

ESAT : DES MODIFICATIONS REGLEMENTAIRES EN COURS

Mémo N°1

Deux ans après la promulgation de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023, deux [décrets](#) et un [arrêté](#) précisent les modalités de mise en œuvre de la réforme de l'accompagnement des travailleurs·ses en situation de handicap dans les ESAT.

Ces textes entérinent la nouvelle dénomination des ESAT qui deviennent des Etablissements de Services d'Accompagnement par le Travail (anciennement Aide) et précisent :

- Les modalités du parcours renforcé, qui vise à favoriser la sortie vers le milieu ordinaire et précise la portée du retour en milieu protégé en cas d'échec ou de souhait .
- Le parcours renforcé est présenté au ou à la travailleur·se lors d'un entretien en présence de l'employeur.
- Le contrat conclu entre l'ESAT et le/la travailleur·se devient un contrat d'accompagnement par le travail reflétant une évolution dans la philosophie du dispositif : passer d'un rapport d'assistance à une logique de partenariat et d'inclusion.

Les modalités de mise en œuvre de droits individuels et collectifs tels que :

- ✚ L'acquisition des droits aux congés des personnes en situation de handicap travaillant dans les ESAT (2.5 jours par mois dans la limite de 30 jours)
- ✚ L'acquisition de congés lors d'absence pour maladie ou accident (2 jours par mois avec un maximum 24 jours/an).
- ✚ Clarifient les délais de réclamation des droits aux congés, pour les travailleur·ses sous contrat un délai de 2 ans, pour celles et ceux dont le contrat est terminé, le délai est de 3 ans.
- ✚ Précisent le droit à prolongation de la période du congés paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance

Les modalités de mise en œuvre de la complémentaire santé collective et les catégories de travailleur·ses qui peuvent en être dispensé·es.

Ces textes renforcent aussi le lien entre l'agence régionale de santé (ARS) et les ESAT :

« A partir du rapport établi chaque année par les ESAT, l'ARS peut fixer à l'établissement ou au service d'accompagnement des objectifs concernant le niveau moyen de participation financière de ce dernier à la rémunération moyenne des travailleurs ainsi que sa contribution au développement de la formation et la diversification des activités professionnelles, en particulier à l'extérieur de l'établissement »

Quant à l'[arrêté](#), il fixe les bases de compensation par l'état d'une partie des cotisations payées par l'ESAT au titre de la couverture collective de santé obligatoire.

Mémo travail /handicap

Pour la CGT, les mesures annoncées vont certes dans le bon sens, mais elles restent insuffisantes. Les travailleurs et travailleuses des ESAT continuent d'être maintenu·es dans un statut à part, qui les prive d'une égalité réelle de droits.

Ces salarié·es doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits que l'ensemble du monde du travail – droit au SMIC, au code du travail, à la représentation syndicale, à la formation, à la retraite – tout en conservant les protections nécessaires liées à leurs spécificités.

Aujourd'hui, trop de salarié·es en ESAT subissent encore une double injustice : une rémunération inférieure, des droits sociaux limités, et une précarité renforcée par l'absence d'une véritable reconnaissance de leur statut de travailleur·ses à part entière.

Retrouvez l'ensemble des propositions et analyses CGT sur le site :

<https://analyses-propositions.cgt.fr/>

L'intégralité des Mémo handicap et travail est disponible à l'adresse suivante :

<https://analyses-propositions.cgt.fr/travail-handicap>

Montreuil, 05/09/2025