



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Statut du travailleur handicapé en ESAT

Question écrite n° 17116

Texte de la question

M. Christophe Naegelen appelle l'attention de Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur le statut du travailleur handicapé en ESAT. Les travailleurs handicapés en établissements et services d'aide par le travail (ESAT) sont considérés comme des « usagers et non salariés » au sens du droit français mais bénéficient de droits issus du code du travail et adaptés à leur propre situation, en particulier en matière de formation. En effet, l'ESAT étant une institution sociale et médico-sociale, financée par l'État, et non une entreprise, les travailleurs handicapés ne peuvent être assimilés à des salariés de droit commun, soumis au code du travail. Ils sont donc avant tous les usagers d'une structure sociale et médico-sociale. Tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une « rémunération garantie » versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille et qui tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité qu'il exerce. Pour les travailleurs handicapés admis dans un ESAT qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein, le montant de cette rémunération garantie est compris entre 55,7 % et 110,7 % du SMIC ; l'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de cette rémunération garantie. Afin d'aider les ESAT à la financer, l'État verse une « aide au poste » pour chaque personne handicapée accueillie. Leur salaire étant inférieur au SMIC, le reste étant compensé par l'allocation adulte handicapé (AAH), la question qui se pose est celle de leur retraite. Celle-ci est uniquement calculée selon la rémunération au prorata du SMIC qu'ils ont touchée. Un certain sentiment d'exploitation peut en découler. Il lui demande donc comment le Gouvernement entend revaloriser leur rémunération, alors même que ce qui était censé constituer une première étape vers la réinsertion devient bien souvent une situation installée dans le temps. De plus, comme les travailleurs handicapés ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, le droit du travail s'applique aux ESAT uniquement s'agissant des questions relatives à l'hygiène et la sécurité et à la médecine du travail. Par conséquent, il souhaiterait connaître le droit en vigueur s'agissant des accidents de travail de ces travailleurs.

Texte de la réponse

La personne handicapée admise en établissement et service d'aide par le travail (ESAT) est orientée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle bénéficie du Code du travail pour ce qui concerne les dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail. Les travailleurs handicapés qui exercent des activités à caractère professionnel au sein d'un ESAT ont le statut d'usagers de cet établissement ou service. Ils ne sont pas liés à l'ESAT qui les accueille par un contrat de travail, mais par un contrat de soutien et d'aide par le travail. Ce contrat, régi par le décret n° 2006-703 du 16 juin 2006, garantit aux travailleurs handicapés de l'ESAT un ensemble de droits. En premier lieu, un droit à une rémunération garantie, dont le montant est compris entre 55,7 % et 110,7 % du SMIC brut. Afin de neutraliser l'augmentation de la contribution sociale généralisée (CSG) pour les travailleurs handicapés en établissements ou services d'aide par le travail (Esat), le décret du 21 mars 2018 (n° 2018-194) a en effet majoré le montant de l'aide au poste versée par l'État au titre de la rémunération garantie de ces travailleurs. Par ailleurs, les travailleurs en ESAT peuvent recevoir, sous certaines conditions, une prime d'intéressement (cf.

infra). En second lieu, la durée maximale du travail est fixée à 35 heures. Cette durée intègre le temps consacré aux activités de soutien à l'activité professionnelle. Cependant, le temps global de présence en ESAT peut dépasser cette durée. En troisième lieu, les personnes accueillies en ESAT peuvent bénéficier des principaux congés mentionnés dans le code du travail : congés annuels (2,5 jours ouvrables par mois d'accueil en ESAT), congés de maternité, congés parentaux, congés pour événements familiaux. En quatrième lieu, l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience (VAE), avec des congés. En cinquième lieu, notwithstanding l'absence de possibilité de moduler la rémunération en fonction de l'ancienneté, il est possible pour les travailleurs handicapés d'ESAT de percevoir des primes d'intéressement. En effet, l'ESAT peut, en application de l'article R. 314-5 du code de l'action sociale et des familles, décider d'affecter une partie de son excédent d'exploitation à l'intéressement des travailleurs handicapés. Dans ce cas, le montant de la prime versée à ce titre est limité à un plafond égal à 10 % du montant total annuel de la part de rémunération garantie, directement financée par l'ESAT pour ce même travailleur au cours de l'exercice au titre duquel l'excédent d'exploitation est constaté. Enfin, pour ce qui concerne la protection relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT-MP), les usagers de l'ESAT relèvent du droit commun géré par la branche accidents du travail / maladies professionnelles de l'Assurance maladie et financé par les employeurs pour chacun de leurs établissements.

Données clés

Auteur : [M. Christophe Naegelen](#)

Circonscription : Vosges (3^e circonscription) - UDI, Agir et Indépendants

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 17116

Rubrique : Personnes handicapées

Ministère interrogé : [Personnes handicapées](#)

Ministère attributaire : [Personnes handicapées](#)

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 15 juillet 2019

Question publiée au JO le : [19 février 2019](#), page 1524

Réponse publiée au JO le : [19 novembre 2019](#), page 10167