

### QU'EST-CE QUE LE HANDICAP AU TRAVAIL ?

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 poste et un environnement de travail.**

**Tous les problèmes de santé peuvent être concernés (accident du travail ou de la vie quotidienne, maladies visibles, invisibles, temporaires ou chroniques) qui peuvent engendrer :**

- **Une déficience de la motricité** (par exemple un problème de dos et/ou de déplacement lié à une hernie discale ou à de l'arthrose, etc.).
- **Une déficience sensorielle** (par exemple un glaucome, des acouphènes graves, une surdité partielle, etc.)
- **Une déficience liée à une maladie invalidante** (par exemple la sclérose en plaques, un cancer, une allergie, le sida, etc.).
- **Une déficience psychique ou une maladie mentale** (par exemple une dépression nerveuse, une névrose, des TOC, etc.).
- **Une déficience cognitive, intellectuelle ou mentale** liée, par exemple, à des séquelles d'un Accident vasculaire cérébral (AVC), à une dyslexie, à la maladie d'Alzheimer, etc.

Au cours de votre vie professionnelle, vous pouvez à tout moment vous retrouver confronté à un problème de santé affectant votre poste de travail.



#### LE SAVIEZ-VOUS ?

*85 % des handicaps sont acquis au cours de la vie, après l'âge de 16 ans et 1 personne sur 2 sera confrontée au cours de sa vie professionnelle à une situation de handicap.*

### QUELS SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (BOETH) ?

**Sont reconnus travailleurs handicapés et assimilés :**

- Les personnes titulaires d'une **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** (RQTH), attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie pour les personnes handicapées (CDAPH).
- Les **accidentés du travail** ou de **maladies professionnelles**, dont l'Incapacité permanente partielle (IPP) est au moins égale à 10 %.
- Les titulaires d'une **pension d'invalidité** de la Sécurité sociale.
- Les titulaires de la **carte d'invalidité**.
- Les titulaires d'une **Carte mobilité inclusion** (CMI) avec la mention « invalidité » qui remplace progressivement, depuis le 1er janvier 2017, la carte d'invalidité.
- Les titulaires de l'**Allocation adulte handicapé** (AAH).
- Les pensionnés de guerre et assimilés.
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente en cas d'accident ou de maladie survenus en service.

### QUELS SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (BOETH) ? (SUITE)

#### ZOOM SUR LA RQTH

Le statut de travailleur handicapé est accordé par la CDAPH selon des critères légaux à « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites à la suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (Art L323-10 du Code du travail).

Pour en faire la demande, il faut adresser un dossier, avec l'appui de votre médecin traitant ou du médecin de travail, à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de votre lieu de résidence.

La RQTH ne mentionne ni le type de handicap, ni le taux d'incapacité et a une durée limitée dans le temps. Au 1er janvier 2020, il est possible de demander une RQTH dont la durée est illimitée lorsque le handicap est jugé « irréversible ».



#### LE SAVIEZ-VOUS ?

Au 1er janvier une RQTH peut être attribuée de façon définitive pour des handicaps « irréversibles ».



#### ATTENTION

Au 1er janvier 2020 un nouveau formulaire de demande auprès de la MDPH est en vigueur.



#### À NOTER

Un salarié n'a aucune obligation de mentionner son statut de BOETH à son employeur. Cependant, cela est nécessaire afin de bénéficier de certaines aides et dispositifs. En outre, en le lui révélant, il pourra être recensé dans « l'effectif BOETH » dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (pour les entreprises de 20 salariés et plus).

### QUELS SONT LES AVANTAGES À FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP ?

En faisant reconnaître administrativement votre situation de handicap, vous pouvez bénéficier de plusieurs avantages professionnels ou financiers :

- **Aménagement du poste de travail** : compenser vos difficultés, atténuer voire supprimer les contraintes liées à votre handicap.
- **Aménagement des horaires de travail** : pour vous et vos aidants familiaux.
- **Orientation professionnelle** : en cas d'inaptitude totale, en vue d'un reclassement interne ou externe, vous pouvez réaliser un bilan d'évaluation et d'orientation afin d'élaborer un projet professionnel ou un projet de formation.
- **Reclassement professionnel** : si vous êtes obligé de changer de métier, vous pouvez bénéficier d'aides à la formation professionnelle pour acquérir les compétences professionnelles requises afin d'exercer un nouveau métier.

### QUELS SONT LES AVANTAGES À FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP ? (SUITE)

- **Aide à la mobilité** : transport adapté, permis de conduire, acquisition d'un véhicule, aménagement de véhicule.
- **Lors de plans sociaux** : doublement de la durée du préavis (sans excéder 3 mois) en cas de licenciement.
- **Pour un taux d'incapacité d'au moins 80 %** : abattement d'impôt, accès prioritaire dans les transports, aides destinées à faire face à des frais supplémentaires (transport, aménagement du véhicule, etc.).
- **Appui de structures spécialisées** : les cellules de maintien dans l'emploi coordonnent les actions des différents partenaires permettant l'aménagement de votre poste de travail ou votre reclassement professionnel (médecin du travail, CDAPH, Sécurité sociale, services sociaux, ergonomes, l'Agefiph, etc.).

### ÊTES-VOUS CONCERNÉ PAR UNE SITUATION DE HANDICAP ?

#### LES BONNES QUESTIONS À SE POSER

**Quelle est la nature de vos difficultés ?** Par exemple :

- Vous travaillez, mais vous êtes confronté à des difficultés récurrentes à cause de votre état de santé.
- Les séquelles de votre accident du travail vous empêchent de reprendre votre poste comme avant.
- Vous êtes sujet à des crises d'épilepsie, mais ni vos collègues, ni votre hiérarchie ne sont au courant.

**Quels problèmes cela engendre-t-il sur votre travail au quotidien ?** Par exemple :

- Suite à votre accident de trajet, vous avez beaucoup de mal à mémoriser les informations et à vous concentrer sur votre travail.
- Suite à votre maladie et bien que totalement rétabli, vous vous sentez beaucoup plus fatigué qu'avant et vos déplacements sont de plus en plus pénibles.

### À QUI S'ADRESSER ?

#### EN INTERNE

**Médecin du travail** : Il a un rôle de conseil auprès des salariés et des employeurs dans le respect du secret médical et a une vision globale de l'impact de votre problème de santé sur votre poste de travail. Il est le seul à pouvoir statuer sur votre aptitude médicale au poste.

**Responsable RH, manager, employeur** : Pour identifier des solutions et les mettre en oeuvre.

**Instances représentatives du personnel (délégués du personnel, membres de CSSCT, etc.)** : Pour vous informer et faciliter le dialogue avec votre employeur.

**Mission handicap/assistant(e) social(e)** : Pour vous apporter les informations nécessaires et un appui dans vos démarches.

#### EN EXTERNE

**Médecin traitant ou spécialiste** : Pour sa parfaite connaissance de votre situation médicale.

**MDPH** : Comme interlocuteur unique, pour toutes vos démarches administratives.

**Assistant(e) sociale** : Pour obtenir des conseils sur vos droits et un appui dans vos démarches.

**Axe maintien dans l'emploi du Cap emploi** : En cas de difficultés dans votre emploi présentant un risque d'inaptitude ou de restrictions d'aptitude.

**Agefiph** : Pour connaître les aides attribuées aux personnes handicapées dans le cadre d'une insertion ou d'un maintien dans l'emploi.



### LE SAVIEZ-VOUS ?

*Même en arrêt de travail, vous pouvez rencontrer le médecin du travail de manière confidentielle. En effet, une visite de pré-reprise peut être sollicitée à tout moment durant votre arrêt de travail. Elle est obligatoire en cas d'arrêt de plus de trois mois.*

