

L'emploi direct

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'embauche par l'emploi direct de personnel handicapé au travers de contrat de travail de droit commun CDD ou CDI.

QUELLES ENTREPRISES ONT L'OBLIGATION D'EMPLOYER UNE PERSONNE HANDICAPÉE ?

- Toutes les entreprises ou établissements qui occupent au moins 20 salariés ;
- Les établissements publics industriels et commerciaux, tels que la SNCF, la RATP, EDF/GDF, l'audiovisuel...

QUELLES SONT LES CATÉGORIES EXCLUES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ?

Certains secteurs d'activité ou certaines activités sont exclus de l'obligation d'emploi, en raison de conditions d'aptitude particulières. Une liste a été élaborée, qui peut être modifiée par décret :

dans le secteur de la surveillance :

les agents de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine, de musée, de nuit.

dans le secteur de l'énergie :

pratiquement tous les emplois de la mine (mineurs de fond qualifiés, ouvriers qualifiés de l'extraction, aides mineurs et ouvriers non qualifiés de l'extraction).

dans le bâtiment et les travaux publics :

pratiquement tous les emplois.

dans les transports :

- le personnel navigant technique de l'aviation civile,
- les contrôleurs des transports,
- les agents et hôtesses d'accompagnement,
- les conducteurs routiers de toute nature y compris les coursiers,
- les conducteurs d'engin de toute nature,
- les dockers.

dans la marine :

- les officiers et maîtres d'équipage,
- les capitaines, matelots de marine marchande ou fluviale,
- les marins pêcheurs et ouvriers d'aquaculture.

dans le tertiaire :

- les pompiers,
- les ambulanciers,
- certaines catégories d'agents de sécurité et surveillants.

dans le commerce :

les vendeurs de grands magasins.

CALCUL DE L'EFFECTIF ET CALCUL DES UNITÉS BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentent une "unité bénéficiaire" (UB), définie en fonction de la durée du contrat. A cette UB, vient s'ajouter, au cours de l'année d'embauche et de l'année suivant l'embauche, une autre unité bénéficiaire, si la personne handicapée a conclu un contrat à durée indéterminée. Ainsi, les deux premières années, chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi compte pour deux unités.

Des unités (ou demi-unités) supplémentaires peuvent être attribuées selon les critères suivants :

Travailleur reconnu par la Cotorep		UB supplémentaire
Age	Moins de 25 ans Plus de 50 ans	+ 0,5 unité + 0,5 unité
Importance du handicap	Catégorie B Catégorie C	+ 0,5 unité + 1,5 unité
Formation dispensée par l'entreprise	500 heures ou plus	+ 0,5 unité
Embauche à la sortie : <ul style="list-style-type: none"> ● d'un centre d'aide par le travail, d'un atelier protégé, ..., d'un institut médico-professionnel ● d'un Centre de formation professionnelle 		+ 1 unité durant toute la durée du contrat + 0,5 unité l'année d'embauche et l'année suivante
Accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles		UB supplémentaires
Taux d'incapacité permanente	De 66,66 % à 85 % Plus de 85 %	+ 0,5 unité + 1,5 unité

QUELLES SONT LES INCITATIONS À L'EMBAUCHE ?

Généralement destinés à l'ensemble des publics en difficulté d'insertion, les contrats de type particulier dits contrats aidés sont accessibles aux travailleurs handicapés. Ainsi, un employeur peut conclure avec un travailleur handicapé :

- un contrat emploi-solidarité (voir Fiche 23), éventuellement suivi d'un contrat emploi consolidé (voir Fiche 25) ;
- un contrat initiative-emploi (voir Fiche 24) ;
- un contrat de qualification pour adulte, depuis peu et pour une durée définie (voir Fiche 14).

INFORMATIONS PRATIQUES

● *Mesure n° 9 de l'Agefiph* *Aides techniques et humaines*

Apporter aux personnes handicapées en situation de préparation, d'accès ou de maintien dans l'emploi, des solutions individualisées de compensation de leur handicap.

Aider à l'identification de leurs besoins en aides techniques et humaines.

● *Mesure n° 10 de l'Agefiph* *Aménagement des situations de travail*

Adapter l'outil et l'organisation du travail pour permettre l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées identifiées, en compensant leur situation de handicap.

● *Mesure n° 11 de l'Agefiph* *Accessibilité des lieux de travail*

Adapter les lieux de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail dans l'entreprise.

● *Mesure n° 15 de l'Agefiph* *Réseau d'insertion et de placement*

Assurer l'accueil et l'accompagnement individualisé des personnes handicapées dans leur parcours d'insertion vers l'emploi.

Apporter conseil et soutien technique aux employeurs pour favoriser une insertion durable dans l'entreprise.

Développer des collaborations entre les structures de placement et les opérateurs d'accompagnement spécifiques.

Amplifier l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

- *Référence* : La liste des catégories exclues figure à l'article D 323-3 du Code du travail.