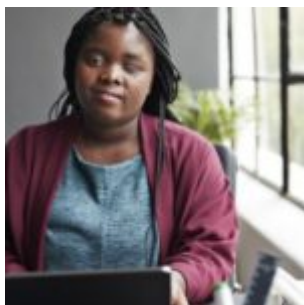


Insertion : de nouveaux droits pour les travailleurs handicapés des Esat



© 2025 Les Echos Publishing

Afin de rapprocher leur statut de celui des salariés, la loi « Plein emploi » de décembre 2023 a accordé de nouveaux droits individuels et collectifs aux travailleurs handicapés des établissements ou services d'accompagnement par le travail (Esat). Deux décrets et un arrêté viennent d'être publiés pour compléter ces dispositions. Des mesures applicables depuis le 28 août 2025.

Des précisions sur le contrat d'accompagnement par le travail

Le contrat d'accompagnement par le travail, conclu pour un an, est reconduit chaque année par tacite reconduction. Cependant, sa durée initiale peut être inférieure à un an, lorsqu'un travailleur handicapé :

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

Précision : le contrat de moins d'un an comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion et peut être prolongé jusqu'à la réalisation de son objet.

Par ailleurs, la période d'essai prévue par la décision d'orientation en Esat de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ne peut désormais dépasser 3 mois (au lieu de 6 mois auparavant) et ne peut être renouvelée qu'une seule fois pour 3 mois maximum (au lieu de 6 mois auparavant). En cas d'absence du travailleur handicapé pendant tout ou partie de la période d'essai, celle-ci peut être prorogée de la durée de son absence par le directeur de l'Esat. Ce dernier doit alors en informer la CADPH.

En complément : l'Esat peut affecter une partie de son excédent d'exploitation à l'intéressement des travailleurs handicapés. Désormais, le montant de la prime versée à chaque travailleur ne peut dépasser 50 % du montant total annuel de la part de sa rémunération garantie directement financée par l'Esat au cours de l'exercice au titre duquel l'excédent est constaté. Ce pourcentage était jusqu'alors fixé à 10 %.

De nouveaux droits à congés payés

Les droits des travailleurs handicapés en termes de congés payés sont renforcés. Ainsi, les périodes d'arrêts de travail, quelles qu'en soient la cause et la durée, sont désormais entièrement comptabilisées pour déterminer leurs droits à congés payés. Sachant que celles pour maladie et accident d'origine personnelle entraînent l'acquisition de seulement 2 jours ouvrables par mois (2,5 jours ouvrables par mois pour les autres absences).

L'Esat doit, dans le mois qui suit la reprise du travail, informer le travailleur handicapé de retour après un arrêt de travail du nombre de jours de congés dont il dispose ainsi que la date jusqu'à laquelle il doit les poser.

Important : les travailleurs handicapés peuvent réclamer à l'Esat dans lequel leur contrat est en cours les congés payés dus au titre des arrêts de travail pour maladie et accident d'origine personnelle intervenus depuis le 1^{er} décembre 2009. Une réclamation à déposer devant les tribunaux d'ici le 27 août 2026. Les travailleurs handicapés peuvent également réclamer ces congés (sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés) auprès de leurs anciens employeurs dans les 3 ans à compter de la fin de leur contrat. Dans le cadre de ces actions, ils ne peuvent toutefois pas obtenir plus de 24 jours ouvrables de congés payés par an, en tenant compte de ceux déjà acquis.

Une couverture minimale « frais de santé » obligatoire

Depuis le 1^{er} juillet 2024, chaque Esat est tenu de faire bénéficier les travailleurs handicapés d'une complémentaire minimale « frais de santé » qu'il doit financer au moins pour moitié.

Pour les cotisations dues à ce titre à compter de 2025, l'État rembourse à l'Esat la moitié de leur montant. Pour cela, l'Esat doit transmettre à l'agence de services et de paiement (ASP) une attestation délivrée par sa mutuelle (ou société d'assurances) qui mentionne la dénomination sociale et le Siret de l'Esat, le montant de la cotisation payée pour les travailleurs handicapés, le nombre de travailleurs handicapés couverts et la période couverte par cette cotisation.

Une instance représentative

Les Esat doivent instaurer une instance, composée en nombre égal de représentants des salariés de l'Esat et de représentants des travailleurs handicapés, qui peut donner son avis et formuler 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.

Les représentants des travailleurs handicapés sont ceux qui siègent au sein du conseil de la vie sociale ainsi que le délégué chargé de les représenter auprès de la direction de l'Esat, sur des situations d'ordre individuel. Quant aux représentants des salariés, ils sont désignés pour 3 ans renouvelables par le directeur de l'Esat, au moins un d'entre eux devant être formé sur les différents types de handicap et les premiers secours en santé mentale.

En pratique : cette instance doit se réunir au moins une fois tous les trimestres.

Le président de l'instance, un représentant élu par cette instance parmi les travailleurs handicapés ainsi que le délégué chargé de les représenter auprès de la direction de l'Esat, sur des situations d'ordre individuel assistent avec voix consultative aux réunions du comité social et économique de l'Esat.

Un parcours renforcé en emploi

Le travailleur handicapé qui sort d'un Esat pour travailler « en milieu ordinaire » bénéficie d'un « parcours renforcé en emploi » préparé et formalisé par l'Esat en lien avec l'employeur.

Ce parcours, rédigé dans un langage accessible au travailleur handicapé, mentionne :

- les actions prévues dans la convention d'appui conclu entre l'Esat et l'employeur (modalités de l'aide apportée par l'Esat au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail et, le cas échéant, facturation de cet accompagnement) ;
- les différentes mesures et prestations à mobiliser pour accompagner le travailleur dans sa prise de poste, puis dans

l'exercice de son activité ;

– les mesures d'hygiène et de sécurité que le travailleur doit respecter ;

– les modalités d'encadrement hiérarchique et technique de son activité professionnelle.

L'employeur présente ce parcours au travailleur lors d'un entretien se déroulant sur son site d'activité. Dans les 2 semaines suivant cet entretien, et après avoir intégré les observations du travailleur, le parcours est signé par ce dernier, l'Etat et l'employeur.

[Décret n° 2025-844 du 25 août 2025, JO du 27](#)

[Décret n° 2025-845 du 25 août 2025, JO du 27](#)

[Arrêté du 25 août 2025, JO du 27](#)

© 2025 Les Echos Publishing