

ADAPTATION DU LIEU DE TRAVAIL

CONSÉCRATION DE L'OBLIGATION

L'obligation d'aménagement de poste est aujourd'hui codifiée à l'article L.5213-6 du Code du travail pour les employeurs privés et à l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 pour la fonction publique.



Ainsi, l'employeur doit aménager le poste de travail pour :

- l'insertion en cas de nouvelle embauche
- son maintien dans l'entreprise en cas de survenance ou d'évolution du handicap

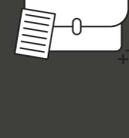
Cet aménagement prend deux formes :

- organisation du temps de travail : il peut pour cela conclure un contrat de travail à temps partiel ou aménager les plages horaires
- adaptation du poste du travail : il peut installer notamment des équipements adaptés ou encore délivrer des formations.

CHAMPS D'APPLICATION DE L'OBLIGATION

Les personnes concernées :

- Toutes les entreprises sont concernées par cette obligation, y compris celles non soumises à l'obligation d'emploi.



- Seuls les travailleurs reconnus administrativement comme personne en situation de handicap au sens de l'article 114 du Code de l'action sociale et des familles ont un droit à l'adaptation du poste de travail.

⚠ Toutefois, une nuance est à faire puisque l'absence de d'aménagement pourrait aussi constituer une discrimination fondée sur l'état de santé du salarié, en dehors de toute reconnaissance administrative du handicap.

Le début de l'obligation

Elle s'impose dès que l'employeur en a connaissance.

Or, depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises ont l'obligation de déclarer les salariés en situation de handicap, quelle que soit la nature du contrat de travail (CDD, CDI...).

La question se pose surtout en cas de prise de poste et de période d'essai.

L'étendue de l'obligation d'aménagement :

L'obligation d'aménagement de poste est dite raisonnable dans la mesure où l'employeur doit mettre en place des mesures nécessaires et appropriées pour pallier les difficultés rencontrées par un salarié en situation de handicap dans l'exercice de ses missions sans que leur mise en oeuvre n'entraîne de charges disproportionnées pour l'entreprise ni ne favorise le travailleur en situation de handicap.

COMMENT ADAPTER LE LIEU DE TRAVAIL ?

L'adaptation du lieu de travail doit être entreprise par l'employeur et avec d'autres acteurs qualifiés.



Le salarié concerné doit être associé à cette démarche.

1) L'employeur doit s'adresser à un médecin du travail qui analysera la situation et émettra un avis.

2) Si l'avis rendu préconise un aménagement de poste, alors l'employeur est tenu de tout mettre en œuvre pour l'aménager.

Pour se faire, il peut faire appel aux partenaires-services de l'Agefiph, et solliciter des spécialistes tels qu'un ergonome pour une étude complémentaire, qui sera financée par l'Agefiph.

LES SANCTIONS EN CAS DE REFUS D'ADAPTATION DE LA PART DE L'EMPLOYEUR



Le refus de procéder à des aménagements du poste de travail qui permettraient à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer, de le conserver ou d'y progresser peut être considéré comme de la **discrimination directe**.

Ainsi, le licenciement discriminatoire qui en résulterait est nul (chambre sociale, 3 juin 2020).