

# LETTRE THEMATIQUE

## du Programme Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés en Limousin

Numéro 1

\*\*

PROGRAMME REGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DU LIMOUSIN (PRITH)  
Rue du buisson 87170 Isle - Tél : 05.55.50.78.12 / Fax : 05.55.01.78.69 – Courriel: [prithlimousin@orange.fr](mailto:prithlimousin@orange.fr) / Web : [www.prith-limousin.com](http://www.prith-limousin.com)

Coordination régionale : Jean AUTIER – Fauzia ENNEBET  
Coordination départementale Corrèze : Cécilia COMBE – Christian MOREAU  
Coordination départementale Creuse : Jacques ROGER – Marina LEBLANC / Coordination départementale Haute-Vienne : Priscille MEQUIN

« Mise à disposition d'un travailleur handicapé d'un ESAT au sein d'une entreprise »

### ◆ LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

La loi du 11 février 2005 clarifie les conditions de la mise à disposition des personnes handicapées accueillies en ESAT, Etablissements et Services d'Aides par le Travail (ex- CAT) auprès d'une entreprise « ordinaire ».

Désormais, la même appellation est utilisée que ce soit pour une mise à disposition d'un travailleur handicapé issu d'un ESAT ou d'une Entreprise adaptée. En revanche les conditions fixées par le législateur ne sont pas les mêmes.

La loi du 11 février 2005 a intégré l'article L. 344-2-4 dans le code l'action sociale et familiale ; **le décret 2007-874 du 14 mai 2007 a précisé les modalités de réalisation.**

« Les personnes handicapées admises dans un établissement ou un service d'aide par le travail peuvent, **dans le respect des dispositions de l'article L.125-3 du code du travail** et selon des modalités fixées par voie réglementaire, être mises à disposition d'une entreprise afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'établissement ou du service auquel elles demeurent rattachées ».

Par cette référence à l'article L.125-3 du Code du Travail, le législateur a rappelé que le contrat de mise à disposition doit respecter les règles générales fixées par le code du travail. Prévoir explicitement cette possibilité de mise à disposition était en effet nécessaire pour éviter sa requalification en prêt illégal de main d'oeuvre.

L'article L.125-3 stipule que « toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite sous peine des sanctions prévues à l'article L.152-3 dès lors qu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions du livre 1er, titre II, chapitre IV du présent code relatives au travail temporaire ».

Les sanctions prévues par l'article L.152-3 sont les suivantes :

- Emprisonnement de deux ans et une amende de 30 000 euros ou de l'une de ces deux peines seulement.
- Le tribunal peut prononcer, en outre, l'interdiction d'exercer l'activité de sous-entrepreneur de main-d'oeuvre pour une durée de deux à dix ans.

### **Conditions de licéité de la mise à disposition d'un travailleur handicapé d'un ESAT**

#### ➤ **Art. R.344-16**

Lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi de travailleurs handicapés admis dans un **établissement ou un service d'aide par le travail**, cet établissement ou ce service **peut, avec l'accord des intéressés et dans les conditions définies par la présente sous-section, mettre une ou plusieurs personnes handicapées à la disposition d'une entreprise**, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique.

« Quelles que soient les modalités d'exercice de cette activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail, **les travailleurs handicapés concernés continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'établissement ou le service d'aide par le travail** auquel ils demeurent rattachés ».

#### ➤ **Art.R. 344-17**

Un **contrat écrit** est passé **entre l'établissement ou le service d'aide par le travail (ESAT) et la personne physique ou morale auprès de laquelle la mise à disposition est réalisée.**

**Aucun lien contractuel n'existe donc entre le donneur d'ouvrage et le travailleur handicapé.**

**Contrairement à la mise à disposition de travailleurs handicapés employés en Entreprise Adaptée, la personne handicapée ne signe pas de contrat avec l'ESAT, même dans l'hypothèse où l'activité extérieure est exercée de manière individuelle (il s'agit d'un simple accord de l'intéressé).**

**Ce contrat précise notamment :**

- 1- Le nom du ou des travailleurs handicapés concernés et, en cas de mise à disposition d'équipes dont la composition est susceptible de varier, le nombre de travailleurs handicapés qui les composent ;
- 2- La nature de l'activité ou des activités confiées aux travailleurs handicapés, ainsi que le lieu et les horaires de travail ;
- 3- La base de facturation à l'utilisateur du travail fourni ou du service rendu et des dépenses correspondant aux charges particulières d'exploitation incombant à l'établissement ou au service d'aide par le travail entraînées par la mise à disposition ;
- 4- Les conditions dans lesquelles l'établissement ou le service d'aide par le travail assure au travailleur handicapé l'aide et le soutien médico-social qui lui incombent ;
- 5- Les conditions dans lesquelles est exercée la surveillance médicale du travailleur handicapé prévue par l'article R. 241-50 du code du travail ou à l'article R. 717-16 du code rural ;
- 6- **Les mesures prévues pour assurer l'adaptation du travailleur handicapé à son nouveau milieu de travail.**

#### ➤ **Art. R.344-18**

**Lorsqu'il porte sur la mise à disposition individuelle d'un ou plusieurs travailleurs handicapés nommément désignés, le contrat mentionné à l'article R.344-17 a une durée maximale de deux ans. Il est communiqué à la maison départementale des personnes handicapées dans les quinze jours qui suivent sa signature.**

La prolongation au-delà de deux ans de cette mise à disposition du travailleur handicapé est subordonnée à l'accord de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Cet accord est demandé par le directeur de l'établissement ou du service d'aide par le travail.

**Dans le cadre d'une mise à disposition d'une Entreprise Adaptée la durée maximale est seulement d'un an.**

➤ **Art. R.344-19**

Les **dispositions concernant l'hygiène et la sécurité auxquelles est assujettie l'entreprise** qui a passé contrat avec l'établissement ou le service d'aide par le travail **sont applicables aux travailleurs handicapés qui sont mis à sa disposition.**

- ✓ **Lorsque l'activité exercée par le travailleur handicapé nécessite une surveillance médicale renforcée ou particulière** au sens de l'article R.241-50 du code du travail ou de l'article R.717-16 du code rural, **les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur (c'est-à-dire l'entreprise).**

➤ **Art. R.344-20**

Les dispositions des articles R.243-5 à R.243-13 et des articles R.344-6 à R.344-15 demeurent applicables aux établissements ou services d'aide par le travail dans le cas où des travailleurs handicapés exercent une activité dans les conditions définies par la présente sous-section.

➤ **Art. R.344-21**

Les travailleurs handicapés qui exercent leur activité dans les conditions définies par la présente sous-section sont compris dans les effectifs des personnes accueillies par l'établissement ou le service d'aide par le travail. »

**En revanche ils sont comptabilisés au sein de votre Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs handicapés de la manière suivante:**

(Px hors taxe des fournitures, travaux, prestations) – (coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente)

\_\_\_\_\_ = x unités  
1600 x SMIC/h

Décret n° 2007-874 du 14 mai 2007 portant diverses dispositions relatives aux établissements ou services d'aide par le travail et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail par les travailleurs handicapés admis dans ces établissements ou services et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) et le code de la sécurité sociale.

## Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail du Limousin

