



## APPRENTISSAGE, HANDICAP, SALARIÉ ÉLU LOCAL, LA LOI « 3DS » COMPREND PLUSIEURS MESURES SOCIALES

La loi relative à la différenciation, la décentralisation et la déconcentration du 21 février 2022, dite loi « 3DS », comporte plusieurs mesures relevant du droit du travail, intéressant directement les employeurs et les salariés. Elles portent sur l'apprentissage transfrontalier, l'emploi des personnes handicapées et les droits des salariés disposant d'un mandat d'élu local.

Source : Loi [2022-217](#) du 21 février 2022, JO du 22 ; décret [2021-1708](#) du 17 décembre 2021, JO du 19

### Permettre la réalisation de l'apprentissage transfrontalier

La loi permet à un apprenti d'effectuer **une partie de sa formation pratique ou théorique dans un pays frontalier de la France** et crée à cet effet **dans le code du travail un nouveau chapitre** intitulé « Développement de l'apprentissage transfrontalier » (loi., art. 186).

En effet, jusqu'alors aucune disposition légale ne prévoyait cette possibilité, ce qui empêchait « la reconnaissance en tant que contrat d'apprentissage français et par conséquent notamment la prise en charge financière de la formation et l'accès aux aides financières à l'apprentissage » (rapport AN n° 4721, tome II, p. 142).

Notons que la loi sera complétée par une **ordonnance à venir**, au plus tard le 31 décembre 2022, qui définira les modalités d'organisation, de mise en œuvre et de financement de l'apprentissage transfrontalier. L'objectif est que l'apprentissage transfrontalier puisse être applicable pour la rentrée de septembre 2022 (rapport AN n° 4721, tome II, p. 143).

En tout état de cause, les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage transfrontalier devront être précisées dans une **convention conclue entre la France et chaque pays frontalier**, qui fixera notamment les dispositions relatives :

- au régime juridique applicable au contrat de travail, concernant notamment les conditions de travail et de rémunération, la santé et la sécurité au travail ainsi que la protection sociale de l'apprenti, lorsque la partie pratique de la formation par apprentissage est réalisée dans le pays frontalier ;
- à l'organisme de formation et à la certification professionnelle visée par le contrat, ainsi que les modalités applicables au déroulement de la formation et à la délivrance de la certification professionnelle, lorsque la partie théorique de la formation par apprentissage est réalisée dans le pays frontalier ;
- au financement de l'apprentissage transfrontalier, notamment les contributions des parties et leurs relations sur le plan financier.

### Favoriser l'emploi en milieu ordinaire des travailleurs handicapés en ESAT

**Sortie de l'ESAT vers le milieu ordinaire facilité.** – La loi entend faciliter l'accès à l'exercice d'une activité professionnelle dans le milieu ordinaire des personnes handicapées travaillant dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), via la création d'un « **parcours renforcé en emploi** » (loi art. 136, I, 1°).

Les modalités de ce parcours seront fixées par décret. Il devrait permettre aux personnes travaillant en ESAT d'accéder à une entreprise adaptée ou une entreprise ordinaire classique, sans avoir à effectuer de nouvelles démarches nouvelles auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) (rapport. AN n° 4721, tome I, p. 519).

**Double activité en ESAT et en milieu ordinaire possible.** – La loi permet aux personnes handicapées exerçant en ESAT de **travailler simultanément et à temps partiel dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée**, ou d'exercer dans les mêmes conditions une activité professionnelle indépendante, sans pouvoir dépasser la durée légale de travail de 35 heures par semaine (loi, art. 136, II, 2°).

Un décret précisera les modalités de mise en œuvre de cette double activité.

En conséquence, la définition des personnes handicapées pouvant être accueillies en ESAT est modifiée.

Il s'agit désormais des personnes handicapées pour lesquelles la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté « une capacité de travail réduite [...] et la nécessité d'un accompagnement médical, social et

médico-social », et non plus celles pour lesquelles la CDAPH a constaté « que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante » (loi, art. 136, II, 1°).

### **Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap avec une RQTH automatique**

La loi entend favoriser l'accès à l'emploi des **jeunes de moins de 16 ans en situation de handicap** en rendant automatique l'attribution de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) dès lors que l'une des prestations suivantes est accordée (loi, art. 136, I, 2°) :

- allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
- prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- projet personnalisé de scolarisation.

Cette disposition vise à éviter au jeune de devoir déposer une demande à la MDPH pour instruire sa RQTH, procédure pouvant prendre plusieurs mois et conduire l'employeur à renoncer à l'embauche du salarié (rapport. AN n° 4721, tome I, p. 520).

### **Prolongation de l'expérimentation de l'emploi en intérim de travailleurs handicapés**

La loi prolonge l'expérimentation créée par la loi Avenir professionnel permettant à une entreprise utilisatrice d'embaucher en intérim un bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, sans avoir à justifier d'un autre motif légal de recours à l'intérim (loi, art. 142 ; loi [2018-771](#) du 5 septembre 2018, art. 67, VI).

Cette expérimentation qui avait été mise en place du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 est ainsi reconduite **jusqu'au 31 décembre 2023**.

*À noter : selon les auteurs de l'amendement dont est issue cette mesure, « un rapport relatif à cette expérimentation devait être présenté par le Gouvernement au Parlement au plus tard le 30 juin 2021 mais celui-ci n'a pu être produit en raison d'une insuffisance des retours d'expérience. Cette situation est imputable à la fois aux difficultés rencontrées par les entreprises de nombreux secteurs d'activité qui ont diminué voire ont stoppé leurs recrutements en 2020, mais également aux difficultés techniques de suivi de ces contrats via la Déclaration Sociale Nominative (DSN). L'identification du cas de recours des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) n'a en effet été ajoutée au cahier des consignes de la DSN qu'en janvier 2020 » (amendement n° 823 déposé le 1<sup>er</sup> décembre 2021).*

### **Amélioration des droits des salariés titulaires d'un mandat d'élu local**

**Autorisations d'absence.** - L'employeur est tenu de laisser à tout salarié de son entreprise membre d'un conseil municipal, départemental ou régional le temps nécessaire pour se rendre et participer à certaines réunions (séance du conseil, réunions de commissions, etc.) (c. gén. collect. terr. [art. L. 2123-1](#), [L. 3123-1](#) et [L. 4135-1](#)).

La loi étend le régime de ces autorisations d'absence aux réunions des assemblées, des bureaux et des commissions spécialisées des organismes nationaux où il a été désigné ou élu pour représenter des collectivités territoriales ou des établissements publics en relevant (loi, art. 220, I, 1°).

Il s'agit de permettre aux élus de participer aux réunions des organismes au sein desquels ils siègent après avoir été désignés par une association nationale d'élus tels que par exemple l'IRCANTEC ou le CNESER (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche) (rapport AN n° 4721, tome II, p. 266).

**Dispositions pour l'Outre-Mer.** - La loi étend de la même manière le régime des autorisations d'absence des conseillers des assemblées de Guyane, de Martinique, de Nouvelle-Calédonie (loi, art. 220, I, 2°, 3°, 4° et II).

Par ailleurs, pour les conseillers des assemblées de Guyane et de Martinique, la loi leur ouvre le bénéfice de l'entretien de début de mandat, permettant de demander à l'employeur un entretien sur les conditions de conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat (loi, art. 220, I, 3°, 4°). Ce droit avait été institué en 2019 pour les élus hexagonaux et en 2020 pour les conseillers en Nouvelle-Calédonie.

**Crédit d'heures des élus municipaux.** – Signalons que fin décembre 2021, un décret a modifié les dispositions réglementaires fixant les crédits d'heures des élus municipaux pour les aligner sur les montants prévus depuis le 29 décembre 2019 en application de la loi relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique (loi [2019-1461](#) du 27 décembre 2019, art. 87 ; décret [2021-1708](#) du 17 décembre 2021). Ces heures permettent aux salariés maires, adjoints au maire et conseillers municipaux de s'absenter de leur poste pour exercer leur mandat. Elles ne sont pas rémunérées par l'employeur sauf dispositions conventionnelles ou usages contraires.

Ce même décret a également procédé à diverses harmonisations des dispositions réglementaires sur les dispositions législatives concernant notamment les droits à formation des élus locaux qui sont gérés par Caisse des dépôts et consignations (CDC) via le service dématérialisé du compte personnel de formation, le fonctionnement de ce service dématérialisé et les obligations des organismes de formation des élus locaux. Ces dispositions ne concernent pas directement l'entreprise

<https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/apprentissage-handicap-salarie-elu-local-la-loi-3ds-comprend-plusieurs-mesures-sociales>