



Télétravail et RQTH

Par jasperjonesth

Bonjour !

J'ai une question concernant le Code du Travail et le droit des travailleurs handicapés :

Est-ce que le télétravail est un droit accordé aux travailleurs handicapés ?

Dans l'article L5123-6, il est indiqué que :

- "Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés [...] L'employeur s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail."

De plus, dans le même article, il est indiqué que :

- "Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L1133-3."

Mais dans l'article L1222-9, il est indiqué que :

- "Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé [...] l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus."

Je sais que les intitulés n'ont pas de portée juridique, mais la fiche de Codification de Légifrance note que : "[...] ils peuvent être utilisés pour interpréter une disposition selon sa place dans un code". L'intitulé du premier article indiqué est "Droits et obligations des travailleurs handicapés".

Si j'ai bien saisi, cela laisse sous-entendre que le télétravail est donc un droit.

Pouvez-vous m'éclairer sur le sujet ?

Merci d'avance pour votre temps !

Par CToad

Bonjour,

non pas du tout le télétravail n'est pas un droit. De nombreux métiers ne le permettent pas, de nombreuses organisations d'entreprise ne le supportent pas.

voir ici, en particulier la rubrique "l'employeur peut-il refuser le télétravail?"

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851>

Les articles que vous mentionnez indiquent juste que dans le cas d'un salarié RQTH, le salarié bénéficie des mêmes droits au télétravail que tout autre salarié mais que contrairement aux autres salariés, l'employeur est tenu de justifier son refus qu'il y ait ou non des accords collectifs.

Ainsi il me semble que l'employeur a juste à avancer des raisons claires et non équivoques, le manque d'autonomie du salarié ou l'organisation du service dans lequel il travaille étant une raison claire et suffisante.

cordialement,

CToad

Par jasperjonesth

Merci beaucoup pour votre réponse claire et précise !

C'est justement en lisant l'article de Service Public ainsi que l'article L1222-9 que j'ai préféré poser la question.

Savez-vous s'il y a des textes qui décrivent ce qui est entendu par "manque d'autonomie" ? Car, pour le contexte, je cherche une alternance avec un aménagement en full télétravail car je ne suis pas apte à travailler en dehors de chez moi.

Pourtant, je suis complètement autonome quand il s'agit de travailler et apprendre à distance.

J'imagine que, pour autant, un employeur pourrai justifier le manque d'expérience dans le domaine comme raison de refus malgré lesdites capacités, c'est bien cela ?

Par CToad

Bonjour,

c'est un sujet compliqué, bien souvent ce sont les accords d'entreprise ou les chartes qui le précisent.

Dans votre cas, l'alternance me paraît peut-être probable car le but de l'alternance est justement un accompagnement tuteur / tutoré et une immersion dans l'entreprise. Dans mon entreprise par exemple, le télétravail n'est accordé aux alternants qu'en cas de force majeure (15 jours par année civile max), sur le prétexte de l'accompagnement. Si vous demandez cela en cherchant un poste, hors cas et domaines très spécifiques, je ne suis pas certaine que vous aurez des réponses positives et des entretiens.

Et dans votre cas il n'aura même pas besoin de le justifier, il suffit de ne pas accepter votre embauche en prétextant préférer un autre candidat.

Il est très rare aujourd'hui de voir une entreprise condamnée pour discrimination à l'embauche, car bien souvent il faut, comme l'ont fait certaines journalistes, envoyer une foule de CV témoins et tests pour prouver une tendance. Une discrimination à l'embauche sur un candidat unique est aujourd'hui impossible à prouver, ou presque.

Il existe peut-être des organismes accompagnant les alternants en situation de handicap. Je vous invite à les chercher et s'il n'y en a pas, à en trouver tout de même un qui sans la spécialisation RQTH pour vous appuyer.

Cordialement,

CToad

Par Isadore

Bonjour,

Il y a deux aspects relatifs au télétravail pour un travailleur handicapé.

1. Le droit pour le travailleur handicapé de bénéficier du télétravail dans des conditions similaires à ses collègues placés sur des postes similaires (en gros le handicap ne doit pas empêcher le salarié de bénéficier du télétravail)
2. La possibilité d'aménager un poste en télétravail. Dans cet aspect, le télétravail est un des outils qui peut être utilisé pour adapter le poste au handicap du salarié.

Savez-vous s'il y a des textes qui décrivent ce qui est entendu par "manque d'autonomie" ?

Il n'y a pas de texte précis, la justification du refus du télétravail se faisant au cas par cas. Il existe des métiers où il est possible de former un salarié en distanciel, mais d'autres où il est indispensable que le salarié soit sur site. Et sur un même poste, un salarié pourra être assez autonome pour se former à distance alors qu'un autre aura besoin d'un accompagnement en présentiel.

L'aménagement de poste doit être décidé par le médecin du travail.

J'imagine que, pour autant, un employeur pourrai justifier le manque d'expérience dans le domaine comme raison de refus malgré lesdites capacités, c'est bien cela ?

Oui, mais il devra avoir des éléments objectifs sur lesquels s'appuyer. Il devra dire Jasperjonesth n'a pas l'expérience suffisante pour travailler seul et ne peut être accompagné en distanciel pour telle raison.

Mais il est vrai que dans le cadre d'une alternance qui nécessite d'encadrer l'étudiant pendant la durée de son diplôme, cela peut être compliqué. C'est un encadrement qui ne se résume pas aux quelques semaines ou mois de la période d'essai.

Par jasperjonesth

Merci beaucoup à vous deux pour vos réponses.

J'ai des demandes d'aides en cours auprès de l'AGEFIPH ainsi que des cabinets de recrutement spécialisés soit dans l'handicap soit dans la paie, mais j'attends des retours.

J'ai également une demande de PCH/animal d'assistance en cours afin de tenter le travail en présentiel partiel.

Mais donc pour résumer :

Le télétravail doit être accessible aux travailleurs handicapés mais uniquement s'il existe pour les autres salariés OU il est justifié par le médecin de travail et l'employeur n'a pas de justification pour refuser.