

QUE RECOUVRE LA NOTION DE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE ?

LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005

Elle définit le handicap selon les termes suivants : « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »

(Article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles).

Le handicap au travail ne doit pas être entendu au sens médical strict. On parle de handicap dans un contexte professionnel lorsqu'une déficience liée à une maladie ou une infirmité a des répercussions sur le poste de travail d'un salarié et le place en situation de handicap. **Cette notion est donc relative et s'apprécie par rapport à un emploi et à un environnement de travail.**



À NOTER

- La notion de handicap recouvre une très grande variété de situations.
- Une situation de handicap peut survenir à tout moment de la vie.
- Elle peut être temporaire ou définitive, stable ou évolutive.
- 85 % des handicaps apparaissent après l'âge de 16 ans.

QUE DIT LA LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL ?

LA LOI « POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL »

Cette loi récente, qui réforme l'apprentissage et la formation professionnelle, vient modifier également en profondeur la procédure déclarative de l'**Obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (l'OETH) et en redéfinit les modalités de réponses.

Désormais, **la déclaration se fait au moyen de la Déclaration sociale nominative (DSN)** et on ne compte plus que deux modalités de réponses directes à la loi : l'emploi de personnes en situation de handicap ou le versement de la contribution volontaire.

- Pour plus de détail, voir la « Fiche 2 - L'emploi des personnes handicapées : Quelle obligation, quelles solutions ? »

En revanche, cette loi ne modifie en aucune façon la définition du handicap ni les fondements établis par la loi de février 2005 à propos de sa prise en charge, sous toutes ses formes, au sein de la société.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Plus de 80 % des handicaps ne sont pas visibles.

- Retrouvez en page 2
LES GRANDES TYPOLOGIES DE HANDICAP ET LEURS MANIFESTATIONS

01

LE HANDICAP EN ENTREPRISE : QUE FAUT-IL SAVOIR ?

QUE DIT LA LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL ?

LES GRANDES TYPOLOGIES DE HANDICAP ET LEURS MANIFESTATIONS

TYPE DE HANDICAP	MANIFESTATIONS
Handicap lié aux maladies invalidantes (allergies, asthme, diabète, cancer, etc.)	Les maladies invalidantes peuvent entraîner une capacité réduite ou une incapacité à se déplacer, supporter ou soutenir l'effort physique. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.
Handicap moteur (paralysie, arthrose, hernie discale, etc.)	Les déficiences motrices correspondent à l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité. LE SAVIEZ-VOUS ? En France, moins de 4 % de personnes en situation de handicap se déplacent en fauteuil roulant.
Handicap auditif (traumatismes acoustiques, acouphènes graves, surdité partielle, etc.)	Le handicap auditif concerne les personnes sourdes, et dans la majorité des cas, malentendantes.
Handicap psychique ou maladies mentales (autisme, dépression nerveuse, TOC, etc.)	Les déficiences psychiques peuvent notamment entraîner une capacité réduite ou une incapacité à maintenir une stabilité de la pensée ou de l'humeur, à communiquer, à être autonome et s'adapter à la vie sociale.
Handicap visuel (troubles de la vision, glaucome, etc.)	Le handicap visuel concerne les personnes aveugles, et dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes. LE SAVIEZ-VOUS ? Une personne daltonienne peut être reconnue comme travailleur handicapé, dans certains métiers.
Handicap lié à une déficience cognitive, intellectuelle ou mentale (trisomie 21, Alzheimer, dyslexie, dysphasie, dyspraxie, séquelles d'un AVC, etc.)	La déficience intellectuelle, cognitive et mentale concerne les difficultés sur le plan de l'apprentissage, de la compréhension, des connaissances, de la réflexion, de la mémoire ou de la concentration. Elles peuvent être temporaires ou définitives.

QUELS SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH ?

LISTE DES PRINCIPAUX BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH

- Les travailleurs ayant la **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- Les titulaires de l'**Allocation adulte handicapé (AAH)**.
- Les titulaires d'une **Carte d'invalidité**.
- Les titulaires d'une **Carte mobilité inclusion (CMI)** avec la mention « invalidité » qui remplace progressivement, depuis le 1^{er} janvier 2017, la Carte d'invalidité.
- Les titulaires d'une **pension d'invalidité de la Sécurité sociale**.
- Les titulaires d'une **rente d'Accident du travail (AT) ou Maladie professionnelle (MP)** dont le taux d'Incapacité permanente partielle (IPP) est supérieur ou égal à 10 %.
- Les personnes mentionnées aux articles **L394, L395 et L396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre**.
- Les **sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité**.

ORGANISMES COMPÉTENTS

MDPH*

Sécurité sociale

Autres

*MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

01

LE HANDICAP EN ENTREPRISE : QUE FAUT-IL SAVOIR ?

QUELS SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH ?

La reconnaissance administrative du handicap permet de mobiliser certaines aides de l'Agefiph aussi bien pour l'employeur que pour le salarié en situation de handicap.



ATTENTION

La démarche de reconnaissance administrative du handicap est strictement personnelle et confidentielle, un salarié n'est pas obligé de vous en informer. Vous pouvez toutefois proposer un appui à votre salarié dans ses démarches.

Le salarié pourra solliciter la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de son lieu de résidence afin d'obtenir la RQTH.

—● Cf. fiche d'information à destination des salariés.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Au 1^{er} janvier 2020 un nouveau formulaire de demande auprès de la MDPH est en vigueur et une RQTH définitive peut-être attribuée pour des handicaps irréversibles (loi de septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »).

POURQUOI EN PARLER DANS L'ENTREPRISE ?

Les salariés d'une entreprise peuvent hésiter à faire savoir à leur employeur qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés. D'autres ignorent la possibilité de faire reconnaître leur handicap ou l'intérêt de déclarer leur situation. **Communiquer sur le handicap dans un contexte professionnel** permet d'instaurer un climat de confiance auprès des salariés et de mobiliser les acteurs de l'entreprise (service ressources humaines, managers, instances représentatives du personnel, etc.) sur cette thématique afin de **favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés**.



CONTACTEZ :

- Votre conseiller Opcw EP
- La mission handicap : handicap@opcoep.fr

