



09/03/2022

ACTUALITÉ GÉNÉRALE

LOI 3DS : LES MESURES RELATIVES AU HANDICAP



Publiée le 22 février dernier, la loi dite 3DS (différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification) comporte des dispositions visant à favoriser le passage des travailleurs handicapés des établissements et services d'aide par le travail (Ésat) vers les entreprises en milieu ordinaire et à automatiser, dans certains cas, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'essentiel :

- la mise en place du « **parcours renforcé en emploi** », visant à faciliter le passage en milieu ordinaire de travail des personnes accueillies dans les établissements et services d'aide par le travail (Ésat), dont les modalités seront fixées par décret ;
- la possibilité, pour les **personnes accueillies en Ésat**, de travailler **simultanément** et à temps partiel dans une **entreprise ordinaire** ou une entreprise **adaptée** ou d'exercer une **activité professionnelle indépendante**, dans la limite de la durée légale de travail de 35 heures par semaine et selon des modalités qui seront définies par décret ;
- l'**assouplissement** de la **définition** des travailleurs pouvant être accueillis en **Ésat**, à savoir les personnes handicapées pour lesquelles la Commission des droits et de l'autonomie (CDAPH) a constaté, dans des conditions à définir par décret, « une **capacité de travail réduite** et la nécessité d'un accompagnement médical, social et médico-social ». Il ne s'agit donc plus seulement des personnes handicapées dont 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 » ;
- le **bénéfice automatique** de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (**RQTH**) pour les **mineurs d'au moins 16 ans**, lorsqu'ils sont attributaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), de la prestation de compensation du handicap (PCH) ou d'un projet personnalisé de scolarisation ;
- la **prolongation** de la mise en oeuvre de l'**expérimentation** issue de la loi Avenir professionnel créant un nouveau cas de **recours à l'intérim** spécifiquement dédié à l'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2023 (au lieu du 31 décembre 2021), la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir si ce salarié est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).