



**Handicap et loi
plein emploi :
Quel changement
au 1er janvier
2024 ?**



Réseau pour l'emploi

Depuis le 1er janvier 2024, France Travail remplace Pôle emploi et assume de nouvelles responsabilités avec la création d'un « réseau pour l'emploi ».

Ce réseau comprend l'État, les collectivités territoriales, France Travail, et des opérateurs spécialisés du service public de l'emploi tels que les missions locales et Cap emploi.

D'autres acteurs liés à l'emploi, la formation professionnelle et l'insertion, tels que les caisses d'allocations familiales (CAF) et les organismes de plans locaux pour l'insertion et l'emploi, font également partie de ce réseau.

Le réseau s'appuiera sur des procédures et critères communs pour orienter les demandeurs d'emploi et offrira un ensemble de services standardisés.

Des décrets d'applications doivent encore être publiés pour mieux comprendre sa mise en oeuvre.



RQTH étendue

Désormais, cette reconnaissance est automatiquement accordée à toutes les personnes éligibles à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, sauf pour les ayants droit de victimes de guerre ou pensionnés de guerre.

Ces personnes n'ont plus besoin de demander la RQTH auprès de la MDPH pour bénéficier de plusieurs avantages, notamment dans l'apprentissage, la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, le recrutement par une entreprise adaptée, l'emploi accompagné, et l'accès aux services de pré-orientation et de réadaptation professionnelle.

La reconnaissance automatique de la RQTH est maintenant étendue aux jeunes de 15 à 20 ans.

L'attribution de certaines aides spécifiques à cette tranche d'âge, comme l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, la prestation de compensation, ou le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation, va être considérée comme équivalente à une RQTH.



Orientation en milieu ordinaire

Cette loi supprime le besoin de validation préalable par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) pour travailler en milieu ordinaire, rendant ainsi cette orientation accessible à tous les travailleurs en situation de handicap sans étape supplémentaire.

Jusqu'à présent, une personne en situation de handicap qui déposait une demande de RQTH avait obligatoirement une orientation vers le milieu ordinaire ou protégé. Avec cette réforme, la personne est désormais automatiquement présumée capable d'y exercer une activité.

Selon l'article L5312-1 du code du travail, France Travail et les Cap emploi doivent offrir un accompagnement adapté aux personnes ayant une RQTH et qui sont inscrites ou souhaitent s'inscrire comme demandeurs d'emploi.

Cet accompagnement personnalisé vise à répondre spécifiquement aux besoins de chaque travailleur handicapé dans leur parcours professionnel.



Orientation en milieu protégé

France Travail a pour nouvelle mission de fournir un accompagnement personnalisé aux bénéficiaires de la RQTH et, si nécessaire, de les diriger vers un milieu de travail protégé lorsque le milieu ordinaire n'est pas adapté.

Cela marque un changement significatif dans le processus d'orientation professionnelle. Auparavant, l'orientation vers un milieu protégé était principalement déterminée par les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Désormais, France Travail, en collaboration avec les Cap emploi, peut également proposer cette orientation.

Cependant, c'est la CDAPH qui doit prendre la décision finale sur cette orientation. Les modalités de mise en œuvre de cette procédure seront définies dans une convention, dont le contenu sera établi par décret.



Passeport compétence

Pour faciliter l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la formation et l'emploi, un nouveau dispositif est introduit : le passeport de compétences.

Ce passeport consignera les informations concernant les aménagements spécifiques dont la personne a bénéficié au cours de sa vie, que ce soit durant sa scolarité, sa formation professionnelle ou dans le cadre de son emploi.

L'objectif est de permettre une continuité dans la mise en œuvre des aménagements nécessaires, évitant ainsi les discontinuités dans leur application.

La consultation de ces informations par des tiers ne sera possible qu'avec l'autorisation explicite de la personne handicapée, conformément à l'article L5213-2-2 du code du travail.



Entreprise adaptée

Les contrats tremplin et l'accès à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) en entreprise adaptée sont maintenant inscrits dans le code du travail.

Contrats Tremplin

Ces contrats, à durée déterminée, sont spécialement conçus pour aider les travailleurs handicapés à transitionner vers d'autres entreprises. Ils offrent un accompagnement renforcé pour développer un projet professionnel et valoriser les compétences acquises en formation. Ces contrats peuvent durer jusqu'à 24 mois et être renouvelés jusqu'à un total de 60 mois, selon les besoins de formation et d'accompagnement du salarié, et des dérogations spécifiques sont prévues concernant la durée totale et les conditions de renouvellement des contrats.

Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

Les travailleurs dans les entreprises adaptées peuvent désormais bénéficier de la POE, qui leur permet d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre à une offre d'emploi.



ESAT

Les ESAT sont renommés Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail et intégrés dans le réseau pour l'emploi.

Droits des travailleurs en ESAT

La loi confère aux travailleurs en ESAT des droits semblables à ceux des salariés, leur accordant un statut d'assimilé salarié.

À partir du 1er janvier 2024, ces travailleurs auront le droit d'adhérer à un syndicat, d'exprimer leurs opinions, d'exercer un droit d'alerte et de retrait, de faire grève, et de participer à une instance représentative du personnel.

À compter du 1er juillet 2024, ils bénéficieront également de droits supplémentaires, tels que le remboursement des frais de transport, l'accès aux titres-restaurant et aux chèques vacances, et le droit à une complémentaire santé.

Contrat de Travail

En ce qui concerne les contrats de travail, pas de changement majeur. La loi apporte juste une modification de dénomination, le "contrat de soutien et d'aide par le travail", devient "contrat de soutien et d'accompagnement par le travail, mais relève toujours du code de l'action sociale et des familles (CASF).



Changement à venir à compter du 1er janvier 2025

Contrat d'engagement

Les personnes en situation de handicap inscrites auprès de l'opérateur France Travail, tout comme tous les autres demandeurs d'emploi, devront signer un « contrat d'engagement ».

Le contrat comprendra notamment un plan d'action précisant le niveau d'intensité de l'accompagnement du demandeur d'emploi, auquel correspond une « durée minimale d'activité » d'au moins 15 heures par semaine.

Toutefois, en fonction de leur handicap ou invalidité, les personnes pourront ne pas être soumises à la durée minimale d'activité prévue dans ce « plan d'action » d'insertion sociale et professionnelle.

Emploi accompagné

A compter du 1er janvier 2025, la gestion du dispositif d'emploi accompagné sera transférée à l'Etat.

Le dispositif sera mis en œuvre par des organismes selon un cahier des charges prévu par arrêté (et non plus par décret) et après signature d'une convention avec l'Etat et soit France Travail, un Cap emploi ou une mission locale (art. L5213-2-1 du Code du travail modifié).