

LE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ EN ESAT

Plan :

1. Définition	1
2. Conditions d'admission	1
3. Deux outils fondamentaux	2
4. Droits spécifiques	3
5. L'interruption de la prise en charge	7



Textes de référence :

CASF : Articles L. 243-2 et s. et R.243-1 et s.
 CASF : Articles L. 311-3 et s. et D. 311-0-1 et s.
 Circulaire N°DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008

1. DÉFINITION

Article L. 344-2
du CASF

Les Centre d'Aide par le Travail (CAT) sont désormais dénommés Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). Ce sont des établissements médico-sociaux chargés d'offrir aux personnes accueillies sur orientation de la CDAPH différentes activités à caractère professionnel qui donnent lieu au versement d'une rémunération garantie et un soutien médico-social et éducatif.

Ils accueillent les personnes handicapées adultes qui n'ont pu acquérir un minimum d'autonomie leur assurent un soutien médico-social et éducatif permettant le développement de leurs potentialités et des acquisitions nouvelles, ainsi qu'un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et social.



Le travailleur en ESAT a un statut d'utilisateur d'établissement médico-social et non de salarié. En effet il n'est pas lié à l'établissement par un contrat de travail mais par un contrat de soutien et d'aide par le travail.

Conséquences :

- il bénéficie des droits reconnus aux usagers des établissements et services médico-sociaux (ESMS) (*cf. infra 3*)
- il bénéficie de droits spécifiques à sa situation (*cf. infra 4.*)
- il ne relève pas du code du travail (sauf en ce qui concerne les règles d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail)

Circulaire 1^{er} août 2008

2. CONDITIONS D'ADMISSION

• Une orientation de la CDAPH

Articles R. 243-1 à 3
du CASF

La CDAPH oriente les personnes handicapés en ESAT lorsqu'elle constate que leur capacité de travail ne leur permet pas de travailler en milieu ordinaire de travail (*cf. fiche L'orientation professionnelle*) à savoir :

- les personnes handicapées dont la capacité de travail est inférieure à 1/3 de la capacité de travail d'un travailleur non handicapé
- des personnes dont la capacité est supérieure ou égale à 1/3 mais qui ont besoin d'un soutien médical, éducatif, social ou psychologique qui ne peut être satisfait sur le marché du travail.

Lors d'une orientation en ESAT la CDAPH peut prévoir une période d'essai dont la durée est limitée à 6 mois (une prolongation de 6 mois au plus peut être décidée sur proposition du directeur de l'ESAT).

- **Conditions d'âge**

Article R. 344-6
du CASF

En principe l'âge minimum est de 20 ans. Cependant à titre exceptionnel une personne handicapée peut être admise dès l'âge de 16 ans.

Aucune disposition ne précise une limite d'âge maximale pour l'orientation en ESAT. L'orientation en ESAT peut se poursuivre après 60 ans dès lors qu'elle reste adaptée. La CNAV reconnaît même que les travailleurs en ESAT peuvent cumuler revenus en ESAT et retraite.

Remarque : La décision de la CDAPH s'impose à l'établissement ou service « dans la limite de la spécialité au titre de laquelle il a été autorisé ou agréé ». Il faut donc se reporter à l'autorisation de chaque ESAT pour connaître les précisions qu'elle pourrait contenir concernant l'âge.

3. DEUX OUTILS FONDAMENTAUX

Articles L. 311-4 et -5
du CASF

Deux outils visent à encadrer les relations entre le travailleur handicapé accueilli et l'ESAT :

- Un outil individuel : le contrat de soutien et d'aide par le travail (forme adaptée du contrat de séjour obligatoire dans tous les ESMS)
- Un outil collectif : le règlement de fonctionnement (obligatoire dans tous les ESMS)

Articles L. 243-4
et D. 311-0-1
du CASF

- **Le contrat de soutien et d'aide par le travail**

L'exigence d'un contrat

L'usager accueilli dans un ESAT signe dans les 30 jours suivant son admission (y compris s'il est en période d'essai) un « contrat de soutien et d'aide par le travail »¹.

Contenu du contrat

Le modèle de "contrat de soutien et d'aide par le travail" est défini à [annexe 3-9 du CASF](#). Les ESAT peuvent y apporter des aménagements dès lors que les éléments principaux du contrat type y figurent.

Il définit :

- les droits et obligations réciproques de l'ESAT et du travailleur handicapé
- l'encadrement de l'exercice des activités à caractère professionnel
- la mise en œuvre du soutien médico-social et éducatif.

Remarque : Il doit prendre en compte l'expression des besoins et attentes du travailleur et les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à l'ESAT.

¹ Depuis le 1^{er} janvier 2009 les ESAT sont dans l'obligation de signer un contrat avec chacun des travailleurs handicapés, qu'ils soient déjà accueillis ou nouvellement admis dans la structure.

Article D. 243-18
du CASF

L'évolution du contrat : les avenants

Ils mentionnent :

- la progression du travailleur handicapé dans la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences
- les diplômes, titres ou certificats de qualification obtenus en tout ou partie dans le cadre d'une action de VAE.

• Le règlement de fonctionnement

Articles L. 311-7
et R. 311-33 et s.
du CASF

Contenu

Il définit les droits, devoirs et obligations de la personne accueillie. Un contenu minimum obligatoire est prévu dans le CASF. Il doit être réétudié au moins une fois tous les 5 ans. Il ne peut contenir de dispositions contraires à la réglementation.

Remarque : Le règlement de fonctionnement revêt une importance particulière concernant la durée du temps de travail (*cf. infra 4.3 La durée du temps de travail*)

4. DROITS SPÉCIFIQUES

4.1. La rémunération garantie



Toute personne accueillie en ESAT a droit à la rémunération garantie dès son admission (même en période d'essai).

Articles L. 243-4
et R. 243-5 à R. 243-10
du CASF

■ ■ Définition

• Nature

La rémunération garantie ne constitue pas un salaire au sens du code du travail. Cependant elle est considérée comme une rémunération du travail :

- pour la déclaration fiscale de l'individu (le montant imposable est précisé sur la fiche de paye)
- pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des ATMP et des allocations familiales
- pour l'assiette des cotisations au régime agricole et des cotisations versées au titre des retraites complémentaires.

• Composition

Une part financée par l'ESAT

Elle doit être supérieure à 5 % du SMIC mais reste à l'appréciation de chaque établissement.

Une aide au poste de l'Etat (qui ne peut être supérieure à 50 % du SMIC)

- Lorsque la part de la rémunération financée par l'ESAT est entre 5 et 20% du SMIC : l'aide au poste s'élève à 50 % du SMIC
- Lorsque la part de la rémunération financée par l'ESAT dépasse 20 % du SMIC : le pourcentage de 50 % est ensuite réduit de 0,5 % pour chaque hausse de 1 % de la part de la rémunération financée par l'ESAT.

Remarque : Le bulletin de paie mentionne le montant de l'aide au poste.

• Montant

Le montant est compris entre 55% et 110% du SMIC dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire.

Il prend en compte le caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité.

Article R. 243-6
du CASF

Remarque : les travailleurs bénéficiant d'un mi temps thérapeutique ont droit à une rémunération garantie afférente au temps plein.

- **Prime d'intéressement**

L'ESAT peut consacrer une partie de son excédent d'exploitation à l'intéressement des travailleurs handicapés. Elle doit être versée au cours de l'exercice au titre duquel l'excédent d'exploitation est constaté.

Le montant de cette prime est limité à un plafond égal à 10% du montant total annuel de la part de rémunération directement financée par l'ESAT pour ce travailleur

Remarque : Le bulletin de paie du mois de son versement mentionne cette prime. Cette prime n'est pas prise en compte dans le calcul des ressources pour l'attribution de l'AAH. Elle est en revanche soumise à cotisations sociales.

- **Cumul avec l'AAH**

La CAF réexamine les droits du bénéficiaire de l'AAH lorsqu'il est admis en ESAT.

Articles D. 821-5 et -10
du CSS

En effet le cumul de l'AAH et de la rémunération garantie ne peut excéder 100 % du SMIC calculé pour 151,67 heures. Donc si le total du cumul excède ce montant l'AAH, doit être réduite en conséquence.

Remarques :

- Lorsque l'allocataire est marié lié par un PACS ou en concubinage², ce pourcentage est majoré de 30 %.
- Lorsqu'il a un enfant ou ascendant à sa charge ce pourcentage est majoré de 15 %.

■ **Les cas de maintien de la rémunération garantie**



La rémunération garantie est maintenue pendant toutes les périodes de suspension de l'exercice de l'activité définies ci-après.

- **Congé annuel**

Articles L. 344-2-2
et R. 243-11
du CASF

Après un mois de présence dans la structure, le travailleur handicapé a droit à un congé annuel.

La durée est calculée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil en ESAT. La durée totale de ce congé est de 30 jours ouvrables et peut être fractionnée.

Remarque : 3 jours mobiles peuvent être accordés en plus par l'ESAT.

- **Autorisation exceptionnelle d'absence pour évènements familiaux**

Articles R. 243-12
du CASF

Le travailleur handicapé accueilli en ESAT bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence à l'occasion de certains évènements familiaux. Il faut nécessairement justifier ces évènements.

- 4 jours pour son mariage
- 3 jours pour une naissance ou adoption au sein de son foyer
- 2 jours pour le décès du conjoint, concubin, de la personne avec laquelle il a conclu un PACS ou de son enfant

² Il ne doit pas être séparé de son conjoint (qu'il soit marié, pacsé ou en concubinage).

- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 1 jour pour le décès d'un proche (parents, beaux-parents, frère, sœur)

Article R. 243-13
du CASF

(L. 1225-16 du Code du
travail)

- **Autorisation d'absence pour examen médicaux**

La travailleuse handicapée a droit de s'absenter pour les examens médicaux obligatoires en raison de son état de grossesse et à la suite de l'accouchement.

Article L. 344-2-3
du CASF

(L. 1225-62 à 65 du Code
du Travail)

- **Congé de présence parentale**

Le travailleur handicapé a droit de prendre un congé pour s'occuper de l'enfant à sa charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

La durée maximale de ce congé est de 310 jours ouvrés, il ne peut être fractionné.

Article R. 243-13
du CASF

(L. 1225-35 et L. 1225-17
à 23 du Code du Travail)

- **Congé maternité et paternité**

Le congé maternité peut commencer 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminer 10 semaines après la date de celui-ci.

Les dates du début et de fin de congé peuvent être modifiées après avis du professionnel de santé suivant la grossesse. Les délais sont augmentés dans certains cas prévus par les textes³.

Remarque : la durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté.

Le congé paternité peut durer 11 jours consécutifs. (18 jours en cas de naissances multiples).

Article R. 243-13
du CASF

(L. 1225-28 du Code du
Travail)

- **Autorisation d'absence du père en cas de décès de la mère**

Si la mère décède lors du congé maternité, le contrat du père pourra être suspendu pendant 10 semaines au plus tard à compter du jour de la naissance de l'enfant.

Article R. 243-13
du CASF

(L. 1225-47 à 58 du Code
du Travail)

- **Congé parental d'éducation ou réduction du temps de travail**

Le travailleur a droit à :

- un congé parental d'éducation
- une réduction de sa durée de travail (16 heures hebdomadaires maximum)

Condition : il doit être présent depuis un an au sein de l'ESAT lors de l'arrivée au foyer de l'enfant (naissance ou adoption).

Il dure au maximum un an (mais peut être prolongé 2 fois). Il prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant, sauf lorsque l'enfant a été adopté.

Article D. 243-14
du CASF

- **Congé de formation**

Le travailleur qui accède à une action de formation professionnelle bénéficie d'un congé de formation qui le dispense en tout ou partie de l'exercice de son activité.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel

³ A savoir : naissances multiples, lorsque la travailleuse ou le foyer assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou lorsqu'elle a déjà mis au monde 2 enfants nés viables, lorsque le certificat médical atteste d'un état pathologique...

- **Arrêt maladie**

Article R. 243-7
du CASF

La rémunération garantie est maintenue en totalité pendant les périodes ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'assurance maladie. Dans ce cas l'ESAT est subrogé dans les droits du travailleur handicapé aux indemnités journalières.

Article L. 341-1 et s.
du CSS

Si le travailleur en ESAT est atteint d'un problème de santé d'origine non professionnelle qui ne lui permet plus d'exercer normalement son activité, il peut solliciter l'attribution d'une pension d'invalidité. Cette pension pourra lui être versée sous réserve du respect de conditions administratives et médicales.

- **Mesure de suspension conservatoire** (cf. *infra* 5.3.)

4.2. Le droit à la formation et à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

- **Mission des ESAT**

Décret n°2009-565
du 23 mai 2009

Les ESAT doivent favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle, des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale en recourant à des intervenants extérieurs si besoin est.

Article L. 344-2-1
du CASF

Les ESAT peuvent contribuer au soutien de la VAE en mettant en œuvre une démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences des travailleurs handicapés qu'ils accueillent. Cette démarche a vocation à permettre l'accès des travailleurs handicapés à un parcours de qualification professionnelle notamment pas le biais d'actions de formation.

- **Objectif de la VAE**

La VAE vise à permettre au travailleur en ESAT d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat à finalité professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles. Pour l'obtenir il doit pouvoir se prévaloir d'une expérience à caractère professionnel d'au moins 3 ans en lien avec la certification visée.

Le choix de la certification repose sur le projet professionnel du candidat et prend en compte le mode de validation le plus adapté à ses aptitudes.

Les travailleurs handicapés bénéficient d'un accompagnement renforcé, par les personnels d'encadrement de l'ESAT ou tout organisme expert commandité par l'ESAT, tout au long des actions de VAE tendant à l'obtention d'une certification visée.

4.3 Le durée du temps de travail

Article R. 243-5
du CASF
Circulaire du 1^{er} aout
2008

La durée maximale de travail hebdomadaire autorisée en ESAT est la même que pour les entreprises ordinaires à savoir 35 heures. Les travailleurs en ESAT ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Remarque : l'ESAT peut fixer un horaire collectif de travail inférieur dans son règlement de fonctionnement ainsi les travailleurs sont réputés exercer une activité à temps plein et perçoivent à ce titre la rémunération correspondante dès lors qu'ils effectuent la durée inscrite dans le règlement

Activités prises en compte pour le calcul des heures de travail

- Activités à caractère professionnel

- Activités de soutien conditionnant l'exercice des activités professionnelles

Activités exclues du calcul des heures de travail

Les autres activités de soutien pouvant être proposées aux travailleurs handicapés. Elles peuvent leur être proposées au-delà de la durée maximale hebdomadaire.

5. L'INTERRUPTION DE LA PRISE EN CHARGE

Articles L. 241-6
et R. 243-2 et s.
du CASF



Il faut une décision de la CDAPH pour mettre fin à un accompagnement en ESAT à l'initiative de l'établissement.

Remarque : Le modèle du contrat de soutien et d'aide par le travail introduit certaines bases de procédure concernant la suspension ou la rupture du contrat d'aide et de soutien par le travail.

- L'article 10 prévoit le cas de la suspension du contrat : « *[le directeur] doit informer immédiatement la MDPH [de la suspension du contrat de travail d'un travailleur]. La CDAPH est seule habilitée à décider du maintien ou non de Mme, Mlle, M. Y au sein de l'établissement ou du service X, à l'issue de la période de suspension* ».

- L'article 11 prévoit le cas de la rupture : « *Dès lors que l'une des parties au présent contrat souhaite dénoncer celui-ci, elle doit notifier son intention à l'autre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'intention de l'ESAT de rompre le présent contrat donne lieu à une information de la MDPH.*

Dans le mois qui suit l'envoi de la lettre, un entretien doit être organisé entre les parties, pour échanger sur les motifs de cette rupture et en évoquer les conséquences.

La fin de la prise en charge du travailleur par l'ESAT ne peut intervenir qu'à l'issue d'une décision de la CDAPH. Cette décision entraîne automatiquement la rupture du contrat de soutien et d'aide par le travail. »

5.1. Interruption de la période d'essai

Lorsqu'une période d'essai a été prévue la CDAPH peut décider de l'interrompre de manière anticipée à la demande de la personne handicapée ou du directeur de l'ESAT et sur le fondement des informations recueillies.

Elle prononce alors une nouvelle orientation lorsque le maintien dans l'ESAT ou l'admission dans un autre ESAT n'est pas souhaitable.

5.2. Réorientation liée à la capacité de travail

Le directeur de l'ESAT doit saisir la MDPH lorsqu'il constate que des travailleurs viendraient en cours d'activité et d'une façon durable à dépasser la capacité de travail en raison de laquelle ils avaient été orientés en ESAT.

La CDAPH apprécie alors le bien fondé du maintien de ces travailleurs dans l'ESAT.

Il est nécessaire d'obtenir l'avis du médecin du travail pour reconnaître l'inaptitude au poste de travail. Son avis facilite le rôle de la MDPH pour notifier la sortie de l'ESAT.

5.3. Mesure conservatoire de suspension

- **Rôle du directeur de l'ESAT**

Le directeur de l'ESAT peut prendre une mesure conservatoire pour une durée maximale d'un mois, pour suspendre le maintien d'un travailleur au sein de l'ESAT lorsqu'il considère que le comportement de ce travailleur :

- met gravement en danger sa santé ou sa sécurité
- celle des autres travailleurs ou des personnels de l'ESAT
- porte gravement atteinte aux biens de cet ESAT

Il doit immédiatement saisir la MDPH de cette mesure et la CDAPH décide du maintien ou non du travailleur concerné dans l'ESAT.

Remarque : Si la CDAPH ne s'est pas prononcée avant le terme de la mesure conservatoire celle-ci est automatiquement prorogée jusqu'à la décision de la CDAPH.

- **Droits du travailleur en ESAT suspendu**

La rémunération garantie est maintenue pendant toute la période de suspension.

Le travailleur suspendu peut faire valoir ses droits devant la CDAPH en se faisant assister par un membre du personnel ou un usager de l'ESAT, par une personne qualifiée extérieure à l'établissement.

Remarque : La suspension n'a pas pour effet de priver la personne concernée de la possibilité de continuer à être accueillie pendant cette période dans un établissement d'hébergement pour personnes handicapées.

5.4. Retraite⁴

Deux situations sont à distinguer :

- En cas d'incapacité égale ou supérieure à 80 %, une AAH différentielle (allocation mensuelle réduite) peut être versée au-delà de 60 ans en complément d'une retraite inférieure au minimum vieillesse.
- En cas d'incapacité de 50 % à 79 %, l'AAH n'est plus versée à partir de 60 ans. A cet âge, les bénéficiaires basculent dans le régime de retraite pour inaptitude.

Circulaire ministérielle
DSS-4C/ n° 99/290 du
20 mai 1999

Remarque : Le travailleur peut percevoir sa retraite et continuer à travailler au sein d'un ESAT. L'activité exercée par un travailleur handicapé en ESAT n'est pas considérée comme un « emploi ».

5.5. L'insertion en milieu ordinaire

- **Insertion par le biais d'une entreprise adaptée**

Circulaire ministérielle
DSS-4C/ n° 99/290 du
20 mai 1999

Afin de faciliter le passage des travailleurs handicapés entre le secteur du travail protégé et les entreprises adaptées, les gestionnaires d'ESAT ont droit de gérer en budget annexe une entreprise adaptée ne dépassant pas une certaine capacité.

Remarque : l'entreprise adaptée et l'ESAT doivent être autonomes sur la base d'une production différenciée, de moyens en matériels et personnels distincts et d'une comptabilité propre.

⁴ Les travailleurs en ESAT cotisent pour leur retraite.

Pour pouvoir intégrer l'entreprise adaptée, les personnes handicapées doivent faire l'objet d'une décision de réorientation « vers le marché du travail » par la CDAPH.

- **Passerelle d'insertion en milieu ordinaire : la mise à disposition**

Articles R. 344-16 et s.
du CASF

Lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi de travailleurs handicapés admis en ESAT, ils peuvent, avec leur accord être mis à la disposition de toute personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'après d'une personne physique.

Remarque : les travailleurs concernés continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'ESAT auquel ils demeurent rattachés.

Formalisme

Le contrat doit être écrit et mentionner un certain nombre d'éléments prévus par à l'article R. 344-17 du CASF.

Communication

Le contrat est communiqué à la MDPH dans les 15 jours qui suivent sa signature.

Durée

Lorsque les travailleurs sont nommément désignés le contrat dure maximum 2 ans.

La prolongation au-delà de 2 ans est subordonnée à l'accord de la CDAPH demandé par le directeur de l'ESAT.

- **Embauche en milieu ordinaire**

Article L. 344-2-5
du CASF

Une personne handicapée accueillie dans un ESAT qui conclut un contrat de travail⁵, peut bénéficier, avec son accord d'une convention passée entre l'ESAT, son employeur et éventuellement son SAVS.

Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'ESAT (et le SAVS le cas échéant) au travailleur et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée d'un an renouvelable 2 fois.

En cas de rupture de ce contrat ou lorsque le recrutement n'a pas lieu au terme de celui-ci, le travailleur est réintégré de plein droit dans l'ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT avec lequel un accord a été conclu à cet effet. La convention mentionnée ci-dessus prévoit les modalités de cette réintégration.

(cf. fiche Le travailleur handicapé en entreprise ordinaire)

⁵ A savoir : un CDD, un CDI, un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou un contrat initiative-emploi