

CADRE RÉGLEMENTAIRE - ESAT

L'ESAT s'inscrit principalement dans le cadre général :

- Des lois N° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico- sociale et N° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- Des recommandations de l'Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des Etablissements et Services sociaux et Médico-sociaux (Anesm).
- Du Code de l'action sociale et des familles (CASF)

- **Articles L. 344-2, L. 344-2-1 et D.311 du CASF définissant les missions des établissements et services d'aide par le travail**

L'ESAT est un établissement médico-social permettant aux personnes en situation de handicap qui ne peuvent travailler, momentanément ou durablement, en milieu ordinaire de travail, d'exercer une activité à caractère professionnel.

Les ESAT offrent à ces travailleurs 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.

Publié le 16 juin 2006, le décret relatif aux règles d'admission, de rémunération et au statut des travailleurs handicapés d'ESAT vient compléter la loi de 2005.

- **Articles R. 243-2 et R. 243-3 du CASF**

La période d'essai n'est pas obligatoire mais néanmoins la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) la prévoit très fréquemment. Cette période d'une durée de six mois au plus, peut être renouvelée une fois, pour une nouvelle durée de six mois au maximum, sur proposition de la direction de l'établissement.

Elle peut être interrompue de manière anticipée par la CDAPH à la demande de la personne handicapée ou de la direction de l'établissement.

La personne handicapée perçoit sa rémunération garantie durant cette période d'essai.

- **Article R. 243-11 du CASF**

Le travailleur handicapé qui justifie d'un mois de présence dans la structure et qui a conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail peut prétendre aux congés annuels.

Ainsi, chaque travailleur handicapé cumule deux jours et demi ouvrables par mois d'accueil en établissement et service d'aide par le travail, la durée totale ne pouvant excéder 30 jours ouvrables.

Ces congés ouvrent droit à la rémunération garantie.

Il est prévu, par ailleurs, que les 30 jours ouvrables de congés annuels peuvent être augmentés de trois jours mobiles dont l'attribution est laissée à l'appréciation du directeur de l'ESAT.

Depuis 2021, les travailleurs de l'Esat bénéficient de jours de congés trimestriels supplémentaires. Cela se traduit par trois périodes de six jours consécutifs répartis sur trois trimestres de l'année en cours. Ces jours sont harmonisés avec le fonctionnement du service.

■ **Articles R. 243-5, 6, 7, 9 et 10 du CASF**

Un travailleur handicapé exerçant une activité à caractère professionnel à temps plein, c'est-à-dire effectuant la durée de travail fixée dans le règlement de fonctionnement de l'ESAT (au maximum 35 heures par semaine) perçoit une rémunération garantie comprise entre 55% et 110% SMIC brut. Cette rémunération garantie se compose :

- d'une part versée directement par l'ESAT sur son budget commercial,
- d'une part versée par l'Etat au titre de l'aide au poste.

La rémunération garantie est versée dès l'admission en période d'essai. Elle est maintenue par l'ESAT durant les congés annuels, les absences pour arrêt maladie (principe de subrogation). Son maintien sera possible après transmission de l'arrêt maladie à l'ESAT. Un délai de carence de trois jours sera observé.