



11 février 2016

JOURNÉE D'ÉTUDES

Aménagements raisonnables et Situations de handicap

Quels usages d'un nouveau cadre juridique ?

EHESP, La Plaine Saint-Denis

L'objectif de cette journée est de **s'interroger** à la fois sur le **cadre juridique de l'aménagement raisonnable** et sur les **usages sociaux de ce nouvel outil** dans le **champ de l'emploi des personnes en situation de handicap**.

- **Un arsenal juridique récent**

La notion d'aménagement n'est pas nouvelle dans l'emploi des personnes handicapées. En revanche, la notion « d'aménagement raisonnable » est un **outil juridique** nouveau destiné à **soutenir l'emploi des personnes handicapées**. En Europe, nous retrouvons cette notion appliquée à l'emploi dans l'article 5 de la Directive européenne sur l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi (2000). La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2006) entend par « aménagement raisonnable », « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ». L'aménagement raisonnable est ici étendu à tous les domaines de la vie sociale. En France, cette notion a été déclinée, sous les termes de « mesures appropriées » et de « charge disproportionnée » par la loi de 2005 et s'applique à l'emploi privé (article L.5213-6 du code du travail) et public (article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

La **notion d'aménagement raisonnable** s'inscrit dans une **logique et un registre** relativement récent du **droit** : la **lutte contre les discriminations**. En France, elle vient compléter une autre logique et un autre registre du droit, celui des actions positives prises en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, au titre desquelles figure l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La nouveauté de « l'aménagement raisonnable » est ainsi de deux ordres :

- d'une part, il vise à **favoriser l'emploi des personnes handicapées sans leur réserver un traitement préférentiel** en tant que catégorie particulière de population et sans favoriser un individu sur la base de son handicap, en adoptant une perspective égalitariste qui suppose d'apprécier au cas par cas, en fonction des besoins spécifiques du travailleur handicapé et du poste considéré ;
- et d'autre part, il **dote l'arsenal juridique de nouveaux outils contraignants** pour les employeurs à toutes les étapes du parcours professionnel : embauche, déroulement de carrière, accès à la formation, le maintien dans l'emploi, etc.

- **Une notion technique mais aux contours flous**

La **notion d'aménagement raisonnable** reste une **notion technique complexe** appréciée au cas par cas en fonction des besoins spécifiques du travailleur handicapé au poste considéré. La loi précise que cet aménagement ne doit pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur. Cependant, elle ne définit pas ce qu'il faut entendre par « charge disproportionnée » et la jurisprudence interne n'apporte, à ce jour, guère d'éclaircissements à ce sujet. Le Code du travail indique uniquement que les aides publiques dont pourraient bénéficier l'employeur doivent être prise en compte dans l'appréciation du caractère

« disproportionné » des charges consécutives à la mise en œuvre de l'aménagement raisonnable. Le Défenseur des droits, dans l'optique de rechercher un équilibre entre les possibilités économiques de l'entreprise et la nécessité de permettre à un nombre croissant de personnes handicapées d'accéder à l'emploi, met en avant différents critères d'appréciation : la nature et le coût de l'aménagement à mettre en place ; l'impact sur l'organisation de l'entreprise ; les moyens humains et financiers de l'employeur ; l'impact de l'embauche de la personne handicapée sur la contribution AGEFIPH/FIPHFP ; les risques sur la santé et la sécurité, y compris des autres salariés.

- **Les usages et les recours à la notion d'aménagement raisonnable**

- Les **usages** et les **recours** à la **notion d'aménagement raisonnable** sont encore **peu documentés en France**. Les travaux conduits à l'étranger, notamment au Canada et aux Etats-Unis, et les quelques travaux français mettent en avant la nécessité d'un travail de négociation non seulement entre l'employeur et le travailleur handicapé, mais plus largement avec l'encadrement et les collègues.
- **L'obligation d'aménagement n'est ainsi pas de produire une situation idéale mais une situation efficace et pratique**. Les travaux soulignent également les difficultés liées aux représentations du handicap dans le milieu du travail, à la fois de la part de l'employeur (par exemple, vis-à-vis du surcoût potentiel de l'aménagement), de la part des travailleurs handicapés (anticipations négatives et craintes de déclarer leur handicap) et enfin de leurs collègues valides (les compensations du handicap pouvant être vécues comme des avantages). La mise en œuvre de l'aménagement raisonnable suppose donc de ne pas s'en tenir au droit positif, mais de bien connaître et – le cas échéant – de faire évoluer les organisations du travail.

Programme

9h	Accueil des participants
9h30 – 9h40	Ouverture <i>André Montané, Président du comité national - FIPHFP</i>
9h40 – 10h	Introduction <i>Emmanuelle Fillion, Enseignante-chercheure - MSSH-EHESP-UMR CRAPE</i> <i>Jean-François Ravaud, Directeur de recherche - INSERM</i>
10h - 11h	Cadrages et définitions sociologique et juridique Modérateur : Jean-François Ravaud, Directeur de recherche - INSERM Aménagements raisonnables et travailleurs en situation de handicap: approches sociologiques <i>Aude Lejeune, Chargée de recherche - CNRS/CERAPS, Université de Lille</i> Un éclairage sur la jurisprudence américaine relative aux aménagements raisonnables dans l'emploi" : réflexion sur un concept en droit étranger <i>Marie Mercat-Bruns, Maître de conférences - Conservatoire National des Arts et Métiers, membre du LISE (UMR 3320 CNRS-CNAM), Professeure affiliée à l'Ecole de droit de Sciences Po</i>
11h – 11h15	<i>Pause-café</i>
11h15 – 12h30	Modalités de recours et non recours au droit à un aménagement raisonnable Modératrice : Emmanuelle Fillion, Enseignante-chercheure - MSSH-EHESP-UMR CRAPE L'obligation d'aménagement raisonnable comme attribut du droit à l'égalité de traitement <i>Fabienne Jegu, Conseiller Expert Handicap – Défenseur des droits</i> La greffe de la notion d'aménagement raisonnable en droit français peut-elle réussir ? <i>Sophie Robin-Olivier, Professeur – Ecole de droit de la Sorbonne-Paris 1</i> Discussion des quatre interventions de la matinée : <i>Vincent-Arnaud Chappe, Chargé de recherche - CNRS CSI-Mines ParisTech</i>

- 12h30 – 13h45 *Repas*
- 13h45 – 14h45 **Principe européen et déclinaisons nationales**
Modératrice : Pascale Roussel, *Enseignante-chercheuse - MSSH-EHESP*
- La traduction des aménagements raisonnables au Royaume-Uni, en Espagne et en Suède. Questions de contexte.
Dominique Velche, *Chercheur en sciences sociales - MSSH-EHESP*
- L'irruption de l'obligation d'aménagement raisonnable en droit belge : les difficultés d'intégration d'un nouvel outil juridique
Julie Ringelheim, *Chercheuse qualifiée - Fonds national belge de la recherche scientifique / Chargée de cours - Université catholique de Louvain*
- 14h45 – 15h00 *Pause-Café*
- 15h00 – 16h30 Représentations et pratiques des salariés en matière d'aménagements raisonnables
Dominique Lhuillier, *Professeure Emérite en psychologie du travail, CRTD - CNAM*
- Table-ronde : Effectivité et les modalités concrètes de l'aménagement raisonnable**
Guillaume Depincé, *Ergonome Service de Santé - RATP, Adhérent CFTD*
Marie-Cécile Mocellin, *Directrice Ressources Humaines - Centre Hospitalier Sainte-Anne*
Arnaud de Broca, *Secrétaire général - FNATH*
Claire Patard, *Médecin de prévention - Académie de Créteil*
Guy Tisserant, *TH Conseil*
- Modératrice : Marie-Renée Guével**, *Maître de conférences - EHESP-UMR CRAPE*
- 16h30 – 17h **Clôture de la journée**

Comité d'organisation : **Marie-Aline Bloch**, *EHESP-SHS-MSSH, IFRH*, **Emmanuelle Fillion**, *EHESP-SHS-MSSH, Chaire Participation sociale et situations de handicap*, **Marie-Renée Guével**, *EHESP-SHS, Programme de recherche « Emploi des personnes handicapées dans la fonction publique »*, **Philippe Nicolle**, *FIPHFP*, **Jean-François Ravaud**, *INSERM, Chaire Participation sociale et situations de handicap, IFRH* et **Pascale Roussel**, *EHESP-SHS-MSSH*.

