



## Le milieu ordinaire de travail

La COTOREP apprécie l'aptitude au travail de la personne handicapée et l'oriente vers le milieu de travail le plus adapté à ses capacités, ordinaire ou protégé. Être reconnu travailleur handicapé par la COTOREP permet de bénéficier de dispositions spécifiques visant à favoriser l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Il en va de même, sous certaines conditions, des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et des titulaires de pensions d'invalidité.

### Les personnes handicapées peuvent-elles être aidées dans leur recherche d'emploi ?

Oui, car elles constituent un public prioritaire bénéficiant d'un accès privilégié aux contrats aidés et autres dispositifs prévus par l'État. Il suffit de faire valoir sa situation auprès des organismes suivants :

- l'ANPE qui dispose de conseillers spécialisés pour les travailleurs handicapés dans chaque département
- les EPSR (équipes de préparation et de suite du reclassement) et les OIP (organismes d'insertion et de placement) réunis dans le réseau Cap Emploi. Ces structures spécialisées informent et conseillent les travailleurs handicapés orientés par la COTOREP en vue de leur placement. Elles assurent un suivi après l'embauche
- les associations de personnes handicapées ou les établissements spécialisés qui ont constitué des services d'accompagnement vers l'emploi
- les PDITH (programmes départementaux pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés), qui peuvent délivrer des informations sur les actions mises en place dans le département.

### Quel est le statut de la personne handicapée travaillant en milieu ordinaire ?

En milieu ordinaire, le travailleur handicapé relève, comme tous les autres salariés, du Code du travail et de la convention collective s'appliquant à l'entreprise.

Avec trois particularités :

- la possibilité d'abattement de salaire, compensée pour l'intéressé dans le cadre de la garantie de ressources des travailleurs handicapés
- l'allongement de la durée du préavis en cas de licenciement d'un salarié comptant pour plus d'une unité bénéficiaire
- l'existence d'emplois protégés (si besoin à mi-temps) pour lesquels est prévue une période d'adaptation pouvant atteindre 6 mois.

Par ailleurs, le médecin du travail est l'interlocuteur permanent du salarié handicapé dans l'entreprise. Il est le seul habilité à apprécier l'aptitude du salarié à son poste de travail lors des visites médicales régulières et des visites de pré-reprise effectuées après un arrêt de travail prolongé ou un accident du travail.



## Quel est le régime salarial du travailleur handicapé ?

Afin de favoriser l'insertion ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dont la capacité de travail est notoirement réduite, la COTOREP peut, à la demande de l'employeur et après avis de l'inspection du travail, décider d'une diminution de salaire par rapport à celui d'un travailleur valide accomplissant la même tâche.

L'abattement, qui concerne les travailleurs handicapés classés par la COTOREP en catégorie B et C, est limité à :

- 10 % au maximum pour les personnes de catégorie B
- 20 % au maximum pour les personnes de catégorie C.

L'AGEFIPH compense, en tout ou partie, cette diminution de salaire dans le cadre de la garantie de ressources.

### Attention !

**L'abattement de salaire peut aller jusqu'à 50 % pour la catégorie des emplois protégés en milieu ordinaire.**

## Quelles sont les formations ouvertes au salarié handicapé ?

- Toutes les formations compatibles avec son état de santé.
- Toutes les formations organisées dans le cadre des contrats d'insertion en alternance et d'apprentissage, dont les conditions peuvent être aménagées.
- Toutes les formations de réadaptation et de rééducation, chez l'employeur ou dans un établissement spécialisé.

**L'employeur peut bénéficier d'aides de l'État et de l'AGEFIPH pour l'emploi d'un travailleur handicapé. Ainsi, l'AGEFIPH verse une prime de 1 600 € pour le recrutement d'une personne handicapée dès que le contrat atteint ou dépasse un an.**

**Dans la mise en œuvre des 35 heures, l'entreprise s'engageant à embaucher des personnes handicapées bénéficie d'une exonération majorée de ses cotisations patronales.**

## POUR EN SAVOIR PLUS

**Textes de référence :** Article L. 323-1 et suivants (obligation d'emploi), L. 323-6 (abattement de salaire), L. 323-7 (préavis en cas de licenciement), L. 323-29 (emplois protégés) du Code du travail.  
**Circulaire DGEFP N° 2000 / 25 du 16 octobre 2000 (RTT et garantie de ressources des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail).**

**Voir aussi :** Le statut de travailleur handicapé  
L'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés  
La garantie de ressources des travailleurs handicapés  
Les aides à l'exercice d'une activité professionnelle