

Aménagement de poste sur Prescription médicale

Comprendre et utiliser ses droits : **FO** ensemble, on est plus fort !

Référence réglementaire :

- Sous CCN & Statut 2003 : Accord Handicap du 20 mai 2022

🔴 **L'essentiel à retenir** : Que vous soyez reconnu ou non travailleur handicapé, un médecin du travail peut prescrire un aménagement de poste afin de garantir au mieux votre maintien dans l'emploi. Cette prescription devient une obligation pour France Travail, si celle-ci n'a pas été contestée devant les prud'hommes dans les 15 jours.

En résumé : Le maintien dans l'emploi est une obligation qui s'impose à notre employeur, en matière de santé. L'une des clés de ce maintien est bien souvent un aménagement de poste. Que vous soyez ou non reconnu travailleur handicapé, la prescription médicale doit être mise en œuvre.

L'article L4624-6 du Code du Travail prévoit que l'employeur doit se conformer aux prescriptions faites par le médecin du travail. La seule possibilité de contester une prescription, pour France travail, est de saisir dans les 15 jours, le tribunal des Prud'hommes. Passé ce délai, la prescription devient une obligation formelle. L'établissement ne peut s'y soustraire, et encore moins opposer à l'agent que la prescription n'est qu'une indication.

La prescription pour être mise en œuvre doit être adressée aux services RH :

- Elle indique la durée de celle-ci
- L'aménagement des horaires éventuellement
- Les matériels à mettre à disposition, etc.

L'ensemble des modalités de mise en œuvre incombe au correspondant régional handicap. C'est lui qui devra faire l'interface entre les différents niveaux d'interventions (régionale, nationale, prestataires, ...). Ce même correspondant doit tenir informé très régulièrement l'agent de l'avancé des aménagements matériels de son poste.


L'accord du 20 mai 2022 précise que notre établissement doit réaliser les aménagements matériels dans un délai de 3 mois maximum (une fois la prescription remise aux services RH). Seules des difficultés extérieures à France Travail (fournisseurs défaillants, matériels indisponibles temporairement), peuvent retarder ce délai. Dans ce cas, le correspondant régional handicap doit tenir informé l'agent immédiatement des retards pris.

Ce délai de mise en œuvre est réduit à 1 mois maximum quand il s'agit d'aménagement organisationnel (restriction d'activité, modification du rythme des activités, ...).

L'accord prévoit également que si un agent avec poste aménagé doit travailler sur plusieurs lieux de travail, chacun doit être équipé conformément aux configurations prescrites.

Enfin en cas de mutation de l'agent, l'ensemble des aménagements, non solidaire des murs, est déménagé au frais de France travail, dans un délai maximum d'un mois à compter de l'arrivée de l'agent sur son nouveau lieu de travail.

A savoir, en cas de besoin dépassant le strict cadre professionnel (fauteuil roulant, prothèses auditives, ...), France travail complète la participation de la Sécurité Sociale, de la mutuelle, de la MDPH et du FIPHFP, afin d'assurer la prise en charge financière totale de l'équipement. Cette prise en charge nécessite une acception préalable sur devis.

 **Remarques FO** : Trop souvent, les ELD et les chefs de services méconnaissent les obligations en matière d'aménagement de poste et pensent que ce ne sont que des indications. L'accord du 20 mai 2022 rappelle sans ambiguïté la loi. En cas de difficulté n'hésitez pas à faire valoir votre droit. Les élus **FO** seront à vos côtés