

## La RECONNAISSANCE de la LOURDEUR du HANDICAP

### LES PARTIES PRENANTES

#### 1.- LE MEDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail intervient dans le cadre de l'examen médical d'embauche, de l'examen de reprise après un arrêt de travail et lors des examens périodiques (qui sont annuels pour les travailleurs handicapés). Compte tenu de sa connaissance du poste de travail, il a notamment pour mission de se prononcer sur l'aptitude du salarié et sur la nécessité de prévoir des aménagements du poste de travail (aménagements matériels, organisationnels, horaires, etc.). Il éclaire l'employeur pour que ce dernier puisse adapter le poste de manière optimale.

Le médecin du travail procède, dans le respect de la réglementation en vigueur, à un constat des améliorations à apporter sur le lieu de travail pour que le travailleur handicapé puisse accomplir sa tâche sans danger pour lui-même et pour autrui et pour faire de son emploi un emploi pérenne.

Il établit la **fiche d'aptitude du salarié** et rédige son **avis circonstancié** (comprenant les préconisations en termes d'activité, d'aménagement du travail, d'organisation au sein de l'entreprise ou d'environnement afin que le travailleur handicapé puisse exercer son activité professionnelle de façon optimale et durable) qu'il remet à l'employeur et au salarié.

#### 2.- L'EMPLOYEUR

Sur la base des préconisations du médecin du travail, l'employeur apporte les aménagements optimaux sur le poste de travail, sur les horaires et sur l'environnement de ce poste. Les charges consécutives à ces mesures ne doivent pas être disproportionnées compte tenu des aides de l'AGEFIPH qui peuvent les compenser en tout ou partie.

L'employeur doit être en mesure de justifier économiquement l'effort réalisé pour l'emploi d'un salarié présentant un handicap important dans l'emploi. Après la réalisation des aménagements raisonnables précités (qui représentent l'obligation légale instituée par l'article L5213-6 1 du code du travail, ancien L.323-9-1), il évalue le surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap du salarié.

Ces charges pérennes correspondent à l'évaluation du niveau d'activité du salarié au regard du référentiel d'activité du poste de travail occupé, et au montant des dépenses régulières engagées en dehors de celles exigées par l'aménagement raisonnable (hors les aides versées par l'AGEFIPH pour cet aménagement), par exemple :

- une organisation particulière de l'activité,
- un accompagnement social ou professionnel,
- un tutorat,
- un manque à gagner pour l'employeur du fait d'une productivité moindre du salarié par rapport à un travailleur valide.

Les charges sont chiffrées par l'employeur en coût annuel pour l'entreprise.

### **3.- LE SALARIE**

Le salarié est étroitement associé par l'employeur à la démarche :

- aménagements à réaliser pour répondre à ses besoins,
- demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap,
- la décision prise par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle lui est communiquée.

### **4.- LE DIRECTEUR DEPARTEMENTAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DDTEFP)**

Le DDTEFP du département ou est situé l'établissement auquel le salarié est rattaché procède à l'instruction de la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap présentée par l'employeur.

Pour évaluer la lourdeur du handicap et fixer le niveau du surcoût pour l'entreprise, il prend en compte :

- la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail, ses préconisations et son avis circonstancié,
- le détail et le coût des aménagements réalisés,
- les aménagements à réaliser si le salarié présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %,
- les aides reçues ou à recevoir de l'AGEFIPH,
- les charges pérennes telles qu'exposées par l'employeur (cf. § 2 ci-dessus).

Il peut demander l'avis des services de l'inspection du travail et diligenter une enquête sur place.

Le DDTEFP fixe le surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap en pourcentage selon la formule :

$$\frac{(1)}{\text{SMIC} \times (2)} \times 100$$

*dans laquelle :*

(1) = *montant annuel du surcoût,*

(2) = *nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement [la durée annuelle légale de travail est de 1.607 heures].*

Il motive sa décision (positive ou négative) en indiquant les éléments et le calcul retenu pour fixer le niveau du surcoût.

La reconnaissance de la lourdeur du handicap a une validité de trois ans.

Toutefois, dans le cadre de la présomption du handicap lourd du fait d'un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %, l'effet de la décision est limité à un an. Le DDTEFP doit en effet pouvoir contrôler, à l'occasion de la demande de renouvellement, si tous les aménagements annoncés ont bien été réalisés et si l'évaluation du surcoût des dépenses régulières est exact.