

## **DISPOSITIONS EN MATIERE D'EMPLOI**

01/04/2016

---

### **1 La Reconnaissance de Travailleur Handicapé, une clé pour votre insertion professionnelle**

Est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychique ». Cette appréciation relève de la compétence de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Cette reconnaissance vous permettra de :

- bénéficier d'une formation professionnelle
- avoir accès aux concours du secteur public, dans des conditions particulières
- être orienté vers un Etablissement adapté ou un Etablissement et Services d'Aide par le Travail
- vous adresser à des organismes spécialisés et bénéficier ainsi d'un accompagnement et d'aides qui favoriseront votre insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail.

Ces organismes sont essentiellement :

- le réseau de placement CAP-EMPLOI qui dispose de 120 agences, réparties sur l'ensemble du territoire national. Ce réseau travaille en complément de p, pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'AGEFIPH qui attribue des aides financières pour l'achat de matériel adapté et l'aménagement de postes de travail. Cet organisme peut participer au financement de formations ou d'études qui s'inscrivent dans le cadre de projets professionnels.

Il peut également vous aider et vous conseiller si vous souhaitez créer votre propre entreprise.

## 2 Le rôle de la CDAPH

Dans chaque département, la CDAPH évalue la situation des personnes handicapées. Elle s'adresse aux personnes d'au moins 20 ans (16 ans en cas d'apprentissage ou d'entrée dans la vie active).

Dans le domaine de l'emploi et de la formation, la CDAPH est compétente pour :

- attribuer la « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé » (RQTH).
- se prononcer sur l'orientation des personnes vers une formation professionnelle, un emploi direct en milieu ordinaire de travail, un emploi en secteur protégé.
- décider l'attribution d'aides financières liées à l'insertion professionnelle : allocation compensatrice pour frais professionnels, prime pour reclassement professionnel, subvention d'installation, etc...

---

## 3 L'obligation d'emploi

La loi du 10 juillet 1987 oblige tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, à employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif salarié.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation :

- Soit en embauchant directement des personnes reconnues travailleurs handicapés. Ces personnes peuvent être embauchées en CDD ou CDI, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre de contrats d'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation.
- Soit par une des formules suivantes :
  - la conclusion de contrats avec des établissements de travail protégé ou adapté.
  - l'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle.
  - l'application d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement pour l'insertion des travailleurs handicapés.

- le versement d'une contribution financière annuelle à l'AGEFIPH, pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer.

La loi Macron du 6 août 2015 a ajouté deux nouvelles possibilités précisées par décret :

- l'accueil de personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMMP) ;
- la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des travailleurs indépendants handicapés.

L'Etat, les collectivités locales et les établissements publics hospitaliers sont tenus également d'employer 6% de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dès lors qu'ils occupent plus de vingt agents. Depuis le 1er janvier 2006, ils peuvent également s'acquitter de cette obligation par le versement d'une contribution au « Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ».

Sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs handicapés reconnus par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH, ex COTOREP).
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle titulaires d'une rente, si le taux d'invalidité permanente partielle (IPP) est au moins égal à 10 %.
- les titulaires d'une pension d'invalidité de la sécurité sociale.
- les titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les veuves de guerre non remariées, les orphelins de guerre.
- les titulaires de la carte d'invalidité, depuis le 1er janvier 2006.
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, depuis le 1er janvier 2006.

Depuis le 1er janvier 2006, le salaire versé aux travailleurs reconnus handicapés doit correspondre à l'emploi qu'ils occupent et à leur qualification, dans les conditions de droit commun. Les abattements en vigueur, avant cette date, qui concernaient les travailleurs handicapés

classés en catégorie B et C par la COTOREP, et ceux titulaires d'un emploi « protégé », ainsi que le dispositif de « garantie de ressources des travailleurs handicapés » ont cessé d'être applicables.

En contrepartie, les employeurs bénéficient d'une aide à l'emploi.