

## Mission Handicap – Maintien dans l'Emploi

L'aménagement raisonnable du poste de travail dans la Fonction Publique.

Lorsqu'un agent est en situation de handicap, deux notions fondamentales du droit de la Fonction Publique se trouvent en conflit :

- d'une part, le principe d'égal accès aux emplois publics (article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789)
- et d'autre part, le service de l'intérêt général.

Dans ce cadre, l'enjeu de l'aménagement raisonnable est de concilier ces deux intérêts.

Qu'est-ce que l'aménagement raisonnable ? L'aménagement raisonnable est prévu par l'article 6 sexies du statut général de la Fonction Publique. C'est un moyen sur lequel doivent s'appuyer les employeurs pour accompagner et adapter les conditions de travail des agents en situation de handicap. L'aménagement raisonnable est une obligation à la charge de l'employeur, qui porte deux caractéristiques :

- les mesures doivent être appropriées au handicap de l'agent ;
- les mesures ne doivent pas inclure des charges disproportionnées pour l'employeur public.

Cette obligation découle du principe de non-discrimination (article 6 de la loi du 13 juillet 1983). L'employeur ne la respectant pas, engage donc sa responsabilité de son service pour discrimination liée à l'état de santé de l'agent. Les mesures peuvent être organisationnelles ou matérielles et peuvent être jugées comme suffisantes ou insuffisantes selon certaines jurisprudences. Ainsi, lorsque le juge administratif se trouve en état de juger de telles situations, il évalue essentiellement la bonne volonté de l'employeur. Il cherche l'équilibre entre les intérêts de l'agent en situation de handicap et l'intérêt général poursuivi par le service, et veille à ce que l'employeur ait tout mis en œuvre pour atteindre cet équilibre.