



Région académique
OCCITANIE



ac-toulouse.fr

La notion de handicap au travail

loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

☎ 05 36 25 72 13

✉ correspondant-handicap
@ac-toulouse.fr

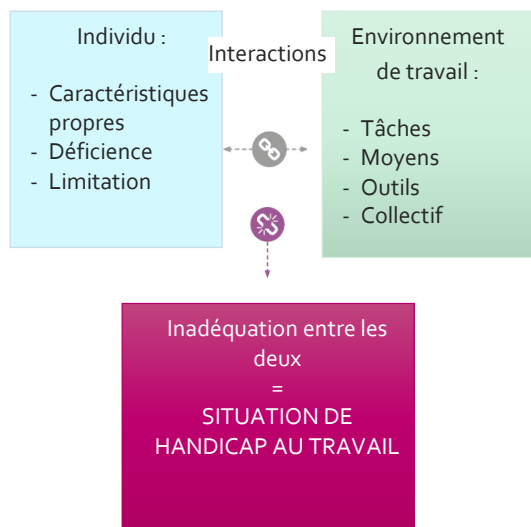
📍 75 rue St Roch - Toulouse

👤 Rose DAVID
correspondante handicap
académique

LA NOTION DE HANDICAP

Art.L.114 : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Avec cette définition, le législateur affirme que le handicap recouvre une multiplicité de situations : handicap visible, invisible, physique, mental, psychique... De plus, le handicap n'existe pas « en soi » : il apparaît dans une situation donnée, pour une durée qui n'est pas forcément définitive, dans un environnement spécifique.



Source : registre unique santé et sécurité au travail, Caisse des dépôts et des Consignations, Edition 2015

LA NOTION DE HANDICAP AU TRAVAIL

La notion de handicap est à différencier de la notion de handicap au travail. En effet, le handicap au travail se définit comme l'impossibilité pour une personne, du fait de ses problématiques de santé, de pouvoir réaliser l'ensemble des tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son environnement de travail.

Plus précisément, c'est l'adéquation résultant de l'interaction entre l'individu et son environnement de travail qui permet d'évaluer l'existence d'une situation de handicap au travail.

Dans les faits, elle se traduit par l'émission d'une restriction par le médecin de prévention. Celle-ci peut concerner certaines tâches, ou l'ensemble des tâches liés à un poste de travail (incompatibilité au poste) ou à une fonction (inaptitude à la fonction, qui sera posée par le comité médical ou la commission de réforme).

Les réponses administratives à ces situations médicales varient en fonction du degré d'inaptitude : elles peuvent se matérialiser par un aménagement de poste, une mobilité pour raisons de santé (inaptitude au poste) ou un reclassement professionnel (inaptitude à la fonction).