



Le handicap au lieu de travail

Caroline Baker

Josephine Rendall-Neal

5th May 2022

[LinkedIn](#)

[Twitter](#)

[Email](#)

[Print](#)

Il est difficile pour les employeurs d'identifier les handicaps de leurs salariés, que ce soient des symptômes de ménopause, ou de Covid long. Qu'est-ce qu'un handicap dans le domaine du travail, et que doivent faire les employeurs ?

La définition d'un handicap dans le domaine du travail

Certains problèmes médicaux et maladies sont automatiquement considérés comme un handicap sous la loi sociale anglaise. D'autres conditions médicales peuvent tomber sous la définition d'un handicap si :

- L'individu souffre d'un problème physique ou mental ;
- Le problème a un effet négatif important et de longue durée sur leur capacité à effectuer leurs activités ordinaires quotidiennes (tels que le déplacement à pied, l'écriture, se tenir debout).

Dans ce contexte, « longue durée » veut dire quelque chose qui dure au moins 12 mois. Un problème sera « important » (« substantial » en anglais) si ses effets sont plus que minimes ou insignifiants (« minor » ou « trivial » en anglais).

Les obligations légales des employeurs

Il est interdit aux employeurs d'agir de façon discriminatoire envers leurs travailleurs (ceci n'est pas limité aux salariés) et candidats à l'embauche des manières suivantes :

- **Discrimination directe** : Lorsqu'une personne est traitée de façon moins favorable par raison de leur handicap. Une telle action de la part de l'employeur ne peut avoir aucune justification légale. Par exemple, si l'employeur décide de ne pas donner une promotion à un individu parce qu'il est handicapé, ceci relèverait de la discrimination directe.
- **Discrimination indirecte** : Lorsque l'employeur a en place « une disposition, un critère, ou une pratique » (« provision, criteria, or practice » en anglais, connu sous l'acronyme « PCP ») qui s'applique à tous les travailleurs et qui est désavantageux pour ceux qui sont handicapés, et que l'employeur ne peut pas justifier ce PCP de façon objective. Le PCP aura une justification objective si l'employeur démontre qu'il y a une raison légitime pour l'existence du PCP, et que le PCP est une manière proportionnée de parvenir à son but. Par exemple, si une société demande que tous leurs travailleurs arrivent au bureau à 9h du matin parce que le PDG trouve qu'arriver plus tard n'est pas professionnel, et qu'un travailleur handicapé met plus de temps à se préparer le matin et doit donc se lever deux heures plus tôt que ses collègues, ces horaires de travail pourraient être un PCP discriminatoire.
- **Discrimination résultant du handicap** : Lorsqu'un employeur traite une personne handicapée de façon défavorable à cause de quelque chose qui résulte de son handicap, et que l'employeur ne peut pas justifier ce traitement de façon objective. Par exemple, si un cadre donne une évaluation négative à un travailleur handicapé parce qu'il est souvent en congé de maladie, alors que ces congés sont liés à son handicap, ceci pourrait être un acte discriminatoire résultant du handicap.
- **Harcèlement et victimisation** : Lorsqu'une personne est victime d'intimidation ou autre comportement auquel elle ne consenti pas lié à son handicap et qui crée pour elle un environnement hostile ou offensant.
- **Victimisation** : Lorsqu'un individu est traité de façon négative parce qu'il s'est plaint d'un acte discriminatoire, a saisi le conseil de prud'hommes en rapport à un acte discriminatoire, ou a aidé une autre personne dans leur plainte, grief, ou affaire judiciaire au même sujet.

Il y a aussi certaines limites légales sur les questions de santé que les employeurs peuvent poser aux candidats à l'embauche.

Adaptations raisonnables

Si un travailleur handicapé serait défavorisé de façon importante par rapport aux autres travailleurs :

- à cause d'un PCP de l'employeur ;
- à cause d'une caractéristique du lieu de travail ; ou
- parce que l'employeur n'a pas organisé une aide auxiliaire,

l'employeur doit alors mettre en place des adaptations raisonnables pour éviter que le travailleur soit défavorisé. Par exemples, l'employeur pourrait adapter le lieu de travail (installation d'une rampe), fournir toutes informations dans des formats accessibles (en braille, grande police), ou modifier les heures de travail de l'individu handicapé.

Risques pour l'employeur

Un manquement à ces obligations légales pourrait mener à une poursuite en justice pour discrimination et, si celle-ci réussie, le conseil de prud'hommes a le pouvoir d'ordonner à l'employeur de payer au travailleur une indemnité compensatrice de valeur illimitée. Les risques sont donc élevés pour les employeurs, et les sociétés font bien d'être prudentes dans leur traitement des travailleurs handicapés.