

LE HANDICAP DANS LES TPE

Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises » dites TPE.



CONSTAT : UNE PERSONNE SUR DEUX CONNAÎTRA DANS SA VIE UNE SITUATION DE HANDICAP, DURABLE OU RÉVERSIBLE



En 2018, on recensait 988 000 travailleurs handicapés en emploi tous secteurs confondus... mais près de 500 000 au chômage.

Chaque année, sur le total des recrutements de salariés handicapés, les embauches dans les TPE en représentent près du tiers.



80% des handicaps sont invisibles.

Seuls **15%** des handicaps le sont de naissance : **85%** sont acquis au cours de la vie.

Il existe une grande variété de types de handicaps : handicap moteur, sensoriel, cognitif, psychique, mental, maladie invalidante...

Le statut de « travailleur handicapé » peut être accordé dès lors que le handicap, quel qu'il soit, a des répercussions sur les possibilités d'exercer un emploi.

RQTH

Par exemple, une personne en fauteuil roulant, une personne sourde, une personne qui conserve des séquelles importantes à la suite d'un accident, une personne gravement diabétique etc., mais aussi un professionnel qui devient allergique aux produits qu'il doit utiliser, un peintre dont la vision baisse de manière importante, un salarié atteint de dépression à la suite d'un burn-out etc., peuvent obtenir une reconnaissance de handicap.

CONNAITRE SES DROITS

Un salarié qui rencontre des difficultés dans son emploi du fait de son état de santé, peut demander à faire reconnaître son handicap et bénéficier ainsi des droits, aides et services liés au statut de « travailleur handicapé » :

- un accompagnement et des conseils par des spécialistes du handicap ;
- un accès à des prestations d'orientation professionnelle, à des formations et à des contrats « aidés », comme le Contrat unique d'insertion (CUI) ;
- un aménagement de poste destiné à compenser le handicap (matériel spécifique ou aménagements horaires, télétravail...) ;
- une majoration du Compte personnel de formation ;
- sous certaines conditions, l'accès à une retraite anticipée.

Les travailleurs handicapés relèvent de deux types de mesures :

- les mesures de droit commun, dont l'application est strictement contrôlée via le principe de **non-discrimination** du handicap et que l'on retrouve dans le Code du travail ;
- les mesures spécifiques au bénéfice des travailleurs handicapés présentes dans le Code du travail, ainsi que celles négociées dans les conventions collectives et les accords de **branche** sur le handicap.

Par exemple : l'apprentissage est ouvert sans limite d'âge ; l'employeur reçoit une aide financière lors de la signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec une personne en situation de handicap.

FO SE BAT POUR

- l'amélioration de l'accès à l'emploi durable des personnes en situation de handicap ;
- une meilleure prévention des inaptitudes, par des actions plus précoces et plus soutenues de la médecine du travail ;
- le respect des obligations des employeurs en matière d'accessibilité des lieux et des outils de travail ;
- l'octroi de moyens nécessaires aux Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH, qui attribuent les reconnaissances de handicap et les droits associés), afin de réduire leurs délais de réponse ;
- l'amélioration du droit et des modalités de retraite des travailleurs handicapés ;
- pour les aidants d'un proche âgé ou en situation de handicap, une meilleure prise en compte pour la retraite des périodes d'interruption ou de réduction d'activité.

Voir aussi le site handicap.force-ouvriere.org et le compte Twitter @HandicapFO

