

FAVORISER L'EMPLOI DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP



DANS LA BRANCHE DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

Introduction

Nous pouvons tous être concernés par le handicap, directement ou indirectement, à titre temporaire ou définitif, à tout moment de notre vie professionnelle, et cette question est aujourd'hui d'autant plus importante que la population active vieillit, notamment dans la branche des télécommunications.

La grande majorité des entreprises et des salariés ont maintenant conscience que la présence de personnes en situation de handicap dans leurs équipes est source de diversité et de richesses. Elles sont souvent porteuses de compétences précieuses et peuvent fédérer l'ensemble des salariés autour de valeurs humaines et inclusives.

La branche des télécoms s'est engagée depuis plusieurs années en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, en particulier au travers de l'Accord du 14 juin 2002 sur l'emploi des personnes handicapées dans la branche des télécommunications. Ce guide a pour but de rappeler à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, qu'au-delà des obligations légales, elles ont un intérêt certain à privilégier et encourager l'embauche et le maintien dans l'emploi de ces hommes et femmes à profil parfois atypique.



I – LE HANDICAP PEUT RECOUVRIR DE MULTIPLES SITUATIONS, ET PEUT ÊTRE VISIBLE OU INVISIBLE

La loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances définit le handicap comme « *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* ».

Il existe principalement 6 grandes « familles » de handicap :

- **Moteur** : difficulté à se déplacer, à réaliser des gestes ou à utiliser certains membres (ex : arthrite, myopathie, paraplégie, nanisme, membre amputé, ...),
- **Sensoriel** : déficience auditive légère à profonde, malvoyance, cécité, ...
- **Maladies chroniques et invalidantes** : maladie cardiovasculaire, sclérose en plaques, hyperthyroïdie, cancer, asthme, diabète, ...
- **Psychique** : trouble du comportement ou de la volonté, trouble bipolaire, TOC, ...
- **Mental** : déficience intellectuelle stable, durable, irréversible et de naissance (trisomie 21, ...),
- **Cognitif** : difficulté d'apprentissage, trouble dys (dyslexie, dyspraxie, TDAH, trouble du spectre autistique, ...).

Ainsi, un handicap **n'est pas nécessairement visible**, et **pas nécessairement définitif**. Par ailleurs, le salarié peut être en situation de polyhandicaps.



II – RAPPEL DU CADRE LÉGAL EN ENTREPRISE

- Obligation d'emploi : toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer des salariés en situation de handicap, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat, dans la proportion de 6% de son effectif total (L. 5212-1 Code du travail),
- L'employeur qui ne respecte pas cette obligation devra verser une contribution annuelle à l'URSSAF (L. 5212-9 CT),
- La conclusion de contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées ou ESAT permet de s'acquitter d'une partie de cette contribution annuelle (L. 5212-10-1 CT).

Remarque : un accord d'entreprise peut venir compléter ce cadre légal



III – LES AVANTAGES À LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE « TRAVAILLEUR HANDICAPÉ » (RQTH)

La reconnaissance du statut de « travailleur handicapé » s'effectue auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées). C'est une démarche **individuelle**, **confidentielle** et **volontaire**. C'est le salarié qui choisit d'en faire part.

a) Quels intérêts pour le salarié concerné ?

Ce statut peut permettre au salarié de bénéficier de mesures destinées à réduire les conséquences de son handicap, afin **d'occuper son poste dans les meilleures conditions possibles et de sécuriser son parcours professionnel**, tout en étant reconnu pour ses compétences et en conservant son autonomie.

Ce statut va lui permettre **d'améliorer ses conditions de travail (horaires, transports, ...)**, de **continuer d'évoluer** dans son métier (en particulier en fonction de son état de santé), et peut-être de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

b) Quels intérêts pour l'entreprise et l'ensemble des salariés ?

Une politique en faveur des personnes handicapées peut être fédératrice au sein de l'entreprise, instaurer un **climat bienveillant et serein** pour l'ensemble des salariés, même s'ils ne sont pas directement concernés.

Elle peut améliorer la **cohésion** et **l'entraide** au sein d'une équipe et vient favoriser la diversité au sein de l'entreprise.

« La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé c'est Retrouver un peu de Quiétude et garder la Tête Haute... »

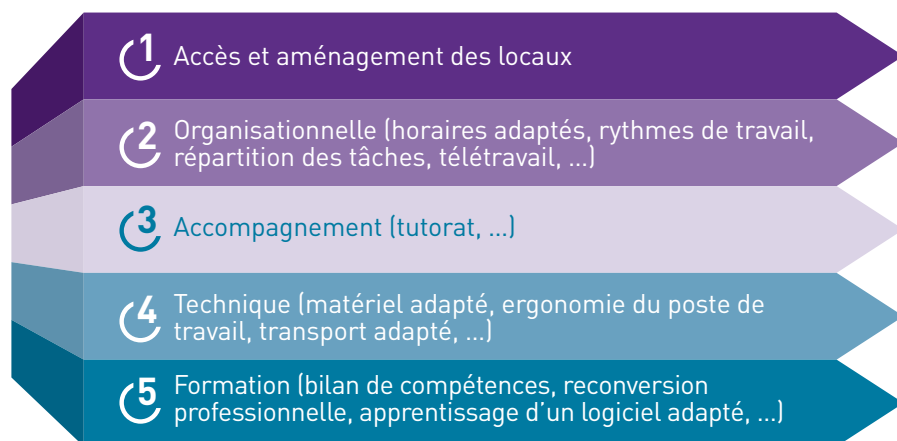
IV – LA COMPENSATION POUR ASSURER L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Le **principe de non-discrimination**, inscrit dans l'article L. 1132-1 du Code du travail, prévoit que « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son état de santé ou de son handicap.* »

Par ailleurs, la loi de février 2005 introduit le droit pour le salarié en situation de handicap de bénéficier de mesures de **compensation raisonnable** des conséquences de son handicap sur son activité professionnelle, destinée à limiter le désavantage subi par la personne en vue de tendre vers une situation d'égalité des chances pour chacun.

Ces **mesures de compensation seront préconisées par la médecine du travail**, conjointement décidées avec les RH, le manager et/ou un expert – ergonomiste par exemple -, et/ou un(e) assistant(e) social(e), en accord avec le salarié concerné.

Il existe **5 principaux types de compensation** :



Tous ces aménagements pourront être réévalués au fil du temps (en fonction de l'évolution du handicap).

V – INFORMER ET SENSIBILISER

• Mieux faire comprendre le handicap par des **actions de sensibilisation au sein de l'entreprise à l'attention de tous les salariés permet de faire évoluer les stéréotypes et de changer le regard sur le handicap** :

- Exemple : participation à l'opération « Un jour, un métier » (l'Agefiph offre l'opportunité d'accueillir sans formalité particulière, le temps d'une journée, une personne handicapée dans l'entreprise et de lui faire découvrir les différents métiers), ou au dispositif « Duo Day », (accueillir en entreprise et en duo avec un salarié une personne en situation de handicap afin de partager son quotidien) <https://www.duoday.fr/>
- Autres actions possibles telles que modules e-learning, rencontres-débats, théâtre d'entreprise, visites d'établissements spécialisés ou adaptées, rencontres avec associations, ...
- Participation à des salons ou événements dédiés, tels que l'Inclusiv'Day (anciennement Salon Handicap) <https://www.inclusivday.com/fr/>

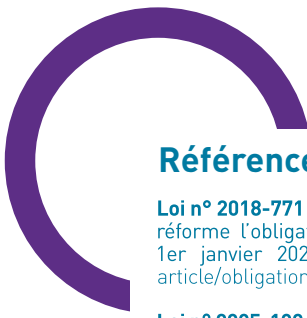
• Information ciblée sur **l'intérêt de déclarer sa situation de handicap** ou de renouveler sa reconnaissance.

VI – LE HANDICAP ET L'ALTERNANCE

Certaines personnes en situation de handicap peuvent être embauchées par **contrat de professionnalisation** ou d'insertion.

Par ailleurs, **l'apprentissage** est aménagé pour ces personnes (âge, durée, rémunération...), et il peut être intéressant, à la fois pour l'entreprise et pour le salarié concerné, de recourir à ce type de contrats, qui favorise l'inclusion au sein de l'entreprise. Il sera dans ce cas conseillé de proposer une formation au tuteur accueillant un alternant en situation de handicap.





Références utiles

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ; entrée en vigueur le 1er janvier 2020 • <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » • <https://handicap.gouv.fr/la-loi-du-11-fevrier-2005-pour-legalite-des-droits-et-des-chances>

Accord du 14 juin 2002 sur l'emploi des personnes handicapés dans la branche des télécommunications • https://humapp.com/article_convention/accord-du-14-juin-2002/

AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) • <https://www.agefiph.fr/>

MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) • <https://mdphenligne.cnsa.fr/>

Cap emploi • <https://capemploi.info/>

Guide du défenseur des droits « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable » • https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171205_ddd_guide_aménagement_num_accessible.pdf

Fiche service public Handicap : travail en milieu ordinaire • <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15926>



Toutes les plaquettes publiées par la CSPS sont disponibles sur le site d'HumApp
(Organisation professionnelle des Télécommunications)
<http://www.humapp.com/prevention/>

Document établi par la Commission paritaire de branche « Santé et prévention des risques » de la branche des Télécommunications (Commission composée paritairement des organisations syndicales CFTD, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO, et de la Fédération employeurs HumApp)



CSPS
c/o HUMAPP
6 rue Crevaux
75116 Paris

