

Quels ajustements raisonnables sont exigés en cas de télétravail adapté ?

Réponse courte

L'employeur qui met en place un télétravail adapté pour un salarié en situation de handicap doit fournir les **ajustements raisonnables** nécessaires à l'exercice effectif de l'activité à distance. Ces ajustements portent sur les **équipements ergonomiques**, les **outils technologiques d'assistance** et l'**organisation du travail**. L'art. L.251-1 du Code du travail impose ces mesures d'adaptation sauf charge disproportionnée.

Les ajustements doivent être **individualisés** en fonction de la nature du handicap et des recommandations du médecin du travail. Ils peuvent inclure un mobilier adapté, des logiciels d'accessibilité, des horaires aménagés ou un suivi renforcé. L'employeur doit financer ces aménagements et peut solliciter des **aides publiques** auprès du Fonds pour l'emploi ou du Service du handicap et du reclassement professionnel.

Définition

Les ajustements raisonnables en télétravail adapté désignent l'ensemble des **modifications matérielles, techniques et organisationnelles** apportées au poste de travail à distance pour compenser les limitations fonctionnelles d'un salarié handicapé. Leur caractère raisonnable est apprécié au regard du **coût**, de la taille de l'entreprise et des aides disponibles, dans le cadre de l'obligation d'aménagement pour les travailleurs handicapés.

Conditions d'exercice

Les ajustements raisonnables en télétravail adapté sont encadrés par des critères précis.

| Critère | Détail |
|--------------------------|---|
| Individualisation | Les ajustements sont définis au cas par cas selon le handicap du salarié |
| Avis médical | Le médecin du travail préconise les aménagements nécessaires |
| Proportionnalité | Le coût des ajustements ne doit pas être disproportionné par rapport aux ressources de l'entreprise |
| Efficacité | Les ajustements doivent permettre l'exercice effectif de l'activité à distance |
| Financement | L'employeur finance les ajustements, avec possibilité d'aides publiques |
| Révision | Les ajustements sont réévalués périodiquement en fonction de l'évolution du handicap |

Modalités pratiques

La mise en place des ajustements raisonnables suit un processus structuré.

| Étape | Détail |
|-------------------------|---|
| Évaluer les besoins | Le médecin du travail identifie les limitations et les aménagements nécessaires |
| Choisir les équipements | Sélectionner le mobilier ergonomique, les logiciels d'accessibilité et les outils adaptés |
| Installer au domicile | Livrer et installer les équipements au poste de télétravail du salarié |
| Adapter l'organisation | Aménager les horaires, la charge de travail et les modalités de communication |
| Solliciter les aides | Déposer les demandes auprès du Fonds pour l'emploi ou du service compétent |
| Suivre et ajuster | Réévaluer les aménagements lors des entretiens périodiques et des visites médicales |

Pratiques et recommandations

Consulter le salarié concerné en amont de la mise en place des ajustements pour identifier ses besoins réels et s'assurer de l'adéquation des solutions proposées, en lien avec la démarche de télétravail comme aménagement raisonnable.

Solliciter les aides publiques disponibles auprès du Fonds pour l'emploi et du Service du handicap et du reclassement professionnel pour financer les équipements spécialisés.

Prévoir un budget dédié aux aménagements de poste dans le cadre de la politique de télétravail de l'entreprise pour accélérer la mise en oeuvre des ajustements.

Réévaluer les ajustements au moins une fois par an ou lors de tout changement significatif de l'état de santé du salarié pour garantir leur pertinence continue.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|--|
| Art. <u>L.251-1</u> Code du travail | Obligation d'aménagement raisonnable et interdiction de discrimination |
| Art. <u>L.312-1</u> Code du travail | Obligation de sécurité et adaptation des conditions de travail |
| Art. <u>L.321-1</u> Code du travail | Rôle du médecin du travail dans les préconisations d'aménagement |
| Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 | Égalité des droits du télétravailleur |

Le refus de financer des ajustements raisonnables sans démonstration de charge disproportionnée constitue une discrimination. L'employeur doit documenter l'analyse de proportionnalité pour justifier ses décisions en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

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.