



Loi 3DS : quelles mesures concernant l'emploi des personnes handicapées ?

La loi de différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification dite "3DS" votée définitivement le 9 février par le Parlement comporte quelques dispositions en vue de favoriser l'emploi des personnes handicapées.

La loi de différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification a été adoptée définitivement par le Parlement le 9 février 2022, à l'issue d'un compromis obtenu entre les chambres en commission mixte paritaire. Elle est entrée en vigueur le 23 février 2022, lendemain de sa publication au Journal officiel.

Parmi les mesures à retenir figurent trois dispositions en faveur de l'emploi des personnes handicapées : l'une vise à favoriser l'accès en milieu ordinaire des travailleurs handicapés en établissements et services d'aide par le travail (Esat), la deuxième à renforcer la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et la dernière à prolonger l'expérimentation du recours à l'interim des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Faciliter le passage des travailleurs handicapés en Esat vers le milieu ordinaire

La loi vise d'abord à faciliter les passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire pour les travailleurs handicapés accueillis en établissements et services d'aide par le travail (Esat).

En premier lieu, un *"parcours renforcé en emploi"* est instauré pour améliorer la sortie d'un Esat vers le milieu ordinaire, son contenu devant être précisé par décret (article L.5213-2 modifié du code du travail).

Selon les rapports parlementaires, ce décret devrait prévoir que les intéressés n'auront pas besoin de faire des démarches nouvelles auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) pour accéder à une entreprise adaptée ou une entreprise ordinaire classique ([rapport de l'Assemblée nationale n° 4721](#)).

Par ailleurs, il sera désormais possible pour les personnes accueillies en Esat de travailler simultanément et à temps partiel dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou d'exercer, dans les mêmes conditions, une activité professionnelle indépendante (article L.344-2 modifié du code de l'action sociale et des familles). Une limite est toutefois posée : ils ne pourront pas accomplir de travaux rémunérés au-delà de la durée légale du travail effectif des salariés à temps complet, soit 35 heures. Un décret doit préciser les modalités de cette mesure.

Enfin, la définition des travailleurs handicapés accueillis en Esat est assouplie. Seront orientées vers les Esat par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), les personnes handicapées pour lesquelles cette commission constate *"une capacité de travail réduite, dans des conditions définies par décret, et la nécessité d'un accompagnement médical, social et médico-social"* (article L.344-2 modifié du code de l'action sociale et des familles).

Jusque-là, la définition était plus restrictive puisqu'il était prévu que les Esat accueillent des personnes handicapées dont la CDAPH constatait 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"*.

L'entrée en vigueur effective de l'ensemble de ces mesures suppose la parution au Journal officiel de la loi mais également des mesures réglementaires les précisant.

Une reconnaissance automatique de la qualité de travailleur handicapé possible dès 16 ans

La loi rend automatique la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) pour certains mineurs âgés d'au moins 16 ans (article L.5213-2 modifié du code du travail).

Ainsi valent reconnaissance de cette qualité pour le mineur d'au moins 16 ans :

- l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et de la prestations de compensation du handicap ;
- le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation.

Selon les rapports parlementaires, cette disposition vise à éviter au jeune de devoir déposer une demande à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) pour instruire sa RQTH, *"procédure pouvant prendre plusieurs mois et conduire l'employeur à renoncer à l'embauche du salarié"*. Cette mesure permettra également de limiter le nombre de dossiers pour les MDPH en simplifiant l'attribution initiale de la RQTH pour des publics déjà connus ([rapport de l'Assemblée nationale n°4721](#)).

L'expérimentation du recours à l'intérim pour les travailleurs handicapés est prolongée

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a lancé l'expérimentation d'un nouveau cas de recours à l'intérim spécifiquement dédié à l'emploi des travailleurs handicapés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ainsi, du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice pouvait intervenir si ce salarié temporaire était un travailleur handicapé.

Cette expérimentation qui a pris fin au 31 décembre 2021 est finalement prolongée jusqu'au 31 décembre 2023 (loi 2018-771 du 5 septembre 2018, article 67, VI modifié).

Sophie André