

## ■ | L'histoire du cadre législatif et réglementaire

Les Centres d'Aide par le Travail ont été créés dans la période d'après-guerre, alors que « le pays avait besoin de tous les bras » pour sa reconstruction et sa rénovation, la valeur travail était fondamentale. Il est apparu la nécessité d'encadrer leur fonctionnement par un recours à la loi. Les législations, les textes qui en résultent, expriment en partie les normes et les valeurs d'une époque. Depuis, la place des personnes en situation de handicap dans la société a évolué, les structures chargées de les accompagner et de les accueillir ont dû suivre cette évolution.

### La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002

En rénovant les lois précédentes, la loi 2002/2 comble un manque en promouvant « une meilleure reconnaissance du Sujet citoyen, en définissant les droits et libertés individuels des usagers du secteur social et médico-social [...] puis en fournissant des outils propres à garantir l'exercice de ces droits ». Elle place donc les droits de l'usager au cœur de la rénovation sociale et médico-sociale.

### Les lois du 30 juin 1975

La loi 75-534 du 30 juin 1975 dite loi d'orientation en faveur des personnes handicapées affirme « l'accès du mineur et de l'adulte handicapé aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et leur maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie, à toute l'autonomie dont ils sont capables ». L'article 30 qui concerne particulièrement les CAT donne une définition : « Les centres d'aide par le travail, [...] offrent aux adolescents handicapés, qui ne peuvent, momentanément ou durablement, travailler ni dans les entreprises ordinaires ni dans un atelier protégé [...], des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, un soutien médico-social et éducatif et un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et leur intégration sociale ».

La loi 75-535 du 30 juin 1975 identifie et positionne les CAT dans le champ médico-social. Les textes sont précisés par des circulaires d'application. L'une d'entre elles concerne plus particulièrement les Centres d'Aide par le Travail.

### La circulaire n° 60 AS du 8 décembre 1978

Elle définit la vocation des CAT, dans son titre 1, à travers une double finalité :

« Faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle, des personnes handicapées momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en ateliers protégés ».

« Permettre à celles d'entre ces personnes qui ont manifesté par la suite des capacités suffisantes, de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou à un atelier protégé ».

Cette circulaire, en définissant les activités de soutien possible, vient préciser la spécificité du CAT, et pose en même temps les prémices d'une tension organisationnelle en créant un type d'établissement entre l'économique et le médico-social.

### La loi 2005-102 du 11 février 2005

C'est « la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Elle fait de la question de la participation des personnes à la vie sociale la pierre angulaire de son action.

La loi définit le handicap : « Constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Elle rappelle les droits fondamentaux des personnes dites en situation de handicap.

Le CAT devient un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT). « Les établissements et services d'aide par le travail, qui sont des institutions sociales et médico-sociales relevant de la loi du 2 janvier 2002, ont une double vocation : une vocation sociale d'intégration de la personne handicapée et une vocation économique de production de biens ou de services. Concrètement, ils accueillent et accompagnent les personnes handicapées adultes qui n'ont pu acquérir un minimum d'autonomie, et leur assurent un soutien médico-social et éducatif permettant le développement de leurs potentialités et des acquisitions nouvelles, ainsi qu'un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et social. Ils mettent également 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 ».

Si la participation des personnes en situation de handicap à la vie sociale reste la première volonté du législateur, la loi précise le rôle et les missions des institutions chargées d'assurer l'accompagnement d'un parcours personnalisé.

## Les Décrets de 2006

Le décret 2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation compensatoire (articles R.243-1 et suivants du CASF : travailleur handicapé admis en ESAT) détaille les modalités de mises en œuvre de la réforme du statut des personnes handicapées accueillies en établissement et services d'aides par le travail (ESAT) qui entrera en vigueur en janvier 2007.

Le décret 2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif aux contrats de soutien et d'aide par le travail, fixe notamment le modèle de contrat de soutien.

Comme les autres mesures d'application de la loi 2005-102, ils apportent des améliorations sensibles à la situation des « travailleurs handicapés en milieu protégé », qu'il s'agisse des droits à congés, du maintien de la rémunération en cas d'arrêt maladie ou de l'accès au milieu ordinaire pour ceux qui le souhaitent.

Ces décrets se traduisent aussi par une revalorisation des ressources des travailleurs handicapés : la réforme permet un gain de rémunération garantie en ESAT, qui s'ajoute à la garantie de ressources de 2005, à la revalorisation de l'AAH et à l'augmentation du SMIC en 2006. Cette réforme de l'aide au poste au 1er janvier 2007 passe par un conventionnement entre les associations gestionnaires et l'Etat, qui fixe des objectifs de formation des Travailleurs et de progression de leur rémunération directe.



## La Circulaire DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008

Elle précise le cadre et le statut des travailleurs accueillis en ESAT, et les soutiens devant leur être proposés. Aux professionnels de montrer tout l'intérêt des diverses activités adaptées qui peuvent prendre place au niveau des soutiens professionnels et/ou des soutiens récréatifs, d'autonomie et de vie sociale.

1) Les ESAT sont confirmés dans leur statut d'établissement médico-social assurant un soutien médico-social et éducatif et offrant des activités à caractère professionnel à des personnes handicapées ayant une capacité réduite de travail.

Elle confirme donc la loi n°2005-102 précédente.

2) Les travailleurs handicapés ont au sein de l'ESAT un statut d'usagers de cet établissement et non le statut de salariés, ils sont liés par un contrat de soutien et d'aide par le travail :

- La durée légale du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine civile.
- Pour les travailleurs handicapés accueillis en ESAT, cette durée vise à la fois les activités à caractère professionnel et les activités de soutien qui conditionnent l'exercice de l'activité de production.
- A contrario, cette durée ne vise pas les autres activités de soutien qui peuvent être proposées à ces mêmes travailleurs handicapés.
- Les travailleurs handicapés ne peuvent pas effectuer des heures supplémentaires au-delà des 35 heures hebdomadaires.
- Seules des activités de soutien qui ne se rattachent pas à l'exercice de leur activité à caractère professionnel, par exemple des activités récréatives (sport, cinéma, sorties en ville...) peuvent leur être proposées au-delà de cette durée.
- Un contrat de soutien et d'aide par le travail est passé entre l'ESAT et l'utilisateur : Ce contrat doit prendre en compte à la fois l'expression des besoins et des attentes du travailleur handicapé, les exigences du projet d'établissement et les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à l'ESAT. (Art.3 : Participation à des activités de soutien médico-social et éducatif)
- De nouveaux modes de contractualisation entre l'Etat et les ESAT, concernant les rémunérations, les compensations de charges, les formations des travailleurs, ...
- Le renforcement des passerelles entre le secteur du travail protégé et le Milieu Ordinaire de Travail, comme les mises à disposition, les entreprises adaptées, ...
- De nouvelles modalités de versement de l'aide au poste et de compensation de charges par l'Etat vers les ESAT...

Les activités physiques et/ou sportives adaptées ont toute leur place auprès des travailleurs en ESAT :

- Des activités de soutien professionnel, en lien avec les gestes et postures, ainsi que le travail sur l'ergonomie d'une part, et d'autre part des activités développant ou maintenant la condition physique de la personne afin de prévenir la pénibilité du travail (qui peut survenir plus rapidement avec une vie sédentaire entraînant un déconditionnement physique et un vieillissement précoce).
- Des pratiques sportives adaptées «récréatives» associées à une vie active visant à lutter notamment contre l'isolement social, et à développer les aspects éducatifs, la citoyenneté et la vie sociale...

## La Circulaire DGCS /3B /5C /5A /2016 /225 du 1er juillet 2016 relative à la campagne budgétaire des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) pour l'exercice 2016

Outre la précision des conditions de transfert des crédits de fonctionnement des ESAT du budget de l'Etat à l'ONDAM (Assurance Maladie) à compter du 1er janvier 2017, (à la suite de la loi de financement pour la sécurité sociale pour 2016), cette instruction définit le cadre général de la campagne budgétaire 2016 (et suivantes) des ESAT, dans un contexte budgétaire contraint, pour soutenir l'offre d'ESAT existante.

Elle présente les éléments d'évolution des crédits de fonctionnement et d'investissements à décliner dans la politique régionale d'allocation de ressources à partir d'un bilan des dispositifs mis en œuvre en 2015 pour favoriser l'emploi en milieu ordinaire de travail, (conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014). Elle présente ainsi les orientations retenues à compter de l'année 2016 dans le cadre de la conférence nationale du handicap du 19 mai 2016 :

### « POURSUITE DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA CONTINUITÉ DES PARCOURS ET DE L'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

- Axe 1 : affiner les critères d'évaluation donnant lieu à l'orientation en ESAT ;
- Axe 2 : donner un appui aux ARS pour la conduite d'un diagnostic territorial et pour l'accompagnement du secteur à l'adaptation de l'offre;
- Axe 3 : accompagner les ESAT dans le développement de la formation des travailleurs handicapés d'ESAT ainsi que la formation des moniteurs d'atelier ;
- Axe 4 : simplifier l'accès des travailleurs handicapés au milieu ordinaire de travail. »

Elle affirme que l'évolution de l'offre des ESAT doit « prendre appui sur un état des lieux des projets d'établissement et des pratiques ; dans le cadre du transfert des crédits de fonctionnement des ESAT à l'ONDAM », et que cette « cartographie doit permettre de faciliter la conclusion de CPOM » pour « s'appuyer sur la contractualisation » et définir « des objectifs en matière d'activité et de qualité de la prise en charge ». Pour ces ESMS, la conclusion de ce CPOM entraîne, à compter du 1er janvier 2017, la substitution d'un état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) aux documents budgétaires antérieurs et doit renforcer le pilotage de cette offre tout en respectant la diversité des besoins.

D'un point de vue qualitatif, les points suivants font l'objet d'une attention particulière :

- L'analyse du taux d'occupation des ESAT, au regard en particulier du développement des temps partiels et séquentiels en lien notamment avec les besoins des personnes avec handicap psychique, mais aussi les conditions opérationnelles du droit au retour ;
- Le repérage des personnes susceptibles de rejoindre le milieu ordinaire de travail et le soutien des initiatives permettant de favoriser les projets d'insertion dans l'emploi des travailleurs d'ESAT, avec une attention particulière portée aux problématiques du handicap psychique ;
- Les actions entreprises pour favoriser la montée en compétences des travailleurs d'ESAT, notamment via le plan de formation ;
- Le taux de sortie vers le milieu ordinaire de travail.

L'emploi accompagné : il s'agit de prévoir un appui pour les personnes en situation de handicap en vue de leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. La mise en œuvre de cet appui comprend un soutien et un accompagnement du travailleur ainsi qu'un soutien et un accompagnement de l'employeur.

Cette incitation réglementaire s'accompagne d'une convention de gestion passée entre « la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné et un établissement ou service social et médico-social d'une part et un organisme du service public de l'emploi d'autre part ».

Ce dispositif réglementaire a ainsi une vocation à développer un partenariat privilégié entre les acteurs économiques, médico-sociaux (dont les ESAT) et ceux du service public de l'emploi afin de favoriser une insertion de long terme dans le milieu ordinaire de travail.



# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS, DE L'AUTONOMIE ET DES PERSONNES HANDICAPÉES

#### Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail

NOR : APHA2230772D

**Publics concernés :** personnes handicapées, maisons départementales des personnes handicapées, établissements et services d'aide par le travail.

**Objet :** parcours professionnel et droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail.

**Entrée en vigueur :** le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication à l'exception des dispositions des 2° et 3° de son article 1<sup>er</sup> qui entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Notice :** le décret aménage les conditions dans lesquelles les travailleurs handicapés peuvent être orientés en établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Il précise également les conditions de mise en œuvre d'une double activité en milieux ordinaire et protégé, les droits ouverts dans le cadre du parcours renforcé en emploi pour les travailleurs qui entrent en milieu ordinaire, les nouveaux droits sociaux individuels et collectifs ouverts aux travailleurs en milieu protégé et les modalités de suivi par les agences régionales de santé des mesures du plan. Enfin, le décret renforce et précise les différents droits sociaux individuels et collectifs des travailleurs handicapés en ESAT, par référence à l'ordre public social applicable à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut.

**Références :** le décret est pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, à la décentralisation, à la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale. Le décret, ainsi que les dispositions du code de l'action sociale et des familles et du code du travail qu'il modifie, peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de ces modifications, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées ;

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment son article L. 344-2 ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 5213-2 ;

Vu la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, notamment son article 136 ;

Vu l'avis du Comité national de l'organisation sanitaire et sociale (section sociale) en date du 15 mars 2022 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de l'emploi) en date du 15 mars 2022 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – La section 1 du chapitre III du titre IV du livre II du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifiée :

1° A l'article R. 243-1 :

a) Au premier alinéa, les mots : « sous réserve des dispositions prévues à l'article R. 243-3, » sont supprimés ;

b) Après le premier alinéa, il est inséré deux alinéas ainsi rédigés :

« La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées peut également orienter vers les établissements et services d'aide par le travail des personnes handicapées dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale lorsque leur besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques le justifie.

« La décision de la commission précise les accompagnements et soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques dont les personnes accueillies doivent bénéficier. » ;

2° A l'article R. 243-3, les trois alinéas sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« La décision par laquelle la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées oriente vers un établissement ou un service d'aide par le travail permet, pendant toute sa durée, à la personne handicapée concernée d'exercer, simultanément et à temps partiel, une activité au sein de cet établissement ou de ce service et une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail. » ;

3° Après l'article R. 243-3, il est inséré un article R. 243-3-1 ainsi rédigé :

« *Art. R. 243-3-1.* – L'activité professionnelle en milieu ordinaire de travail mentionnée à l'article R. 243-3 peut être exercée dans une entreprise, une collectivité territoriale, un établissement public, une association ou toute autre personne morale de droit public ou privé, ainsi qu'auprès d'une personne physique, à l'exclusion de l'employeur auprès duquel le travailleur est mis à disposition en application de l'article L. 344-2-4.

« Cette activité peut également être exercée dans une entreprise adaptée ou dans une entreprise adaptée gérée en budget annexe par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui accueille le travailleur concerné.

« Elle peut être accomplie dans le cadre d'un contrat prévu au premier alinéa de l'article L. 1221-2 et aux articles L. 1242-2, L. 1242-3, L. 1251-1, L. 5134-20, L. 5134-65, L. 6221-1 et L. 6325-1 du code du travail.

« Le cumul d'une activité au sein d'un établissement ou d'un service d'aide par le travail et d'une autre activité professionnelle à temps partiel en milieu ordinaire de travail ne peut conduire à dépasser :

« 1° Au cours d'une même journée, la durée maximale quotidienne de travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail, pour les travailleurs de dix-huit ans et plus, et à l'article L. 3162-1 du même code, pour ceux âgés de moins de dix-huit ans ;

« 2° La durée légale de travail prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail.

« Lorsque l'activité professionnelle à temps partiel est exercée dans une collectivité publique, le travailleur est soumis aux dispositions législatives et réglementaires équivalentes à celles mentionnées aux 1° et 2° du présent article applicables aux agents publics.

« La répartition du temps de travail et des congés est organisée d'un commun accord entre le travailleur, l'établissement ou le service d'aide par le travail et l'employeur. » ;

4° Après l'article R. 243-4, il est inséré un article R. 243-4-1 ainsi rédigé :

« *Art. R. 243-4-1.* – Les travailleurs handicapés qui quittent un établissement ou un service d'aide par le travail pour rejoindre le milieu ordinaire de travail, bénéficient du dispositif de parcours renforcé en emploi mentionné à l'article L. 5213-2 du code du travail. »

**Art. 2.** – La section 2 du chapitre III du titre IV du livre II du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifiée :

1° L'article R. 243-8 est abrogé ;

2° Après le premier alinéa de l'article R. 243-11, il est inséré trois alinéas ainsi rédigés :

« Les congés mentionnés au premier alinéa sont pris au cours de l'année de leur acquisition.

« Le travailleur handicapé de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du même code a droit au congé payé annuel mentionné au premier alinéa, quelle que soit la période de congé payé fixée par le règlement de fonctionnement de l'établissement ou du service d'aide par le travail pour l'ensemble des travailleurs handicapés.

« Les congés non pris du fait de l'absence du travailleur handicapé pour maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle sont reportés après la date de reprise du travail, y compris si celle-ci intervient après l'expiration de la période de congé mentionnée à l'alinéa précédent. » ;

3° Après l'article R. 243-11, il est inséré un article R. 243-11-1 ainsi rédigé :

« *Art. R. 243-11-1.* – Lorsqu'un travailleur handicapé exerce, à titre exceptionnel ou régulier, une activité à caractère professionnel qui le prive du repos dominical, son accord préalable est requis dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 3132-25-4 du code du travail. Il bénéficie, en plus de son repos hebdomadaire, d'un repos compensateur. Il perçoit également une rémunération garantie au moins égale au double de la rémunération garantie normalement due pour une durée de travail équivalente.

« En cas de jour férié travaillé, l'établissement ou le service d'aide par le travail peut, en plus de la rémunération garantie correspondant au travail accompli, accorder au travailleur handicapé une journée de repos compensateur.

« Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié et chômé, sauf dans les établissements et les services d'aide par le travail qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. Lorsqu'un travailleur handicapé exerce une activité à caractère professionnel le 1<sup>er</sup> mai, il perçoit une rémunération égale au double de la rémunération garantie normalement due pour une durée de travail équivalente.

« Le chômage de ces jours fériés ne peut entraîner aucune perte de rémunération. » ;

4° L'article R. 243-12 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. R. 243-12.* – Le travailleur handicapé accueilli à temps plein ou à temps partiel en établissement ou en service d'aide par le travail bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé de :

« 1° Cinq jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;

« 2° Quatre jours pour le mariage du travailleur ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;

« 3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

« 4° Trois jours pour le décès du conjoint, du concubin, de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

« 5° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;

« 6° Un jour pour le mariage d'un enfant.

« Le travailleur handicapé a droit à un congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Ce congé, d'une durée de huit jours qui peuvent être fractionnés, peut être pris dans un délai d'un an à compter de la date du décès. » ;

5° L'article R. 243-13 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. R. 243-13.* – Le travailleur handicapé accueilli à temps plein ou à temps partiel en établissement ou en service d'aide par le travail bénéficie, dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions mentionnées ci-dessous du code du travail :

« 1° De l'autorisation d'absence prévue à l'article L. 1225-16 ;

« 2° Des congés mentionnés :

« a) Aux articles L. 1225-17 à L. 1225-24 ;

« b) A l'article L. 1225-28 ;

« c) Aux articles L. 1225-35 et L. 1225-35-1 ;

« d) Aux articles L. 1225-47 à L. 1225-54 ;

« e) A l'article L. 1225-61 ;

« f) Aux articles L. 1225-62 à L. 1225-65, à l'exclusion de l'article L. 1225-64 ;

« g) Aux articles L. 3142-6 à L. 3142-9 et aux articles L. 3142-12 et L. 3142-15 ;

« h) Aux articles L. 3142-16 à L. 3142-24, à l'exclusion des articles L. 3142-22 et L. 3142-23, et à l'article L. 3142-27.

« A l'issue de ces congés, le travailleur handicapé réintègre son établissement ou service d'aide par le travail d'origine, avec une rémunération au moins équivalente. » ;

6° Après l'article R. 243-13, il est inséré deux articles R. 243-13-1 et R. 243-13-2 ainsi rédigés :

« *Art. R. 243-13-1.* – L'ensemble des travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou un service d'aide par le travail, quel que soit le lieu où ils exercent leur activité à caractère professionnel, élit en leur sein, pour une durée de trois ans renouvelable, un délégué chargé de les représenter auprès de la direction de l'établissement ou du service, sur des situations d'ordre individuel.

« Sont éligibles les travailleurs âgés de dix-huit ans révolus et accueillis dans l'établissement ou le service depuis au moins six mois.

« Le délégué bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, d'une formation prise en charge par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille.

« Pour l'exercice de son mandat, le délégué dispose d'au plus cinq heures de délégation par mois.

« Le temps de représentation et les heures de délégation sont considérés comme temps de travail et donnent lieu au versement de la rémunération garantie pour les durées correspondantes.

« Le délégué est membre de droit du conseil de la vie sociale avec voix consultative.

« *Art. R. 243-13-2.* – Les travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail disposent d'un carnet de parcours et de compétences, élaboré conformément à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées.

« Lors de chaque entretien annuel, ce carnet permet à la personne accompagnée d'évaluer elle-même ses compétences, ses formations et expériences et d'exprimer ses souhaits pour l'année à venir.

« Le carnet de parcours et de compétences est la propriété du travailleur handicapé, qui le conserve quel que soit le lieu où il exerce son activité à caractère professionnel. »

7° Les articles D. 243-27 et D. 243-28 sont abrogés.

**Art. 3.** – La section 2 du chapitre IV du titre IV du livre III du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifiée :

1° Après l'article R. 344-6, il est rétabli un article R. 344-7 ainsi rédigé :

« *Art. R. 344-7.* – Afin de faciliter le parcours et l'accompagnement dans le marché du travail des travailleurs handicapés qu'ils accueillent, les établissements et les services d'aide par le travail concluent une convention de partenariat avec :

« 1° Au moins, un des acteurs du service public de l'emploi de leur territoire, mentionnés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail ;

« 2° Le gestionnaire de la plateforme d'emploi accompagné du département, dans le cadre du dispositif mentionné à l'article L. 5213-2-1 du code du travail ;

« 3° Au moins, une entreprise adaptée du département ou d'un département limitrophe. » ;

2° Après l'article R. 344-7, il est inséré deux articles R. 344-7-1 et R. 344-7-2 ainsi rédigés :

« *Art. R. 344-7-1.* – Dans les établissements et les services d'aide par le travail, une instance, composée en nombre égal de représentants des usagers et de représentants des salariés de l'établissement ou du service, est instituée. Les représentants des usagers au sein de cette instance sont les représentants des usagers qui siègent au sein du conseil de la vie sociale et le délégué mentionné à l'article R. 243-13-1.

« Cette instance élit, en son sein, son président.

« Elle émet des avis et formule des propositions sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

« Elle se réunit au moins une fois tous les trimestres.

« *Art. R. 344-7-2.* – Au plus tard le 30 avril de chaque année, les établissements et les services d'aide par le travail présentent au directeur général de l'agence régionale de santé un rapport sur la mise en œuvre des actions en direction des travailleurs handicapés qu'ils accompagnent. » ;

3° A l'article R. 344-8 :

a) Au premier alinéa, la référence : « L. 231-1 » est remplacée par la référence : « L. 4111-1 » ;

b) Au second alinéa, la référence : « L. 241-2 » est remplacée par la référence : « L. 4622-2 » ;

4° A l'article R. 344-17 :

a) Au 3°, après les mots : « ou du service rendu », sont insérés les mots : « , de l'appui individualisé mentionné à l'article D. 5213-81 du code du travail » ;

b) Au 5°, les mots : « par l'article R. 241-50 » sont remplacés par les mots : « aux articles R. 4624-19 et R. 4624-20 » ;

c) Après le 6°, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La facturation, mentionnée au 3°, de l'appui individualisé et des charges particulières d'exploitation entraînés par la mise à disposition prend en compte le coût du salaire chargé du personnel qui assure cet appui rapporté au pourcentage du temps passé à cette action, ainsi que les frais de déplacement éventuels du travailleur pour se rendre sur le lieu de mise à disposition, à l'exclusion de toute marge financière. Le contrat de mise à disposition conclu entre l'établissement ou le service d'aide par le travail et l'utilisateur du ou des travailleurs mis à disposition fait mention des différentes composantes de la facturation et de leurs montants respectifs. » ;

5° Au premier alinéa de l'article R. 344-20, la référence : « R. 243-13 » est remplacée par la référence : « R. 243-13-2 ».

**Art. 4.** – Après l'article R. 5213-1-1 du code du travail, il est inséré un article R. 5213-1-2 ainsi rédigé :

« *Art. R. 5213-1-2.* – Le travailleur handicapé qui quitte un établissement ou un service d'aide par le travail pour rejoindre le milieu ordinaire de travail bénéficie obligatoirement, sans nouvelle décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, du parcours renforcé en emploi mentionné à l'article L. 5213-2.

« A ce titre, il bénéficie de l'accompagnement de son établissement ou service d'aide par le travail d'origine, organisé dans le cadre de la convention d'appui conclue entre cet établissement ou ce service et l'employeur, et éventuellement un service d'accompagnement à la vie sociale, en application du premier alinéa de l'article L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles.

« L'établissement ou le service d'aide par le travail assure ce suivi en lien avec la plateforme départementale chargée du dispositif d'emploi accompagné mentionné à l'article L. 5213-2-1.

« A l'échéance de la convention d'appui mentionnée au deuxième alinéa, l'accompagnement du travailleur handicapé est assuré par la plateforme départementale d'emploi accompagné, sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou prescription des organismes désignés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail.

« En cas de rupture de son contrat de travail ou lorsqu'il n'est pas définitivement recruté au terme de celui-ci, le travailleur handicapé est réintégré de plein droit, en application de l'article L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles, dans son établissement ou service d'aide par le travail d'origine ou, à défaut, dans un autre établissement ou service d'aide par le travail avec lequel un accord a été conclu à cet effet, pendant toute la durée de validité de la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées l'orientant en établissement ou service d'aide par le travail ou de la convention d'appui. »

**Art. 5.** – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions de l'article R. 243-3 et de l'article R. 243-3-1, dans leur rédaction issue du présent décret, qui entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Art. 6.** – Le ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 13 décembre 2022.

ÉLISABETH BORNE

Par la Première ministre :

*Le ministre des solidarités, de l'autonomie  
et des personnes handicapées,*

JEAN-CHRISTOPHE COMBE

*La ministre déléguée auprès du ministre des solidarités,  
de l'autonomie et des personnes handicapées,  
chargée des personnes handicapées,*

GENEVIÈVE DARRIEUSSECQ

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

**Décret n° 2025-845 du 25 août 2025 relatif aux établissements et services d'accompagnement par le travail et au contrat d'accompagnement par le travail conclu avec les travailleurs admis au sein de ces établissements ou services**

NOR : TSSA2503375D

**Publics concernés :** travailleurs handicapés, établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT).

**Objet :** le décret modifie la dénomination des établissements sociaux et médico-sociaux mentionnés au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles qui deviennent des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT), le terme d'accompagnement se substituant désormais à celui d'aide, conformément aux articles 14 et 15 de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi. Le décret modifie également la dénomination du contrat conclu entre l'ESAT et le travailleur, qui devient un contrat d'accompagnement par le travail, précise les durées pour lesquelles ce contrat peut être conclu et en fixe un nouveau contenu minimal conformément à l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles. En outre, il prévoit les modalités du parcours renforcé en emploi, le contenu de la convention d'appui pour favoriser la diversification de leurs parcours professionnels et sécuriser leur emploi en milieu ordinaire après une période en établissement et service d'accompagnement par le travail et précise la portée du droit au retour en milieu protégé dont bénéficie le travailleur. Par ailleurs, le texte précise les modalités de mise en œuvre de la complémentaire santé pour les travailleurs en ESAT et détermine les catégories de travailleurs qui peuvent être dispensés, à leur initiative, de l'adhésion à la couverture collective obligatoire mise en place au sein de leur établissement. Il précise également que les cotisations pour les accidents du travail et maladies professionnelles sont à la charge de l'organisme prescripteur lorsque les mises en situation en milieu professionnel sont prescrites par les organismes du réseau pour l'emploi, conformément à l'article 16 de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi. Enfin, il modifie certains articles du code du travail, du code de la sécurité sociale et du code pénitentiaire afin de prendre en compte la modification de la dénomination des ESAT, ainsi que certains articles du code de l'action sociale et des familles pour les mettre en conformité avec des dispositions législatives postérieures les concernant.

**Entrée en vigueur :** le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

**Application :** le décret est pris pour l'application des articles 14 et 15 de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment son article L. 311-4 ;

Vu le code pénitentiaire, notamment son article L. 412-23 ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, notamment ses articles 14 et 15 ;

Vu l'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues, notamment ses articles 16 et 17 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de l'emploi) en date du 21 juin 2024 ;

Vu l'avis du Comité national de l'organisation sanitaire et sociale (section sociale) en date du 2 juillet 2024 ;

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées en date du 22 juillet 2024,

Décète :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Le code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

I. – A la section 1 du chapitre III du titre IV du livre II du code de l'action sociale et des familles, il est inséré un article D. 243-4-1 ainsi rédigé :

« *Art. D. 243-4-1.* – Le parcours renforcé en emploi mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 344-2-5 est préparé et formalisé par l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail en lien avec l'employeur. Il est rédigé dans un langage accessible au travailleur handicapé auquel il est transmis au plus tard un mois après la signature du contrat de travail. Il décrit les actions prévues dans la convention d'appui ainsi que les différentes mesures et prestations, en particulier des institutions et organismes désignés aux articles L. 5214-1, L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail, qui peuvent être mobilisés pour accompagner le travailleur dans sa prise de poste puis dans l'exercice de son activité. Il présente également les mesures d'hygiène et de sécurité que le travailleur doit respecter ainsi que les modalités d'encadrement hiérarchique et technique de son activité professionnelle. La présentation du parcours renforcé en emploi donne lieu à un entretien avec le travailleur sur son site d'activité et en présence de l'employeur ou de son représentant. Les observations du travailleur sont recueillies et prises en compte par les signataires de la convention d'appui. Le parcours renforcé en emploi est signé par le travailleur, l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail et l'employeur dans un délai de deux semaines après l'entretien de présentation.

« La convention d'appui mentionnée à l'alinéa précédent peut prévoir la facturation par l'établissement ou le service des charges particulières d'exploitation entraînées par les interventions du ou des salariés qui assurent cet accompagnement. A cet effet, la convention précise les différentes composantes de la facturation de l'accompagnement et de leurs montants respectifs.

« Elle peut prévoir également la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail lorsque l'emploi occupé auprès de l'employeur, y compris d'un employeur public au sens de l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique, comporte les mêmes caractéristiques.

« Le droit au retour en milieu protégé prévu à l'article L. 344-2-5, dont le travailleur bénéficie à l'issue de son contrat de travail, peut être exercé pendant toute la durée de validité de la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées l'orientant en établissement ou service d'accompagnement par le travail ou de la convention d'appui, si le terme de cette convention est postérieur à la date d'échéance de la décision d'orientation en milieu protégé. » ;

II. – La section 2 du chapitre III du titre IV du livre II du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifiée :

1° Sont insérés quatre articles ainsi rédigés :

« *Art. D. 243-13-3.* – Peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion à la couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, mentionnée à l'article L. 344-2-10, mise en place dans leur établissement ou service d'accompagnement par le travail :

« 1° Les travailleurs handicapés accueillis à titre temporaire dans l'établissement ou le service, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident est inférieure à trois mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;

« 2° Les travailleurs handicapés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, la dispense ne pouvant jouer que jusqu'à la date à laquelle ils cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

« 3° Les travailleurs handicapés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'admission au sein de l'établissement ou du service si elle est postérieure, la dispense ne pouvant jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

« 4° Les travailleurs handicapés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'une autre activité professionnelle, en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

« a) Dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au 4° du II de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

« b) Dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées aux articles L. 827-2 du code général de la fonction publique, L.4123-3 du code de la défense, ou prévu par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

« c) Contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

« d) Régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, au titre des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

« e) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

« Dans tous les cas, l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

« *Art. D. 243-13-4.* – Les garanties mentionnées à l'article L. 344-2-10 sont mises en place à titre obligatoire au profit des travailleurs handicapés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion, au choix du travailleur handicapé, prévues dans l'acte de mise en place des garanties et énoncées ci-dessous :

- « 1° Lorsque le travailleur est bénéficiaire d'un contrat d'accompagnement par le travail d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- « 2° Lorsque le travailleur est bénéficiaire d'un contrat d'accompagnement par le travail d'une durée inférieure à douze mois, même s'il ne bénéficie pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- « 3° Lorsque l'adhésion au système de garanties conduirait le travailleur à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 15 % du montant de sa rémunération garantie ;
- « 4° Lorsque le travailleur est bénéficiaire d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle il cesse de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- « 5° Lorsque le travailleur est couvert par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'admission au sein de l'établissement ou du service si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- « 6° Lorsque le travailleur est bénéficiaire, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, de prestations servies au titre d'une autre activité professionnelle, en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :
  - « a) Dans le cadre d'un dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au 4° du II de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
  - « b) Par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, au titre des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
  - « c) Par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
  - « d) Par un dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées aux articles L. 827-2 du code général de la fonction publique, L. 4123-3 du code de la défense, ou prévu par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
  - « e) Dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

« Dans tous les cas, l'établissement doit être en mesure de produire la demande de dispense des travailleurs concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le travailleur handicapé a été préalablement informé par l'établissement des conséquences de son choix.

« *Art. D. 243-13-5.* – Les demandes de dispense mentionnées à l'article D. 243-13-3 doivent être formulées au moment de l'admission au sein de l'établissement ou du service d'accompagnement par le travail ou, si elles sont postérieures, à la date de mise en place des garanties ou la date à laquelle prennent effet les couvertures mentionnées aux 2° et 4° de l'article D. 243-13-3.

« *Art. D. 243-13-6.* – La couverture collective à adhésion obligatoire mentionnée à l'article L. 344-2-10 prévoit les adaptations suivantes pour les travailleurs handicapés relevant des régimes locaux d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, définis aux articles L. 325-1 du code de la sécurité sociale et L. 761-3 du code rural et de la pêche maritime :

- « 1° Les prestations sont déterminées après déduction de celles déjà garanties par les régimes définis au premier alinéa ;
- « 2° Les cotisations à la charge de l'établissement ou du service d'accompagnement par le travail et du travailleur handicapé sont réduites dans une proportion représentative du différentiel de prestations résultant du 1°. L'établissement ou le service assure au minimum la moitié du financement de ce différentiel. » ;

2° Aux articles D. 243-14 à D. 243-16, D. 243-17, D. 243-19, D. 243-20 à D. 243-26, D. 243-29 et D. 243-30, le mot : « aide » est remplacé par le mot : « accompagnement » ;

3° Aux deux premiers alinéas de l'article D. 243-18, les mots : « contrat de soutien et d'aide par le travail » sont remplacés par les mots : « contrat d'accompagnement par le travail » ;

4° L'article D. 243-31 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. D. 243-31.* – Les actions de formation au titre de la reconnaissance des savoir-faire et des compétences et de la validation des acquis de l'expérience sont éligibles aux dépenses prises en charge par l'opérateur de compétences agréé ou l'organisme paritaire collecteur agréé lorsque l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail verse une contribution globale auprès d'un tel organisme au titre du financement de la formation professionnelle prévu à l'avant-dernier alinéa de l'article R. 243-9. »

III. – L'article D. 311-0-1 est ainsi modifié :

1° Les mots : « service d'aide » sont remplacés par les mots : « service d'accompagnement par le travail » ;

2° La première occurrence : « contrat de soutien et d'aide par le travail » est remplacée par les mots : « contrat d'accompagnement par le travail » ;

3° La dernière phrase est supprimée ;

4° Il est complété par sept alinéas ainsi rédigés :

« Le contrat d'accompagnement par le travail est conclu pour une durée initiale d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction. En tant que de besoin, il fait l'objet à chaque reconduction d'une mise à jour à laquelle le travailleur est associé.

« Par dérogation à l'alinéa précédent, le contrat d'accompagnement par le travail peut être conclu pour une durée initiale inférieure à un an, notamment lorsqu'il a pour objet de permettre à son titulaire :

« – de remplacer un travailleur handicapé temporairement absent pour cause de maladie, de maternité, d'adoption ou d'accident, ou pour suivre une formation ;

« – d'occuper une place partiellement libérée par un travailleur handicapé en temps partagé entre les milieux protégé et ordinaire de travail ;

« – de pourvoir la place d'un travailleur qui a quitté l'établissement ou le service pour occuper un emploi dans le cadre d'un contrat de travail.

« Le contrat conclu pour une durée initiale inférieure à un an doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion et peut être prolongé jusqu'à la réalisation de son objet. Il peut comporter une période d'essai dans les conditions définies à l'article R. 243-2.

« Le modèle de contrat d'accompagnement par le travail est défini à l'annexe 3-9 du présent code conformément à l'article L. 311-4. »

IV. – Au 8° de l'article D. 312-161-31, le mot : « aide » est remplacé par le mot : « accompagnement ».

V. – A la sous-section 2 de la section 3 du chapitre IV du titre IV du livre III, l'article D. 344-35 est complété de l'alinéa suivant :

« La prime d'intéressement visée à l'article R.243-6 n'est pas prise en compte pour le calcul du minimum de ressources mentionné au 2°. »

VI. – L'annexe au présent décret constitue l'annexe 3-9 du code de l'action sociale et des familles.

**Art. 2.** – Le code du travail est ainsi modifié :

I. – La section 5 du chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Dans l'intitulé, les mots : « personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail » sont remplacés par les mots : « travailleurs handicapés admis en établissements ou services d'accompagnement par le travail » ;

2° A l'article D. 6323-29-2, les deux premières occurrences du mot : « aide » sont remplacées par le mot : « accompagnement ».

**Art. 3.** – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° A l'article D. 412-105 :

a) Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'en application du 19° de l'article L. 412-8, les mises en situation en milieu professionnel dans les établissements et services mentionnés au premier alinéa sont prescrites par les organismes désignés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail, les obligations de l'employeur mentionnées au même premier alinéa incombent à l'organisme prescripteur. » ;

b) Au second alinéa, devenu le troisième, les mots : « à l'article R. 146-31-1 I » sont remplacés par les mots : « au I de l'article R. 146-31-2 » ;

2° Le deuxième alinéa de l'article D. 412-107 est complété par les mots : « , conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article D. 412-105 » ;

3° A l'article D. 412-109, le mot : « aide » est remplacé par le mot : « accompagnement » ;

4° Aux *a* à *c* de l'article D. 821-10, le mot : « aide » est remplacé par le mot : « accompagnement ».

**Art. 4.** – Le code pénitentiaire est ainsi modifié :

1° A l'article D. 412-85, les trois occurrences du mot : « aide » sont remplacées par le mot : « accompagnement » ;

2° Aux 2° et 6° de l'article D. 412-86, le mot : « aide » est remplacé par le mot : « accompagnement » ;

3° Au premier alinéa de l'article D. 412-87, le mot : « aide » est remplacé par le mot : « accompagnement ».

**Art. 5.** – A titre transitoire, le cas de dispense mentionné au *b* du 4° de l'article D. 243-13-3 du code de l'action sociale et des familles s'applique également au dispositif de garanties résultant d'une convention de participation, tel que visé au second alinéa de l'article 32 du décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'Etat, jusqu'au terme de cette dernière.

**Art. 6.** – La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles et la ministre auprès de la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles, chargée du travail et de l'emploi, sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 25 août 2025.

FRANÇOIS BAYROU

Par le Premier ministre :

*La ministre du travail, de la santé,  
des solidarités et des familles,*

CATHERINE VAUTRIN

*La ministre auprès de la ministre du travail,  
de la santé, des solidarités et des familles,  
chargée du travail et de l'emploi,*

ASTRID PANOSYAN-BOUVET

### ANNEXE 3-9

#### MODÈLE DE « CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL » ÉTABLI ENTRE L'ÉTABLISSEMENT OU LE SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL ET CHAQUE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

*Entre Mme, M. (travailleur)*

*(le cas échéant), représenté(e) par Mme, M. (la personne chargée à son égard d'une mesure de protection juridique avec représentation),*

*et l'association (ou l'établissement public) gestionnaire de l'établissement ou du service d'accompagnement par le travail (nom de l'établissement ou du service d'accompagnement par le travail),*

*représenté par Mme, M.,*

*président(e) de l'association (ou de l'établissement public) ou par Mme, M.,*

*directeur (directrice) de l'établissement ou du service d'accompagnement par le travail, dûment mandaté,*

*il est convenu ce qui suit :*

#### **Art. 1<sup>er</sup>.** – *Définition-établissement-signature*

*Le présent contrat d'accompagnement par le travail définit les droits et les obligations réciproques de l'établissement ou du service d'accompagnement par le travail X et de Mme, M. Y, admis(e) dans l'établissement ou le service depuis le .....*

*Ce contrat est conclu afin d'encadrer l'exercice des activités à caractère professionnel et la mise en œuvre des accompagnements à caractère professionnel, médico-social et éducatif nécessaires à ces activités.*

*Le présent contrat est élaboré en collaboration avec Mme, M. Y, accompagné(e) le cas échéant de la personne chargée à son égard d'une mesure de protection juridique avec représentation, en prenant en compte l'expression de ses besoins, de ses attentes et de ses projets ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à l'établissement ou au service X, telles que définies par l'arrêté d'autorisation de fonctionnement en date du... et par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu le....., avec le directeur général de l'agence régionale de santé. ....*

*Il comporte une période d'essai, dont la durée initiale est de à compter du(mentionner également si la période d'essai procède de la décision d'orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées). ....*

*La période d'essai pourra, si nécessaire, être prolongée dans la limite d'une durée totale de six mois.*

*Pendant la période d'essai, les jours d'absence du travailleur, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas comptabilisés, et la période d'essai est prolongée à due proportion.*

*Le travailleur Mme, M. Y ainsi que l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail X peuvent demander à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées de décider de l'interruption anticipée de la période d'essai.*

*Le contrat est signé au plus tard dans le mois qui suit l'admission de la personne dans l'établissement ou le service.*

*Pour la signature du contrat d'accompagnement par le travail, le travailleur ou la personne chargée à son égard d'une mesure de protection juridique avec représentation peut être accompagnée de la personne de son choix, parmi lesquelles le délégué des travailleurs élu au sein de l'établissement ou du service.*

#### **Art. 2.** – *Appui à l'exercice des activités à caractère professionnel*

*Dans le cadre de la mise en œuvre de son règlement de fonctionnement et de son projet institutionnel, l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail X s'engage à mettre en place une organisation et des accompagnements permettant à Mme, M. Y d'exercer des activités à caractère professionnel adaptées à ses capacités et à ses aspirations.*

*Les horaires collectifs d'exercice des activités à caractère professionnel sont prévus par le règlement de fonctionnement de l'établissement ou du service d'accompagnement par le travail.*

*Les activités à caractère professionnel sont réputées être exercées à temps plein et rémunérées à ce titre lorsque leur durée correspond à celle fixée dans le règlement de fonctionnement. Cette durée ne peut excéder trente-cinq heures par semaine.*

*L'établissement ou le service s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre à Mme, M. Y de bénéficier de toute action d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle susceptibles de favoriser le développement de ses compétences et de diversifier son parcours professionnel au sein du milieu protégé ou vers le milieu ordinaire de travail.*

*Ces actions, si elles sont en lien direct avec le travail exercé, le développement des compétences du travailleur et son parcours professionnel, sont comprises dans le temps de travail et rémunérées à ce titre.*

*Mme, M. Y bénéficie du régime des congés et des autorisations d'absence prévu aux articles R. 243-11 à R. 243-13 du code de l'action sociale et des familles tels que mis en œuvre dans le cadre du règlement de fonctionnement.*

*Les objectifs et les besoins d'accompagnements afférents de Mme, M. Y seront réévalués et donneront lieu en tant que de besoin à une actualisation des activités professionnelles proposées dans les conditions de l'article 6 du présent contrat.*

**Art. 3. – Participation à des activités d'accès à l'autonomie, d'implication dans la vie sociale et au pouvoir d'agir**

*Dans le cadre d'un entretien à la suite duquel l'accord des deux parties est formalisé, l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail X s'engage à proposer à Mme, M. Y des activités d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale correspondant à ses aspirations personnelles et à ses besoins et contribuant à son pouvoir d'agir. Les besoins et aspirations de Mme, M. Y seront réévalués et donneront lieu à une actualisation des activités et prestations proposées dans les conditions de l'article 6 du présent contrat.*

**Art. 4. – Participation du travailleur à l'ensemble des activités**

*Dans le respect du règlement de fonctionnement et des dispositions du présent contrat, Mme, M. Y s'engage à participer :*

- aux activités à caractère professionnel qui lui seront confiées ;*
- aux actions d'apprentissage et de formation qui auront été préalablement et conjointement identifiées comme nécessaires au maintien et au développement de ses connaissances et de ses compétences professionnelles ;*

*Mme, M. Y pourra participer par ailleurs aux activités contribuant à l'accès à l'autonomie, à l'implication dans la vie sociale et à son pouvoir d'agir, qui auront été préalablement choisies au vu de ses aspirations et qui favorisent son accès à l'autonomie et son implication dans la vie sociale.*

**Art. 5. – Information sur les différents droits individuels et collectifs du travailleur**

*Le travailleur est informé dès son admission au sein de l'établissement ou du service d'accompagnement par le travail de ses différents droits individuels et collectifs et des modalités de leur mise en œuvre, notamment avec le soutien du délégué des travailleurs, tels qu'énoncés et précisés dans le règlement de fonctionnement de l'établissement ou du service.*

*Cette information est assurée par un membre de l'équipe de direction et donne lieu, dans un format compréhensible et accessible à tous les travailleurs, à la mise à disposition d'un document papier et/ou sur support numérique.*

*De nouvelles sensibilisations sont réalisées chaque fois que nécessaire, et notamment chaque fois que le statut du travailleur sera amené à évoluer, au fil de son parcours professionnel et des réformes intervenues dans l'exercice d'une activité au sein d'un établissement ou service d'accompagnement par le travail.*

**Art. 6. – Avenant(s) d'actualisation des objectifs, prestations et accompagnements**

*Le présent contrat peut faire l'objet, si nécessaire, d'un premier avenant pris en application du V de l'article D. 311 du code de l'action sociale et des familles, dont la vocation est de permettre, en cours ou au plus tard à l'issue de la période d'essai éventuelle, de préciser les objectifs et les accompagnements adaptés à Mme, M. Y, en particulier, la répartition du temps de présence entre les activités à caractère professionnel et les activités de soutien médico-social et éducatif, la nature et les modalités de réalisation de ces activités, ainsi que les aménagements d'horaires éventuels.*

*Les objectifs, les activités professionnelles et celles contribuant à l'autonomie, ainsi que les prestations et accompagnements concernant Mme, M. Y garantissant la mise en œuvre effective des droits et des obligations réciproques prévus au présent contrat, pourront être réactualisés chaque année, en fonction de l'évolution de son projet d'accompagnement personnalisé.*

*Mme, M. Y est obligatoirement associé(e) aux réactualisations annuelles le (la) concernant, définies par avenants au présent contrat.*

**Art. 7. – Appel à un prestataire extérieur**

*Pour la réalisation des engagements prévus au présent contrat et par ses avenants, l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail X peut passer convention avec tout organisme, spécialisé ou non.*

**Art. 8. – Assistance du travailleur en cas de difficultés en cours d'accompagnement dans l'établissement ou le service**

En cas de difficultés dans l'application du présent contrat, ou de l'un de ses avenants, et à l'initiative de l'un ou l'autre des cocontractants, des temps de rencontre et d'expression doivent être organisés avec la personne responsable de l'établissement ou du service d'accompagnement par le travail.

A cette occasion, Mme, M. Y peut choisir d'être accompagné(e) de la personne chargée à son égard d'une mesure de protection juridique avec représentation, d'un membre de sa famille, d'un membre du personnel, d'un délégué des personnes au sens de l'article R. 243-13-1 du code de l'action sociale et des familles ou d'un autre travailleur de l'établissement ou du service, ou bien de la personne qualifiée extérieure à l'établissement et choisie sur une liste départementale telle que mentionnée à l'article L. 311-5 du code de l'action sociale et des familles.

#### **Art. 9. – Mesure de protection juridique**

Dès lors que Mme, M. Y bénéficie d'une mesure de protection juridique avec représentation, les signataires du présent contrat attestent qu'il/qu'elle a été partie prenante dans son élaboration et qu'il/qu'elle a pu donner son consentement, dans toute la mesure du possible.

#### **Art. 10. – Modification ou suspension du contrat d'accompagnement par le travail**

Toute modification du présent contrat ou de l'un de ses avenants ultérieurs, portant sur des dispositions essentielles, doit intervenir selon les mêmes modalités que lors de leur conclusion initiale.

Conformément à l'article R. 243-4 du code de l'action sociale et des familles, dès lors que le comportement de Mme, M. Y met gravement en danger sa santé ou sa sécurité, la santé ou la sécurité des autres travailleurs handicapés de l'établissement ou du service d'accompagnement par le travail, ou porte gravement atteinte aux biens, le directeur de l'établissement ou du service peut prendre une mesure conservatoire, valable pour une durée d'un mois, qui suspend le maintien de Mme, M. Y au sein de la structure et, par voie de conséquence, le présent contrat. Cette échéance d'un mois est prorogée jusqu'à l'intervention effective de la décision de la commission.

Il doit en informer immédiatement la maison départementale des personnes handicapées. La commission des droits et de l'autonomie est seule habilitée à décider du maintien ou non de Mme, M. Y au sein de l'établissement ou du service X, à l'issue de la période de suspension.

La rémunération garantie est maintenue pendant toute la période de suspension.

Cette mesure est sans conséquence sur le maintien, pendant cette période, de Mme, M. Y en foyer d'hébergement pour personnes handicapées.

#### **Art. 11. – Rupture anticipée du contrat d'accompagnement par le travail**

Dès lors que l'une ou l'autre des parties au présent contrat souhaite dénoncer celui-ci, elle doit notifier son intention à l'autre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'intention du travailleur de rompre le présent contrat doit être signifiée à l'ESAT et prend effet à la date mentionnée par le travailleur dans le respect d'un délai de préavis d'un mois.

L'intention de l'établissement ou du service d'accompagnement par le travail X de rompre le présent contrat donne lieu à une information de la maison départementale des personnes handicapées.

Dans le mois qui suit l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant l'intention de rompre le présent contrat, un entretien doit être organisé entre les parties, pour échanger sur les motifs de cette rupture et en évoquer les conséquences.

La fin de l'admission de Mme, M. Y au sein de l'établissement ou du service d'accompagnement par le travail X ne peut intervenir qu'à l'issue d'une décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, prise en application des articles L. 241-6 et R. 241-28 (6° et 7°) du code de l'action sociale et des familles. Cette décision entraîne automatiquement la rupture du contrat d'accompagnement par le travail.

#### **Art. 12. – Durée du contrat d'accompagnement par le travail**

Le présent contrat d'accompagnement par le travail est conclu pour une durée d'un an et reconduit chaque année par tacite reconduction.

ou

Le présent contrat d'accompagnement par le travail est conclu pour une durée initiale de (inférieure à un an), afin :

- de remplacer un travailleur handicapé temporairement absent pour cause de maladie, de maternité, d'adoption ou d'accident, ou pour suivre une formation ;
- d'occuper une place partiellement libérée par un travailleur handicapé en temps partagé entre les milieux protégé et ordinaire de travail ;
- de pourvoir la place d'un travailleur qui a quitté l'établissement ou le service pour occuper un emploi dans le cadre d'un contrat de travail.

La durée initiale du contrat est prolongée jusqu'au (date de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu).

Il est établi en trois exemplaires, dont un est destiné à la maison départementale des personnes handicapées au nom de laquelle la commission des droits et de l'autonomie a pris la décision d'orientation de Mme, M. Y.

#### **Art. 13. – Accompagnement de travailleurs admis pour une durée déterminée**

L'établissement ou le service d'accompagnement par le travail peut accompagner à titre temporaire un travailleur, orienté par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et inscrit sur sa liste d'attente, notamment pour les motifs indiqués à l'article 13, pour une durée initiale comprise entre un et douze mois, renouvelable une fois.

*Pendant toute la durée de son accompagnement, le travailleur bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que les autres travailleurs de l'ESAT. Il est acteur de son projet personnalisé d'accompagnement, actualisé mensuellement, et pouvant donner lieu à un avenant au présent contrat d'accompagnement.*

*L'établissement ou le service d'accompagnement par le travail informe le travailleur de la fin de la période d'accompagnement au moins quinze jours avant son terme et en avertit la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.*

*Préalablement à la fin de l'accompagnement, l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail réalise avec le travailleur un bilan de cet accompagnement et met en œuvre toute action possible pour éviter une rupture de parcours. En fonction des besoins et attentes de la personne, l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail peut, par exemple, prioriser ou soutenir ce travailleur pour un accompagnement sans limitation de durée au sein de l'établissement ou du service ou d'un autre établissement ou service d'accompagnement par le travail, une entreprise adaptée, la plateforme emploi accompagné du département, un autre acteur médico-social ou pour une inscription comme demandeur d'emploi.*

*Le travailleur peut décider de mettre fin à son accompagnement, en respectant le délai de préavis prévu à l'article 12.*

**Art. 14. – Confidentialité et protection des données**

*Pour votre accompagnement, l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail X est amené à vous demander de communiquer des données personnelles vous concernant ou concernant vos aidants.*

*L'établissement ou le service s'engage à conserver, traiter et, si besoin, partager ces données avec des professionnels intervenant dans votre accompagnement, conformément à la réglementation en vigueur.*

*Pour plus d'informations, exercer vos droits, vous pouvez contacter le Délégué à la protection des données de l'ESAT par téléphone au....., par courrier adressé au « DPO » .....ou par courriel .....*

*Fait à ....., le .....*