

LE TRAVAIL EN MILIEU PROTEGE

Lorsqu'une demande de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé est adressée à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), celle-ci évalue l'incapacité et les besoins de compensation du demandeur. Cette évaluation sera ensuite transmise à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). C'est cette dernière qui se prononcera sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi que sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale.

La pré-orientation professionnelle

La **loi du 11 février 2005** prévoit deux possibilités d'orientation des travailleurs reconnus handicapés : le marché du travail ordinaire, incluant notamment les entreprises adaptées (EA) et les centres de distribution de travail à domicile (CTDT), ou le milieu protégé avec les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Lorsque la CDAPH connaît des hésitations quant à l'orientation de la personne handicapée, elle peut lui proposer une pré-orientation professionnelle, tenant compte de ses aptitudes intellectuelles et physiques, ainsi que de ses attentes personnelles.

Cette pré-orientation consiste en un stage d'un maximum de 12 semaines effectué dans un centre dédié et entièrement financé par l'État. Pendant ce stage, le travailleur handicapé est mis dans les conditions de différents métiers pouvant lui convenir. Il est informé sur les débouchés vers lesquels ses aptitudes sont testées.

Un rapport est adressé par le centre de pré-orientation professionnelle à la CDAPH à la suite du stage afin de statuer sur l'orientation de la personne handicapée. Celle-ci se verra proposer :

- un emploi dans une entreprise du milieu ordinaire,
- un emploi dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT),
- un emploi dans une entreprise adaptée,
- ou une formation complémentaire, par exemple dans un centre de rééducation professionnelle.

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)

En 2016, il y avait 1.279 ESAT et 119 051 personnes handicapées y travaillaient.

Source : Chiffres Clés – Les personnes handicapées et l'emploi, Agéfiph - FIPHFP, Juin 2018

Anciennement appelés "centres d'aide par le travail" ou CAT, ce sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles.

Leur objet est d'offrir aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

C'est la CDAPH qui examine la possibilité d'une personne à travailler en ESAT. Une personne ayant une capacité de travail inférieure au tiers de la capacité de travail d'une personne valide sera orientée en priorité.

A noter : Les ESAT relèvent du milieu "protégé", par opposition au milieu "ordinaire" de travail. Ils doivent mettre en œuvre des 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. Les **articles D243-14 et suivants du code de l'action sociale** et des familles fixent les conditions de mise en œuvre de ces actions.

La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement.

Cependant, elle doit signer, avec l'ESAT, un contrat de soutien et d'aide par le travail. Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction.

Si le travailleur en ESAT ne cotise pas pour le chômage, il est cependant un assuré social pour les autres risques et cotise à ce titre sur ses rémunérations.

Des avenants d'actualisation feront état de la progression du travailleur handicapé dans sa démarche de reconnaissance des savoir-faire et compétences.

Tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une "rémunération garantie".

Pour les travailleurs handicapés admis dans un ESAT qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein (le plein temps est fixé à 35 heures hebdomadaires), le montant de cette rémunération garantie est compris entre 55 % et 110 % du SMIC ; l'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de cette rémunération garantie. Afin d'aider les ESAT à la financer, l'Etat verse une "aide au poste" pour chaque personne handicapée accueillie.

L'ESAT peut décider d'affecter une partie de son excédent d'exploitation à l'intéressement des travailleurs handicapés. Lorsqu'elle est versée, cette prime d'intéressement n'entre pas en compte pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Le travailleur handicapé accueilli en ESAT a droit à accéder au congé de formation professionnelle. Le maintien de sa rémunération garantie est alors fixé dans le cadre du code de l'action sociale et de la famille.

Lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de **favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi** de travailleurs handicapés admis dans un ESAT, cet établissement ou ce service peut, avec l'accord des intéressés, mettre une ou plusieurs personnes handicapées à la disposition d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique.