

FICHE JURIDIQUE

EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE

L'emploi et l'insertion professionnelle sont un élément du parcours professionnel de la personne en situation de handicap. Dans une perspective d'inclusion sociale et professionnelle, l'enjeu est double : guider le travailleur handicapé vers l'accès à l'emploi et assurer un maintien dans l'emploi.

Le droit social en vigueur offre des garanties et divers outils de protection qui cherchent à combattre l'exclusion sociale ou la désinsertion professionnelle.

LE DROIT AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI

Le droit au travail et à l'emploi est mis en œuvre par divers moyens de soutien et d'accompagnement qui conduisent la personne en situation de handicap vers une inclusion socio-professionnelle.

Ce sont les centres d'Aide par le Travail (CAT) et les structures d'insertion par le travail (SIT) qui apportent un soutien et élaborent un programme socio-professionnel adapté afin de guider la personne en situation de handicap vers le marché du travail. Ces structures d'accompagnement constituent un pont entre un milieu protégé/adapté et un milieu ordinaire dans des entreprises dites classiques.

Alors que les CAT visent précisément les personnes en situation de handicap, les SIT s'adressent à un public plus large qui est éloigné de l'emploi ou qui bénéficie d'un accompagnement social. On peut, en exemple, citer les structures suivantes (liste non exhaustive): HANVIE, EPIFE , ACTIVE, HANDIJOB.

Ce droit au travail et à l'emploi est affirmé et renforcé par un corpus législatif qui s'articule avec le droit conventionnel (conventions et accords collectifs).

Ce corpus législatif, qui influence également la politique locale, se décline par :

- La loi sur le handicap du 11 février 2005
- La loi dite avenir professionnel du 5 septembre 2018
- La loi sur le plein emploi du 18 décembre 2023
- La loi du pays de 2009 sur l'emploi des personnes en situation de handicap (droit positif)



OBLIGATION DES EMPLOYEURS

Les personnes en situation de handicap bénéficient d'une obligation à la charge des employeurs (d'une entreprise privée, d'une collectivité ou d'un établissement public). Cette obligation naît lorsque l'entreprise atteint un seuil de plus de 20 salariés.

L'employeur s'en acquitte par :

- L'embauche direct de travailleurs handicapés (au sens de l'article Lp 473-7 du code du travail local) tout en respectant le pourcentage d'emploi de 2,5% sur l'effectif total de ses salariés.
- Le versement d'une contribution annuelle, recouvrée par la CAFAT en compte distinct, calculée en fonction du nombre de bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer. Cette contribution intègre le Fonds pour l'insertion professionnelle (FIPH).
- La conclusion de contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des SIT ou un CAT. Dans ce cas de figure, l'acquittement est partiel.

Le Conseil du handicap et de la dépendance décide de l'utilisation des sommes affectées au FIPH dans des actions visant à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

AMÉNAGEMENT DE POSTE DE TRAVAIL

L'inclusion d'une personne en situation de handicap dans un milieu ordinaire de travail nécessite l'aménagement de son poste de travail en fonction de sa particularité. A cette fin, les aides du FIPH permettent d'adapter leur poste de travail en prenant en charge les moyens techniques, humains et organisationnels.

La demande d'aide financière doit être faite par l'employeur auprès du CHD.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est un but visé par la politique de l'emploi en Nouvelle-Calédonie. Le salarié en situation de handicap ou victime d'un accident réduisant son aptitude physique bénéficie d'outils juridiques spécifiques à la pérennisation de son emploi par une adaptation de ses conditions de travail.

Dans la fonction publique de la NC ou de l'Etat, l'employeur public est tenu de prendre les mesures appropriées dans le but d'adapter le poste de travail ou de procéder à un reclassement de l'agent public en situation de handicap.





Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est un but visé par la politique de l'emploi en Nouvelle-Calédonie. Le salarié en situation de handicap ou victime d'un accident réduisant son aptitude physique bénéficie d'outils juridiques spécifiques à la pérennisation de son emploi par une adaptation de ses conditions de travail.

Dans la fonction publique de la NC ou de l'Etat, l'employeur public est tenu de prendre les mesures appropriées dans le but d'adapter le poste de travail ou de procéder à un reclassement de l'agent public en situation de handicap.

Dans le secteur privé, l'employeur est tenu de prendre des mesures non discriminatoires (article Lp 471-1 du code du travail local) et, si nécessaire, de procéder à un reclassement qui se présente soit par une orientation ou une réorientation, soit par la rééducation ou la formation professionnelle nécessaire. (Article Lp 472-2 du même code)

Dans cette politique de l'emploi et aussi en soutien aux employeurs, le FIPH cherche à sécuriser le parcours professionnel du travailleur en situation de handicap et à dynamiser le marché du travail en finançant plusieurs actions.

Les bénéficiaires des aides du FIPH sont les employeurs (public/privé) pour :

- L'embauche en CDD
- La pérennisation de l'emploi - Embauche en CDI
- L'aménagement de poste

Et les travailleurs handicapés pour :

- La création ou la reprise d'activité

