

L'emploi, le travail protégé et le travail adapté

- ▶ Des CAT aux ESAT un ancrage dans le médico-social
 - ▶ Des Ateliers Protégés aux Entreprises Adaptées, du milieu protégé au milieu ordinaire de travail
- ▶ Les mesures favorisant la sortie ou l'alternative au milieu protégé



Chapitre

6

L'emploi, le travail protégé et le travail adapté

INTRODUCTION

Si la réforme initiée par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 portant rénovation de l'action sociale et médico-sociale a pour principal objectif la promotion du droit des usagers, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 veut, quant à elle, rappeler les principes d'égalité des droits et des chances, de la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, leur reconnaissant ainsi un droit à la compensation des conséquences de leur handicap quelles que soient l'origine et la nature de leur déficience, leur âge ou leur mode de vie. Dans le domaine de l'insertion professionnelle, elle réaffirme d'ailleurs le principe de non-discrimination et renforce l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

L'application de ces principes conduit la loi du 11 février 2005 à transformer :

- les Centres d'Aide par le Travail (CAT) en Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ;
- les Ateliers Protégés (AP) en Entreprises Adaptées (EA).

Au-delà de ces changements de noms, c'est une nouvelle frontière entre les champs du travail protégé et du milieu ordinaire de travail qui est créée.

En effet, les EA et les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) font désormais partie du milieu ordinaire de travail.

Pour autant, les EA et les CDTD ne constituent pas des entreprises ordinaires, puisque la loi maintient et réforme l'aide au poste accordée par l'État.

Quant aux ESAT, seuls désormais à relever du milieu protégé, le changement de nom permet de réaffirmer le caractère médico-social de ces établissements et de tenir compte des évolutions des activités proposées, notamment du développement d'activités dites « hors les murs » ou du recours à la mise à disposition de travailleurs d'ESAT en entreprise ordinaire.

Enfin, la loi du 11 février 2005 instaure de nouveaux droits au bénéfice des travailleurs en ESAT et des salariés des EA, notamment en matière de droit à la réintégration en milieu protégé, d'accompagnement à l'insertion en milieu ordinaire de travail, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de congé parental pour les travailleurs handicapés d'ESAT.

Toutefois, *il convient de souligner que tous les décrets d'application ne sont pas publiés à ce jour.* Comme les autres chapitres du Guide régional, cette partie fera l'objet d'actualisations régulières (à consulter sur le site du C2RP : www.c2rp.fr).

1

Des CAT aux ESAT, un ancrage dans le médico-social

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT) ont été instaurés par la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées vient réaffirmer le caractère médico-social de ces établissements et modifier leurs modalités de fonctionnement et de rémunération des personnes accueillies. Les Centres d'Aide par le Travail deviennent des Établissements et Services d'Aide par le Travail.

Les ESAT ont vocation à accueillir des personnes handicapées, à partir de l'âge de 20 ans, orientées par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH – voir le chapitre 1), quelle que soit la nature de leur handicap. L'admission n'est définitive qu'à l'issue d'une période d'essai de 6 mois, qui peut être réduite ou prolongée.

Les ESAT ont une double mission :

- proposer un travail, à temps plein ou à temps partiel, à des personnes momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en entreprise adaptée ;
- dispenser les soutiens requis par les intéressés pour une meilleure intégration professionnelle ainsi que ceux nécessaires à une meilleure intégration sociale (accompagnements thérapeutiques, sociaux, éducatifs, psychologiques ou médicaux).

L'objectif prioritaire des structures de travail protégé est de viser la plus grande autonomie possible de la personne accueillie tant sur le plan professionnel que sur le plan social afin de favoriser la meilleure insertion sociale et professionnelle possible.

Les personnes handicapées accueillies en ESAT n'ont pas le statut de salariés soumis au code du travail ; elles ne bénéficient pas d'un contrat de travail et ne peuvent faire l'objet d'un licenciement. Par contre, les dispositions du Code du Travail s'appliquent aux ESAT en ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité au travail ainsi que la médecine du travail.

La loi du 11 février 2005 précise qu'un contrat de soutien et d'aide par le travail doit être passé entre l'établissement et la personne handicapée, dont la signature conditionnera le versement au travailleur handicapé de la garantie de ressources.

Un décret à paraître devrait préciser le contenu de ce contrat de séjour, le nombre et la qualité des signataires.

Avant le 11 février 2005, la personne handicapée, admise en CAT, bénéficiait de la garantie de ressources dont une partie était prise en charge par l'État à hauteur maximale de 50 % du SMIC, en complément d'un salaire direct versé par l'ESAT d'un montant au moins égal à 5 % du SMIC.

Le total, salaire direct et complément de rémunération, pouvait alors atteindre 110 % du SMIC. La garantie de ressources était considérée comme un salaire pour le versement des cotisations sociales obligatoires. Elle pouvait être cumulée avec l'Allocation aux Adultes Handicapés.

La loi du 11 février 2005 *abroge ce système de garantie de ressources*. Dans son article 17, elle pose le principe selon lequel l'ESAT doit verser une « rémunération garantie » tenant compte de la durée de l'activité exercée (à temps plein ou partiel). Son montant est déterminé par référence au SMIC.

Afin d'aider les ESAT à financer cette rémunération, l'État versera une aide au poste.

Un décret à paraître devra préciser les modalités de calcul et de versement de la nouvelle garantie de rémunération ainsi que de l'aide au poste de l'État.

Enfin, la loi du 11 février 2005 attribue également au public accueilli par les ESAT un nouveau droit à congés, à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience ainsi que le bénéfice du congé de présence parentale.

En cas d'échec d'une expérience de placement en milieu ordinaire de travail ou en EA, un droit à la réintégration en ESAT est également instauré.

2 Des Ateliers Protégés aux Entreprises Adaptées, du milieu protégé au milieu ordinaire de travail

Les Ateliers Protégés (AP), comme les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) étaient, jusqu'à fin 2005, des unités économiques distinctes du milieu ordinaire de travail.

Les AP étaient souvent issus des CAT, lesquels pouvaient disposer de « sections d'Ateliers Protégés » intégrées en leur sein.

Disposant d'un agrément accordé par les Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP), les AP employaient des travailleurs handicapés en possession d'une orientation spécifique délivrée par la COTOREP ; leurs effectifs pouvaient évoluer de façon assez souple, sous réserve que les salariés « valides » (des travailleurs - handicapés ou pas - orientés en milieu « ordinaire » de travail) ne représentent pas plus de 20% de l'effectif total de l'atelier.

Disposant d'un contrat de travail, leurs travailleurs handicapés recevaient alors une rémunération constituée de deux parties :

- l'une supportée directement par l'AP ;
- l'autre, appelée garantie de ressources, versée par l'État.

Son montant était habituellement compris entre 90 et 110% du SMIC.

Depuis la loi du 11 février 2005, les Entreprises Adaptées (EA) comme les CDTD font désormais partie du marché ordinaire de travail.

Leur mission sociale se traduit par l'emploi de personnes handicapées à efficience réduite orientées par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées de la MDPH vers le milieu ordinaire de travail et sélectionnées en fonction de critères complémentaires précisés par décrets. Comme par le passé, pour les EA, cette obligation d'emploi est de 80% de l'effectif total.

Le statut des travailleurs handicapés employés par ces unités économiques - créées par des personnes morales autonomes - est celui de salariés de droit commun à part entière.

Ils reçoivent une rémunération payée par l'employeur au moins égale à 100 % du SMIC.

Ils bénéficient d'une formation professionnelle et de facilités pour intégrer des entreprises non adaptées du milieu ordinaire, s'ils le souhaitent.

S'ils ont démissionné d'une EA pour un emploi en milieu ordinaire de travail et qu'ils souhaitent y revenir plus tard, ils bénéficient d'une priorité d'embauche.

Pour aider ces unités à remplir leur objectif social au sein du monde économique ordinaire, l'État passe avec elles des contrats d'objectif tri - annuels, valant agrément, notamment pour un certain nombre d'aides aux postes occupés par des personnes handicapées.

Ce contrat précise la situation et le projet de l'EA. Des avenants financiers annuels après bilans et prises en compte des projets ouvrent les droits aux aides aux postes contingentés et en fixent leur montant ainsi que celui de subventions spécifiques.

L'octroi des aides de l'état est la contrepartie des engagements de l'EA, elles comprennent :

- une base forfaitaire, aide à l'insertion, fonction du nombre de travailleurs handicapés ;
- une partie en fonction de 3 critères pour aider au projet :
 - le développement économique (investissements) ;
 - le maintien des travailleurs handicapés vieillissants (plus de 50 ans) ;

- la mobilité professionnelle (aide par travailleur concerné).

D'autres aides, en fonction des fonds disponibles et de situations particulières, peuvent être attribuées. Elles sont liées à l'existence et à la pertinence de projets, à l'accompagnement de difficultés temporaires de l'EA ainsi qu'au démarrage de structures nouvelles.

3 Les mesures favorisant la sortie ou l'alternative au milieu protégé

En matière d'alternative ou de sortie du milieu de travail protégé, il convient de rappeler ici le rôle des acteurs de l'insertion professionnelle en général et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en particulier.

Dans la définition de la vocation des Entreprises Adaptées (EA), le soutien et l'accompagnement, des projets professionnels des salariés handicapés vers les autres entreprises sont également maintenus par la loi du 11 février 2005.

► Les interventions financières de l'AGEFIPH

Les mesures de l'AGEFIPH favorisant la sortie du milieu protégé constituent des aides individuelles et non des financements d'actions collectives ou de dispositifs spécifiques.

Ces aides sont de trois ordres :

- l'aide au détachement en entreprise du milieu ordinaire de travail (hors EA) : cette mesure est destinée à des travailleurs handicapés d'ESAT et contribue à la prise en charge du surcoût d'encadrement lié à la mise en place du contrat de détachement et à la formation du travailleur handicapé par un prestataire extérieur à l'établissement ;
- la prime de sortie vers le milieu ordinaire de travail (hors EA) : cette mesure, d'un montant de 5 000 €, est destinée aux ESAT (pour toute sortie supplémentaire au flux moyen de sortie des trois années précédentes) ;
- l'aide aux entreprises du milieu ordinaire de travail (hors EA) qui recrutent des personnes handicapées sortants d'ESAT, qui s'ajoute aux aides « de droit commun » ; par ailleurs, possibilité de financement du suivi du travailleur handicapé par un prestataire extérieur (ESAT, notamment) afin de consolider la mise à l'emploi pendant un an au maximum.

► Les autres dispositifs

Les Instituts Médico – Éducatifs (IME) et les ESAT sont amenés à réaliser des insertions en milieu ordinaire de travail, à l'issue d'un parcours d'accompagnement.

Or, une insertion professionnelle réussie n'est possible que par un accompagnement global et durable de la personne, y compris dans ses éventuelles difficultés sociales.

C'est pourquoi il est important de souligner la nécessaire complémentarité entre les acteurs de l'insertion professionnelle et les services aux personnes handicapées, comme par exemple les Services d'accompagnement à l'habitat, les Services de placements familiaux, les Services de tutelle / curatelle.

D'ailleurs, le décret n°2005-223 du 11 mars 2005 vient créer deux types complémentaires de service aux personnes : les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) et les Services d'Accompagnement Médico-Social pour les Adultes Handicapés (SAMSAH).

Ces services ont vocation, par un accompagnement adapté, à favoriser le maintien ou la restauration des liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et à faciliter l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

Un autre type de service, n'existant que dans le département du Nord, contribue à l'insertion sociale et professionnelle de certains adultes handicapés.

Il s'agit des Services d'Insertion Sociale et Professionnelle (SISEP), émanation d'ESAT, dédiés aux personnes présentant une déficience intellectuelle et pouvant envisager un parcours d'insertion en milieu ordinaire de travail.

Dans le département du Nord, il existe dix Services SISEP, un par association APEI et un à l'AFEJI. Ces services ne sont pas à confondre avec les autres services précédemment cités ni avec les Cap Emploi, acteurs privilégiés de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

En conclusion, les décrets d'application de la loi du 11 février 2005 concernant l'emploi, le travail protégé et adapté, semblent favoriser les personnes en situation de handicap les plus autonomes et les plus proches de l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Il est souhaitable que les décrets restant à paraître viennent compléter ces dispositions et permettent à chaque personne en situation de handicap de trouver une réponse à ses besoins, quels que soient le degré et la nature de sa déficience.

Les activités extérieures aux établissements sont favorisées dans le cadre du rapprochement travail protégé / travail ordinaire et, pour la première fois, le législateur prévoit les modalités d'un droit au retour en ESAT et en EA après une période d'activité en entreprise ordinaire.

Le guide régional sera actualisé régulièrement dès que les décrets, arrêtés et circulaires seront publiés (à consulter sur le site du C2RP : www.c2rp.fr).