

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> 7534	De <b>M. Jean-Bernard Sempastous</b> ( La République en Marche - Hautes-Pyrénées )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Personnes handicapées		<b>Ministère attributaire</b> > Personnes handicapées
<b>Rubrique</b> > personnes handicapées	<b>Tête d'analyse</b> >Carrière professionnelle des travailleurs handicapés intégrés à un ESAT	<b>Analyse</b> > Carrière professionnelle des travailleurs handicapés intégrés à un ESAT.
Question publiée au JO le : <b>17/04/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>16/10/2018</b> page : <b>9377</b>		

### Texte de la question

M. Jean-Bernard Sempastous attire l'attention de Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur les difficultés rencontrées par les travailleurs handicapés intégrés à un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), dans leur carrière professionnelle. En effet, la réglementation en vigueur porte le montant maximal de l'aide au poste à 50,7 % du SMIC et le montant de la rémunération garantie est désormais compris entre 55,7 % et 110,7 % du SMIC. Néanmoins, elle exclut tout autre avantage lié par exemple au versement de primes, ou autres droits classiquement attachés au statut de salarié. Cette situation est perçue comme une injustice pour les personnes handicapées et leurs familles. Il lui demande donc quelle est la position du Gouvernement à ce sujet.

### Texte de la réponse

Aux termes des articles L 243-4 et L 243-5 du 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. En revanche, 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 ait reconnu par une 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 la mise en place à compter du 1er janvier 2019 d'un compte personnel de formation crédité en euros, au même titre que pour les salariés. Par ailleurs, ainsi que vous l'avez relevé, le Gouvernement est très attentif au maintien du pouvoir d'achat de la



rémunération garantie servie aux travailleurs handicapés en ESAT. Afin de neutraliser l'effet négatif de la hausse de la CSG sur le montant net de la rémunération garantie des travailleurs handicapés en ESAT et d'éviter toute perte de pouvoir d'achat pour l'ensemble de ces personnes, le programme 157 « Handicap et dépendance » a fait l'objet d'une enveloppe complémentaire de 15 millions d'euros inscrits en loi de finances pour 2018, permettant dans le cadre d'un décret du 21 mars 2018 modifiant le code de l'action sociale et des familles (CASF) : - de porter le taux pivot de l'aide au poste de l'Etat de 50% à 50,7% du SMIC, - de prévoir en conséquence que le montant de la rémunération garantie des travailleurs handicapés en ESAT est désormais compris entre 55,7% et 110,7% du SMIC. Ces nouvelles dispositions s'appliquent à l'ensemble des travailleurs en ESAT quelle que soit la date de leur admission et à tous les droits ouverts en matière de rémunération garantie pour la période courant à compter du 1er janvier 2018. Enfin, les réflexions et travaux en cours concernant les ESAT, notamment dans le cadre du chantier de rénovation de la politique d'emploi des travailleurs handicapés engagé en février 2018, visent à rendre le travail protégé plus inclusif, conformément aux prescriptions de la convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées.