



## Droits et enjeux pour les travailleurs handicapés en France

Le travail en France est régi par la loi, mais elle reste peu connue parfois. Voici une petite compilation des **droits existants** pour les travailleurs et travailleuses en situation de handicap. Elle peut concerner les personnes dans le milieu dit "valides" et également dans le milieu adapté.

Pour toutes demandes concernant les questions de travail ou liées à l'emploi, adressez-vous à notre commission emplois au 06 95 45 14 06.



**Handi-moi Tout**

Document réalisé par l'association  
[Handi-moi Tout](#) en Janvier 2025.

## =Sommaire=



### **1) Introduction (page 3)**

- Être travailleur handicapé en France, quel est notre constat ?

### **2) Bénéficiaire de l'AAH (page 4)**

- les enjeux de l'allocation adulte handicapé
- qui peut bénéficier de l'AAH ?
- le plafond d'heures de travail autorisé

### **3) La Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (page 7)**

- déposer une demande, documents requis et nos conseils
- dans quelle situation peut-on bénéficier de l'aide ?

### **4) Une loi qui protège les travailleurs et travailleuses ? (page 12)**

- le taux minimum légal d'embauche

### **5) Le travail en milieu adapté (ESAT) (page 13)**

### **6) Nos revendications (page 21)**



## 1) Introduction : notre constat

Encore aujourd'hui, les personnes porteuses de handicap connaissent plus de difficultés d'accès à l'emploi que les personnes valides. Ces dernières représentent environ 20% de la population (il s'agit des personnes en situation de handicap déclarées). En parallèle on estime entre 12 et 14 % le taux de personnes handicapées au chômage, contre 7% pour la population « valide ».

Autre constat : il est difficile pour une personne en situation de handicap d'intégrer un milieu professionnel « ordinaire » et cela est dû en partie au fonctionnement de l'économie actuelle, basée sur la recherche permanente de performance et de profit. Pire encore, on a créé des espaces où les handicapés sont parqués entre eux sans bénéficier des mêmes droits que les autres travailleurs et travailleuses.

Le handicap aujourd'hui fait peur dans un premier temps à cause de la représentation « classique » qu'a la société de la personne assise dans un fauteuil roulant, ayant peu de facilité à se déplacer et nécessitant des adaptations de poste (quand cela est possible), ce qui entraînera des coûts supplémentaires pour quelqu'un qui ne restera pas forcément assez pour amortir la somme (période d'essai non concluante, complications liées au handicap, maternité...).

Face à cela, nous voulons aider les personnes handicapées à mieux connaître leurs droits, notamment sur les questions les plus répandues que sont les aides (RQTH, AAH) et les conséquences de ces droits dans le monde professionnel.

## 2) Bénéficiaire de l'AAH

### Les difficultés liées aux conditions d'obtention

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est une prestation sociale versée en France par la Caisse d'allocations familiales (Caf) aux personnes atteintes d'un handicap pour le compenser. Pour pouvoir prétendre à cette allocation, il est nécessaire de remplir plusieurs critères, parfois mal compris, et surtout d'être en capacité de prouver qu'on possède bien ces handicaps. La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) est l'organisme chargé de reconnaître officiellement le statut de personne handicapée, c'est elle qu'il faudra convaincre.

**Source :** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242>

Les critères d'attribution de l'AAH portent sur le taux d'incapacité, l'âge, le niveau de ressources et le lieu de résidence.

### 1/Taux d'incapacité permanente

Le taux d'incapacité permanente, déterminé par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) doit être :

- au moins égal à 80% **OU**
- de 50% à 79% à condition de présenter une restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi (RSDAE) et ne pas avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite

Pour obtenir une restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi, la personne doit rencontrer des difficultés importantes d'accès à un emploi, sans compensation du fait de son handicap. La restriction a un caractère durable si sa durée est prévisible d'au moins 1 an à partir du dépôt de la demande d'AAH.

## 2/ Âge

- **Âge minimum** : la personne handicapée doit avoir au moins 20 ans.
- **Âge maximum** : depuis le 1er janvier 2017, les personnes handicapées dont le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 80% peuvent obtenir le maintien de l'AAH à vie.

Si la personne n'a jamais travaillé, elle doit déposer une demande unique de retraite auprès de la CARSAT afin d'obtenir un document justifiant la liquidation des droits à la retraite.

Si la personne handicapée a travaillé et que sa pension de retraite est inférieure à l'AAH, elle pourra alors bénéficier d'une AAH différentielle.

Si la pension de retraite est supérieure à l'AAH, elle ne pourra plus percevoir l'AAH.

Pour continuer à la toucher de façon pleine et entière il est nécessaire de travailler entre 17h 30 et 20h hebdomadaire (soit un emploi à mi-temps).

### 3/ Le plafond d'heures autorisées pour une activité professionnelle

- **généralités sur le temps partiel** : les bénéficiaires de l'AAH peuvent travailler à temps partiel sans dépasser un certain nombre d'heures.
- **plafond standard** : en règle générale, le plafond d'heures autorisé se situe autour de 20 heures par semaine. Cependant, des variations peuvent exister en fonction des situations individuelles.
- **adaptabilité aux capacités** : le plafond d'heures autorisé peut être ajusté en fonction de la nature du handicap et des capacités de la personne.
- **entente avec la MDPH** : une personne peut discuter de son projet professionnel avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) pour évaluer la faisabilité en terme d'heures de travail.

#### **Les conséquences d'un dépassement du nombre d'heures autorisées**

- **réduction de l'AAH** : en cas de dépassement du nombre d'heures autorisées, le montant de l'AAH peut être réduit.
- **calcul proportionnel** : la réduction est généralement proportionnelle au nombre d'heures excédentaires travaillées.
- **maintien de certains droits** : même en travaillant au-delà du plafond, les bénéficiaires peuvent souvent maintenir certains droits et avantages, tels que la couverture maladie.

#### **Source**

[https://www.mes-allocs.fr/guides/aah/cumul-aah/aah-et-travail/nombre-heures-travail-avec-aah/#Quel\\_est\\_le\\_nombre\\_dheures\\_autorise\\_avec\\_lAAH](https://www.mes-allocs.fr/guides/aah/cumul-aah/aah-et-travail/nombre-heures-travail-avec-aah/#Quel_est_le_nombre_dheures_autorise_avec_lAAH)

### 3) La reconnaissance de Qualité de Travailleur handicapé

Dans sa vie professionnelle une personne handicapée peut prétendre à la Reconnaissance de sa Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), c'est la principale manière de débloquer les différents droits attachés à ses handicaps, puisqu'elle reconnaît un statut particulier aux travailleurs/travailleuses. Un de ces droits est celle que propose l'[Agefiph | Association aide à l'emploi personnes en situation de handicap](#).

#### Quel est l'objectif de la RQTH et des aides associées ?

L'aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par :

- l'adaptation du poste de travail ou de télétravail d'une personne en situation de handicap
- la prise en charge du surcoût des équipements spécifiques nécessaires au regard du handicap mis à disposition par l'employeur au bénéfice d'une personne handicapée et du collectif dans lequel elle travaille

#### Qui peut en bénéficier ?

- tout employeur d'un salarié handicapé pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail ou nécessitant des mesures spécifiques de prévention (comme l'utilisation de masques).
- tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

## Comment en bénéficier ?

La demande initiale pour une RQTH se fait comme pour l'AAH via un dossier auprès de votre Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH).

Les demandes d'aides financières sont faites par l'employeur ou le travailleur indépendant, sur le site de l'Agefiph.

## Quel est le montant de l'aide ?

Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que le salarié soit handicapé ou non.

Il existe cependant des plafonds :

- pour les prestations d'aides humaines pour déficient auditif (l'interprétariat, interface de communication, codeur en langue parlée complétée, etc), le coût horaire maximal de prise en charge par l'Agefiph est fixé à 80 €
- pour les prestations d'auxiliariat professionnel, la participation de l'Agefiph maximale pouvant être accordée est de 13 009€ selon le SMIC du 01/11/2024.
- pour les équipements spécifiques de prévention tel que les masques, le financement du surcoût entre le prix d'un masque classique et le prix d'un masque inclusif, sur la base du coût réel supporté par l'entreprise (sachant que le coût des masques inclusifs agréés n'excède pas 15 €).

## Dans quelle situation bénéficier de l'aide ?

L'aide est destinée à la mise en œuvre de tous les moyens (organisationnels, techniques, humains) permettant l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail ou le financement d'équipements spécifiques de prévention. Peuvent ainsi être pris en charge :

- pour la personne handicapée : les frais liés à l'aménagement de poste de travail ou de télétravail, l'interprétariat, le tutorat, l'auxiliaire professionnel, la transcription braille, les logiciels spécifiques, etc...
- pour la personne handicapée et le collectif dans lequel elle travaille : les frais liés aux équipements spécifiques de prévention tel que les masques de protection inclusif.

L'aide vient en compensation du handicap, et ne se substitue pas non plus aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail ou de mise aux normes d'hygiène et de sécurité. L'aide est accordée sur la base d'un exposé détaillé établissant le lien entre les besoins d'aménagements en compensation du handicap et le poste de la personne

### Questions fréquentes

→ *Est-ce que c'est permanent ?*

Par défaut les aides sont ponctuelles et le statut RQTH est permanent. Si une aide pérenne était nécessaire, l'entreprise peut engager une démarche de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) permettant de bénéficier d'une aide financière.

→ *Quel cumul de cette aide avec d'autres financements ?*

L'aide est cumulable avec les aides délivrées par France Travail, Cap emploi et les autres aides de l'Agefiph.

→ *L'aide peut-elle être renouvelée ?*

Le renouvellement du financement des matériels ou équipements financés en adaptation du poste de travail ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

- l'aggravation du handicap,
- et/ou l'évolution de la situation de travail,
- l'obsolescence liée à l'évolution technologique,
- l'usure du matériel dès lors que cela représente un surcoût pour l'employeur.

Pour les frais d'interprétariat, interface de communication, transcripteur et codeur langue des signes parlée et complétée : l'aide est susceptible d'être renouvelée dès lors que le coût de la prestation est inférieur au seuil d'une RLH (3 818,23€ selon le SMIC du 01/11/2024).

### Quels éléments transmettre pour faire une demande d'aide ?

- le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours,
- le justificatif de situation vis-à-vis de l'emploi,
- l'avis circonstancié du médecin du travail ou de la MSA sur la pertinence de l'adaptation envisagée au regard de la situation du salarié concerné ou, pour les travailleurs indépendants, l'avis du médecin compétent précisant les difficultés à poursuivre l'activité sans les adaptations envisagées. L'avis doit comprendre un descriptif de la situation, la nature exacte des difficultés rencontrées, les préconisations en termes de modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables.
- les devis des aménagements, datés et détaillés, établis par les fournisseurs ou une facture détaillée et datée de moins de 6 mois par rapport à la date de dépôt de la demande,
- un relevé d'identité bancaire de l'entreprise ou du compte professionnel pour les travailleurs indépendants.

Au moment de la création du compte en ligne, il vous sera demandé le justificatif d'identité de la personne handicapée en cours de validité : carte d'identité, passeport, titre de séjour...

Enfin, en fonction des situations particulières on pourra rajouter :

- Un [mandat d'intermédiation](#)
- Une [procuration de versement à un tiers](#)
- Un justificatif de représentant légal de l'entreprise le cas échéant.

## **Bon à savoir :**

L'absence ou le refus de prise en charge financière par l'Agefiph ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste. Pour rappel, le Code du travail dispose en son article L.5213-6 l'obligation en ces termes : Cette obligation fait écho au droit à la compensation énoncée à l'article 11 de la loi du 11 février 2005 qui prévoit que « la personne en situation de handicap a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.

Source : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-ladaptation-des-situations-de-travail-des-personnes-handicapees>

## 4) Une loi qui protège les travailleurs et travailleuses ?

Même s'il existe des lois pour pousser les entreprises à embaucher plus de personnes en situation de handicap elles semblent inadaptées à la situation et très peu appliquées, voire détournées volontairement par les différents acteurs.

### **Le Taux minimum légal d'embauche pour les personnes porteuses de handicap**

D'après la loi les entreprises publiques de plus de 20 salariés ont l'obligation d'avoir 6 % de leur effectif en situation de handicap (et 3 % pour les entreprises privées), ces taux semblent bien dérisoires face au 12 à 14 % de chômage évoqué plus haut.

Pire : certaines entreprises publiques et privées choisissent de payer les pénalités dues au non-respect de la loi ou la contournent en gardant leurs salariés abîmés par leur travail en leur proposant des postes dans leur administration. Cela leur permet de « respecter » la loi voir de dépasser honteusement ces taux en gardant les gens qu'ils ont eux-mêmes mis en situation de handicap.

### **Un contexte difficile pour tous les travailleurs et travailleuses**

La situation est à remettre en perspective dans le contexte de libéralisation et de flexibilisation des règles du marché du travail, par exemple en 2017 lorsque le gouvernement d'Emmanuel Macron supprime 4 critères de pénibilité fondamentaux : le port de charges lourdes ; les postures pénibles ; l'exposition aux risques chimiques ; les vibrations mécaniques

Lorsque le travail est transformé de la sorte, ce sont en premier les plus précaires qui trinquent : les handicapés, les femmes, les racisés, etc.

## 5) Le travail en milieu adapté (ESAT)

(source principale : [ministère du travail](#))

### Qu'est-ce qu'un ESAT ?

Les Établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux qui embauchent et font travailler des personnes en situation de handicap. Ils offrent aux travailleurs handicapés des activités à caractère professionnel et un soutien médico-social... sans être reconnus comme employeurs. Le statut de travailleur en ESAT ne relève donc pas du salariat, il n'est donc pas protégé par le Code du travail. Il relève en effet du code de l'action sociale et des familles (Voir annexe 3.9)

### Qui peut être accueilli dans un ESAT ?

Les établissements ou services d'aide par le travail accueillent des personnes handicapées dont la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée (ex. atelier protégé) ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD), ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent 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.

La personne handicapée qui souhaite bénéficier d'une orientation professionnelle doit en faire la demande à la CDAPH en utilisant le formulaire de demande unique.

La commission prend une décision provisoire d'orientation. À l'issue de la période d'essai (habituellement de 6 mois) au sein de l'ESAT, la commission prononce la

décision définitive d'admission. La période d'essai peut être réduite ou prolongée selon le cas.

Les ESAT relèvent du milieu «protégé», par opposition au milieu «ordinaire» de travail. Ils mettent en œuvre ou favorisent l'accès à 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, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent

En principe, la personne handicapée doit être âgée d'au moins 20 ans ; toutefois, à titre exceptionnel, une personne handicapée peut être admise en ESAT dès l'âge de 16 ans.

Dans les conditions précisées par les articles R. 146-31 à R. 146-31-5 du code de l'action sociale et des familles), les périodes de mises en situation en milieu professionnel peuvent être prescrites, au bénéfice des personnes handicapées, dans les établissements ou services d'aide par le travail. Ces périodes ont pour objet, en fonction du projet de vie de la personne concernée, soit de compléter ou de confirmer l'évaluation faite par l'équipe pluridisciplinaire chargée, au sein de la MDPH, d'évaluer les besoins de compensation de la personne handicapée, soit de mettre en œuvre les décisions d'orientation professionnelle prises par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

### **Comment fonctionnent les ESAT ?**

La création des ESAT est autorisée par arrêté du préfet, qui fixe le nombre de places. Ils peuvent être publics ou privés. En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), les ESAT disposent de personnels d'encadrement des activités de production et de travailleurs sociaux assurant les soutiens éducatifs et ce grâce à un budget de fonctionnement financé par les crédits d'action sociale de l'État.

À noter que les dispositions du Code du travail s'appliquent aux ESAT en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

## **Droit à congé en ESAT**

Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT peuvent bénéficier du congé de présence parentale et ont accès, depuis le 1er janvier 2007, dans les conditions fixées par les articles R. 243-12 et R. 243-13 du Code de l'action sociale et des familles, à certains droits à congés prévus par le Code du travail et à la validation des acquis de leur expérience.

Ils bénéficient également, lorsqu'ils justifient d'un mois de présence dans l'ESAT, d'un congé annuel, qui donne lieu au versement de la rémunération garantie (voir ci-dessous) et dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil en ESAT ; la durée totale de ce congé, qui ne peut excéder 30 jours ouvrables, peut être augmentée de 3 jours mobiles, dont l'attribution est laissée à l'appréciation du directeur de l'ESAT.

Le travailleur handicapé accueilli en ESAT a également droit :

- *à un congé de 24 heures minimum*, pour chaque action de validation des acquis de l'expérience (VAE), pendant la durée duquel il a droit au maintien de sa rémunération garantie. La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel mentionné ci-dessus ; elle est assimilée à un temps d'activité à caractère professionnel pour la détermination des droits de l'intéressé en matière de congé annuel ou de tout autre droit ou avantage subordonné à une condition d'ancienneté dans l'ESAT.
- *lorsqu'il accède à une action de formation professionnelle*, à un congé de formation qui le dispense en tout ou partie de l'exercice de son activité à caractère professionnel et pendant la durée duquel il bénéficie du maintien de sa rémunération garantie.

## **Accès à la formation et VAE**

Les ESAT mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent.

Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT ont également accès à la validation des acquis de l'expérience, qui vise à leur permettre d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, dès lors qu'ils peuvent se prévaloir d'une expérience à caractère professionnel d'au moins 3 ans en lien avec la certification visée. Les travailleurs handicapés bénéficient du régime de droit commun de validation des acquis de l'expérience déterminé par le certificateur dont relève la certification visée et, le cas échéant, des aménagements d'épreuves liés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions qui précèdent sont fixées par les articles D. 243-14 à D. 243-31 du Code de l'action sociale et des familles.

La personne d'au moins 16 ans admise en ESAT, ayant conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail, bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF). Celui-ci est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et mobilisé par le titulaire ou son représentant légal afin qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ou de son représentant légal. Les dispositions applicables, issues de la loi du 8 août 2016 citée en référence, figurent aux articles L. 6323-33 à L. 6323-41 du Code du travail.

### **Rémunération garantie**

Tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une « rémunération garantie » (qui s'est substituée à l'ancienne « garantie de ressources ») versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille et qui tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité qu'il exerce.

Cette rémunération est versée dès l'admission en période d'essai du travailleur handicapé sous réserve de la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail.

Pour les travailleurs handicapés admis dans un ESAT qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein, le montant de cette rémunération garantie est

compris entre 55,7 % et 110,7 % du SMIC (ces taux s'appliquent aux droits ouverts en matière de rémunération garantie pour la période courant à compter du 1/1/2018) ; 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'État verse une « aide au poste » pour chaque personne handicapée accueillie.

Lorsque le travailleur handicapé accueilli en ESAT accède à une action de formation professionnelle, il bénéficie d'un congé de formation qui le dispense en tout ou partie de l'exercice de son activité à caractère professionnel. Pendant la durée de ce congé de formation, le travailleur handicapé bénéficie du maintien de sa rémunération garantie.

Les modalités de fixation de cette rémunération garantie sont précisées par les articles R. 243-5, R. 243-6 et R. 243-7 du Code de l'action sociale et des familles.

L'ESAT peut, en application de l'article R. 314-5 du code de l'action sociale et des familles, décider d'affecter une partie de son excédent d'exploitation à l'intéressement des travailleurs handicapés. Dans ce cas, le montant de la prime versée à ce titre à chacun de ceux-ci est limité à un plafond égal à 10 % du montant total annuel de la part de rémunération garantie directement financée par l'ESAT pour ce même travailleur au cours de l'exercice au titre duquel l'excédent d'exploitation est constaté. Cette prime d'intéressement à l'excédent d'exploitation, qui doit être portée sur le bulletin de paie correspondant au mois de son versement, est assujettie au versement des cotisations dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales. La part de cotisations incombant à l'ESAT ne donne pas lieu à compensation par l'État. Lorsqu'elle est versée, cette prime d'intéressement n'entre pas en compte pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés.

## Mise à disposition d'une entreprise

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 et dans les conditions définies par les articles R. 344-16 à R. 344-21 du Code de l'action sociale et des familles, 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.

Quelles que soient les modalités d'exercice de cette activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail, les travailleurs handicapés concernés continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'établissement ou le service d'aide par le travail auquel ils demeurent rattachés.

Lorsqu'il porte sur la mise à disposition individuelle d'un ou plusieurs travailleurs handicapés nommément désignés, sa durée est au maximum de 2 ans et il doit être communiqué à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dans les quinze jours qui suivent sa signature. La prolongation au-delà de deux ans de cette mise à disposition du travailleur handicapé est subordonnée à l'accord de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cet accord est demandé par le directeur de l'ESAT.

Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier du **dispositif d'emploi accompagné**.

**Source :** <https://travail-emploi.gouv.fr/les-etablissements-ou-services-daide-par-le-travail-esat>

## La représentation syndicale, pourquoi faire ?

Rejoindre un syndicat, c'est rejoindre un collectif de travailleurs et travailleuses au sein même de ton entreprise. Le syndicat a pour but de défendre tes intérêts face à la direction. Il est là pour te protéger face à ta hiérarchie et aux abus de pouvoir potentiels. Il peut te permettre de te maintenir dans de bonnes conditions de travail, que se soit en termes de sécurité, avec un niveau de salaire décent, ou pour obtenir de nouveaux droits par la négociation ou le rapport de force.

Il est important de savoir que la syndicalisation est un droit garanti par le code du travail. La direction n'a pas le droit de te faire de reproche en raison de ta syndicalisation.

## Les droits syndicaux

Même si l'ESAT n'est pas régi par le code du travail, depuis le 1 janvier 2024 les salariés en esat ont le droit de se syndiquer. Dorénavant, les personnes handicapées ont droit :

- d'adhérer à un syndicat de leur choix (articles L. 2141-1 à L. 2141-3 du code du travail) ;
- à être informées par leur employeur des coordonnées des syndicats de la branche (L. 2141-7-1 code du travail)
- **Le droit d'alerte et de retrait** : Elles peuvent invoquer les mêmes dispositions que les salariés en matière de droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent (article L.4131-1 à L412-5 du code du travail).
- **Le droit de grève** : Elles peuvent faire grève dans le cadre de leurs activités à caractère professionnel. (Art. L. 344-2-7 du code de l'action sociale et des familles)
- **L'instance de représentation en ESAT** : Une instance, composée en nombre égal de représentants des personnes handicapées accueillies et de représentants des salariés de l'établissement ou du service, émet des avis et formule des propositions sur la qualité de vie au travail, sur l'hygiène et la

sécurité ainsi que sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels.  
(Art. L.344-2-8 du code de l'action sociale et des familles)

- (Dans les établissements employant de 11 à 49 salariés) d'avoir des représentants qui assistent aux réunions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique prévues à l'article L. 2315-21 du code du travail portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- (Dans les établissements employant au moins 50 salariés) les mêmes représentants assistent aux réunions du comité social et économique portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail.
- **Une protection complémentaire frais de santé** : À compter du 1er juillet 2024, les personnes handicapées accueillies dans un établissement ou un service d'accompagnement par le travail bénéficient d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'établissement sont au moins aussi favorables que celles mentionnées aux II et III de l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale.
- **La prise en charge des frais de transport** : prise en charge de leurs frais de transports entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. (L.3261-2 à L3261-4 du code du travail).
- **Les avantages en nature** : Un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) peut attribuer des tickets-restaurants et des chèques vacances.

Source : <http://www.sante.cgt.fr/Personnes-en-situation-de-handicap-Des-nouveaux-droits-pour-les-personnes>

## 6) Nos revendications pour les travailleurs et travailleuses en situations de handicap

Quelques pistes d'amélioration que nous défendons :

- une meilleure reconnaissance des compétences pour les travailleurs et les travailleuses en ESAT, une amélioration des possibilités d'évolution dans la carrière ;
- une meilleure prise en charge par les éducateurs spécialisés et les chefs d'atelier ;
- plus de contrôle dans les ESAT pour limiter le recours abusif aux contrats précaires type contrat aidés ;
- la possibilité de changer régulièrement d'activité et d'atelier au cours de la journée quand cela est possible ;
- ne plus travailler parce nous sommes subventionnés, avoir des productions rentables ;
- ne plus être vus comme relevant de la charité, nous voulons un vrai travail et des vrais salaires au niveau du Smic et indexé sur l'inflation.

Contactez-nous pour échanger sur ces sujets.



**Handi-moi Tout**