

Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi

Organisme : [Légifrance](#) - Date de parution : 13/02/2024

« Visant à concrétiser l'objectif de réduire le chômage autour de 5% d'ici 2027 » (Cf. [Vie Publique](#)), la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi comporte diverses mesures : Transformation de Pôle Emploi en France Travail ; Nouveau contrat d'engagement pour les demandeurs d'emploi, les allocataires du RSA, les jeunes accompagnés auprès de missions locales ...

Dans son titre III, la présente loi comporte également des mesures pour « **favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap** » ([articles 10 à 16 de la loi](#)) que nous vous proposons de détailler ci-dessous.

Extension des droits associés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé aux BOETH

[Le nouvel article L 5212-13-1 du Code du travail](#) prévoit que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) se voient appliquer les mêmes dispositions que les travailleurs handicapés. Cela s'applique également aux BOETH exerçant dans la fonction publique ([article L. 351-5 du Code général de la fonction publique](#)).

La seule exception à ce rapprochement concerne les bénéficiaires mentionnés aux articles [L. 241-3](#) et [L. 241-4](#) du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ; à savoir notamment les conjoints, partenaires liés par un pacs ou concubins d'un pensionné de guerre ou en charge d'un enfant mineur de ce pensionné ainsi que ses enfants sous certaines conditions.

En dehors de cette exception, les **BOETH peuvent donc désormais bénéficier de diverses mesures** : dispositif d'emploi accompagné ; possibilité d'être recrutés par une entreprise adaptée ; déplafonnement de l'âge pour être engagés en qualité d'apprenti ; majoration de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle ; accès aux établissements et services de réadaptation professionnelle.

Simplification et extension de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La **RQTH** est décidée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à [l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles](#). Par ailleurs, lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive.

Pour les personnes âgées de 15 à 20 ans, l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH), ainsi que le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS), valent reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'orientation vers un établissement ou un service d'accompagnement par le travail (ESAT) ou vers un établissement ou un service de réadaptation professionnelle vaut également reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Ces dispositions s'appliquent *depuis le 1^{er} janvier 2024*.

Nouvel article L. 5213-2 du Code du travail.

Révision du dispositif d'emploi accompagné

L'article L.5213-2-1 du Code du travail, applicable à compter du 1^{er} janvier 2025, prévoit que les travailleurs handicapés (et donc aussi les BOETH – voir ci-dessus) peuvent bénéficier d'un **dispositif d'emploi accompagné**, organisé par l'Etat sous la forme de plateformes départementales de services intégrés, comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur. Ce dispositif, mis en œuvre par des organismes qui respectent les conditions d'un cahier des charges prévu par arrêté conjoint des Ministres chargés de l'emploi et des personnes handicapées et qui sont signataires de la convention avec l'Etat et les organismes de service public de l'emploi (*Cap emploi, France Travail, mission locale*) ou l'Agefiph et le Fiphfp, peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur.

Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants.

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la CDAPH ou sur prescription des organismes de service public de l'emploi qui en informent la CDAPH. Cette commission ou ces organismes désignent, après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux, l'organisme chargé de mettre en œuvre le dispositif d'emploi accompagné.

Une convention individuelle d'accompagnement conclue entre cet organisme, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur, précise notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail.

Création d'un compte numérique recensant les aménagements liés au handicap

Le nouvel article L. 5213-2-2 du Code du travail prévoit que les informations relatives aux aménagements dont a bénéficié la personne en situation de handicap *pendant sa scolarité, en formation professionnelle ou en emploi*, définies par arrêté du Ministre chargé de la formation professionnelle, sont conservées dans un **système d'information national** géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Les informations sont fournies par l'Etat, les collectivités territoriales, l'Agefiph, l'employeur ou toute personne morale qui met en place un aménagement ou qui intervient dans le champ du handicap.

Ce système d'information permet au titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) de consulter les informations qui le concernent dans ce domaine, de les déclarer et d'en disposer sur un espace personnel au sein d'une **plateforme sécurisée**. La consultation de ces informations par un tiers n'est possible que sur autorisation du titulaire du compte.

Un décret doit déterminer les conditions d'application du présent article.

Possibilité de transférer les équipements de compensation

Conformément à [l'article L. 5213-6 du Code du travail](#), et afin de garantir **le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés**, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, **les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.**

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles.

Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

En cas de changement d'employeur, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés, lorsqu'il comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise, peut être prévue par convention entre les deux entreprises concernées. Cette convention peut également être conclue entre une entreprise privée et un employeur public.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas **disproportionnées**, compte tenu de l'aide prévue à l'article [L. 5213-10 du présent Code](#) qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une **discrimination** au sens de [l'article L. 1133-3 dudit Code](#).

A noter : la loi plein emploi pérennise également, *depuis le 1^{er} janvier 2024*, la possibilité pour les entreprises adaptées de conclure des **CDD tremplin – CDDT** ; et la possibilité pour les **entreprises adaptées** de se transformer ou de créer des **entreprises adaptées de travail temporaire – EATT** (dispositifs à l'origine expérimentaux créés par la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)).

[Retrouver le texte officiel sur Légifrance](#)