise à disposition de matériel destiné à compenser le handicap du travailleur. Le poste de travail et les signaux de sécurité qui le concernent sont aménagés si le handicap l'exige ;
- **D'ordre organisationnel**, avec des horaires adaptés ou une modification de l'organisation du travail.

En pratique, le choix du type d'adaptation prend en compte le poste de travail, les missions et la nature du handicap de la personne. Aussi, il tient compte des caractéristiques et des contraintes de l'entreprise.

Désignation d'un référent pour accompagner le travailleur handicapé

L'implication de l'entreprise du travailleur en situation de handicap et l'environnement de travail sont autant de conditions de réussite de l'aménagement de la situation. À ce titre, dans les entreprises employant au moins 250 salariés, est prévue la désignation d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées⁵.



À NOTER

Lorsqu'une demande de télétravail est effectuée par un travailleur handicapé, l'employeur ne peut la refuser qu'après justification. Par ailleurs, lorsqu'un accord collectif sur le télétravail est négocié ou une charte est établie par l'employeur, une clause doit prévoir les modalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail⁹.

Aussi, dans la recherche, dans la mise en œuvre et dans le suivi de solutions d'aménagement de situations de travail l'employeur peut bénéficier :

- De l'expertise du service de santé au travail.

En effet, le médecin du travail peut déclencher le processus de recherche d'une solution d'aménagement notamment par la visite d'information et de prévention d'embauche au cours de laquelle, le médecin du travail peut préconiser des adaptations du poste et détermine les modalités ainsi que la périodicité des visites médicales⁶.

- Et/ou un accompagnement et aides financières⁷ par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées⁸.

¹ - Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

² - Art. L. 1132-1et L.1133-3 CT.

³ - Art. L. 5213-6 CT.

⁴ - Art. R. 4225-6 et R. 4225-7 CT.

⁵ - Art. L. 5213-6-1 CT.

⁶ - Art. R. 4624-20 CT.

⁷ - Art. L. 5214-1 CT.

⁸ - Circ. Min. DRT n° 95-07, 14 avr. 1995, BO Trav. 1995, n° 10, p. 119.

⁹ - Art. L. 1222-9 et L. 5213-6 CT.