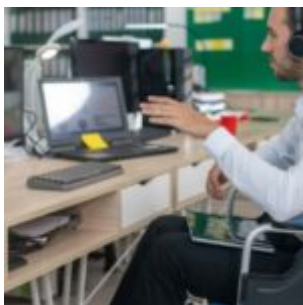


# **Insertion : des mesures pour favoriser l'emploi des personnes handicapées**



© 2023 Les Echos Publishing

La récente loi pour le plein emploi pérennise les expérimentations actuellement en vigueur dans les entreprises adaptées et accorde de nouveaux droits aux travailleurs handicapés des établissements et services d'aide par le travail, rebaptisés des établissements ou services d'accompagnement par le travail.

## **Des expérimentations pérennisées dans les entreprises adaptées**

Depuis 2019, deux expérimentations visant à renforcer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés peuvent être mises en place dans les entreprises adaptées.

La première leur permet de créer, dans le cadre d'une personne morale distincte (société, association...), des entreprises de travail temporaire qui ont pour activité exclusive de faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap. La seconde leur offre la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée dits « tremplin » avec des travailleurs handicapés afin de faciliter leur transition professionnelle vers des employeurs

autres que des entreprises adaptées.

Ces deux expérimentations devaient prendre fin le 31 décembre 2023. La loi plein emploi les pérennise en les inscrivant dans le Code du travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**À savoir** : désormais, le recours au contrat tremplin n'est plus réservé aux entreprises adaptées agréées par le ministère de l'Emploi.

## **De nouveaux droits pour les travailleurs des Esat**

Les établissements et services d'aide par le travail deviennent des « établissements ou services d'accompagnement par le travail » et conservent donc le même acronyme, Esat. Corrélativement, le contrat de soutien et d'aide par le travail conclu entre l'Esat et le travailleur handicapé devient un contrat d'accompagnement par le travail.

Par ailleurs, de nouveaux droits, individuels et collectifs, sont accordés aux travailleurs handicapés des Esat, qui ne disposent pas du statut de salarié et, donc, ne bénéficient pas des mêmes droits.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, s'appliquent dans les Esat les dispositions du Code du travail relatives :

- au droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail ;
- à la liberté syndicale ;
- au droit de grève ;
- à la prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile-lieu de travail ;
- aux titres-restaurants et aux chèques-vacances.

En outre, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les Esat devront instaurer une instance, composée en nombre égal de représentants des salariés de l'Esat et de représentants des travailleurs handicapés, qui pourra donner son avis et formuler des propositions sur la qualité de vie au travail, sur l'hygiène et la sécurité ainsi que sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Un décret doit encore fixer les modalités d'application de cette mesure.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024, les travailleurs des Esat bénéficieront des règles du Code du travail sur la couverture minimale « frais de santé » obligatoire financé au moins pour moitié par l'Esat et de celles sur le droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent.

[Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023, JO du 19](#)

© 2023 Les Echos Publishing