



15ème législature

Question N° : 17115	De Mme Émilie Guerel (La République en Marche - Var)	Question écrite
Ministère interrogé > Personnes handicapées		Ministère attributaire > Personnes handicapées
Rubrique > personnes handicapées	Tête d'analyse > Statut des travailleurs en ESAT	Analyse > Statut des travailleurs en ESAT.
Question publiée au JO le : 19/02/2019 Réponse publiée au JO le : 19/11/2019 page : 10167 Date de renouvellement : 17/09/2019		

Texte de la question

Mme Émilie Guerel appelle l'attention de Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur l'alignement du statut des travailleurs en établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) sur celui des salariés de droit commun. En effet, les personnes en situation de handicap travaillant en ESAT ont un statut particulier. Elles ne peuvent être assimilées à des salariés de droit commun car elles ne signent pas de contrat de travail et ne sont donc pas soumises au code du travail. Toutefois, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), saisie d'une question préjudicielle par la Cour de cassation, a jugé, dans « l'affaire Fenoll » que les personnes handicapées accueillies en ESAT sont des travailleurs au sens de la directive du 4 novembre 2003. Dès lors, elle souhaiterait savoir si le Gouvernement entend aligner le statut des travailleurs en ESAT sur celui des salariés de droit commun.

Texte de la réponse

L'arrêt Fenoll rendu par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) le 26 mars 2015, ainsi que l'arrêt du 16 décembre 2015 de la chambre sociale de la Cour de cassation qui l'avait saisie par la voie préjudicielle sur la question des droits des personnes handicapées en établissements et services d'aide par le travail (ESAT), n'ont pas substantiellement modifié le régime juridique du travail protégé, dans la mesure où le juge français n'a pas remis en cause le statut d'usagers qu'ont, en droit national, les travailleurs handicapés en ESAT, tel qu'il est défini par le code de l'action sociale et des familles (CASF), confirmant en cela sa jurisprudence antérieure suivant laquelle les travailleurs handicapés des ESAT ne sont pas des salariés régis par le code du travail faute d'avoir un contrat de travail. Dans l'arrêt rendu le 26 mars 2015, la CJUE a jugé que les travailleurs handicapés des ESAT sont « des travailleurs au sens du droit de l'UE », catégorie juridique autonome du droit de l'UE plus large que celle des salariés en droit national. Elle couvre également les stagiaires qui ne sont pas des salariés, mais aussi les apprentis. Aussi, la reconnaissance par la CJUE du statut de travailleur au sens du droit de l'UE n'entraîne pas nécessairement l'application aux usagers des ESAT des dispositions de notre droit national régissant des catégories différentes de travailleurs, en particulier les salariés dont les droits sont issus du code du travail, complétés le cas échéant par des dispositions de nature conventionnelle (conventions et accords collectifs). S'il ne conduit pas à remettre en cause le « modèle ESAT » et le cadre juridique qui le régit, l'arrêt de la CJUE soulève la question de l'application aux personnes handicapées en ESAT de certaines dispositions de la Charte des droits fondamentaux de décembre 2000 qui a acquis valeur obligatoire au moment de l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne auquel elle est annexée, soit au 1er décembre 2009. Cette Charte énonce plusieurs droits dans son « chapitre IV Solidarité », concernant les travailleurs au sens du droit de l'Union européenne, qui ont donc vocation à s'appliquer aux personnes handicapées



en ESAT (conditions de travail justes et équitables – durée maximale de travail, périodes de repos et congés payés, notamment), et son application ne soulève pas de difficultés particulières puisque qu'elle est relayée dans le CASF qui, dans ses articles R 243-5 à R 243-13 comporte les dispositions relatives aux droits des travailleurs handicapés admis dans un ESAT.