

Quels sont les droits des personnes en situation de handicap concernant les logements d'entreprise ?

Réponse courte

L'employeur a l'obligation légale d'assurer l'accessibilité et l'adaptation des logements d'entreprise pour les personnes en situation de handicap. Cette obligation d'**aménagement raisonnable** s'applique dès qu'une limitation durable est constatée, sans nécessité de reconnaissance administrative préalable.

Le refus d'aménagement n'est possible que si la charge est disproportionnée pour l'employeur (Art. L.251-3 du Code du travail). L'obligation d'aménagement raisonnable s'active dès que le salarié informe l'employeur de sa situation et formule une demande d'adaptation (Art. L.251-3 du Code du travail). L'employeur doit évaluer les besoins spécifiques en concertation avec le salarié et, si nécessaire, avec des experts en accessibilité. Le logement d'entreprise désigne tout local d'habitation mis à disposition d'un salarié par son employeur, à titre gratuit ou onéreux, dans le cadre de la relation de travail (Art.

Définition

Le **logement d'entreprise** désigne tout local d'habitation mis à disposition d'un salarié par son employeur, à titre gratuit ou onéreux, dans le cadre de la relation de travail (Art. L.224-3 du Code du travail). Ce logement de fonction constitue un **avantage en nature** soumis à l'évaluation forfaitaire.

La personne en situation de handicap est définie comme toute personne présentant une limitation durable physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine participation à la vie professionnelle (Art. L.251-1 du Code du travail).

Conditions d'exercice

L'obligation d'aménagement raisonnable s'active dès que le salarié informe l'employeur de sa situation, sous réserve du respect de plusieurs conditions cumulatives.

Critère	Détail
Demande du salarié	Le salarié informe l'employeur de sa situation et formule une demande d'adaptation (Art. L.251-3)
Évaluation des besoins	L'employeur évalue les besoins spécifiques en concertation avec le salarié et, si nécessaire, avec des experts en accessibilité
Justification objective	La demande doit être objectivement justifiée par le handicap
Proportionnalité	L'adaptation ne doit pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur

Modalités pratiques

La procédure de demande d'aménagement suit un cadre formalisé garantissant les droits du salarié et la traçabilité des décisions.

Étape	Détail
Demande écrite	Le salarié formule sa demande par écrit, accompagnée des justificatifs médicaux pertinents
Réponse motivée	L'employeur répond par écrit dans un délai raisonnable, en motivant sa décision (Art. L.251-4)
Dispositifs d'accessibilité	Installation de rampes, ascenseurs, élargissement des portes et accès adaptés
Équipements sanitaires	Adaptation des sanitaires aux besoins spécifiques du salarié
Éclairage et signalisation	Modification des systèmes d'éclairage et de signalisation pour les déficiences visuelles
Espaces de circulation	Aménagement des espaces de circulation pour la mobilité réduite

Pratiques et recommandations

Réaliser un audit d'accessibilité préventif de l'ensemble des logements d'entreprise, afin d'identifier les travaux d'adaptation nécessaires avant toute demande formelle d'un salarié en situation de handicap.

Maintenir une documentation complète de chaque demande d'aménagement et de chaque décision prise, en conservant les justificatifs médicaux, les devis de travaux et les réponses écrites dans le dossier du salarié.

Former le personnel RH aux enjeux du handicap et aux obligations légales d'aménagement raisonnable, en intégrant cette thématique dans le programme de formation continue de l'entreprise.

Établir une procédure claire et accessible de traitement des demandes d'adaptation, avec des délais de réponse définis et un interlocuteur identifié, conformément aux articles L.251-1 à L.251-6 du Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> à <u>L.251-6</u>	Non-discrimination et aménagement raisonnable
Art. <u>L.224-1</u> à <u>L.224-4</u>	Logements de service
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement
Loi du 15 juillet 2023	Accessibilité des biens et services
Art. <u>L.261-1</u> à <u>L.261-2</u>	Protection des données personnelles des salariés

Le non-respect des obligations d'aménagement raisonnable expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. En cas de doute sur la proportionnalité des aménagements, il est recommandé de consulter l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) ou le Centre pour l'égalité de traitement (CET).

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.