

15ème législature

Question N° : 17539	De M. Michel Zumkeller (UDI, Agir et Indépendants - Territoire de Belfort)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Solidarités et santé
Rubrique > personnes handicapées	Tête d'analyse > Inégalité entre les salariés et les ouvriers en ESAT	Analyse > Inégalité entre les salariés et les ouvriers en ESAT.
Question publiée au JO le : 05/03/2019 Réponse publiée au JO le : 27/08/2019 page : 7702 Date de changement d'attribution : 14/05/2019 Date de signalement : 23/07/2019		

Texte de la question

M. Michel Zumkeller interroge Mme la ministre du travail sur une inégalité entre les salariés et les ouvriers en ESAT. En effet, lorsqu'un comité d'entreprise offre à ses salariés un chèque cadeau dans le cadre des activités sociales et culturelles, une exonération de charge est consentie pour des montants inférieurs à 168 euros. En revanche, les ouvriers en ESAT n'ont pas un statut de salarié. Ils sont, à ce jour, bénéficiaires du versement d'une « rémunération garantie » par un établissement médicosocial. Ils ne peuvent donc disposer d'un comité d'entreprise. En revanche, ils perçoivent une rémunération garantie soumise à cotisation URSSAF. Alors, quand une ADAPEI sur ses fonds propres (« opérations brioches ») veut offrir, pour les enfants des ouvriers des ESAT, des chèques cadeaux de Noël, l'URSSAF leur rétorque que normalement ces montants sont un salaire « déguisé » et donc doivent être soumis à cotisation dès le premier euro. En résumé, du fait de son statut, l'ouvrier en ESAT ne peut être considéré comme un vrai salarié car il ne bénéficie pas de contrat de travail, pas de « vrai » salaire, pas de comité d'entreprise, pas de droit syndical. Il doit payer ses cotisations URSSAF sur sa « rémunération garantie ». Il ne peut prétendre aux bénéfices des activités sociales et culturelles d'un comité d'entreprise et il ne peut avoir d'exonération de cotisation URSSAF, dans la limite de 168 euros par an, sur les chèques cadeaux qui lui sont offerts. M. le député souhaite avoir son avis sur ces inégalités injustifiées et surtout savoir ce que l'État compte faire pour y remédier. Il rappelle que les ouvriers de l'ESAT font le même travail que n'importe quel autre salarié qui est dans le secteur privé ou public et que par conséquent ils doivent bénéficier des mêmes droits.

Texte de la réponse

Aux termes des articles L 243-4 et L 243-5 du code de l'action sociale et des familles (CASF), tout travailleur handicapé accueilli en établissement et service d'aide par le travail (ESAT) bénéficie d'une rémunération garantie considérée comme une rémunération du travail et, à ce titre, assortie de différentes contributions et cotisations. La rémunération garantie n'est pas un salaire au sens du code du travail, dans la mesure où le travailleur handicapé en milieu protégé n'a pas le statut de salarié régi par un contrat de travail, mais d'usager d'un établissement ou service médico-social dont les droits et obligations sont fixés par un contrat de soutien et d'aide par le travail. La chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de le rappeler dans l'arrêt Fenoll rendu le 16 décembre 2015, après que la Cour de justice de l'Union européenne avait reconnu par décision du 26 mars 2015 concernant la même affaire, que les personnes handicapées en ESAT avaient la qualité de travailleur au sens du droit de l'Union



européenne, catégorie juridique autonome et plus large que celle de salarié en droit national, dans la mesure où elle couvre également les apprentis et les stagiaires, à l'exclusion des « domestiques » selon les termes mêmes du droit de l'UE. Dès lors, les primes ou autres avantages attachés au statut de salarié, qui sont généralement prévus par des conventions collectives ou des accords de branche n'ont pas vocation à s'appliquer aux personnes accueillies en ESAT. En revanche, depuis plusieurs années, les pouvoirs publics n'ont eu de cesse de renforcer les droits sociaux de ces travailleurs, en particulier, en matière de droits à congés, mais aussi de formation. La loi du 5 septembre 2018 "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" prévoit ainsi pour les travailleurs en ESAT le bénéfice d'un compte personnel de formation crédité en euros, au même titre que pour les salariés. Par ailleurs, le Gouvernement est très attentif au maintien du pouvoir d'achat de la rémunération garantie servie aux travailleurs handicapés en ESAT. D'une manière générale, les réflexions et travaux en cours concernant les ESAT visent à rendre le travail protégé plus inclusif, conformément aux prescriptions de la convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées.