

## Le handicap au travail

Le 9 octobre est la journée mondiale du handicap. L'occasion de se pencher sur le handicap au travail et sur les obligations des employeurs.



AlexOakenman/Fotolia.com

**L**es idées reçues ont la vie dure. Le handicap en entreprise est encore très méconnu. Parmi les clichés véhiculés une personne handicapée se déplace en fauteuil roulant ou sera absente une bonne partie de l'année ou encore n'est pas compétente pour réaliser ses tâches professionnelles...

« La loi du 11 février 2005 sur le handicap a permis d'ouvrir le champ des situations de handicap », explique Marie-José Imbert, consultante chez Pidiem, cabinet de conseil RH spécialisé dans le handicap. Les handicaps moteur, visuel et auditif ne sont que la partie émergée de l'iceberg. 31 % de la population est concernée, dont seulement 0,6 % de personnes en fauteuil roulant. Sont inclus également dans le handicap, les pathologies invisibles : douleurs dorsales (25 % de la population), troubles cardio-vasculaires et hypertension (16 %), maladies chroniques évolutives (20 %), affections respiratoires et allergies (30 %), diabète,

migraines. En somme, toutes pathologies qui gênent ou empêchent un salarié de réaliser pleinement son travail au même titre qu'une personne valide, sans oublier les handicaps mentaux et cognitifs.

### Faire reconnaître son handicap

Les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues d'employer à temps plein ou à temps partiel des travailleurs handicapés, directement ou en sous-traitance, dans une proportion de 6 % de l'effectif total. C'est ce qu'on appelle l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). À défaut, elles doivent verser une contribution à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées).

Pour faire reconnaître son handicap, de nombreuses démarches existent dont la reconnaissance de la qualité du travailleur handicapé (RQTH). Il s'agit d'une démarche personnelle et individuelle qui concerne une personne en capacité de travailler mais qui présente des difficultés sur son poste de travail en raison d'une pathologie durable. À noter que la RQTH est totalement indépendante des prestations handicap assurées par la Sécurité sociale. « Beaucoup confondent les deux alors que la RQTH n'a aucun lien avec la Sécurité sociale. Elle ne se limite qu'au monde professionnel », précise Marie-José Imbert. Après l'envoi d'un dossier à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dans lequel sont décrites par un médecin traitant ou un médecin du travail, les pathologies et leur impact sur le travail une commission statue sur

la validité de cette reconnaissance et en informe le salarié par courrier à son domicile. Celui-ci n'est pas dans l'obligation d'en informer son entreprise.

Toutefois, prévenir son employeur procure des droits, notamment pour adapter son environnement de travail à sa pathologie : poste de travail et accès aménagés, horaires adaptés, télétravail, départ à la retraite anticipé, suivi médical renforcé par la médecine du travail... L'employeur peut faire appel à l'Agefiph pour financer en partie les aménagements nécessaires.

### Les obligations de l'entreprise

Pour l'entreprise, cette reconnaissance permet de répondre à son obligation d'emploi du travailleur handicapé. Si une politique handicap ou de prévention existe, des mesures de prévention spécifiques pourront être mises en place. « Il est conseillé d'en parler à son entourage professionnel et de se faire accompagner par la médecine du travail ou par un responsable prévention/RH. Mieux vaut en parler et anticiper plutôt que d'attendre qu'une situation se dégrade et réagir dans l'urgence », conseille Marie-José Imbert. L'employeur pourra ainsi identifier des actions ou des attentions particulières par rapport aux difficultés que peut rencontrer le salarié : fatigue, humeur liée à un traitement médical, déplacements, temps de repos nécessaire dans la journée... Chaque situation devra être traitée indépendamment selon la personne, la pathologie et le poste de travail. ■

Valérie Dobigny

### EN CHIFFRES

**2,51 millions** de personnes bénéficient d'une RQTH dont 81 % occupent un emploi en dehors des structures spécifiques pour personnes handicapées. Ceci représente 6 % de salariés français. Un chiffre qui correspond à l'obligation légale de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans le secteur public et privé.

**15 %** des situations de handicap nécessitent des aménagements de postes de travail.

**101 100** établissements privés sont assujettis à l'OETH (+ 1,4 % en 3 ans)  
- Source: Agefiph