

QUESTION DE DROIT SOCIAL

Par Francis Kessler, maître de conférences
à l'université Paris-I-Panthéon-Sorbonne

Handicap : vers la fin du « travail protégé » ?

L'insertion professionnelle des personnes handicapées peut se faire en « milieu ordinaire », c'est-à-dire en entreprise. Le code du travail connaît de nombreuses dispositions censées favoriser l'accès à l'emploi : quota minimal d'emplois assorti d'une sévère sanction financière en cas de non-respect, cumul pendant six mois de l'allocation d'adulte handicapé et d'un salaire, aide à l'emploi et aide à l'insertion versées à l'employeur pour faire face aux charges induites par l'emploi d'un salarié handicapé.

Environ 140 000 personnes handicapées travaillent en entreprise adaptée (EA), en établissement ou service d'aide par le travail (ESAT, ex-CAT) ou encore pour un centre de distribution de travail à domicile (CDTD), structure qui permet d'employer des personnes dont le handicap empêche le trajet domicile-travail.

L'orientation vers ces structures par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées fonctionnant au sein de la Maison départementale des personnes handicapées se fait, en principe du moins, selon « l'efficience » de la personne handicapée : vers l'entreprise adaptée où le CDTD si elle est supérieure à un tiers de celle d'un travailleur ordinaire et, en cas contraire et s'il subsiste une certaine capacité de travail, vers l'ESAT.

Compenser les surcoûts

La règle de principe est que le droit du travail s'applique pleinement aux personnes handicapées de l'entreprise adaptée. L'EA est subventionnée par l'Etat pour compenser les surcoûts générés par l'emploi de personnes handicapées et perçoit une aide forfaitaire au poste dès lors qu'elle occupe 80 % de salariés handicapés. Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 6 février 2013 vient nous rappeler que le statut juridique des personnes en ESAT est particulier : il n'y a pas de contrat de travail. Il existe, en effet, entre l'ESAT et la personne handicapée, « un contrat de soutien et d'aide par le travail ». Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et reconduit tacitement. Le code du travail s'applique toutefois partiellement à ce contrat *suis generis*.

Ce statut risque d'être bouleversé : la Cour de justice de l'Union européenne, saisie par la Cour de cassation en mai 2013, doit se prononcer prochainement sur la question de savoir si la personne handicapée travaillant en ESAT est un « travailleur » pour l'application des règles européennes sur les congés payés. Une réponse positive dans cette affaire C-316/13 Fenoll, encore pendante, devrait conduire à un alignement des droits sur celui des « salariés ordinaires » et, dès lors, à une transformation des ESAT. En d'autres termes, les salariés handicapés bénéficieraient d'une application complète du code du travail. En même temps, le modèle économique des ESAT, dont l'équilibre financier repose sur un coût du travail moindre, sera à revoir. ■