



15ème législature

Question N° : 21823	De Mme Fiona Lazaar (La République en Marche - Val-d'Oise)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Personnes handicapées
Rubrique > personnes handicapées	Tête d'analyse > Télétravail pour les personnes en situation de handicap	Analyse > Télétravail pour les personnes en situation de handicap.
Question publiée au JO le : 23/07/2019 Réponse publiée au JO le : 01/03/2022 page : 1371 Date de changement d'attribution : 09/03/2021		

Texte de la question

Mme Fiona Lazaar attire l'attention de Mme la ministre du travail sur l'accès au télétravail pour les personnes en situation de handicap, en particulier concernant les personnes atteintes de sclérose en plaques. Cette maladie engendre une forte fatigabilité et des problèmes de motricité irréguliers. Pour les personnes atteintes de sclérose en plaques, le télétravail est de nature à leur offrir de meilleures conditions de travail, notamment en leur permettant d'adapter leurs horaires aux obligations de soins et en réduisant les temps de transport et les risques de fatigue. En ce sens, le télétravail constitue un outil efficace de maintien dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap, ce qui est un objectif impérieux pour la société inclusive que le Gouvernement et la majorité entendent construire. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel adoptée par l'Assemblée nationale en août 2018 a renforcé l'accès au télétravail pour les personnes en situation de handicap, ce dont Mme la députée se félicite. Même s'il présente des intérêts nombreux, le recours au télétravail doit bien évidemment être encadré et faire l'objet de précautions d'usage, notamment pour garantir la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Dans ce contexte, des acteurs associatifs suggèrent de nouer un partenariat avec une entreprise privée et une structure publique pour mener une expérience de terrain visant à définir des bonnes pratiques dans la mise en œuvre du télétravail pour les patients atteints de sclérose en plaques. Elle souhaiterait connaître son avis sur l'opportunité de mener une telle expérience ainsi que les mesures qui sont envisagées par le Gouvernement pour favoriser et encadrer le recours au télétravail pour les personnes en situation de handicap.

Texte de la réponse

Dans une étude publiée le 30 septembre [1], la DARES constate que de 2016 à 2018, 36 % des personnes bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé âgées de 15 à 64 ans avaient un emploi, contre 65 % des autres personnes de cette tranche d'âge. Pour développer l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et permettre à l'ensemble des personnels de bien travailler ensemble, des dispositifs incitatifs et d'accompagnement existent. Outre la discrimination dite positive qui impose que 6 % de l'effectif des entreprises soit constitué de travailleurs handicapés, il importe d'intégrer dans l'entreprise une stratégie d'emploi de ces travailleurs qui soit volontaire, qui donne des perspectives et met en place des plans d'actions, qui valorise l'entreprise et ses personnels. Dans le cadre de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, le Gouvernement a donc engagé une profonde réforme, avec pour principaux objectifs, de responsabiliser les entreprises et de faire du dialogue social un levier pour l'embauche des travailleurs handicapés. La question du handicap peut ainsi être



abordée dans le cadre de la négociation sur le télétravail. Aux termes de l'article L. 1222-9 du Code du travail, l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur précise « les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du Code du travail ». Aux termes de cet article, « l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée ». Afin de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, ces derniers ne doivent pas être privés de la possibilité d'accéder au télétravail. L'accord collectif ou la charte doivent contenir des mesures orientées vers l'atteinte de cet objectif. De surcroît, le télétravail est un dispositif encouragé par le Gouvernement pour faire face à la crise sanitaire liée au Covid-19. En effet, ce mode d'organisation du travail, lorsque le poste s'y prête, permet la poursuite de l'activité économique, tout en limitant la présence physique au même moment au sein de l'établissement et donc le risque de propagation du virus. En complément des mesures instaurées par les pouvoirs publics, l'Agefiph a également mis en place une série de mesures visant à soutenir l'emploi des personnes handicapées, dont une prise en charge des couts liés au télétravail. [1] DARES Analyses no31, septembre 2020