



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

ESAT

Question écrite n° 2742

Texte de la question

M. Serge Poignant attire l'attention de Mme la secrétaire d'État chargée de la solidarité sur le statut des personnes accueillies en CAT. L'article L. 344-2-2, inséré dans le code de l'action sociale et des familles par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, prévoit que les personnes handicapées admises dans des établissements et services d'aide par le travail bénéficient d'un droit à congés dont les modalités d'organisation sont fixées par décret. Il souhaiterait savoir si cette nouvelle réglementation permet d'assurer le maintien de la rémunération des intéressés en cas de maladie ou d'inactivité économique du centre.

Texte de la réponse

L'attention de Mme la secrétaire d'État à la solidarité a été appelée sur le statut des personnes handicapées accueillies dans les centres d'aide par le travail (CAT). Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), succédant aux CAT, sont des établissements médico-sociaux, accessibles sur décision d'orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils permettent aux personnes handicapées qui n'ont pas acquis suffisamment d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire, y compris en entreprise adaptée ou de façon indépendante, d'exercer une activité à caractère professionnel dans un milieu de travail protégé, dans lequel elles peuvent bénéficier, en fonction de leurs besoins, d'un suivi médico-social et éducatif. Le statut de la personne handicapée accueillie en ESAT est particulier, n'étant pas soumis aux dispositions du code du travail. La personne admise en ESAT n'a pas le statut de travailleur soumis au code du travail. Sa rémunération n'est pas un salaire et il n'a pas de contrat de travail. Le licenciement est donc impossible. Toutefois, le directeur de l'ESAT peut prendre, à titre de mesure conservatoire, la décision de suspendre le maintien d'un travailleur dans la structure, si son comportement met gravement en danger sa santé ou sa sécurité, ou celle des autres. La personne accueillie en ESAT doit signer avec cet établissement un contrat de soutien et d'aide par le travail qui définit les droits et les obligations réciproques des parties concernant, d'une part, les activités à caractère professionnel, d'autre part, la mise en oeuvre du soutien médico-social ou éducatif afférent. Il s'agit en l'occurrence d'une adaptation du contrat de séjour, obligatoire dans tout établissement médico-social. Son modèle est fixé en annexe du décret du 23 décembre 2006. La rémunération des travailleurs handicapés en ESAT est régie par le nouveau système dit de « rémunération garantie », qui remplace l'ancienne garantie de ressources depuis le 1er janvier 2007. Le travailleur handicapé perçoit une rémunération comprise entre 55 % et 110 % du SMIC dans la limite de la durée légale du travail. Cette rémunération est composée pour partie d'une rémunération directe versée par l'établissement, et d'une aide au poste versée à l'établissement par l'État. En cas d'exercice de l'activité à temps partiel, la rémunération garantie est réduite proportionnellement. S'agissant du droit à congés, le travailleur handicapé sous contrat d'aide et de soutien par le travail bénéficie d'un droit à congés annuel, au bout d'un mois de présence, à raison de 2,5 jours par mois d'accueil dans l'ESAT. Sa durée ne peut excéder 30 jours ouvrables. Ce congé donne lieu au versement de la rémunération garantie. Le travailleur handicapé peut également bénéficier d'autorisations d'absence exceptionnelle sur justification en cas de mariage, de naissance ou d'adoption d'un enfant ou du décès d'un proche. Il convient d'y ajouter les autorisations d'absence prévues dans le code du travail dans le

cadre du suivi de la grossesse, du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental d'éducation et du congé de présence parentale. Toutes ces absences donnent lieu au versement de la rémunération garantie. Par ailleurs, en cas de maladie, la rémunération garantie est maintenue intégralement pendant les périodes indemnisées au titre de l'assurance maladie, les indemnités journalières étant versées à l'ESAT et à l'État au prorata de leur participation respective dans la rémunération du travailleur handicapé. Enfin, en cas de suspension de l'activité par mesure conservatoire, c'est-à-dire lorsque le directeur de l'ESAT prend, à titre de mesure conservatoire, la décision de suspendre le maintien d'un travailleur handicapé dans la structure, la rémunération garantie est due pendant la période effective de la suspension.

Données clés

Auteur : [M. Serge Poignant](#)

Circonscription : Loire-Atlantique (10^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 2742

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : Solidarité

Ministère attributaire : Solidarité

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 14 août 2007, page 5268

Réponse publiée le : 25 mars 2008, page 2730