

# Un salarié handicapé peut-il refuser une affectation pour raison d'inaccessibilité ?

## Réponse courte

Oui, un **salarié handicapé peut légitimement refuser une affectation** si le poste ou le lieu n'est pas accessible et si l'employeur n'a pas mis en œuvre les **aménagements raisonnables** nécessaires malgré une demande expresse ou un avis médical. Ce refus doit être motivé par l'impossibilité objective d'exercer les fonctions en raison d'obstacles non compensés.

L'employeur est tenu par l'article [L.562-1](#) du Code du travail de procéder à des aménagements raisonnables du poste de travail, **sauf si ceux-ci entraînent une charge disproportionnée**. Le salarié doit informer l'employeur par écrit des obstacles rencontrés et des adaptations requises, en joignant si possible un avis du médecin du travail.

Si l'employeur ne propose pas de solution d'aménagement dans un délai raisonnable, le refus d'affectation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. En l'absence de réponse satisfaisante, le salarié peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ou le tribunal du travail pour faire valoir ses droits.

Le maintien d'une affectation inaccessible sans justification objective ni tentative d'aménagement expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales pour **discrimination fondée sur le handicap**, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

## Définition

Le **salarié handicapé** est défini par l'article [L.561-1](#) du Code du travail comme toute personne dont la capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins 30 % à la suite d'un accident de travail, d'événements de guerre, ou d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, reconnue par la Commission médicale. Cette reconnaissance officielle est délivrée par l'**ADEM** (Agence pour le développement de l'emploi) après instruction par la Commission médicale.

L'**accessibilité** au sens du droit du travail désigne l'ensemble des mesures permettant à un salarié handicapé d'accéder à son poste de travail, d'y circuler et d'y exercer ses fonctions dans des conditions équivalentes à celles des autres salariés. Elle diffère de l'accessibilité des lieux ouverts au public, régie par la loi du 7 janvier 2022.

L'**affectation** s'entend comme la désignation d'un salarié à un poste, un lieu ou une tâche déterminée par l'employeur dans le cadre du contrat de travail. Elle peut être initiale ou résulter d'une mutation interne.

L'**aménagement raisonnable** consiste en des modifications et ajustements nécessaires et appropriés apportés au poste de travail, aux horaires, aux locaux ou aux équipements, en fonction des besoins concrets du salarié handicapé, sans imposer de charge disproportionnée à l'employeur.

## Questions fréquentes

### Comment un salarié handicapé doit-il procéder pour refuser une affectation inaccessible ?

Le salarié doit notifier l'employeur par écrit des obstacles rencontrés et des adaptations nécessaires, joindre si possible un avis du médecin du travail, laisser un délai raisonnable à l'employeur pour examiner la demande (généralement 30 jours), puis formaliser son refus en l'absence de réponse satisfaisante.

### Quelles conditions doit remplir un salarié handicapé pour refuser une affectation ?

Le salarié doit disposer d'une reconnaissance officielle du statut de travailleur handicapé, démontrer l'inaccessibilité objective du poste, prouver l'absence d'aménagement de la part de l'employeur, et s'assurer que les aménagements demandés ne constituent pas une charge disproportionnée pour l'entreprise.

### Quels recours a un salarié handicapé si l'employeur refuse les aménagements raisonnables ?

Le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour constater les manquements de l'employeur, le tribunal du travail pour demander la nullité de l'affectation et des dommages-intérêts, ou solliciter l'assistance de l'ADEM comme médiateur pour proposer des solutions d'aménagement.

### Un salarié handicapé peut-il refuser une affectation si le poste n'est pas accessible ?

Oui, un salarié handicapé peut légitimement refuser une affectation si le poste ou le lieu n'est pas accessible et si l'employeur n'a pas mis en œuvre les aménagements raisonnables nécessaires malgré une demande expresse ou un avis médical. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

## Conditions d'exercice

Le droit de refus d'une affectation par un salarié handicapé est encadré par l'obligation d'aménagement raisonnable imposée à l'employeur par l'article [L.562-1](#) du Code du travail. Le salarié peut refuser une affectation si les conditions suivantes sont réunies :

Condition	Description
<b>Reconnaissance officielle</b>	Le salarié doit disposer d'une reconnaissance du statut de travailleur handicapé délivrée par la Commission médicale
<b>Inaccessibilité objective</b>	Le poste ou le lieu présente des obstacles physiques, techniques ou organisationnels empêchant l'exercice des fonctions
<b>Absence d'aménagement</b>	L'employeur n'a pas mis en œuvre les aménagements raisonnables malgré une demande expresse du salarié ou l'avis du médecin du travail
<b>Charge non disproportionnée</b>	Les aménagements demandés ne constituent pas une charge disproportionnée au regard de la taille et des ressources de l'entreprise

L'employeur peut refuser un aménagement uniquement s'il démontre que celui-ci entraîne une **charge disproportionnée**, en tenant compte des coûts financiers, de la taille de l'entreprise, et des aides publiques disponibles (participation de l'État au salaire, prise en charge des frais d'aménagement prévue à l'article [L.562-1](#)). Le simple coût ou la complexité de l'aménagement ne suffisent pas à établir le caractère disproportionné de la charge.

Le refus doit être motivé par l'impossibilité objective d'exercer les fonctions, documentée par des éléments médicaux ou techniques. Un refus non justifié peut être considéré comme un refus d'occuper un poste correspondant aux aptitudes du salarié, entraînant la perte des droits aux postes réservés (article [L.562-2](#)).

## Modalités pratiques

Le salarié doit suivre une procédure formelle pour exercer son droit de refus d'affectation :

Étape	Action	Délai recommandé
<b>1. Information écrite</b>	Notifier l'employeur par écrit des obstacles rencontrés (accès, circulation, équipements inadaptés) et des adaptations nécessaires	Dès connaissance de l'affectation
<b>2. Transmission avis médical</b>	Joindre si possible un avis du médecin du travail ou de la Commission médicale précisant les restrictions et besoins d'aménagement	Sous 15 jours
<b>3. Examen par l'employeur</b>	L'employeur examine la demande et évalue la faisabilité des aménagements	Délai raisonnable (généralement 30 jours)
<b>4. Réponse formalisée</b>	L'employeur propose des solutions d'aménagement ou justifie le caractère disproportionné de la charge	Sous 30 jours
<b>5. Refus formalisé</b>	En l'absence de réponse satisfaisante, le salarié notifie formellement son refus d'affectation	Immédiatement après délai

En cas de litige, le salarié dispose de plusieurs recours :

- **Saisine de l'ITM** : L'Inspection du travail et des mines intervient pour constater les manquements de l'employeur et ordonner les mesures nécessaires
- **Saisine du tribunal du travail** : Le salarié peut demander la nullité de l'affectation et réclamer des dommages-intérêts pour discrimination
- **Assistance de l'ADEM** : Le service Handicap et Reclassement de l'ADEM peut intervenir comme médiateur et proposer des solutions d'aménagement

Il est recommandé de conserver tous les échanges écrits (courriers, e-mails, avis médicaux) pour justifier la légitimité du refus en cas de contentieux. Le salarié peut se faire assister par un délégué du personnel ou un représentant syndical lors des discussions avec l'employeur.

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit adopter une démarche proactive en matière d'accessibilité des postes de travail. Il est recommandé de procéder à une **évaluation préalable de l'accessibilité** de chaque poste susceptible d'être proposé à un salarié handicapé, en consultant le médecin du travail et en identifiant les aménagements nécessaires avant toute décision d'affectation.

Le **dialogue avec le salarié concerné** est essentiel : toute décision d'affectation doit être précédée d'une consultation du salarié handicapé pour identifier ses besoins spécifiques et co-construire les solutions d'aménagement. Les échanges et décisions doivent être systématiquement documentés par écrit.

Les aménagements raisonnables peuvent prendre diverses formes : adaptation des locaux (rampes, ascenseurs, sanitaires adaptés), ajustement des horaires (télétravail, horaires flexibles), fourniture d'équipements spécifiques (logiciels adaptés, mobilier ergonomique), réorganisation des tâches, ou formation des collègues. L'employeur doit privilégier les solutions les moins coûteuses et les plus efficaces.

En cas de refus d'affectation par le salarié, l'employeur doit réagir avec diligence et sans discrimination. Il ne peut ni sanctionner le salarié ni engager une procédure de licenciement tant que les aménagements raisonnables n'ont pas été mis en œuvre ou que le caractère disproportionné de la charge n'a pas été démontré.

L'absence de réaction de l'employeur ou le maintien d'une affectation inaccessible engage sa responsabilité civile (dommages-intérêts) et pénale (sanctions pour discrimination). Il est donc recommandé de solliciter l'expertise de l'[ADEM](#), qui peut proposer un accompagnement, des solutions d'aménagement, et des aides financières pour compenser les coûts (participation au salaire, prise en charge des frais d'aménagement, prêt de matériel adapté).

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.561-1</a></b>	Définition du salarié handicapé (réduction de capacité de travail d'au moins 30%)
<b>Article <a href="#">L.561-2</a></b>	Procédure de reconnaissance du statut par la Commission médicale
<b>Article <a href="#">L.562-1</a></b>	Obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail, sauf charge disproportionnée
<b>Article <a href="#">L.562-2</a></b>	Conséquences du refus d'un poste correspondant aux aptitudes ou de mesures de rééducation
<b>Article <a href="#">L.562-3</a></b>	Obligation d'emploi de salariés handicapés (quotas 2 à 5% selon effectif)
<b>Article <a href="#">L.562-8</a></b>	Participation de l'État au salaire du salarié handicapé
<b>Article <a href="#">L.251-1</a></b>	Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination fondée sur le handicap
<b>Loi du 12 septembre 2003</b>	Relative aux personnes handicapées (modifiée) - cadre général
<b>Loi du 7 janvier 2022</b>	Accessibilité des lieux ouverts au public (distinct du poste de travail)
<b>Convention ONU (28 juillet 2011)</b>	Droits des personnes handicapées - aménagements raisonnables au travail

L'employeur qui persiste à imposer une affectation inaccessible à un salarié handicapé, sans justification objective ni tentative d'aménagement raisonnable, s'expose à des sanctions civiles (dommages-intérêts) et pénales pour discrimination fondée sur le handicap, conformément aux articles [L.251-1](#) et suivants du Code 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.