

Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

❖ Qu'est-ce que c'est ?

Un ESAT est une structure qui propose aux personnes en situation de handicap une activité professionnelle et un soutien médico-social et éducatif.

Cette structure accueille des personnes dont les capacités de travail ne permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée.

L'ESAT peut parfois disposer d'un foyer d'hébergement pour accueillir les personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas vivre de façon autonome à domicile.

❖ Les conditions d'orientation

Âge

- Avoir 20 ans.
- La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) peut exceptionnellement décider une orientation en ESAT dès l'âge de 16 ans.

Capacité de travail

2 conditions :

- avoir une capacité de travail qui ne dépasse pas le 1/3 de celle d'une personne valide,
- avoir une capacité de travail supérieure ou égale au 1/3 de la capacité d'une personne valide et avoir besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

❖ Instruction de la demande

- le dossier est instruit
- dès lors qu'il est déclaré recevable, il est évalué par les équipes pluridisciplinaires
- présenté à la CDAPH qui prend la décision

Le demandeur reçoit ensuite une notification de décision.

La réponse de la MDPH intervient généralement dans un délai de 4 mois. En l'absence de réponse au-delà de ce délai, la demande vaut rejet (non appliqué).

À savoir :

- Cette orientation vaut Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- La décision d'orientation en ESAT peut prévoir une période d'essai de 6 mois qui, sur proposition du directeur de l'ESAT, peut être prolongée de 6 mois au plus. La CDAPH peut décider d'un arrêt de cet accompagnement à la demande de la personne handicapée ou du directeur de l'ESAT.

❖ Le travail en ESAT

Les personnes accueillies peuvent exercer leur activité à temps plein ou à temps partiel :

- au sein même de l'établissement ;
- à l'extérieur, sous forme de sections « *hors les murs* » permettant le détachement dans une entreprise d'équipes de travailleurs handicapés encadrés par les moniteurs de l'ESAT ;
- à l'extérieur, sous forme de mise à disposition individuelle ou collective de personnel

Un *contrat de soutien et d'aide par le travail* qui définit les droits et obligations du travailleur handicapé, ainsi que ceux de l'ESAT doit-être signé dans le mois qui suit l'admission par le directeur de l'ESAT et le travailleur handicapé lui-même. Cela concerne notamment :

- les activités professionnelles,
- et la mise en œuvre du soutien médico-social ou éducatif.

Lorsque l'état de santé ne permet pas une activité à temps plein et qu'un besoin d'encadrement est nécessaire sur le temps non travaillé, il existe des « **sections annexes d'ESAT** » qui assurent cet accompagnement.

Ces sections annexes permettent aux travailleurs en ESAT qui ressentent une grande fatigabilité, expriment le besoin de ralentir leur activité, ou de bénéficier d'un temps partiel, de poursuivre leur activité professionnelle à leur rythme et de préserver un lien étroit avec leur environnement.

À savoir : Un travailleur handicapé en ESAT, n'a pas le statut de « salarié », il ne peut pas être licencié. Cependant, le directeur de l'ESAT peut décider de suspendre le contrat si son comportement met gravement en danger sa santé ou sa sécurité, ou celle des autres.

Seule la CDAPH peut décider d'une fin de prise en charge

❖ La rémunération en ESAT

Les travailleurs handicapés en ESAT perçoivent une rémunération garantie. Celle-ci est calculée en complément de l'AAH qui est alors à taux différentiel.

À savoir : Les personnes handicapées peuvent effectuer des **mises en situation professionnelle** au sein des ESAT (**MISPE**) afin de confirmer ou de compléter l'évaluation de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH, ou de mettre en œuvre la décision de la CDAPH.