

L'évaluation des risques professionnels doit-elle intégrer les salariés handicapés ?

Réponse courte

L'**évaluation des risques professionnels** doit impérativement intégrer tous les salariés, y compris les salariés handicapés. L'employeur a l'obligation légale d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité de chaque travailleur, en tenant compte de leurs **capacités individuelles** et de leurs **limitations fonctionnelles** liées au handicap.

Cette obligation découle des articles L.312-1 et suivants du Code du travail qui imposent d'évaluer les risques pour tous les salariés, "y compris ceux concernant les **groupes de salariés à risques particuliers**". Les salariés handicapés font partie de ces groupes nécessitant une attention spécifique lors de l'analyse des postes de travail.

L'évaluation doit identifier les **facteurs de risques spécifiques** auxquels sont exposés les salariés handicapés : manutention de charges, postures contraignantes, exposition à des agents dangereux, stress lié aux conditions de travail. Le **médecin du travail** joue un rôle essentiel dans cette démarche en recommandant les adaptations nécessaires.

Les résultats de l'évaluation et les **mesures de prévention** adoptées doivent être consignés dans le document d'évaluation des risques conformément à l'article L.312-5. L'absence d'intégration des salariés handicapés constitue un manquement grave à l'obligation de sécurité et expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Définition

L'**évaluation des risques professionnels** est l'obligation pour l'employeur d'identifier, d'analyser et de hiérarchiser les risques auxquels sont exposés les salariés dans le cadre de leur activité professionnelle. Elle vise à prévenir les atteintes à la santé physique et psychique des travailleurs et à mettre en place des mesures de protection adaptées. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du Livre III, Titre I du Code du travail relatif à la sécurité au travail.

Les **salariés handicapés** sont définis par la loi modifiée du 12 septembre 2003 comme les personnes dont la capacité de travail est réduite d'au moins 30% en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, reconnue par la Commission médicale de l'Administration de l'emploi (ADEM). Cette reconnaissance ouvre droit à des mesures d'accompagnement et impose à l'employeur des obligations spécifiques d'aménagement et d'évaluation.

Questions fréquentes

Comment adapter l'évaluation des risques pour les salariés handicapés ?

L'évaluation doit être individualisée et prendre en compte la situation particulière de chaque salarié handicapé : nature du handicap, limitations fonctionnelles, capacités résiduelles et besoins d'adaptation. Elle doit identifier les facteurs de risques spécifiques comme la manutention de charges, les postures contraignantes ou l'exposition à des agents dangereux, en collaboration étroite avec le médecin du travail.

L'employeur doit-il inclure les salariés handicapés dans l'évaluation des risques professionnels ?

Oui, l'employeur a l'obligation légale d'intégrer tous les salariés, y compris les salariés handicapés, dans l'évaluation des risques professionnels. Cette obligation découle des articles L.312-1 et suivants du Code du travail qui imposent d'évaluer les risques pour tous les salariés, notamment ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers.

Quelles sont les sanctions en cas d'omission des salariés handicapés dans l'évaluation des risques ?

L'absence d'intégration des salariés handicapés constitue un manquement grave à l'obligation de sécurité et expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales de 251 à 25.000 € et un emprisonnement de 8 jours à 6 mois. Elle peut également entraîner la nullité d'un licenciement fondé sur une inaptitude non compensée par des aménagements appropriés.

Qui doit être impliqué dans l'évaluation des risques pour les salariés handicapés ?

L'évaluation implique l'employeur, le médecin du travail qui joue un rôle essentiel en recommandant les adaptations nécessaires, et dans certains cas la Commission médicale de l'ADEM. Il est fortement recommandé d'associer systématiquement les salariés handicapés eux-mêmes à cette démarche par des entretiens individuels et des observations en situation réelle.

Conditions d'exercice

L'employeur a l'**obligation légale** de procéder à une évaluation des risques pour tous les salariés, sans distinction, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail. Cette obligation s'applique expressément aux salariés handicapés, qu'ils soient reconnus officiellement par l'[ADEM](#) ou qu'ils bénéficient simplement d'aménagements de poste.

L'évaluation doit être **individualisée** et prendre en compte la situation particulière de chaque salarié handicapé : nature du handicap, limitations fonctionnelles, capacités résiduelles, besoins d'adaptation. L'employeur doit adapter son analyse des risques en fonction de ces spécificités, en collaboration étroite avec le médecin du travail.

Obligation	Salarié standard	Salarié handicapé
Évaluation des risques	Obligatoire (L.312-1)	Obligatoire + individualisée
Fréquence	Annuelle minimum	Annuelle + à chaque changement
Acteurs impliqués	Employeur, médecin du travail	+ Commission médicale ADEM si nécessaire
Documentation	Document d'évaluation	+ Mesures d'adaptation spécifiques
Sanctions en cas d'omission	251 à 25.000 € + emprisonnement	Idem + nullité licenciement

L'absence d'intégration des salariés handicapés dans cette démarche constitue un **manquement à l'obligation générale de sécurité** et d'adaptation des postes de travail prévue par les articles [L.312-1](#) et [L.312-2](#).

Modalités pratiques

L'évaluation des risques pour les salariés handicapés s'effectue dans le cadre de l'**analyse des postes de travail** et des conditions d'exposition. L'employeur doit identifier les facteurs de risques spécifiques en tenant compte des limitations fonctionnelles propres à chaque salarié : difficultés de mobilité, fatigue accrue, sensibilité particulière à certains environnements.

Cette démarche implique une **collaboration étroite avec le médecin du travail** qui peut être consulté conformément à l'article L.325-3. Le médecin peut recommander des examens complémentaires, des adaptations individuelles ou des modifications d'organisation du travail. Dans certains cas, un avis de la Commission médicale de l'ADEM peut être nécessaire.

Étape	Action	Acteur(s)	Délai/Fréquence
1. Identification	Recensement des salariés handicapés	Employeur, RH	Permanent
2. Consultation	Avis médecin du travail	Médecin du travail	Avant toute décision
3. Analyse	Évaluation risques spécifiques	Employeur, travailleur désigné	Annuelle minimum
4. Adaptation	Mise en place mesures prévention	Employeur	Immédiate
5. Documentation	Consignation dans document unique	Employeur	Dans les 8 jours
6. Suivi	Réévaluation après modification	Employeur, médecin	À chaque changement

Les résultats de l'évaluation doivent être **consignés** dans le document d'évaluation des risques prévu à l'article L.312-5, en mentionnant explicitement les mesures prises pour prévenir ou compenser les risques identifiés chez les salariés handicapés.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'**associer systématiquement les salariés handicapés** à la démarche d'évaluation par des entretiens individuels et des observations en situation réelle de travail. Cette approche participative permet d'identifier des risques qui pourraient échapper à une analyse purement technique.

L'employeur doit adapter ses **outils d'évaluation** pour tenir compte des spécificités du handicap, en s'appuyant sur l'expertise du service de santé au travail. Les grilles d'analyse standard doivent être complétées par des critères spécifiques : accessibilité des équipements, ergonomie des postes, compatibilité avec les aides techniques utilisées.

Les **mesures d'aménagement** peuvent inclure la modification des équipements de travail, l'adaptation de l'organisation du temps de travail (horaires flexibles, télétravail partiel), la réduction de certaines tâches pénibles ou la réaffectation à des activités compatibles avec les capacités du salarié. Ces aménagements doivent être documentés et régulièrement réévalués.

Il est conseillé de **former les responsables RH et les managers** à l'identification des situations à risques propres aux salariés handicapés et à la mise en œuvre des adaptations nécessaires. Cette formation doit inclure la sensibilisation aux obligations légales et aux bonnes pratiques en matière d'inclusion.

L'**égalité de traitement** et la **non-discrimination** doivent être garanties à chaque étape du processus conformément aux articles L.251-1 et suivants du Code du travail. Les adaptations mises en place ne doivent jamais servir de prétexte à un traitement défavorable du salarié handicapé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-1</u>	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail
Article <u>L.312-2</u>	Mesures de protection de la sécurité et de la santé, principes généraux de prévention, adaptation du travail à l'homme
Article <u>L.312-5</u>	Obligation de disposer d'une évaluation des risques pour tous les salariés, y compris les groupes à risques particuliers
Article <u>L.251-1</u>	Principe de non-discrimination fondée notamment sur le handicap dans les relations de travail
Article <u>L.252-3</u>	Mesures spécifiques pour les personnes handicapées ne constituant pas une discrimination
Article <u>L.325-3</u>	Consultation du médecin du travail sur les changements concernant les procédés ou conditions de travail
Article <u>L.326-5</u>	Examens médicaux facultatifs à la demande de l'employeur, du salarié ou de la délégation du personnel
Article <u>L.314-4</u>	Sanctions pénales en cas d'infraction aux obligations de sécurité (251 à 25.000 €, emprisonnement 8 jours à 6 mois)
Loi modifiée 12 septembre 2003	Définition et statut des personnes handicapées, obligations des employeurs

L'omission d'intégrer les salariés handicapés dans l'évaluation des risques constitue une violation de l'obligation de sécurité. Elle peut entraîner la nullité d'un licenciement fondé sur une inaptitude non compensée par des aménagements appropriés, ainsi que des sanctions administratives et pénales.

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.