



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Inspection du travail

NANTES, le 24 avril 2024

Le Responsable de l'Unité de Contrôle

à

Envoi par courriel

Objet : salariés en situation de handicap – Fidélia Assistance à Nantes

Madame,

En suivi de mon contrôle du 26 septembre 2023 sur le site de Fidélia Assistance à Nantes, effectué notamment sur la base de messages d'alerte de votre part qui m'ont été transmis que vous avez adressés à la direction du Groupe COVEA sur la situation de salariés bénéficiant d'une RQTH, je porte à votre connaissance les observations adressées à la responsable ressources humaines de l'établissement.

Après examen des dossiers individuels _____ salariés reconnus travailleurs handicapés portant sur la période de 2023, j'ai opéré les constats et adressé les observations suivantes :

■ *L'examen des pièces des dossiers individuels des _____ salariés reconnus travailleurs handicapés que vous m'avez transmis fait ressortir qu'à plusieurs reprises des mesures d'aménagement d'ordre organisationnel émises par le médecin du travail, telles que l'établissement d'horaires fixes ou l'octroi de jour de télétravail supplémentaire, ont donné lieu à contestation et refus de suivi de votre part.*

Les indications du médecin du travail portant sur des aménagements dits matériels sont quant à elles généralement mises en œuvre, après échanges complémentaires avec le médecin en vue de procéder au mieux à l'aménagement du poste de travail. A leur sujet, je relève d'ailleurs les dispositions qui ont été prises en réponse à la gêne occasionnée par la soufflerie sur les plateaux au-dessus des postes de travail aménagés.

Ce premier constat confirme l'échange que nous avons eu le 26 septembre 2023 et la nature des difficultés dont je vous ai indiqué avoir été saisi par la représentation du personnel.

■ *Sur la procédure suivie lorsque des propositions d'aménagement organisationnel du médecin du travail ont été contestées, j'observe dans les pièces transmises, sauf à ce que l'information ait été réalisée séparément et n'ait pas été insérée aux dossiers, que le salarié concerné n'est pas systématiquement destinataire des messages que vous adressez au médecin du travail dans lesquels vous lui faites part des motifs s'opposant au suivi de ses propositions.*

Je rappelle sur ce point qu'en cas de refus de prendre en considération l'avis, les indications ou propositions du médecin du travail l'employeur se doit de lui faire connaître par écrit les motifs ainsi qu'au salarié (article L.4624-6 du code du travail).

En pareil cas, le salarié est évidemment le premier intéressé pour des raisons touchant à sa santé. Alors qu'il est en situation d'attente après les propositions formulées par le médecin du travail, le priver ainsi de cette information est source inévitablement de tension ainsi que de litige quant au respect de votre obligation de prendre en considération les propositions du médecin (article L.4624-6 du code du travail).

.../...

Par ailleurs, après avoir signifié au médecin du travail votre refus de donner suite à sa proposition ou recommandation d'aménagement individuel, il vous faut vous assurer auprès de lui que le maintien des conditions de travail en cours ou que l'aménagement que vous proposez en substitution soit compatible avec l'état de santé du salarié et de son maintien sur son poste de travail.

Or, dans les pièces transmises, je ne relève pas de sollicitation de votre part du médecin du travail à ce sujet.

Il en résulte qu'après sa formulation initiale puis votre refus de prendre en considération celle-ci, l'avis du médecin du travail n'est au final pas exprimé.

Outre le fait que cela va ensuite entraîner potentiellement une nouvelle visite médicale à la demande du salarié, cela peut être surtout préjudiciable pour sa santé. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnue par la suite, votre responsabilité pourrait être engagée au regard de votre obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'entreprise.

Et en l'absence de conclusions écrites du médecin du travail, le salarié se trouve privé de la possibilité qui lui est ouverte de les contester devant le conseil de prud'hommes (article L.4624-7 du code du travail).

Vous voudrez bien dorénavant prendre en compte ces observations en cas de contestation d'indications d'aménagement individuel prononcées par le médecin du travail.

■ Sur la nature des motifs que vous avancez à l'appui des refus de prendre en considération les propositions d'aménagement organisationnel du médecin du travail, notamment sur l'octroi de jour de télétravail supplémentaire ou la fixité des horaires, j'observe que ceux-ci se rapportent soit au statut collectif défini par voie conventionnelle (accord d'entreprise sur le télétravail) soit aux règles d'organisation du travail et des services en vigueur dans l'entreprise, ce que vous signalez d'ailleurs dans votre courrier de réponse.

En argumentant de la sorte, vous ne tenez pas compte de la particularité tenant au statut de travailleur handicapé dont bénéficie ces salariés, qui vous impose de prendre des mesures différenciées lorsque des raisons liées à l'état de santé en lien avec le handicap le justifient afin de leur garantir une égalité de traitement (article L.5213-6 du code du travail).

Dans les pièces transmises, je relève pour exemple ces motifs que vous avez mis en avant :

(...)

L'obligation inscrite à l'article L.5213-6 du code du travail, en vue de permettre aux travailleurs reconnus handicapés notamment de conserver un emploi ou de l'exercer, impose de prendre les mesures appropriées en fonction des besoins dans une situation concrète.

Autrement dit, il doit s'agir de mesures « efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap » (Considérant 20 / Directive européenne 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000), qui demandent d'apprécier la situation réelle du travailleur handicapé concerné et des conditions d'exercice de ses fonctions.

Formulé différemment, le sens de ces dispositions est justement repris dans votre accord « Accord Handicap COVEA » au Chapitre 3 où il est indiqué que pour compenser le handicap il convient d'« apporter des réponses individualisées et adaptées ».

Comme le mentionne ledit article, cette obligation vise à garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, ce qui nécessite dans un objectif d'égalité réelle de traiter de façon différenciée les personnes placées dans une situation différente liée à leur handicap par la mise en œuvre de mesures appropriées.

Vous appuyez comme vous le faites sur les stipulations conventionnelles sur le télétravail ou l'organisation du travail définie applicable à l'ensemble du personnel pour justifier d'un refus de prendre en considération les propositions d'aménagement individuel du médecin du travail revient à traiter de manière identique salariés handicapés et non handicapés, sans tenir compte des besoins spécifiques des premiers cités. Cela contrevient à l'obligation qui vous incombe de leur assurer une égalité de traitement.

.../...

Selon l'alinéa 3 de l'article L.5213-6 du code du travail, la limite à cette obligation d'adopter des mesures appropriées est que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, notamment d'un pont de vue financier selon le texte ou aussi compte tenu de leur impact sur l'organisation du travail. L'appréciation de ces charges doit se faire selon la taille et les ressources de l'entreprise.

Les motifs relevés que vous avancez pour refuser de prendre en considération les préconisations du médecin du travail ne sont pas de cette nature et sont susceptibles d'être constitutifs de discrimination à l'égard des salariés concernés reconnus travailleurs handicapés.

Vous voudrez bien me faire part de vos observations eu égard à ce qui précède, d'une manière générale sur le respect des dispositions de l'article L.5213-6 du code du travail, et plus spécifiquement par rapport aux dossiers de ces cinq salariés et des motifs de refus de suivi des recommandations du médecin du travail que vous avez avancés.

Je vous invite à revoir la situation des intéressés avec le médecin du travail, au regard de leurs conditions actuelles de travail, de l'aménagement de poste en cours et du dernier avis ou dernières recommandations émis par le médecin du travail, et de bien vouloir m'en informer.

Vous en souhaitant bonne réception,

Veillez agréer, madame, l'expression de ma considération distinguée.

