

LE TRAVAIL EN MILIEU ORDINAIRE

Le milieu ordinaire de travail représente l'ensemble des employeurs publics ou privés qui ne sont pas exclusivement destinés à l'emploi des personnes handicapées.

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile en font également partie.

Les mesures de droit commun

Les personnes handicapées employées dans une entreprise du milieu ordinaire ont un statut de salarié qui ne diffère pas de celui du reste des employés.

Elles bénéficient des dispositions du code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise. Aucun abattement ne peut être pratiqué sur le salaire d'un travailleur handicapé en raison de son handicap, et un droit à la formation égal est offert à l'ensemble des employés.

Les employeurs contrevenant à ce **principe de non-discrimination** sont passibles de sanctions définies par **l'article 225-2** du code pénal. Il s'agit de 3 ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne en raison de son handicap ou de son état de santé.

Les contrats aidés

Les personnes handicapées peuvent bénéficier des contrats aidés afin d'intégrer les entreprises du milieu ordinaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le parcours emploi compétences (PEC) remplace les contrats aidés, à savoir :

▪ Le contrat unique d'insertion (CUI)

Ce dispositif, géré par les Cap Emploi, les Pôle Emploi et les Missions locales, permet aux candidats handicapés et d'autres personnes éligibles d'intégrer le secteur marchand (contrat initiative emploi : CUI-CIE, autorisés uniquement dans les départements d'outre-mer ou pour les contrats exclusivement financés par les conseils départementaux) ou non marchand (contrat d'accompagnement dans l'emploi : CUI-CAE) via un CDI ou un CDD de 6 à 24 mois renouvelable jusqu'à 5 ans. Il associe formation et/ou accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et aide financière pour l'employeur et a pour but de faciliter l'embauche des personnes éloignées de l'emploi.

▪ La garantie jeunes

La garantie jeunes est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA). Elle s'adresse à certaines personnes âgées de 16 à 25 ans qui ne sont ni en emploi, ni étudiants, ni en cours de formation.

Elle consiste principalement en un accompagnement intensif et collectif et en des mises en situations professionnelles selon le principe de « l'emploi d'abord ».

La Garantie jeunes ouvre droit à une allocation forfaitaire, d'un montant mensuel maximum équivalent à celui du revenu de solidarité active (RSA) pour une personne seule, déduction faite du forfait logement.

▪ Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation

Des dispositions particulières existent pour faciliter l'accès des personnes handicapées à ces deux types de contrats. (Voir le fiche sur la **formation**).

A noter : Les emplois d'avenir, qui étaient comparables au CUI, visaient spécifiquement la qualification professionnelle et l'insertion durable des jeunes de 16 à 25 ans, peu ou pas qualifiés dans le monde du travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, il n'est plus possible de conclure un emploi d'avenir. Les contrats en cours iront jusqu'à leur terme, mais ne pourront pas être renouvelés.

Le contrat de génération, qui visait à favoriser l'embauche de jeunes en CDI, en association au maintien dans l'emploi ou au recrutement des seniors, et le transfert de compétences dans l'entreprise, est lui aussi supprimé.

Les entreprises adaptées (EA) et les centres de distribution de travail à domicile (CTDT)

En 2016, il y avait 1.279 Esat et 119 051 personnes handicapées y travaillaient.

Il y avait 779 EA en 2016 et 34 229 personnes handicapées y travaillaient.

Source : Chiffres Clés – Les personnes handicapées et l'emploi, Agefiph - FIPHFP, Juin 2018

Les entreprises adaptées (EA) et les centres de distribution de travail à domicile (CTDT) sont des entreprises du milieu ordinaire du travail dont la seule spécificité est d'employer au moins 80 % de travailleurs handicapés.

Leur but est de permettre à des travailleurs handicapés à efficience réduite d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités, de favoriser leur projet professionnel en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises. Elles ne peuvent embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la CDAPH.

Le salarié possède un statut de droit commun avec un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il possède tous les droits des salariés et bénéficie de la Sécurité sociale. L'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile est considéré comme employeur.

L'employé reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Ce salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Plusieurs dispositions sont prévues afin de faciliter le passage de l'EA ou du CDTD vers une entreprise non adaptée du marché du travail. Sous certaines conditions, l'EA ou le CDTD perçoit, pour chaque travailleur handicapé orienté vers le marché du travail par la CDAPH qu'ils emploient, une aide au poste forfaitaire, versée par l'Etat.