



Région académique
OCCITANIE



ac-toulouse.fr

Le maintien dans l'emploi et la notion de compensation

☎ 05 36 25 72 13

✉ correspondant-handicap
@ac-toulouse.fr

📍 75 rue St Roch - Toulouse

👤 Rose DAVID
correspondante handicap
académique

LA NOTION DE COMPENSATION

L'esprit fondateur de la loi du 11 février 2005 place explicitement l'individu dans un contexte. Il prend à la fois en compte la dimension environnementale et la dimension personnelle.

Pour l'employeur, un double travail d'analyse s'enclenche. Jusqu'où la structure peut-elle adapter ses processus et son fonctionnement à la personne ? jusqu'où la personne peut-elle s'adapter aux besoins et au fonctionnement de la structure ? Cela nécessite une réflexion au cas par cas, même si certaines solutions seront communes à certaines catégories de handicap.

La compensation est l'outil de construction de la réduction des conséquences du handicap de la personne concernée.

Accessibilité
Acoustique
Agrandisseur
Amplificateur
Horloge
Interprète
Lecteur
LSF
Téléphone
Étude
Ergonomie
Siège
Fauteuil
Basse
vidéoprojecteur

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi consiste à maintenir en emploi un agent présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude à son poste de travail.

Le maintien repose sur l'identification d'une situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude au poste de travail, en lien avec une déficience, une maladie ou un état de santé susceptible de gêner ou d'empêcher la réalisation des tâches requises pour la tenue du poste.

Juridiquement, le maintien dans l'emploi est défini par l'article L.5213-6 du Code du Travail, de la manière suivante :

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés [...] les employeurs

prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs [...] 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, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. »

QUELS TYPES DE COMPENSATION ?

