

Quelles garanties pour les travailleurs en situation de handicap en mobilité ?

Réponse courte

Les travailleurs en situation de handicap bénéficient de **garanties spécifiques** lors de leur mobilité professionnelle, notamment le respect de leurs limitations fonctionnelles et la mise en place d'**aménagements raisonnables** adaptés à leurs besoins (article [L.241-1](#) du Code du travail). Toute mobilité doit être précédée d'une **évaluation individualisée**, en concertation avec le salarié, le **médecin du travail** et, si besoin, l'Agent à l'inclusion.

L'employeur doit s'assurer que la mobilité n'aggrave pas la situation du handicap et ne constitue pas une **discrimination** (article [L.251-1](#)). En cas de mutation géographique, les frais supplémentaires liés au handicap doivent être pris en charge. Le **refus** d'une mobilité incompatible avec le handicap ne peut justifier une sanction ou un licenciement.

Définition

Le **travailleur en situation de handicap** est une personne dont l'aptitude au travail est réduite de façon durable, reconnue par une décision de la Commission médicale compétente, conformément à l'article [L.541-1](#) du Code du travail. La **mobilité** s'entend ici comme tout changement de poste, de lieu de travail ou de conditions de travail, pouvant impliquer une clause de mobilité contractuelle.

Questions fréquentes

Comment garantir la traçabilité des aménagements pour un salarié handicapé ?

L'employeur doit documenter les démarches d'information, de consultation et d'adaptation. La formation des responsables hiérarchiques à la gestion du handicap et à la non-discrimination est un facteur de sécurisation juridique. Toute décision doit être motivée et notifiée par écrit au salarié.

Faut-il consulter le médecin du travail avant une mobilité ?

Oui, l'évaluation préalable nécessite la concertation avec le salarié, le médecin du travail et, si besoin, l'Agent à l'inclusion. En cas de doute sur la compatibilité d'une mobilité, il convient de solliciter l'avis écrit du médecin du travail pour sécuriser la démarche.

Le refus d'une mobilité incompatible peut-il être sanctionné ?

Non, le refus d'une mobilité incompatible avec le handicap ne peut justifier une sanction ou un licenciement. L'employeur doit s'assurer que la mobilité n'aggrave pas la situation du handicap et ne constitue pas une discrimination directe ou indirecte (article [L.251-1](#) du Code du travail).

Quelle base juridique encadre la mobilité des salariés handicapés ?

La base repose sur les articles [L.541-1](#) (reconnaissance du handicap), [L.241-1](#) (aménagement raisonnable), [L.251-1](#) (interdiction de discrimination), [L.321-1](#) (médecine du travail) du Code du travail et la jurisprudence nationale exigeant justification renforcée et proportionnalité.

Quelles garanties pour les travailleurs en situation de handicap en mobilité ?

Les travailleurs handicapés bénéficient de garanties spécifiques : respect des limitations fonctionnelles et mise en place d'aménagements raisonnables (article L.241-1 du Code du travail). Toute mobilité doit être précédée d'une évaluation individualisée, avec le médecin du travail et l'Agent à l'inclusion.

Quels aménagements prévoir pour un salarié handicapé en mobilité ?

Les aménagements incluent l'adaptation des horaires, des outils de travail, de l'accessibilité, des modalités de transport et la prise en charge des frais supplémentaires liés au handicap en cas de mutation géographique. La mise en œuvre doit être sans retard indu et notifiée par écrit.

Conditions d'exercice

La mobilité d'un travailleur en situation de handicap est encadrée par des obligations renforcées.

Obligation	Détail
Aménagements raisonnables	Respect de l'article <u>L.241-1</u> du Code du travail
Évaluation préalable	Concertation avec le médecin du travail et, le cas échéant, l'Agent à l'inclusion
Non-aggravation	La mobilité ne doit pas aggraver la situation du handicap
Non-discrimination	Interdiction de discrimination directe ou indirecte (art. <u>L.251-1</u>)
Refus protégé	Le refus d'une mobilité incompatible ne peut constituer un motif de sanction

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la mobilité d'un travailleur handicapé nécessite des mesures adaptées.

Action	Détail
Consultation	Consulter le salarié concerné et solliciter l'avis du médecin du travail
Aménagement du poste	Adapter horaires, outils de travail, accessibilité, modalités de transport
Frais supplémentaires	Prise en charge des frais liés au handicap en cas de mutation géographique
Délai	Mise en oeuvre sans retard indu des aménagements raisonnables
Notification	Décision motivée et notifiée par écrit au salarié
Documentation	Traçabilité des démarches d'information, consultation et adaptation

Pratiques et recommandations

Intégrer systématiquement l'évaluation des besoins liés au handicap dans toute procédure de mobilité interne permet de prévenir les risques juridiques. L'employeur doit **documenter** les démarches d'information, de consultation et d'adaptation afin de garantir la traçabilité des mesures prises. La **formation des responsables** hiérarchiques à la gestion du handicap et à la non-discrimination est un facteur de sécurisation juridique. En cas de doute sur la compatibilité d'une mobilité, il convient de **solliciter l'avis écrit** du médecin du travail et, si nécessaire, de l'Agent à l'inclusion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.541-1</u> du Code du travail	Reconnaissance du handicap
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Aménagement raisonnable
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Interdiction de discrimination
Art. <u>L.321-1</u> et s. du Code du travail	Médecine du travail et prévention
Jurisprudence nationale	Obligation renforcée de justification et de proportionnalité

Veillez à anticiper toute mobilité par une analyse individualisée et à formaliser chaque étape du processus afin de limiter le risque contentieux lié à la discrimination ou au défaut d'aménagement raisonnable.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.