

ACCESSIBILITÉ HANDICAPÉS



Accessibilité handicap : vos obligations en tant qu'employeur

Au regard de la loi Handicap du 11 février 2005, l'accessibilité handicap repose sur la capacité que détient une entreprise à accueillir tous ses usagers, qu'ils soient employés, prestataires ou clients. Toute personne doit être en mesure de circuler facilement aux abords, comme à l'intérieur de l'entreprise. Et ce, quel que soit le type de handicap.

Le cas des établissements qui reçoivent du public

12 millions de Français se déclarent en situation de handicap. C'est pourquoi, la loi du 11 février 2005 a imposé une obligation de mise en accessibilité au 1er janvier 2015. Et cela à tous les établissements recevant du public (ERP), dont les commerces.

Sont des ERP :

- Les commerces de proximité et centres commerciaux
- Les locaux des professions libérales (médecins, avocats, notaires, etc.)
- Les bars, hôtels et restaurants
- Les agences de services telles que les banques, les agences immobilières, les services publics (mairies, préfectures, etc.)

- Les établissements dédiés à l'enfance et à la scolarité
- Les établissements de soins (hôpitaux, structures d'accueil spécialisé, etc.)
- Les lieux de culte ou encore les lieux culturels.

L'accessibilité handicap dans les locaux neufs

Depuis le 1er janvier 2007, lorsqu'une entreprise fait construire un bâtiment neuf ou ajoute une partie neuve à un bâtiment existant, l'accessibilité aux personnes en situation de handicap est la règle. En effet, le maître d'ouvrage doit veiller à ce que les lieux de travail soient accessibles. Et ce quel que soit le type de handicap (physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique) et l'effectif de l'entreprise.

Cette obligation concerne l'ensemble du lieu de travail et n'est pas seulement limitée à un niveau.

Maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvre sont passibles d'une amende allant de 45.000€ à 75.000€ en cas de récidive. Mais ils sont aussi exposés à des sanctions pénales avec notamment des peines de prison. Pour éviter cela, l'inspection du travail est habilitée à contrôler. Elle avertit l'entreprise en établissant un état des lieux, rappelle à la loi en cas de non-réalisation de travaux et sanctionne.

Pour les bâtiments existants

Pour les bâtiments existants avant le 1er janvier 2007, la réglementation, plus souple, tient compte de la difficulté accrue de modifier un bâti, plus ou moins ancien. Si des travaux d'adaptation et d'aménagement doivent être engagés, sous certaines conditions des dérogations sont permises.

Par exemple, une dérogation peut être demandée pour disproportion manifeste entre les améliorations apportées par la mise en œuvre des prescriptions techniques d'accessibilité. Mais aussi leurs coûts, leurs effets sur l'usage du bâtiment ou la viabilité de l'exploitation de l'établissement, autre part.

Il n'est pas obligatoire de rendre le lieu de travail accessible pour les bâtiments existants, construits ou aménagés avant 2007. Cependant, dans les entreprises soumises à l'obligation d'employer des travailleurs handicapés (OETH), les employeurs peuvent toutefois être amenés à le faire. C'est le cas des entreprises de plus de 20 salariés, qui doivent employer au moins 6% de travailleurs handicapés.

Si un bâtiment existant fait l'objet de travaux de restructuration modifiant les cheminements, les locaux ou équipements doivent répondre aux règles d'accessibilité lorsque la structure et l'implantation du bâtiment le permettent.

Les lieux de travail non ouverts au public

Pour les locaux qui n'ont pour objet d'accueillir du personnel, et non du public, c'est la réglementation du Code du travail qui s'applique. Ces locaux ne sont pas exemptés d'obligations liées à l'accessibilité : le Code du travail contient des règles relatives aux travailleurs handicapés.

Qu'est-ce qu'une entreprise accessible ?

Au regard de la loi Handicap du 11 février 2005, l'accessibilité repose sur la capacité que détient une entreprise à accueillir tous ses usagers, qu'ils soient employés, prestataires ou clients. Toute personne doit être en mesure de circuler facilement aux abords, comme à l'intérieur de l'entreprise. Et ce, quel que soit le type de handicap.

L'accessibilité « trans-handicap » En matière d'accessibilité, on pense le plus souvent aux places de parking réservées, aux toilettes adaptées, aux plans inclinés en complément des escaliers ou à la largeur des portes, mais l'accessibilité d'une entreprise n'est pas soumise à un seul type de handicap.

On emploie le terme de « trans-handicap » : les chefs d'entreprise doivent désormais réfléchir à l'accessibilité pour une personne malentendante ou malvoyante. Il existe par exemple des dispositifs visuels ou sonores pour éveiller l'attention de ces personnes en cas d'alerte.

Quelles sont vos obligations légales en matière d'accessibilité ?

La notion d'accessibilité – apparue en France dans les années 70 – est désormais une obligation légale. Depuis le 1er janvier 2007, les maîtres d'œuvre, les maîtres d'ouvrage et tous ceux qui entreprennent des travaux dans une entreprise sont tenus de respecter les règles d'accessibilité. Les lieux de travail doivent être accessibles à tous, et notamment aux personnes handicapées, quel que soit le type de handicap (physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique).

Un principe de non-discrimination

Cette loi permet aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, et comme tout travailleur, à l'ensemble de son lieu de travail. En effet, au-delà des postes de travail, les responsables de l'entreprise doivent mettre en accessibilité la chaîne de déplacement interne et externe pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes handicapées.

Que devez-vous faire pour rendre votre entreprise accessible ?

Quelle que soit leur taille, les entreprises « neuves » doivent respecter les règles d'accessibilité. Pour les locaux construits ou aménagés depuis le 1er janvier 2007, les maîtres d'œuvre et les maîtres d'ouvrage sont tenus d'intégrer l'ensemble des dispositifs. Pour les locaux construits ou aménagés antérieurement, des travaux d'adaptation et d'aménagement doivent, sous certaines conditions, être engagés.

Que risquez-vous en ne respectant pas la loi ?

Les maîtres d'ouvrage et les maîtres d'œuvre sont passibles d'une amende allant de 45 000 euros à 75 000 euros en cas de récidive, ainsi qu'à des sanctions pénales avec des peines de prison. Pour éviter cela, l'inspection du travail est habilitée à contrôler. Elle avertit l'entreprise en établissant un état des lieux, rappelle la loi en cas de non-réalisation de travaux et enfin sanctionne.

Quels sont les bénéfices engendrés par l'accessibilité ?

Si les travaux d'adaptation ont un coût, ils améliorent durablement le quotidien de vos salariés, de vos clients ou de vos prestataires. En termes d'image, l'adaptation aux normes d'accessibilité a un impact positif auprès du public, qui associe la notion à celle de l'égalité des chances.