



# HEBDO

## EN CAS DE REFUS DE PRISE EN CHARGE DE L'EQUIPEMENT SPECIFIQUE D'UN SALARIE PAR L'AGEFIPH, L'EMPLOYEUR EST-IL DANS L'OBLIGATION DE LE FAIRE ?

Chaque mois, L'appel expert, service de renseignement juridique par téléphone du groupe Lefebvre Dalloz, répond à une question pratique que se posent les responsables HSE. Ce mois-ci, nous nous penchons sur des questions relatives aux équipements pour un salarié handicapé.

L'appel expert a reçu récemment une question concernant la prise en charge obligatoire ou non par l'employeur d'un équipement préconisé par le médecin du travail pour un salarié handicapé.

### Prévention de la désinsertion professionnelle

Rappelons que les entreprises doivent favoriser l'emploi des travailleurs handicapés et prévenir la désinsertion professionnelle, c'est-à-dire essayer de garder le travailleur handicapé à son poste.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés, l'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées en fonction des besoins dans la situation concrète ([article L. 5213-6 du code du travail](#)). La situation s'apprécie de façon concrète avec les éléments dont l'employeur dispose. Le but est de permettre au travailleur handicapé d'accéder à l'emploi ou de conserver un emploi qui correspond à sa qualification.

### Aménagement raisonnable

Les mesures appropriées peuvent concerner l'adaptation des machines par exemple, cela peut aussi être un aménagement de poste de travail, un accompagnement ou encore un équipement individuel nécessaire pour occuper le poste ou accéder au lieu de travail. L'obligation de prendre les mesures appropriées n'est cependant pas illimitée. Il existe une notion d'aménagement raisonnable, qui a pour but de ne faire supporter à l'employeur que des charges qu'il doit pouvoir assumer en termes de coûts. Il faut donc évaluer le poids de cette charge, notamment au regard des aides dont l'employeur pourrait éventuellement bénéficier, en fonction de la taille de l'entreprise. En effet, les dépenses supportées en vue de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle, peuvent, sous certaines conditions, être déduites de la contribution financière au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) pour les entreprises assujetties à cette contribution.

Si l'employeur peut le justifier par des éléments objectifs (taille de l'entreprise, surcoûts, absence d'aide, etc., ou matériel inefficace ou inadapté), il peut effectivement refuser de prendre en charge le dispositif en question. Mais s'il n'arrive pas à démontrer qu'il y a un caractère disproportionné pour l'entreprise dans cette prise en charge, ou une impossibilité matérielle de ladite prise en charge, les juges peuvent considérer que l'employeur commet un acte discriminatoire qui ne serait pas justifié par des éléments objectifs.

Ainsi, le refus opposé par l'employeur de prendre des mesures adaptées, comme la prise en charge d'un équipement spécifique de travail, sans motif légitime, c'est-à-dire notamment par la démonstration d'une impossibilité matérielle ou d'une charge disproportionnée, pourrait être constitutif d'une discrimination ([Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-11.652, n° 508 FP - B + R](#)).

## Obligation de sécurité

L'employeur doit également veiller à l'adaptation du poste de travail au regard de son obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.

Il doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles qu'aménagements, adaptations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'état de santé des salariés que le médecin du travail est habilité à faire ([article L. 4624-6 du code du travail](#)).

Il est tenu de prendre en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés et, le cas échéant, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (article R. 4624-6 du code du travail). En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin du travail.

La Cour de cassation a ainsi jugé que l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis du médecin du travail, ainsi que ses indications ou propositions, sous peine de manquement à son obligation de sécurité ([Cass. soc., 27 sept. 2017, n° 15-28.605](#)). Dans cet arrêt, il a été jugé qu'en n'appliquant pas les préconisations du médecin du travail, dont il avait été informé, l'employeur manque à son obligation de sécurité, ce qui justifie sa condamnation à verser des dommages et intérêts au salarié.

Il appartient donc en principe à l'employeur de prendre en charge l'équipement spécifique d'un salarié handicapé préconisé par le médecin du travail. Tout refus opposé sans justifier d'un motif légitime pourrait être considéré comme une discrimination ou un manquement à son obligation de sécurité.

Sandra Dos Santos-Balez et Clémence Andrieu

<https://www.actuel-hse.fr/content/en-cas-de-refus-de-prise-en-charge-de-lequipement-specifique-dun-salarie-par-lagefiph>