

Comment mettre en place un aménagement du poste de travail ?

- Version Employeur -

Après une absence pour maladie, et si celle-ci a laissé des séquelles qui réduisent les capacités professionnelles du salarié malade, il peut être nécessaire d'aménager son poste de travail pour qu'il soit ajusté à son état de santé. Idéalement, cet aménagement se prévoit en amont du retour au travail, au cours d'une réflexion à trois : l'employeur, le médecin du travail et le salarié concerné.

>>> L'aménagement du poste de travail peut prendre de très nombreuses formes

Un poste aménagé permet au salarié d'honorer son contrat de travail tout en étant protégé. Aménager le poste de travail peut prendre des formes variées. Par exemple, si son traitement doit être pris tous les jours à heures fixes, il peut devenir difficile pour un salarié de travailler dans un contexte d'équipes tournantes en 3/8. Dans ce cas, un aménagement du poste consistera à revoir l'emploi du temps de la personne.

Autre exemple, permettre à un salarié indisposé de quitter plusieurs fois une réunion, ou une chaîne de montage, pour se rendre aux toilettes (par exemple après l'ablation d'une partie de l'intestin) peut également faire l'objet d'un aménagement du poste. Enfin, la perte de capacités physiques (porter des charges, entretenir des routes, etc.) nécessitera de trouver un poste moins exposé aux efforts physiques.

Un aménagement du poste de travail peut être temporaire ou permanent.

>>> Le médecin du travail, acteur central de l'aménagement du poste

Sollicité par le salarié ou son médecin traitant, le médecin du travail va évaluer la nécessité et les modalités d'un éventuel aménagement du poste de travail. Pour cela, il va se rendre dans l'entreprise, évaluer les capacités nécessaires pour l'emploi qu'exerce le salarié et mesurer l'impact du travail demandé à court, moyen et long terme éventuel sur la santé du salarié. Ensuite, selon l'état de santé du salarié et en concertation avec lui, il propose à l'employeur des recommandations pour l'aménagement du poste de travail du salarié. En cas de refus argumenté de l'employeur, il pourra proposer de nouvelles recommandations concernant les éléments qui ont été mis en avant comme non réalisables dans le contexte de l'entreprise concernée. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur (ou le salarié) peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prendra sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. Il s'agit de la même procédure d'arbitrage qu'en cas de désaccord sur un avis d'aptitude. Si le reclassement dans un autre poste n'est pas possible, la procédure pouvant conduire au licenciement sera engagée.

Après le retour au travail, c'est également le médecin du travail qui validera dans la durée les aménagements de poste, et les réajustera si nécessaire.

>>> L'employeur, également force de propositions

L'employeur peut avoir un rôle actif dans l'aménagement du poste de travail. Il n'est pas seulement le destinataire de propositions faites par le médecin du travail. Il peut, par exemple, évaluer la redistribution de la charge de travail et ses conséquences sur les collègues de la personne malade. Pour cette raison, il est toujours préférable, en amont de la date de retour au travail, d'organiser une rencontre entre l'employeur, le médecin du travail et le salarié. Au cours de cette rencontre, chacun pourra faire des propositions et réfléchir aux avantages et inconvénients de chaque option d'aménagement.

C'est également l'employeur qui communiquera aux collègues du salarié les informations suffisantes pour qu'ils comprennent la nécessité d'un allègement de sa charge, dans le respect des limites de confidentialité demandées par le salarié malade.

>>> L'employeur est garant de l'efficacité des mesures d'aménagement du poste

En règle générale, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise et il doit en assurer la mise en œuvre effective (article L. 4121-1 du Code du travail).

Les mesures de sécurité sont assorties d'une obligation de résultat pour l'employeur. En cas de contentieux juridique, l'employeur a la charge de la preuve qu'il a pris toutes les mesures nécessaires efficaces pour remplir son obligation de sécurité. À défaut, la responsabilité de l'employeur est engagée de plein droit si ces mesures étaient inefficaces.

Ainsi, un employeur qui ne respecte pas les préconisations négociées avec la médecine du travail sur l'aménagement de poste de travail d'un salarié, manque à son obligation de sécurité de résultat. Le salarié peut alors prétendre au paiement de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

>>> Qui prend en charge les frais d'aménagement du poste de travail ?

Si le salarié est reconnu (ou en voie de reconnaissance) comme travailleur handicapé par une Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), les frais de l'aménagement du poste de travail sont, au moins partiellement, pris en charge par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Dans les autres cas, les frais sont à la charge de l'employeur.

Sources

« Reprendre une activité professionnelle après une maladie ou un accident », Assurance maladie.

https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/documents/Brochure_Cpam22_ReprendreActiviteProfesionnelle.pdf

« Obligation de sécurité de résultat au travail : L'employeur doit respecter les préconisations de la médecine du travail sur l'aménagement de poste des salariés », Info Droits

<http://infosdroits.fr/obligation-de-securite-de-resultat-au-travail-lemployeur-doit-respecter-les-preconisations-de-la-medecine-du-travail-sur-lamenagement-de-poste-des-salaries/>