

Nouvelles dispositions applicables aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) depuis le 1er janvier 2007

Les dispositions des articles 1 à 6 du décret du 16 juin 2006 relatif aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) et à la prestation de compensation, sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

En résumé, ces nouvelles dispositions consistent en trois innovations pour les gestionnaires et les usagers :

- L'instauration de nouvelles orientations et obligations incombant aux gestionnaires des structures,
- L'instauration du nouveau dispositif de la rémunération garantie, qui remplace l'ancienne garantie de ressources des travailleurs handicapés,
- L'extension des droits sociaux des travailleurs handicapés, qui tend à les rapprocher de plus en plus de ceux dont bénéficient l'ensemble des salariés, notamment en matière de congés, d'absences. Les modalités d'accès aux droits à la validation des acquis de l'expérience et à la formation professionnelle feront prochainement l'objet d'un décret.

La mise en place de cette réforme crée un climat d'inquiétude parmi les gestionnaires, au regard des conséquences financières de certaines des nouvelles mesures concernant les travailleurs handicapés, parmi lesquelles le maintien intégral de la rémunération garantie des travailleurs handicapés en cas d'absence pour maladie, maternité ou accident.

Ces nouvelles mesures concernent également directement le contenu des budgets principaux d'activité sociale (BPAS) et les budgets annexes de production et de commercialisation (BAPC) :

- intégration dans les produits du BAPC du montant global des aides aux postes versées,
- rémunération garantie et charges sociales et fiscales afférentes y compris les dépenses de service de santé au travail pour les travailleurs handicapés,
- frais concourant à l'épanouissement personnel et social des travailleurs handicapés,
- rédaction restrictive du décret, concernant la prise en charge des frais de transport collectif.

Certaines nouvelles dispositions laissent à penser que les établissements vont devoir faire face à de nouvelles charges qui grèveront le BAPC, et qui constitueront par là même un véritable désengagement financier de l'Etat (transfert de charges) à l'égard des ESAT.

Si ce désengagement était constaté dans les faits ces prochains mois, il ne serait pas acceptable, deux ans après la promulgation de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le gouvernement a récemment annoncé, dans le cadre du plan « Un parcours professionnel pour chaque personne handicapée », l'adoption en 2007 d'un certain nombre de mesures en faveur des ESAT :

- favoriser l'accès des établissements aux marchés publics,
- inciter les établissements à verser des primes d'intéressement,
- faire contribuer l'Etat à la formation des travailleurs handicapés,
- aider les établissements à mettre en place des régimes de prévoyance,
- rendre effective les passerelles avec les entreprises adaptées,
- augmenter le nombre de places.

Le ministère s'est engagé à couvrir le montant des cotisations à un régime de prévoyance à hauteur de 2 % du salaire direct.

Le ministère abonderait au titre de la formation à hauteur d'environ 3,5 % du salaire direct, à condition que les établissements cotisent également au titre de la formation des travailleurs handicapés.

La FEHAP sera particulièrement vigilante, dans les prochaines semaines, sur les conséquences budgétaires négatives que pourraient entraîner pour les établissements la mise en application de certaines des dispositions du décret du 16 juin 2006.

- Rappel des principales mesures :

Nouvelle obligation de présenter un rapport sur la politique en faveur des travailleurs handicapés

Les ESAT doivent présenter au plus tard le **30 avril** de chaque année, au directeur départemental des affaires sanitaires et sociales, un rapport sur leur politique en faveur des travailleurs handicapés qu'ils accueillent, en particulier en matière de rémunération garantie versée et de mise en œuvre d'actions de formation.

Convention avec le représentant de l'Etat dans le département
--

Sur la base du rapport sur la politique de la structure en faveur des travailleurs handicapés, une convention ou le cas échéant, un avenant à la convention, est signé entre le représentant de l'Etat dans le département et l'organisation gestionnaire.

La convention est conclue pour une durée maximale de **trois ans**, et peut être dénoncée chaque année dans des conditions prévues par la convention.

La convention **peut** fixer un objectif d'augmentation du taux moyen de financement de la rémunération garantie par l'ESAT, en prenant en compte notamment l'amélioration constatée de la productivité moyenne des personnes accueillies et l'accroissement de la valeur ajoutée dégagée par l'exploitation.

L'objectif d'augmentation doit demeurer compatible avec le projet de la structure. Il ne peut avoir pour effet de remettre en cause des investissements nécessaires à l'accomplissement de la mission des ESAT, à savoir offrir aux travailleurs handicapés des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

La convention définit également des **orientations** en matière de **formation** des travailleurs handicapés.

Le décret modifie partiellement les dispositions qui doivent être prévues dans la convention passée avec le préfet, qui entraîne la prise en charge au titre de l'aide sociale des dépenses de la structure.

Les dispositions prévues dans la convention doivent préciser désormais :

- les catégories de personnes reçues, (rédaction inchangée)
- le pourcentage maximum de personnes dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale, (rédaction inchangée)
- la nature des **activités à caractère professionnel** et du **soutien médico-social et éducatif** afférent à ces activités offerts par la structure (ancienne rédaction : - la nature des activités professionnelles et extra professionnelles offertes par l'établissement),
- le nombre et la qualification des personnels d'encadrement nécessaires à l'exercice des activités professionnelles, (rédaction inchangée)
- les modalités de détermination de **la part de la rémunération garantie** incombant à l'ESAT (ancienne rédaction : - les bases de rémunération des travailleurs handicapés à la charge de l'établissement),

Par ailleurs, la convention **peut** prévoir l'organisation d'un **service technico-commercial** ainsi qu'un **service d'appui** aux travailleurs handicapés exerçant désormais leur activité en milieu ordinaire de travail, **communs à plusieurs ESAT**. (l'ancienne rédaction prévoyait le cas échéant la création d'une section d'atelier protégé ou d'un centre de distribution de travail à domicile, ainsi que l'organisation d'un service technico-commercial commun à plusieurs établissements).

Le décret **supprime** l'obligation de préciser dans la convention les modalités selon lesquelles sont assurées, en fonction des catégories de personnes accueillies, les soutiens médicaux, éducatifs, sociaux et psychologiques ainsi que le nombre et la qualification des personnels qui y contribuent.

Budget principal de l'activité sociale (BPAS)

Le décret instaure une nouvelle rédaction des modalités de prise en compte dans le BPAS des charges liées au soutien médico-social et éducatif des travailleurs handicapés, et aux frais de transports :

- concernant le soutien médico-social et éducatif des travailleurs handicapés, le BPAS comprend notamment en charges :

- les frais entraînés par le soutien médico-social et éducatif des personnes handicapées afférents à leur activité à caractère professionnel **et concourant à l'épanouissement personnel et social des travailleurs handicapés** ;

- concernant les frais de transports, le BPAS comprend notamment en charges :

- les frais de transport collectif **des travailleurs handicapés lorsque des contraintes tenant à l'environnement ou aux capacités des travailleurs handicapés l'exigent**.

La notion de frais concourant à l'épanouissement personnel et social des travailleurs handicapés est floue. Peut-on être certain qu'elle couvre l'ensemble des activités dites de « second type » ? Ce manque de précision risque d'entraîner des interprétations différentes par les services déconcentrés de l'Etat.

La prise en charge des frais de transport collectif fait l'objet d'une rédaction plus restrictive par rapport à la rédaction antérieure : elle n'est désormais uniquement prévue qu'en cas de « contraintes environnementales » ou de « contraintes liées aux capacités de travail des travailleurs handicapés ».

Là encore, cette nouvelle définition manque de précision et risque d'entraîner diverses interprétations de ces notions de la part des autorités de tarification... Il faut souhaiter que cette nouvelle définition plus restrictive n'entraîne pas une remise en cause par ces autorités de la prise en charge de certains frais de transport incompressibles.

Certaines charges ou fractions de charges directement entraînées par l'activité de production et de commercialisation peuvent, à titre exceptionnel, être inscrites dans les charges du budget prévisionnel de l'activité sociale, **à l'exclusion** des charges relatives à la **rémunération garantie** des personnes handicapées.

S'agissant de la possibilité à titre exceptionnel d'inscrire des charges liées à l'activité de production dans les charges du budget prévisionnel de l'activité sociale, la nouvelle rédaction substitue la notion de « rémunération garantie » (rémunération directe versée par la structure + aide au poste) à celle plus réduite de « rémunération » (rémunération directe).

Budget annexe de l'activité de production et de commercialisation (BAPC)

Le décret modifie les dispositions relatives à la définition des frais relevant du BAPC, concernant la rémunération des travailleurs handicapés et les dépenses de service de santé au travail pour les travailleurs handicapés :

- concernant la rémunération des travailleurs handicapés, le BAPC comprend :

- la rémunération **garantie** des personnes handicapées et les charges sociales et fiscales afférentes **y compris, les dépenses de service de santé au travail pour les travailleurs handicapés** ;

La nouvelle rédaction remplace la notion de « rémunération » (uniquement la rémunération directe), par celle de « rémunération garantie » (rémunération directe versée par la structure + aide au poste), ce qui élargit d'autant le périmètre des frais relevant du BAPC...

Le décret modifie également les dispositions relatives à la définition des produits relevant du BAPC, pour intégrer les aides aux postes :

- le BAPC comprend en produits **le montant global des aides aux postes versées en application de l'article L. 243-4 et suivants** ainsi que l'intégralité des recettes dégagées par l'activité de production et de commercialisation.

Rémunération garantie

Dès la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail, les travailleurs handicapés admis en ESAT et qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein perçoivent une **rémunération garantie** dont le montant est compris entre **55 % et 110 % du SMIC**.

La **rémunération garantie** se compose :

- d'une **part financée par la structure, qui ne peut être inférieure à 5 % du SMIC**,
- et
- d'une **aide au poste qui ne peut être supérieure à 50 %** de ce même salaire, versée par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA).

Le montant de l'aide au poste s'élève à **50 % du SMIC** lorsque la part de la rémunération financée par la structure est **supérieure à 5 % et inférieure ou égale à 20 % du SMIC**.

Lorsque la part de la rémunération garantie financée par la structure **dépasse le seuil de 20 % du SMIC**, le montant de l'aide au poste est de **50 % du SMIC réduit de 0,5 % pour chaque hausse de 1 % de la part de la rémunération financée par la structure**.

L'exercice d'une activité à **temps partiel**, quelle qu'en soit la durée, entraîne **une réduction proportionnelle** du montant de la rémunération garantie.

Les travailleurs handicapés sont réputés avoir exercé une activité à **temps plein**, qui englobe le temps consacré aux **activités de soutien**, dès lors qu'ils effectuent la **durée** correspondante fixée dans le **règlement de fonctionnement** de l'ESAT.

Il doit être fait mention du montant d'aide au poste sur le bulletin de paie de chacune des personnes handicapées admises en ESAT.

La **rémunération garantie** est due au travailleur handicapé pendant toutes les périodes suivantes de suspension de l'exercice de l'activité à caractère professionnel auxquelles il a droit :

- mesure conservatoire,
- congé annuel,
- mariage,
- naissance, congé de maternité et adoption,
- décès d'un proche,
- mariage d'un enfant,
- examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement,
- congé de paternité,
- congé parental d'éducation,
- congé de solidarité familiale.

La rémunération garantie est maintenue en totalité pendant les périodes ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'assurance maladie.

Afin de garantir le maintien de la rémunération garantie en cas d'absence pour maladie, l'Etat et l'ESAT sont subrogés dans les droits du travailleur handicapé aux indemnités journalières, au prorata de leur participation respective à sa rémunération garantie.

Nouveaux droits sociaux des travailleurs handicapés

Le travailleur handicapé ayant conclu un contrat d'aide et de soutien par le travail, et qui justifie d'un mois de présence dans la structure, a droit à un congé annuel qui donne lieu au versement de la rémunération garantie, et dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois d'accueil en ESAT.

La durée totale de ce congé, qui ne peut excéder 30 jours ouvrables, peut être augmentée de 3 jours mobiles dont l'attribution est laissée à l'appréciation du directeur de la structure.

Autorisations d'absence

Le travailleur handicapé d'ESAT bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du travailleur,
- 3 jours pour une naissance ou une adoption,
- 2 jours pour le décès du conjoint,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès d'un proche (parents, beaux-parents, frère, sœur).

Le travailleur handicapé bénéficie de l'autorisation d'absence pour examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, ainsi que du droit aux congés suivants :

- congé de maternité et adoption,
- décès de la mère,
- congé de paternité,
- congé parental d'éducation,
- congé de solidarité familiale.

La rémunération garantie est maintenue en totalité pendant les périodes ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'assurance maladie.

Afin de garantir le maintien de la rémunération garantie en cas d'absence pour maladie, l'Etat et l'ESAT sont subrogés dans les droits du travailleur handicapé aux indemnités journalières, au prorata de leur participation respective à sa rémunération garantie.

Cotisations sociales

Les cotisations de sécurité sociale du régime général ou le cas échéant, du régime des salariés agricoles, et les cotisations de retraite complémentaire dues pour les travailleurs handicapés des ESAT se répartissent de la façon suivante :

- le travailleur handicapé acquitte la part de cotisations qui lui incombe sur le montant de ce qu'il perçoit au titre de la rémunération garantie ;
- l'Etat assure à l'organisme gestionnaire de l'ESAT la compensation de la part de cotisations incombant à l'employeur sur une base définie par arrêté ;
- la part de cotisations incombant à l'employeur qui correspond au montant de la part de la rémunération garantie financée par l'ESAT est prise en charge la structure ;

Le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) étudie actuellement un projet d'arrêté qui prévoit que l'Etat assurera aux organismes gestionnaires la compensation totale des cotisations sociales qui leur incombent sur la base du montant de l'aide au poste.

Les ESAT ne sont pas assujettis au versement des cotisations d'assurance chômage.

L'Etat assure à l'organisme gestionnaire de l'ESAT la compensation de la participation au financement de la formation professionnelle continue, sous réserve de l'utilisation des fonds collectés aux actions de formation prévues à l'article L. 344-2-1 du code de l'action sociale et des familles : « (...) actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent, dans des conditions fixées par décret. (...) »

Cette compensation est calculée sur la base d'une assiette forfaitaire définie par arrêté.

Etat justificatifs mensuels

Les organismes gestionnaires des ESAT adressent des **états justificatifs mensuels** à l'organisme compétent, en vue de la compensation totale des charges et des cotisations afférentes à la partie de la rémunération garantie égale à l'aide au poste.

Transmission uniquement au DDASS du compte de résultat propre au BAPC

La nouvelle rédaction supprime l'obligation de transmettre chaque année, avant le 30 avril suivant l'exercice considéré, le compte de résultat propre au BAPC, au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'obligation est **maintenue** pour le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales.

Quote-part des frais de siège du BAPC

La quote-part des frais de siège du BAPC est calculée, à la **demande du gestionnaire**, soit au **prorata de ses charges brutes diminuées des aides au poste**, soit au **prorata de sa valeur ajoutée**.

Ces dispositions entrent en application lors du renouvellement d'autorisation du siège social de l'organisme gestionnaire.

Pour les sièges sociaux autorisés avant le 1^{er} juillet 2006, le renouvellement d'autorisation peut être demandé de façon anticipée, depuis la publication du décret du 16.06.2006, et ce jusqu'au premier jour du sixième mois précédant la date d'échéance de l'autorisation.

Orientations en ESAT

Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH): procédure simplifiée de prise de décision concernant un travailleur handicapé d'ESAT

La CDAPH peut utiliser la **procédure simplifiée** de prise de décision dans les cas suivants :

- la prolongation ou l'interruption de la période d'essai d'un travailleur handicapé dans l'ESAT au sein duquel il a été admis,
- le maintien ou non du travailleur handicapé dans l'ESAT à l'issue d'une mesure conservatoire le concernant.

Période d'essai

La décision d'orientation en ESAT prise par la CDAPH **peut** prévoir une période d'essai ne pouvant être supérieure à six mois. Sur proposition du directeur de l'ESAT qui accueille la personne, la CDAPH **peut** prolonger la période d'essai de six mois au plus.

A la demande de la personne handicapée ou du directeur de l'ESAT, la CDAPH peut, sur le fondement des informations qu'elle aura recueillies décider l'interruption anticipée de la période d'essai.

Nouvelle orientation

La CDAPH prononce une nouvelle orientation, lorsque le maintien dans l'ESAT au sein duquel la personne handicapée a été admise cesse, et que l'admission dans un autre ESAT n'est pas souhaitable.

Capacité de travail supérieure ou égale au tiers

La CDAPH peut orienter vers les ESAT des personnes handicapées dont la **capacité de travail est supérieure ou égale au tiers** de la capacité normale lorsque leur besoin d'un ou de plusieurs soutiens :

- médicaux,
- éducatifs,
- sociaux,
- psychologiques,

le justifie et ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail.

Maintien en ESAT des travailleurs handicapés acquérant une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale

Le directeur de l'ESAT doit saisir la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du cas des travailleurs handicapés qui viendraient **en cours d'activité et d'une façon durable** à dépasser une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale, afin qu'elle apprécie le bien-fondé du maintien en ESAT.

Propositions de changement d'orientation par le directeur de l'ESAT

Le directeur de l'ESAT doit faire connaître à la MDPH toutes propositions de changement d'orientation des personnes handicapées qui lui apparaissent souhaitables.

Mesure conservatoire d'une durée maximale d'un mois

Si le directeur de l'ESAT estime que le comportement d'un travailleur handicapé met gravement en danger sa santé ou sa sécurité, la santé ou la sécurité des autres travailleurs ou des personnels d'encadrement ou porte atteinte gravement aux biens de la structure, il peut prendre une mesure conservatoire valable pour une durée maximale d'un mois, qui suspend le maintien du travailleur handicapé dans la structure.

Le directeur de l'ESAT doit immédiatement saisir la MDPH de cette mesure. La CDPAH qui a prononcé l'orientation de la personne décide du maintien ou non de celle-ci dans l'ESAT.

Si la CDAPH ne s'est pas prononcée à la date d'échéance de la mesure conservatoire, celle-ci est automatiquement prorogée jusqu'à la décision de la commission.

Maintien des droits en cas de mesure conservatoire

Lorsqu'il est suspendu, le travailleur handicapé peut faire valoir ses droits devant la CDAPH :

- en se faisant assister par un membre du personnel de l'ESAT,
ou
- en se faisant assister par un usager de l'ESAT
ou
- en faisant appel à une personne qualifiée (qu'elle choisit sur une liste établie conjointement par le représentant de l'Etat dans le département et le président du conseil général).

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

Pendant la durée de la période conservatoire, la personne a la possibilité de continuer à être accueillie dans un établissement d'hébergement pour personnes handicapées.

Accueil des travailleurs handicapés âgés de moins de vingt ans

Les ESAT accueillent les personnes handicapées à partir de l'âge de vingt ans. Toutefois, ils peuvent également accueillir des personnes handicapées dont l'âge est compris entre seize et vingt ans. S'agissant de l'orientation de ces dernières, la CDAPH doit siéger en **formation plénière**.