

SOLIDARITÉS

ETABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

Direction générale de l'action sociale

Sous-direction des personnes handicapées

Bureau des adultes handicapés

**Circulaire NDGAS/3B n° 2008-259 du 1^{er} août 2008 relative aux établissements
et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies**

NOR : M TSA0830732C

Date d'application : immédiate.

Résumé : la présente circulaire détaille les dispositions en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007 concernant les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et leurs travailleurs handicapés, telles qu'elles résultent des décrets n° 2006-703 et n° 2006-1752 des 16 juin et 23 décembre 2006 et de l'arrêté du 28 décembre 2006 ainsi que du décret n° 2007-874 du 14 mai 2007 et des deux arrêtés des 14 mai et 6 juillet 2007 pris en application des dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Mots clés : Etablissements et services d'aide par le travail ; travailleurs handicapés ; activités à caractère professionnel ; commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ; droits des travailleurs handicapés ; rémunération garantie ; contrat de soutien et d'aide par le travail ; formation professionnelle continue ; contractualisation ; passerelles entre travail protégé, entreprises adaptées et milieu ordinaire de travail.

Références :

Articles L. 243-4 et suivants, L. 311-4, L. 344-2 et suivants du code de l'action sociale et des familles (CASF) issus de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Articles R. 243-1 et suivants, R. 344-6 et suivants du code de l'action sociale et des familles (CASF) et article D. 821-10 du code de la sécurité sociale, issus du décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux établissements et services d'aide par le travail et à la prestation de compensation et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) et le code de la sécurité sociale (deuxième partie : décrets en Conseil d'Etat) ;

Article D. 311-0-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF) et articles D. 821-5 et D. 821-10 du code de la sécurité sociale, issus du décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs handicapés des établissements et services d'aide par le travail ;

Articles R. 243-6, R. 243-7 et R. 243-9, article R. 344-12, articles R. 344-16 à R. 344-21 du code de l'action sociale et des familles et article R. 821-4 du code de la sécurité sociale issus du 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 (deuxième partie : décrets en Conseil d'Etat) ;

Arrêté du 28 décembre 2006 fixant la base de compensation par l'Etat des cotisations versées au titre des travailleurs handicapés accueillis en établissements et services d'aide par le travail en application du b de l'article R. 243-9 du code de l'action sociale et des familles ;

Arrêté du 14 mai 2007 fixant le montant de la compensation par l'Etat des cotisations payées par les ESAT pour l'affiliation des travailleurs handicapés qu'ils accueillent à un régime de prévoyance en application du septième alinéa de l'article R. 243-9 du code de l'action sociale et des familles ;

Arrêté du 6 juillet 2007 fixant la base de compensation par l'Etat de la participation des ESAT au financement de la formation professionnelle continue en application du septième alinéa de l'article R. 243-9 du code de l'action sociale et des familles.

Textes abrogés ou modifiés : toutes dispositions de circulaires ou d'instructions antérieures portant sur les domaines traités par la présente circulaire.

Annexes :

ANNEXE I. – Exemples d'articles complémentaires relatifs à la politique sociale (politique de rémunération et de formation des travailleurs handicapés) et à l'organisation de services spécifiques, pouvant être inclus au sein des conventions d'aide sociale conclues entre le préfet de département (DDASS) et l'organisme gestionnaire de l'ESAT ;

ANNEXE II.1. – Lettre au directeur général du CNASEA ;

ANNEXE II.2. – Note d'information aux responsables des associations gestionnaires et aux directeurs d'ESAT ;

ANNEXE II.3. – Notice d'utilisation du bordereau mensuel de compensation.

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité à Mesdames et Messieurs les préfets de région, (directions régionales des affaires sanitaires et sociales [pour exécution]) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales des affaires sanitaires et sociales [pour exécution]).

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

1.1. La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a confirmé la mission médico-sociale des ESAT

Les ESAT sont chargés d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel aux personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, et de mettre en œuvre ou de favoriser 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 (art. L. 344-2 et L. 344-2-1 du code de l'action sociale et des familles).

L'article R. 243-1 du CASF issu du décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 consacre le principe selon lequel la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) oriente vers les ESAT des personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité d'une personne valide mais dont elle estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante et justifie l'admission en ESAT.

La détermination de ce seuil est à rapprocher de la notion d'invalidité de l'assuré, précisée à l'article R. 341-2 du code de la sécurité sociale, qui correspond à une réduction de sa capacité de travail d'au moins deux tiers.

Ce principe est assorti d'une exception, inscrite à l'article R. 243-3 du CASF, concernant l'orientation vers les ESAT de personnes handicapées ayant une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale. L'orientation vers les ESAT peut être envisagée lorsque le besoin de soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques le justifie et ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail. L'orientation de personnes ayant cette capacité de travail doit rester exceptionnelle au regard des critères susvisés et doit être expressément motivée par la CDAPH.

A cet égard, il faut veiller à ce que les ESAT restent largement ouverts à tout type de handicap et proposent des activités accessibles aux personnes ayant, au moment de leur admission ou après plusieurs années d'activité en raison de leur avancée en âge, une capacité très réduite de travail. Ceci n'exclut pas bien sûr que les ESAT procèdent par ailleurs à des choix d'activités complémentaires de nature à mieux équilibrer leurs comptes économiques, en particulier par l'exercice de prestations « hors les murs » au profit d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales ou de particuliers.

1.2. La nécessité d'une décision d'orientation ou de renouvellement du travailleur handicapé en ESAT

La CDAPH est compétente pour prendre une décision d'orientation en ESAT qui peut prévoir une période d'essai de six mois maximum, conformément à l'article R. 243-2 du CASF, depuis le 1^{er} janvier 2007. La CDAPH a la possibilité ultérieurement, sur proposition du directeur de l'ESAT, de prolonger cette période d'essai pour une nouvelle période de 6 mois au plus. Elle peut également décider de son interruption anticipée à la demande de la personne handicapée ou du directeur de l'ESAT.

Une nouvelle décision d'orientation est prononcée par la CDAPH lorsque le maintien de la personne handicapée dans l'ESAT d'accueil cesse, en cours, à l'issue ou postérieurement à la période d'essai et que l'admission dans un autre ESAT n'est pas souhaitable.

A *contrario*, lorsque le maintien de la personne handicapée dans l'ESAT d'accueil cesse, à quelque moment (en cours de période d'essai, à son terme ou postérieurement) et motif que ce soit (par exemple : départ de la personne à la suite d'un déménagement, interruption de sa prise en charge en cours ou au terme de la période d'essai, suspension confirmée par la CDAPH qui entraîne l'exclusion de la personne handicapée, etc.) mais que cette personne relève toujours d'un accueil en ESAT, son admission dans un autre ESAT n'a pas à être précédée d'une nouvelle décision d'orientation en milieu protégé.

Il convient également de rappeler que l'ESAT ne peut décider, de son propre chef, de mettre un terme à l'accueil d'une ou de plusieurs personnes handicapées (dernier alinéa de l'article L. 241-6 du CASF).

2. Les droits des travailleurs handicapés des ESAT sont consolidés et étendus par la loi du 11 février 2005 et les décrets des 16 juin, 23 décembre 2006 et 14 mai 2007

Les travailleurs handicapés qui exercent des activités à caractère professionnel au sein d'un ESAT ont le statut d'usagers de cet établissement ou service et non le statut de salariés.

Ils ne sont pas liés à l'ESAT qui les accueille par un contrat de travail mais par un contrat de soutien et d'aide par le travail. Les conseils de prud'hommes ne sont donc pas compétents pour juger des différends éventuels qui opposent les ESAT aux travailleurs handicapés à l'occasion des activités à caractère professionnel exercées au sein ou hors les murs de l'établissement d'aide par le travail.

2.1. Le nouveau dispositif de rémunération et la durée de travail

Le nouveau dispositif de rémunération, défini par les articles L. 243-4, R. 243-5 et R. 243-6 du code de l'action sociale et des familles, s'applique depuis le 1^{er} janvier 2007. Il garantit à tout travailleur handicapé accueilli en ESAT une rémunération dont le montant est compris entre 55 % et 110 % du SMIC. Cette rémunération garantie est versée par l'ESAT dès le premier jour de l'admission, y compris pendant la durée de la période d'essai éventuelle.

L'ESAT doit financer directement une part de rémunération d'un montant supérieur à 5 % du SMIC.

La participation de l'Etat au financement de la rémunération garantie, sous forme d'aide au poste versée à l'ESAT par le CNASEA, est basée sur une durée de travail correspondant au maximum à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, conformément aux dispositions du second alinéa de l'article R. 243-5 du CASF qui renvoie sur ce point à la durée du travail effectif mentionnée à l'article L. 212-1 du code du travail (devenu, avec la nouvelle codification l'article L. 3121-10) aux termes duquel : « La durée légale du travail effectif des salariés 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 leur exercice. A *contrario*, cette durée ne vise pas les autres activités de soutien qui peuvent être proposées à ces mêmes travailleurs handicapés.

Cette distinction entre les activités de soutien qui conditionnent l'exercice de l'activité à caractère professionnel (et qui sont rémunérées au même titre et dans les mêmes conditions que l'activité de production elle-même) et les autres activités de soutien (qui ne donnent pas lieu au versement de la rémunération garantie) est prévue par les nouvelles dispositions du CASF issues du décret en Conseil d'Etat du 16 juin 2006 et se substitue à la distinction antérieure entre les activités de soutien de premier type et les activités de soutien de second type telle qu'elle était prévue par la circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail.

Les travailleurs handicapés ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires au-delà des 35 heures hebdomadaires, qu'il s'agisse d'heures d'activité à caractère professionnel au sens strict ou d'heures de soutien qui sont nécessaires pour l'exercice de cette activité. 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.

En dépit des dispositions ci-dessus rappelées, qui sont au surplus dans la continuité des textes antérieurs en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006 (en particulier, l'ancien article R. 243-10 du CASF aux termes duquel : « Les ressources des personnes handicapées autres que celles employées comme salariées dans l'agriculture ne sont garanties qu'à concurrence de la durée du travail effectif, mentionnée à l'article L. 212-1 du code du travail »), la compensation assurée par le CNASEA au vu des bordereaux mensuels qui lui sont transmis par les ESAT fait apparaître qu'un certain nombre d'ESAT demandent encore – et en toute illégalité – la compensation des charges de rémunération garantie sur la base de 39 heures hebdomadaires.

A cet égard, il est rappelé que les ESAT ont disposé de plusieurs années, avec les différents niveaux de SMIC qui étaient alors prévus, pour se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation sur la durée du travail. L'immense majorité des ESAT a d'ailleurs mis en place cette

nouvelle durée du travail mais d'autres ont continué d'appliquer une durée de 39 heures et de demander sur cette base le versement de l'aide de l'Etat (qu'il s'agisse de l'aide au poste depuis le 1^{er} janvier 2007 ou du complément de rémunération jusqu'à cette date).

Pour mettre un terme à de telles pratiques, certes marginales dans le secteur, il a été demandé au CNASEA de procéder à des contrôles et d'exiger à chaque fois qu'il le juge nécessaire la transmission d'éléments complémentaires aux bordereaux justificatifs (en particulier d'extraits du règlement de fonctionnement).

En outre, une note d'information de la DGAS destinée aux responsables des associations gestionnaires et aux directeurs d'ESAT en date du 11 avril 2008 complétée par une notice d'utilisation du bordereau mensuel de compensation par l'Etat rappelle les règles relatives au nombre d'heures de travail correspondant au temps plein. Plus largement, la note souligne que le CNASEA est en droit de suspendre le versement de la compensation relative à la rémunération garantie des travailleurs handicapés s'il s'avère notamment que les données demandées ne sont pas toutes renseignées, que certaines sont erronées ou non correctement justifiées.

Si le temps plein est donc bien égal à 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures par mois, il résulte du deuxième alinéa de l'article R. 243-5 du CASF que les travailleurs handicapés sont réputés exercer une activité à temps plein dès lors qu'ils effectuent la durée correspondante fixée dans le règlement de fonctionnement de l'ESAT. Cette durée peut bien évidemment être inférieure aux 35 heures précitées mais en aucun cas supérieure.

Le règlement de fonctionnement de l'ESAT revêt donc une importance toute particulière pour ce qui concerne la durée d'activité des travailleurs handicapés qui y sont accueillis.

Il importe en tout état de cause que les services déconcentrés de l'Etat, en particulier les DDASS, veillent à ce que cette durée d'activité (au sens de l'article R. 243-5 précité, c'est-à-dire durée de l'activité de production proprement dite à laquelle s'ajoute la durée des activités de soutien qui conditionnent l'exercice de l'activité de production) soit bien conforme aux textes en vigueur, tels qu'ils viennent d'être rappelés.

L'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de la rémunération garantie.

En revanche, les travailleurs handicapés qui se voient accorder un mi-temps thérapeutique bénéficient de la rémunération garantie afférente au temps plein, dans la mesure où leur rémunération leur est due d'une part au titre de leur activité à mi-temps, d'autre part au titre du mi-temps non travaillé mais qui ouvre droit à une indemnisation au titre de l'assurance maladie donnant lieu pour la période considérée au maintien de la rémunération, conformément aux dispositions du 2^e alinéa de l'article R. 243-7 du CASF.

2.2. De nouvelles modalités de neutralisation et d'abattement des revenus provenant de l'activité en ESAT sont mises en place

Les dispositions prévues par les décrets des 16 juin et 23 décembre 2006 ont été rendues applicables aux droits ouverts à l'allocation aux adultes handicapés antérieurement au 1^{er} janvier 2007 pour permettre à l'ensemble des allocataires travaillant en ESAT avant le 1^{er} janvier 2007 de bénéficier des nouvelles dispositions de neutralisation d'une partie de la rémunération garantie pour le calcul de l'AAH.

Ce régime est désormais fixé par l'article D. 821-10 du code de la sécurité sociale. L'abattement réalisé est d'autant plus important que la rémunération garantie est élevée, ce qui évite ainsi que toute augmentation de rémunération garantie soit neutralisée par une réduction corrélative et correspondante de l'AAH. En conservant une part d'AAH dans leurs ressources nettes, les travailleurs handicapés d'ESAT ont accès aux droits connexes de l'AAH et sont directement intéressés à l'évolution professionnelle organisée au sein des ESAT.

Par ailleurs, les travailleurs handicapés bénéficient désormais d'un dispositif d'intéressement aux résultats d'exploitation de l'ESAT. L'attribution d'une prime ponctuelle et individuelle à tous les travailleurs handicapés ou à certains d'entre eux n'entre pas en compte dans le calcul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) de manière à éviter que le gain résultant de la prime ne soit neutralisé par la réduction de l'AAH différentielle (art. R. 821-4 du code de la sécurité sociale). En revanche, cette prime donne lieu au versement des différentes cotisations sociales (les cotisations acquittées par l'ESAT sur cette prime ne sont pas compensées par l'Etat).

Ces différentes mesures sont de nature à améliorer le niveau des ressources et donc le pouvoir d'achat des travailleurs handicapés en ESAT.

2.3. Le versement de la rémunération garantie aux travailleurs handicapés est assuré ou maintenu, à compter du mois de janvier 2007, dans les cas suivants

2.3.1. Congés annuels (art. R. 243-11 du CASF)

Chaque travailleur handicapé a droit à un congé annuel dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil en ESAT. La durée totale du congé ne peut pas excéder 30 jours ouvrables. Ce congé annuel, qui peut être pris de manière fractionnée, donne lieu au versement de la rémunération garantie. Les 30 jours ouvrables de congés annuels payés peuvent être augmentés de 3 jours mobiles qui donnent lieu également, lorsqu'ils sont accordés, au versement de la rémunération garantie.

2.3.2. Absences exceptionnelles pour événements familiaux (art. R. 243-12 du CASF)

Le versement par l'ESAT de la rémunération garantie aux travailleurs handicapés est également assuré lors des absences autorisées ci-après :

- 4 jours pour le mariage du travailleur ;
- 3 jours pour chaque naissance ou adoption ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint, d'un concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un PACS, ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

2.3.3. Autres congés et absences (art. L. 344-2-2 et R. 243-13 du CASF)

Le versement de la rémunération garantie est assuré lors des congés et absences énoncés ci-après :

- Le congé de présence parentale (art. L. 344-2-3 du CASF) ;
- L'autorisation d'absence pour la surveillance médicale de la grossesse et les suites de l'accouchement (art. L. 122-25-3 du code du travail) ;
- Le congé de paternité (art. L. 122-25-4 du code du travail) ;
- Le congé de maternité (art. L. 122-26 du code du travail) ;
- Le congé d'adoption (art. L. 122-26 du code du travail) ;
- L'autorisation d'absence pour le père en cas de décès de la mère suite à un accouchement (art. L. 122-26-1 du code du travail) ;
- Le congé parental d'éducation ou la réduction de la durée de travail à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (art. L. 122-28-1 du code du travail) ;
- Le congé de solidarité familiale (art. L. 225-15 du code du travail).

2.3.4. Périodes d'arrêt maladie (art. R. 243-7 du CASF)

Le second alinéa de l'article R. 243-7 du CASF prévoit que la rémunération garantie est maintenue en totalité pendant les périodes ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'assurance maladie. Cela signifie que le versement de la rémunération garantie est assuré au travailleur handicapé à partir du 4^e jour de l'arrêt maladie (délai de carence de 3 jours) et jusqu'au 1095^e jour maximum, conformément à la réglementation prévue en matière d'indemnisation au titre de l'assurance maladie.

Comme précisé au 2.1., le mi-temps thérapeutique donne également lieu au versement en totalité de la rémunération garantie au travailleur handicapé bénéficiaire puisqu'il concerne des périodes ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'assurance maladie visées à l'article R. 243-7 du CASF. L'enjeu de cette mesure est en effet de maintenir auprès des travailleurs se trouvant en arrêt maladie, une incitation à la reprise progressive d'activité à caractère professionnel.

La règle du maintien de la rémunération garantie en totalité pendant les périodes ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'assurance maladie s'applique depuis le 1^{er} janvier 2007 à l'ensemble des travailleurs handicapés en ESAT dont les arrêts de travail ont été établis avant ou depuis cette date.

Le décret du 14 mai 2007 améliore le système de subrogation prévu initialement par le décret du 16 juin 2006 en écartant un mécanisme apparu comme trop complexe à mettre en œuvre. Il ne prévoit plus qu'un seul subrogé : l'ESAT, et un mode de récupération plus aisé des sommes revenant à l'Etat. Pour déclencher la mise en œuvre de la subrogation, il suffit que l'ESAT adresse, pour chaque travailleur handicapé en arrêt maladie, le formulaire prévu à cet effet à la caisse d'assurance maladie dont il relève. Le mi-temps thérapeutique avec maintien de la rémunération pendant la période non travaillée indemnisée par l'assurance maladie nécessite de recourir également au dispositif de subrogation.

2.4. *Le versement de la rémunération garantie est également assuré pendant la période d'essai (art. R. 243-5 du CASF)*

Depuis le 1^{er} janvier 2007, le versement de la rémunération garantie est assuré à l'ensemble des travailleurs se trouvant en période d'essai.

La période d'essai qui s'inscrit dans le cadre d'une décision d'orientation en ESAT prise par la CDAPH doit être distinguée de « périodes de stages en ESAT » dont peuvent bénéficier à leur demande ou suite à une initiative d'un établissement, certaines personnes handicapées, par exemple pendant ou à l'issue d'un accueil en IME ou IMPRO.

De telles « périodes de stages » ou d'observation, dont la durée nécessairement réduite peut être de quelques semaines, voire simplement de quelques jours, ne donnent pas lieu au versement de la rémunération garantie. En tout état de cause, de telles périodes qui peuvent être très utiles pour aider une personne handicapée dans la préparation de son projet de vie, ne peuvent être prévues et mises en place dans le seul but pour l'ESAT de lui permettre de s'exonérer de l'obligation d'avoir à verser la rémunération garantie pendant la période d'essai.

2.5. Le versement de la rémunération garantie est assuré en cas de mesure conservatoire de suspension d'un travailleur handicapé (art. R. 243-4 du CASF)

La mesure conservatoire qui suspend le maintien du travailleur handicapé au sein de l'ESAT d'accueil pour une durée maximale d'un mois, peut être prise par le directeur de l'ESAT lorsque le comportement d'un travailleur handicapé met gravement en danger sa santé ou sa sécurité, la santé ou la sécurité des autres travailleurs handicapés ou des personnels de l'ESAT ou porte gravement atteinte aux biens de l'ESAT.

La maison départementale des personnes handicapées (MDPH) doit être saisie de cette mesure par le directeur de l'ESAT. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) décide de maintenir ou non la personne handicapée au sein de l'ESAT. En l'absence de décision de la CDAPH à la date d'échéance de la mesure conservatoire, celle-ci est automatiquement prorogée jusqu'à la décision de la commission.

Le versement de la rémunération garantie est maintenu pendant toute la période de suspension, à savoir pendant la durée initiale et le cas échéant dans l'attente de la décision de la CDAPH.

2.6. Le nouveau contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT

Le décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 a fixé le modèle de contrat de soutien et d'aide par le travail passé entre l'ESAT et l'usager. Ce contrat est l'adaptation du contrat de séjour prévu par la loi (art. L. 311-4 CASF) à la spécificité des missions des ESAT.

Il doit par conséquent 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.

Le contrat doit être signé au plus tard dans le mois qui suit l'admission de la personne handicapée au sein de l'ESAT, y compris si le travailleur handicapé se trouve en période d'essai. En effet, comme le précise l'article L. 243-4 du CASF, la période d'essai est désormais incluse dans la phase d'admission en ESAT et ne constitue donc plus, comme antérieurement, une étape préalable.

Il s'agit d'un contrat type, mais des aménagements peuvent toutefois lui être apportés, en particulier dans le cadre de l'avenant précisant les objectifs et les prestations adaptées à la personne prévu au V de l'article D. 311 du code de l'action sociale et des familles, dès lors que les éléments substantiels du « contrat type » y figurent.

Depuis le début de l'année 2008, tous les travailleurs handicapés accueillis en ESAT doivent disposer d'un tel contrat. En effet, les ESAT ont pu au cours de l'année 2007 proposer progressivement le nouveau type de contrat de soutien et d'aide par le travail à la fois aux travailleurs handicapés déjà accueillis et aux nouveaux arrivants. L'année 2007 a été ainsi mise à profit pour permettre aux équipes d'encadrement et aux travailleurs handicapés de s'approprier ce nouvel outil et de le mettre au service des missions de l'ESAT.

3. L'élargissement de la compensation par l'Etat de certaines charges des ESAT

3.1. Cotisations sociales

Le principe demeure que l'Etat rembourse la part de cotisations acquittée par l'établissement ou le service d'aide par le travail sur l'aide versée par les pouvoirs publics pour atteindre la rémunération garantie (art. L. 243-6 et R. 243-9 du CASF). L'arrêté du 28 décembre 2006 est venu fixer cette base de compensation qui porte sur la totalité des cotisations dues sur l'aide au poste à compter du 1^{er} janvier 2007.

3.2. Financement de la formation professionnelle

La nouvelle réglementation comporte une avancée importante pour le secteur du travail protégé en prévoyant la compensation par l'Etat des charges liées à la participation de l'établissement ou du service d'aide par le travail au financement de la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés (art R. 243-9 du CASF). La mobilisation de ces nouveaux moyens de financement va favoriser la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle comme le prévoit l'article L. 344-2-1 du CASF.

L'arrêté du 6 juillet 2007 prévoit que la compensation par l'Etat est calculée sur la base d'une contribution globale versée par l'ESAT à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). L'arrêté précise également que la compensation par l'Etat est égale au double de la cotisation prise en charge directement par l'ESAT pour chaque travailleur handicapé accueilli. La cotisation de l'ESAT est assise sur la part de rémunération garantie qu'il finance directement.

Conformément à ces dispositions, seuls les ESAT qui versent une contribution globale à un OPCA au titre du financement des actions de formation professionnelle de leurs travailleurs handicapés, bénéficient de l'aide de l'Etat.

Cette compensation par l'Etat s'applique aux cotisations payées à compter du 1^{er} janvier 2007. La contribution à l'OPCA reste cependant facultative pour les ESAT. La Direction générale de l'action sociale (DGAS), en liaison avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS), conclue actuellement des conventions-cadres avec trois OPCA (UNIFAF, le FAFSEA et l'ANFH) auxquels adhèrent des ESAT relevant du secteur privé ou public.

Ces conventions-cadres ont pour objectif de fixer le régime de la contribution globale pour la formation professionnelle des travailleurs handicapés versée à un OPCA ainsi que les modalités de financement des actions de formation destinées aux travailleurs handicapés.

Le rôle de l'OPCA, au-delà de la collecte des contributions globales versées par les ESAT, consiste à définir chaque année les actions de formation prioritaires, les critères ainsi que les conditions de prise en charge des demandes de financement sur la base des orientations en matière de formation traduites dans les rapports annuels sur la politique de formation des ESAT et inscrites dans les conventions d'objectifs élaborées avec les DDASS en application de l'article R. 243-8 du CASF.

3.3. Affiliation à un régime de prévoyance collective

Afin de limiter, malgré l'implication financière de l'Etat sur la part de la rémunération qu'il supporte, les répercussions sur le budget annexe des ESAT du maintien de la rémunération garantie pendant les périodes d'arrêt maladie, le décret du 14 mai 2007 prévoit la compensation par l'Etat d'une partie des cotisations payées par les ESAT pour leur affiliation à un régime de prévoyance collective (art. R. 243-9 du CASF complété).

Au terme d'un arrêté du 14 mai 2007, cette compensation forfaitaire est égale à 2 % de la part de leur rémunération garantie financée par l'établissement ou le service d'aide par le travail, dans la limite du taux effectif de contribution. Cette disposition est applicable aux cotisations payées depuis le 1^{er} janvier 2007.

3.4. Modification du régime des frais de siège

Conformément aux engagements pris à l'égard des organisations représentatives du secteur des ESAT, le régime des frais de siège a été modifié par le décret n° 2006-703 du 16 juin 2006. L'article R. 314-129 du CASF permet maintenant que la quote part des frais de siège imputable au budget annexe de production et de commercialisation soit calculée à la demande de l'organisme gestionnaire de l'établissement ou du service d'aide par le travail, soit au prorata de ses charges brutes diminuées du montant des aides au poste, soit au prorata de sa valeur ajoutée. Ce nouveau mode de calcul entre en application lors du renouvellement de l'autorisation du siège social concerné, qui peut intervenir de façon anticipée.

Il permet de mieux asseoir la participation des établissements et services d'aide par le travail aux frais de siège des organismes gestionnaires, soit en l'adossant aux charges brutes (en excluant les aides au poste qui ne font que transiter dans leurs comptes), soit en l'adossant à la valeur ajoutée dégagée de l'exploitation qui est véritablement de nature à mesurer la capacité contributive de l'établissement ou du service d'aide par le travail.

4. De nouveaux modes de contractualisation entre l'Etat et les ESAT

4.1. Présentation du rapport annuel et de la convention d'objectifs

L'article R. 243-8 du code de l'action sociale et des familles organise la négociation entre l'Etat et l'organisme gestionnaire de l'établissement ou du service d'aide par le travail concernant l'aide apportée par l'Etat au paiement de la rémunération garantie par l'ESAT.

A la différence de l'ancien complément de rémunération, qui était une aide à la personne dans le cadre de la garantie de ressources que lui assurait l'Etat, l'aide au poste est une aide à l'établissement pour l'aider à financer la rémunération garantie qu'il doit verser au travailleur handicapé qu'il accueille en contrepartie de l'exercice d'une activité à caractère professionnel.

Ce changement de nature de l'aide doit conduire à créer les conditions d'un dialogue global et approfondi autour de l'activité sociale mais aussi économique de l'établissement ou du service d'aide par le travail et de ses choix notamment en matière de rémunération mais aussi en matière de formation professionnelle.

C'est tout l'intérêt du rapport annuel des ESAT prévu par l'article R. 243-8 du CASF et portant en particulier sur leur politique en matière de rémunération garantie et de mise en œuvre d'actions de formation. Ce rapport a vocation à nourrir le dialogue entre les ESAT, leurs associations gestionnaires et les directeurs départementaux des affaires sanitaires et sociales.

Il doit déboucher sur la conclusion d'une convention ad hoc ou d'un avenant à la convention d'aide sociale signée entre l'Etat et chaque structure d'aide par le travail permettant de fixer des objectifs en matière de rémunération, dont on sait l'impact sur le budget annexe de l'ESAT et sur les financements de l'Etat, mais aussi de formation professionnelle des travailleurs handicapés. En effet, les politiques de rémunération et de formation conduites par un ESAT peuvent être intimement liées dans la mesure où par exemple un effort consenti en matière de formation professionnelle peut permettre de consolider ou d'accéder à certains marchés permettant le cas échéant de dégager davantage de valeur ajoutée, une partie du surplus pouvant alors être consacrée à l'augmentation de la part de rémunération garantie prise en charge directement par l'ESAT.

Conclue pour une durée maximale de trois ans et pouvant être dénoncée chaque année, cette convention peut fixer un objectif d'augmentation du taux moyen de financement de la rémunération garantie par l'ESAT, compatible avec le projet d'établissement et ne remettant pas en cause les

investissements nécessaires quelle qu'en soit la nature (achat de nouvelles machines, développement de la formation des travailleurs handicapés etc.). Cet objectif peut prendre en compte notamment l'amélioration constatée de la productivité moyenne des personnes accueillies et l'accroissement de la valeur ajoutée dégagée par l'exploitation.

Il est donc important que cette convention ou cet avenant définisse des orientations en matière de formation des travailleurs handicapés, dont la réalisation est désormais facilitée par les dispositions renforçant l'aide de l'Etat à l'effort de formation des ESAT pour leurs travailleurs handicapés.

4.2. Articulation de ces nouveaux modes de contractualisation avec les conventions-cadres relatives aux actions de formation

La définition d'orientations de formation au sein des conventions d'objectifs impacte également les modalités de mise en œuvre et de réalisation des actions de formation au sein des conventions-cadre signées entre l'administration et chaque OPCA du secteur (UNIFAF, FAFSEA, ANFH).

Comme cela est indiqué précédemment au 3.2, la bonne mise en œuvre des conventions-cadre fixant le régime des contributions globales versées par les ESAT à un OPCA pour le financement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés qu'ils accueillent, dépend pour une grande part des orientations définies par les acteurs locaux. Les ESAT ont donc intérêt à définir avec l'aide des DDASS des orientations très concrètes afin de favoriser leur mise en œuvre par le biais de la contribution à un OPCA.

4.3. Diffusion à titre d'exemple d'articles complémentaires relatifs à la politique sociale et à l'organisation de services spécifiques

Vous trouverez, annexé à la présente circulaire, deux exemples d'articles complémentaires relatifs à la politique sociale et à l'organisation de services spécifiques, susceptibles d'être insérés dans la convention d'aide sociale.

L'article relatif à la politique sociale renvoie à un avenant sur la rémunération et la formation ; ce mode opératoire prévu par le CASF permet d'inscrire la négociation dans une démarche globale de contractualisation et d'éviter ainsi d'isoler la rémunération et la formation des travailleurs handicapés. Ces deux exemples ne visent pas à « imposer un cadre » et encore moins à imposer des contenus d'articles mais à guider les services déconcentrés dans la préparation des conventions d'objectifs.

4.4. Mise en œuvre d'une étude DGAS sur le champ du travail protégé

Par ailleurs, cette question de la démarche conventionnelle engagée avec les ESAT et leurs organismes gestionnaires est l'occasion d'évoquer un travail que la DGAS va conduire avec un cabinet de consultants pendant plusieurs mois et visant à permettre aux services déconcentrés de l'Etat en charge du travail protégé d'apporter un appui à la nécessaire modernisation et au développement des ESAT dans leurs missions médico-sociales et économiques. Ces travaux seront bien évidemment conduits en liaison étroite avec vos services mais aussi avec les principaux acteurs associatifs du secteur. La DGAS qui vient de retenir le prestataire vous adressera dans les prochaines semaines une note spécifique sur ces travaux qui doivent mobiliser fortement nos administrations respectives.

5. Le renforcement des passerelles entre le secteur du travail protégé et le milieu ordinaire de travail

5.1. Clarification des règles concernant la mise à disposition des travailleurs d'ESAT en milieu ordinaire de travail

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a confirmé la possibilité pour les travailleurs handicapés admis en ESAT d'être mis à disposition d'une entreprise, d'une collectivité publique ou de tout autre organisme afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'ESAT (art. L. 344-2-4 du CASF).

Ils demeurent dans cette hypothèse rattachés juridiquement à l'ESAT qui doit continuer à leur apporter un soutien médico-social et professionnel et à leur verser la rémunération garantie à laquelle ils ont droit et qui ne constitue pas un salaire au sens du code du travail (art. L. 243-5 du CASF). Cette formule vise à décloisonner le travail protégé par une activité de certains de ses travailleurs handicapés à l'extérieur (par exemple dans le cadre d'opérations de sous-traitance sur site avec l'encadrement de l'ESAT) et à favoriser leur embauche ultérieure en milieu ordinaire de travail.

En précisant que les mises à disposition de travailleurs handicapés – qui demeurent dans cette hypothèse des usagers des ESAT – se font dans le respect de l'article L. 125-3 du code du travail, le législateur n'a pas voulu les soumettre à l'ensemble des dispositions du code du travail relatives à la mise à disposition de salariés, mais simplement lever toute ambiguïté et rappeler le principe général énoncé par cet article suivant lequel aucune fourniture illicite de main d'œuvre ou marchandage ne peut être effectué par l'ESAT à l'occasion de la mise à disposition de travailleurs handicapés. Cette mise à disposition obéit bien à un régime juridique qui lui est propre.

Ainsi, le décret du 14 mai 2007 est venu clarifier les conditions de mise à disposition, à titre individuel ou en équipes, de travailleurs handicapés des ESAT que ce soit en entreprise, au sein 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. Sont mentionnés les éléments que doit impérativement comporter le contrat écrit passé entre l'ESAT et l'organisme auprès duquel la mise à disposition est réalisée afin notamment de garantir les conditions d'accueil, de travail, de suivi, d'hygiène et de sécurité, de surveillance médicale des travailleurs handicapés concernés (art. R. 344-17 du CASF).

Dans un souci de transparence et afin d'éviter des pratiques faussant les règles de la concurrence ou qui feraient planer un doute sur le caractère non lucratif de l'opération, le contrat doit préciser la base de facturation à l'utilisateur de la prestation accomplie par les travailleurs handicapés. Il est clair par ailleurs que la qualité de cette prestation et la facturation qui en résulte doivent être prises en compte par l'ESAT à travers le montant de la rémunération garantie servie aux travailleurs handicapés concernés.

En outre, la durée maximale de deux ans des contrats de mise à disposition individuelle, obligatoirement communiqués à la maison départementale des personnes handicapées, vise à ne pas dénaturer cette formule et à en faciliter le contrôle tant par les services déconcentrés de l'Etat que par la CDAPH qui seule peut en autoriser la prolongation (art. R. 344-18).

Il ne saurait être admis en effet qu'une personne handicapée faisant l'objet d'une orientation vers le travail protégé exerce de fait et sur une longue période une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail.

5.2. *Facilitation des synergies entre ESAT et entreprises adaptées*

Afin de faciliter le passage des travailleurs handicapés entre le secteur du travail protégé et les entreprises adaptées et afin d'adapter plus aisément le parcours de ces travailleurs à l'évolution de leurs besoins et de leurs possibilités de travail, le décret du 14 mai 2007 permet désormais aux personnes morales de droit privé à but non lucratif organismes gestionnaires d'ESAT de gérer en budget annexe une entreprise adaptée ne dépassant pas une certaine capacité.

Les établissements publics gérant des ESAT peuvent aussi gérer en budget annexe une entreprise adaptée conformément aux dispositions du plan comptable des établissements publics sociaux et médico-sociaux (art. R. 344-12 du CASF).

Il s'agit ainsi d'éviter d'avoir à créer un nouvel établissement public ou toute autre entité juridique supplémentaire. Ces dispositions ne préjugent pas de la nécessité pour l'entreprise adaptée de constituer une unité autonome de l'ESAT, sur la base d'une production différenciée, de moyens en matériels et personnels distincts et d'une comptabilité propre. Cette souplesse ne doit pas conduire à des confusions de genres. Pour intégrer l'entreprise adaptée, les personnes handicapées, doivent, conformément à la réglementation en vigueur, faire l'objet d'une décision de réorientation « vers le marché du travail » par la commission des droits et de l'autonomie.

Sortant d'un ESAT, elles sont présumées « à efficience réduite » et ouvrant droit aux aides de l'Etat prévues par l'arrêté du 9 février 2006, dans la limite de l'effectif de référence alloué à l'entreprise adaptée. Elles ouvrent droit également à l'aide forfaitaire au recrutement des personnes handicapées sortant d'ESAT versée par l'AGEFIPH pendant un an, laquelle est prévue par la convention ETAT-AGEFIPH du 18 février 2008.

5.3. *Aide apportée par les ESAT à leurs anciens travailleurs handicapés et à leur employeur*

Les ESAT ont la possibilité d'apporter leur aide à ceux de leurs anciens travailleurs handicapés qui ont conclu un des contrats de travail prévus aux articles L. 122-2, L. 322-4-7 et L. 322-4-8 du code du travail ainsi qu'à leur employeur (art. L. 344-2-5 du CASF). Une convention d'appui passée entre l'ESAT, l'employeur et, éventuellement, un service d'accompagnement à la vie sociale précise les modalités de l'aide apportée au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail et dans la limite d'une durée d'un an, renouvelable deux fois.

La loi prévoit qu'en cas de rupture du contrat de travail ou lorsqu'elle n'est pas définitivement recrutée par l'employeur au terme de celle-ci, la personne handicapée est réintégrée de plein droit dans l'ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT avec lequel un accord a été conclu à cet effet. Ces dispositions sont de nature à faciliter le passage du travailleur handicapé en milieu ordinaire de travail et à sécuriser son nouveau parcours professionnel.

6. Le versement par le CNASEA de l'aide au poste et la compensation totale ou partielle de certaines cotisations ou contributions acquittées par l'ESAT (apurements 2007)

Le versement par le CNASEA pour le compte de l'Etat de l'aide au poste et la compensation totale ou partielle de certaines cotisations ou contributions acquittées par l'ESAT, nécessite de la part de ce dernier ou de l'organisme gestionnaire la production et l'envoi chaque mois au CNASEA (service dédié basé à Limoges) d'un état justificatif conformément à l'article R. 243-10 du CASF.

Depuis le 1^{er} juillet 2008, les ESAT ou leurs organismes gestionnaires doivent utiliser le nouveau bordereau justificatif, défini en liaison étroite avec les différentes organisations représentatives du secteur, et qui intègre l'ensemble des informations dont le CNASEA a besoin pour procéder aux paiements. Ce nouveau bordereau a été mis à la disposition des ESAT et de leurs organismes gestionnaires au mois de mai dernier et se substitue donc à compter du mois de juillet 2008, pour les rémunérations et charges afférentes de juin, au bordereau actuellement utilisé.

Concernant les régularisations à opérer au titre de l'année 2007, les ESAT recevront un fichier informatisé intégrant un tableau « Régularisation-2007 ».

Ce tableau permettra aux ESAT d'effectuer les régularisations 2007 concernant :

- la quote-part Etat des Indemnités Journalières (IJ) perçue en 2007 et non déduite des bordereaux mensuels 2007 ;
- la compensation de l'Etat au titre de la contribution globale à un fonds de formation professionnelle (OPCA) pour l'année 2007 ;
- la compensation de l'Etat au titre de la contribution globale à un régime de prévoyance pour l'année 2007.

En annexe à la présente circulaire, vous trouverez la note d'information ainsi que la notice d'utilisation du nouveau bordereau en date du 11 avril dernier qui ont été préparées par la DGAS et adressées par le CNASEA pour le compte de l'Etat aux responsables des organisations gestionnaires et aux directeurs d'ESAT.

Vous voudrez bien saisir le bureau des adultes handicapés (bureau 3 B) au sein de la sous-direction des personnes handicapées de toute question liée à la mise en œuvre de la présente circulaire.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général de l'action sociale,
J-J. TREGOAT

ANNEXE I

EXEMPLES D'ARTICLES COMPLÉMENTAIRES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE INSÉRÉS DANS LA CONVENTION D'AIDE SOCIALE

Article ...

Politique sociale

Au plus tard le 30 avril de chaque année, l'ESAT présente au préfet (direction départementale des affaires sanitaires et sociales) un rapport sur sa politique en faveur des travailleurs handicapés, en particulier en matière de rémunération garantie versée et de mise en œuvre d'actions de formation.

Sur ce fondement, un avenant à la présente convention est signé pour une durée de trois ans, ayant pour objet :

- la définition d'orientations en matière de rémunération garantie, par la détermination d'un objectif d'évolution de la part de rémunération garantie prise en charge par l'ESAT qui prend en compte notamment l'amélioration constatée de la productivité moyenne des travailleurs et l'accroissement de la valeur ajoutée dégagée par l'exploitation – point à détailler en fonction de la situation particulière de l'ESAT ;
- l'objectif d'évolution du taux moyen de financement de la rémunération garantie par l'ESAT doit demeurer compatible avec le projet de l'établissement ou du service. Il ne peut avoir pour effet de remettre en cause des investissements nécessaires à l'accomplissement de la mission qui lui est confiée – *point à illustrer en fonction de la politique conduite par l'ESAT* ;
- la définition d'orientations en matière de formation – cette partie doit préciser la politique de formation au sens large conduite par l'ESAT en mobilisant les différentes mesures et les instruments juridiques et financiers à sa disposition.

(Lors de la signature de l'avenant, les dispositions prendront place dans cet article).

Article ...

Organisation de services spécifiques

(La convention peut prévoir l'organisation de services spécifiques communs à plusieurs ESAT et visant à mutualiser les moyens.)

L'ESAT s'engage à constituer en liaison avec le ou les ESAT..., les services spécifiques suivants (lister le type de service et sa fonction) :

- service technico-commercial visant à renforcer la capacité de prospection des ESAT concernés auprès d'entreprises ou de collectivités ;
- service d'appui aux travailleurs handicapés accueillis initialement en ESAT mais exerçant désormais une activité professionnelle en entreprise, dans une collectivité publique ou au sein de tout autre organisme ;
- ...

ANNEXE II.1

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

Direction générale de l'action sociale

Sous-direction des personnes handicapées

Bureau des adultes handicapés (3B)

N/réf. bordereau et notice GRTH-ESAT
Mercure n° 866/D/08

Objet : mise en œuvre du nouveau bordereau mensuel de compensation par l'Etat des charges de garantie de rémunération des travailleurs handicapés (GRTH) en établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité à Monsieur Jau (Michel), directeur général du CNASEA, 2, rue du Maupas, 87040 Limoges Cedex 01.

Le CNASEA s'est vu confier par l'administration centrale (DGAS) à compter du 1^{er} janvier 2006 la gestion de la compensation par l'Etat des charges supportées par les ESAT au titre de la rémunération garantie des travailleurs handicapés (GRTH) qu'ils accueillent, des cotisations sociales obligatoires afférentes et des contributions facultatives de prévoyance et de formation professionnelle.

A ce titre et mensuellement, les ESAT transmettent au CNASEA un bordereau précisant le montant de la compensation à effectuer par l'Etat, relatif aux rémunérations garanties versées aux travailleurs handicapés le mois précédent.

Jusqu'à fin 2007, le bordereau mis à disposition des ESAT recensait les données principales relatives à leur activité et aux rémunérations servies aux travailleurs handicapés qu'ils accueillent.

Compte tenu de nouvelles exigences en termes de contrôle de la dépense publique s'imposant à toute administration gérant des fonds publics et de la nécessité de renforcer le pilotage par la performance du secteur de travail protégé, il était indispensable de faire évoluer ce bordereau.

Dans ce contexte, un nouveau bordereau justificatif mensuel, élaboré par la DGAS en concertation étroite avec les principales organisations représentatives du travail protégé et prenant en compte l'ensemble des évolutions législatives et réglementaires concernant le travail protégé intervenues depuis la loi du 11 février 2005, est mis en place à compter du mois de mai 2008, au titre des dépenses et charges de rémunération garantie du mois d'avril.

Nous sommes convenus avec les organisations que l'utilisation par les ESAT du nouveau bordereau sera facultative au cours des mois de mai et juin 2008 et deviendra obligatoire à partir du mois de juillet pour les dépenses effectuées au mois précédent par les ESAT.

Cette période d'utilisation facultative du nouveau bordereau, d'une durée de deux mois, vise à permettre aux ESAT de procéder à l'ensemble des régularisations induites par les textes d'application de la loi du 11 février 2005 concernant notamment les règlements de fonctionnement, les contrats de soutien et d'aide par le travail, les dates d'orientations et de renouvellement d'orientation des personnes handicapées. La mise en conformité de ces documents et la validité des décisions d'orientation en ESAT des personnes handicapées qui y sont accueillies, constituent en effet un préalable indispensable à l'ouverture du droit à la compensation par l'Etat des charges de GRTH.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce nouveau bordereau et des contrôles aléatoires prévus par la convention qui y sont associés, le CNASEA peut demander expressément aux ESAT ou aux organisations gestionnaires et à chaque fois que cela s'avère nécessaire, la transmission d'éléments complémentaires aux états justificatifs de demandes de compensation. Il peut s'agir par exemple des copies des bulletins de paie, des contrats de soutien et d'aide par le travail, d'extraits des règlements de fonctionnement certifiés conformes par la direction de l'ESAT, des décisions initiales ou de renouvellement d'orientation des travailleurs handicapés.

A compter du mois de juillet 2008, la fourniture par les ESAT de l'ensemble des données demandées dans le cadre du nouveau bordereau justificatif deviendra obligatoire.

En cas de non renseignement d'une partie des rubriques, d'indication de données erronées, incohérentes ou falsifiées ou de refus de transmission par des ESAT des documents justificatifs nécessaires aux contrôles, le CNASEA doit obligatoirement suspendre pour ces structures le versement de la compensation relative à la rémunération garantie des travailleurs handicapés concernés.

La DGAS met à cet effet à la disposition du CNASEA un document questions-réponses en complément des éléments précisés dans la notice explicative du nouveau bordereau destinée aux ESAT.

Comme nous en sommes convenus, le CNASEA se charge par ailleurs de transmettre aux ESAT sur la base du fichier dont il dispose, une note d'information préparée par la DGAS et qui accompagne le nouveau bordereau ainsi que la notice d'utilisation.

Tous ces éléments pourront bien sur être téléchargés par les responsables des ESAT à partir du site du CNASEA.

Par ailleurs, comme l'indique l'avenant n° 5 à la convention, les travaux que nous avons menés en 2007 en étroite concertation avec les principales organisations représentatives du travail protégé, doivent s'intensifier en 2008 afin de finaliser le projet d'extranet, qui constitue une nouvelle étape de nature à renforcer la capacité de pilotage par les pouvoirs publics du secteur du travail protégé.

La mise en place de l'extranet, qui pourrait intervenir à partir de janvier 2009, a vocation en effet à permettre d'assurer, sous forme informatisée, la collecte et la restitution exhaustives des informations relatives au travail protégé, avec un accès des administrations, organismes et structures de travail protégé concernés organisé selon leurs compétences, notamment décisionnelles respectives.

Le directeur général de l'action sociale,
J.-J. TRÉGOAT

ANNEXE II.2

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

Direction générale de l'action sociale

Sous-direction des personnes handicapées

Bureau des adultes handicapés (3B)

N/réf. bordereau et notice GRTH-ESAT
Mercure n° 867/D/08

Objet : mise en œuvre du nouveau bordereau mensuel de compensation par l'Etat des charges de garantie de rémunération des travailleurs handicapés (GRTH) en établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Note d'information aux responsables des associations gestionnaires et aux directeurs d'ESAT.

En qualité de responsable d'une association gestionnaire ou de directeur d'un ou plusieurs ESAT, vous êtes pleinement engagés en faveur de l'accueil et de l'accompagnement des personnes adultes handicapées à travers la mise en œuvre d'activités à caractère professionnel et de soutiens éducatifs et médico-sociaux. Vous assurez également le versement de la rémunération garantie à laquelle ont droit les travailleurs handicapés que vous accueillez et dont une partie est compensée par l'Etat au titre de l'aide au poste.

Afin d'améliorer l'efficacité du circuit de la dépense publique, la gestion du versement de la compensation par l'Etat a été confiée au CNASEA depuis le 1^{er} janvier 2006.

A cet effet, vous transmettez mensuellement au CNASEA un bordereau de demande de compensation des charges que votre structure supporte au titre de la rémunération garantie des travailleurs handicapés accueillis et des cotisations sociales afférentes. La nouvelle réglementation applicable aux ESAT, entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007, apporte une avancée importante en terme d'implication financière de l'Etat puisqu'elle prévoit également la compensation par l'Etat d'une partie des charges liées à la participation de l'ESAT au financement de la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés et à l'affiliation de ces mêmes travailleurs handicapés à un régime de prévoyance collective (décrets des 16 juin 2006 et 14 mai 2007 et arrêtés des 14 mai 2007 et 6 juillet 2007).

Jusqu'à fin 2007, le bordereau transmis chaque mois au CNASEA recensait les données principales relatives à l'activité des ESAT et aux rémunérations servies aux travailleurs handicapés.

Compte-tenu des nouvelles exigences en matière de contrôle s'imposant à toute administration gérant des fonds publics et de la nécessité de renforcer le pilotage par la performance du secteur de travail protégé, il était indispensable de faire évoluer ce bordereau.

Dans ce contexte, un nouveau bordereau justificatif mensuel, élaboré par la DGAS en liaison avec les principales organisations représentatives du travail protégé et prenant en compte l'ensemble des évolutions législatives et réglementaires concernant les ESAT intervenues depuis la loi du 11 février 2005, est mis en place à compter du mois de mai 2008, au titre des dépenses et charges de rémunération garantie du mois de janvier précédent.

Nous sommes convenus avec les organisations que l'utilisation par les ESAT du nouveau bordereau s'effectuera à titre facultatif au cours des mois de mai et juin 2008 afin de leur donner la possibilité de le tester pendant une période de deux mois.

Son utilisation deviendra en revanche obligatoire pour tous les ESAT à partir du mois de juillet 2008 pour les dépenses effectuées au mois précédent par les ESAT.

Cette période d'utilisation facultative du bordereau, d'une durée de deux mois, va vous permettre de procéder à l'ensemble des mises en conformité et actualisations induites par les textes d'application de la loi du 11 février 2005 concernant notamment les règlements de fonctionnement, les contrats de soutien et d'aide par le travail, les dates d'orientation et de renouvellement d'orientation des personnes handicapées.

La réactualisation de ces documents pour les mettre en conformité avec les textes en vigueur et la vérification de la validité des décisions d'orientation des travailleurs handicapés en ESAT sont, vous le savez, un préalable indispensable à l'ouverture du droit à la compensation par l'Etat des charges de GRTH.

Dans le cadre de la mise en œuvre obligatoire de ce nouveau bordereau, à compter de juillet 2008, le CNASEA procédera à des contrôles aléatoires et pourra exiger de votre part, à chaque fois qu'il estimera nécessaire, la transmission d'éléments complémentaires aux états justificatifs de demandes de compensation. Il peut s'agir par exemple des copies des bulletins de paie, des contrats de soutien et d'aide par le travail, d'extraits des règlements de fonctionnement certifiés conformes par la direction de l'ESAT, des décisions initiales et de renouvellement d'orientation des travailleurs handicapés que vous accueillez.

Je vous rappelle à ce titre que conformément au décret du 16 juin 2006, vous devez désormais mentionner le temps de travail de référence des travailleurs handicapés de votre ESAT dans le règlement de fonctionnement, la transmission de cette donnée au CNASEA est très importante car elle conditionne le calcul de l'aide au poste de chaque travailleur handicapé ainsi que son versement.

J'attire également votre attention sur le fait qu'à compter du mois de juillet 2008, compte-tenu du caractère obligatoire du renseignement par les ESAT de l'ensemble des données du bordereau, le CNASEA est en droit de suspendre le versement de la compensation relative à la rémunération garantie des travailleurs handicapés concernés s'il s'avère notamment que les données demandées ne sont pas toutes renseignées, que certaines sont erronées ou non correctement justifiées.

Afin de vous aider à utiliser le nouveau bordereau, vous trouverez ci-joint une notice d'utilisation vous indiquant, pour chaque rubrique, la nature des renseignements attendus.

Je vous informe par ailleurs que des travaux vont être conduits cette année en liaison avec les principales organisations représentatives concernées pour permettre le renseignement de l'ensemble des données relevant du nouveau bordereau dans le cadre d'un extranet à partir du 1^{er} janvier 2009. Une période facultative de renseignement des données de cet extranet sera également mise en place au dernier trimestre de l'année 2008 afin de fiabiliser ce nouvel outil informatique et statistique.

L'extranet sera, dès janvier 2009 un outil accessible, selon leurs attributions et compétences décisionnelles, à l'ensemble des administrations, organismes et structures de travail protégé concernées.

La mise en place de l'extranet, élaboré par la DGAS et le CNASEA en concertation avec les partenaires associatifs, fera l'objet d'une information spécifique au cours de l'année 2008.

Le directeur général de l'action sociale,
J.-J. TRÉGOAT

ANNEXE II.3

NOTICE D'UTILISATION DU BORDEREAU MENSUEL DE COMPENSATION PAR L'ÉTAT DES CHARGES DE GARANTIE DE RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (GRTH) EN ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT)

Rappels d'ordre réglementaire

L'ESAT assure le versement de la rémunération garantie (1) à laquelle a droit le travailleur handicapé.

Il en finance une partie (1), l'autre partie étant financée par l'aide au poste (1) qui lui est versée par le CNASEA pour chaque travailleur handicapé.

Il acquitte par ailleurs les cotisations sociales obligatoires sur la totalité (1) de la rémunération garantie. Le CNASEA lui rembourse le montant des cotisations sociales obligatoires acquittées sur la partie « aide au poste » (1) de la rémunération garantie.

La compensation des contributions facultatives en matière de formation et de prévoyance obéit à un régime particulier précisé au point 7.

Les versements ou contributions qui ne sont pas dans le périmètre de l'article R. 243-9 du CASF (comme par exemple le versement transport, le FNAL, la cotisation médecine du travail et le cas échéant la taxe sur les salaires versée par un ESAT non assujetti à la TVA) ne donnent lieu à aucune compensation par l'Etat.

1. Nom de la personne à contacter

Il s'agit de la personne en charge de ce dossier au sein de l'ESAT ou de l'organisme gestionnaire ou de toute autre structure.

2. Organisme gestionnaire (ou entité juridique)

Il s'agit de la personne morale (association ou tout autre organisme) dont l'établissement ou le service d'aide par le travail dépend juridiquement.

3. Numéro de compte bancaire et numéro IBAN

L'ESAT indique les références complètes du compte courant (numéro de compte bancaire et numéro IBAN) sur lequel seront versés l'aide au poste et le montant des cotisations et des contributions compensées par l'Etat via le CNASEA.

4. Nombre d'heures de travail mensuel correspondant au temps plein

Le nombre mensuel d'heures de travail est de 151,67 h (35 heures hebdomadaires) conformément à l'article L. 212-1 du code du travail auquel renvoie l'article R. 243-5 du code de l'action sociale et des familles issu du décret n° 2006-703 du 16 juin 2006.

Conformément à ce même décret, les ESAT doivent mentionner désormais dans leur règlement de fonctionnement le temps de travail de référence des travailleurs handicapés de l'ESAT. Ce temps de travail de référence peut être inférieur à la durée légale du temps de travail (35 heures) mais en aucun cas supérieur.

En mentionnant dans son règlement de fonctionnement un temps de travail de référence inférieur aux 35 heures légales, l'ESAT indique que ce temps de travail doit être assimilé à un temps plein. Cette information est très importante pour le CNASEA puisqu'elle conditionne le calcul de l'aide au poste des travailleurs handicapés ainsi que le versement de celle-ci.

Dans ces deux cas (durée légale du temps de travail de 35 heures ou temps de travail de référence inférieur aux 35 heures légales), le montant mensuel de la rémunération garantie versée pour un temps plein est le même.

La durée légale du temps de travail étant de 35 heures par semaine, il est précisé qu'en cas de rémunération garantie portant sur une base supérieure à 35 heures, aucune compensation n'est assurée par l'Etat pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de la 35^e heure.

Dans le cadre des contrôles effectués par le CNASEA, le règlement de fonctionnement de l'ESAT qui fixe le temps de travail de référence applicable dans l'ESAT doit obligatoirement être transmis au CNASEA.

5. Nombre d'ETP défini dans la convention d'aide sociale

L'ESAT indique le nombre de places autorisées (en ETP) défini dans la convention d'aide sociale conclue avec le représentant de l'Etat.

(1) L'ensemble de ces éléments doit figurer sur le bulletin de paie.

6. Tableau « cotisations sociales acquittées par l'ESAT pour les travailleurs handicapés (en %) »

Chaque ESAT indique les taux auxquels il cotise. Il est rappelé que seuls sont pris en compte pour le calcul de la compensation assurée par l'Etat, les taux de cotisations obligatoires en matière d'assurances sociales, d'accident du travail, d'allocations familiales et de retraites complémentaires (cf. tableau ci-dessous).

Les cotisations sociales obligatoires, prévues à l'article R. 243-9 du CASF, concernent les cotisations suivantes :

- les cotisations d'assurances sociales, accidents du travail et allocations familiales prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- les cotisations versées au titre des retraites complémentaires au sens des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- les cotisations versées au régime des assurances sociales agricoles en application des articles L. 741-3, L. 741-9, L. 751-10 et L. 751-13 du code rural.

COTISATIONS SOCIALES	TAUX EN VIGUEUR au 1 ^{er} janvier 2008 (en pourcentage)
Maladie.....	12,80
Vieillesse plafonnée.....	8,30
Vieillesse brut.....	1,60
Allocations familiales.....	5,40
Accident du travail.....	1,90
Retraite.....	4,50
Retraite AGFF (*).....	1,20
Total.....	35,70
(*) AGFF : association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO.	

Lorsque l'ESAT applique un taux inférieur à 35,70 %, la compensation par l'Etat (CNASEA) ne se fait qu'à hauteur des cotisations réellement acquittées.

7. Tableau « Autres contributions de l'ESAT (en %) »

Ces contributions, mentionnées à l'article R. 243-9 du CASF relatif à la compensation par l'Etat, ont un caractère facultatif pour les ESAT.

Contribution à un fonds de formation professionnelle : dès lors que l'ESAT contribue à un fonds de formation professionnelle en versant une contribution globale pour ses travailleurs handicapés à un organisme paritaire collecteur agréé par l'Etat (OPCA), il indique dans le bordereau le taux de cette contribution globale dont l'assiette est la part de rémunération garantie que l'ESAT finance directement. La contribution globale comprend la cotisation prise en charge directement par l'ESAT ainsi que la compensation assurée par l'Etat. Conformément à l'article R. 243-9 du code de l'action sociale et des familles et à l'arrêté du 6 juillet 2007 fixant la base de compensation par l'Etat de la participation des ESAT au financement de la formation professionnelle continue, seule cette contribution globale portant sur la part de rémunération garantie financée par l'ESAT, donnera lieu à une compensation par l'Etat à hauteur du double de la contribution prise en charge par l'ESAT pour chacun de ses travailleurs handicapés.

Ainsi, lorsque l'ESAT verse une contribution globale de 4,8 % sur la part de rémunération garantie qu'il finance directement, l'Etat compense cette charge à hauteur de 3,2 % sur cette même part. Le reste à charge pour l'ESAT ne représente donc que 1,6 % sur l'assiette de contribution.

Contribution à un régime de prévoyance : dès lors que l'ESAT adhère à un régime de prévoyance et verse une contribution pour ses travailleurs handicapés, il indique dans le bordereau le taux de contribution globale dont l'assiette est la part de rémunération garantie que l'ESAT finance directement. La contribution globale intègre la cotisation prise en charge par l'ESAT ainsi que la compensation assurée par l'Etat. Conformément à l'article R. 243-9 du code de l'action sociale et des familles et à l'arrêté du 14 mai 2007 fixant le montant de la compensation par l'Etat des cotisations payées par les établissements et services d'aide par le travail pour l'affiliation des travailleurs handicapés qu'ils accueillent à un régime de prévoyance, seule cette contribution globale donnera lieu à une compensation par l'Etat à hauteur de 2 % de la part de la rémunération garantie financée directement par l'ESAT, dans la limite du taux effectif de contribution de l'ESAT.

Ainsi, lorsque l'ESAT verse une contribution globale à un régime de prévoyance à un taux de 3 % sur la part de rémunération garantie qu'il finance directement, l'Etat compense à hauteur de 2 % appliqué à cette même base ; le reste à charge pour l'ESAT s'élevant donc à 1 %.

8. SMIC brut base 35 heures

L'ESAT indique le montant du SMIC brut base 35 heures en cours soit 1 280,09 € depuis le 1^{er} juillet 2007.

9. Colonnes 1 et 2

Identification des travailleurs handicapés.

10. Colonnes 3, 4 et 5

Ces colonnes apportent des informations sur les décisions d'orientation des travailleurs handicapés en ESAT.

Dans la colonne 3 : l'ESAT indique pour chaque travailleur handicapé la date de la décision d'orientation en ESAT prise par la COTOREP ou la CDAPH.

Dans la colonne 4 : l'ESAT indique la date d'expiration de la dernière décision d'orientation intervenue.

Dans la colonne 5 : l'ESAT indique la date de dépôt de la demande de renouvellement auprès de la CDAPH dans l'hypothèse où la décision d'orientation est arrivée à expiration.

Pendant 1 an à compter de la date de demande de renouvellement, le CNASEA continue à verser l'aide de l'Etat et ne tient pas compte de l'absence de décision de renouvellement compte tenu des délais nécessaires actuellement à la commission pour prendre la décision de renouvellement.

11. Colonne 6

Il s'agit d'indiquer la date d'entrée (admission effective) dans l'ESAT du travailleur handicapé.

12. Colonne 7

Le contrat de soutien et d'aide par le travail conclu entre l'ESAT et chaque travailleur handicapé accueilli doit être signé dans les 30 jours qui suivent la date d'admission de ce dernier.

13. Colonne 8

L'ESAT calcule le pourcentage du temps de travail pour chaque travailleur handicapé sur la base du nombre d'heures de travail mensuelles correspondant à la durée légale mensuelle de travail (35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles) ou à la durée de travail mensuelle inscrite dans le règlement de fonctionnement.

En effet, conformément au décret du 16 juin 2006, le règlement de fonctionnement de l'ESAT peut assimiler à un temps plein un nombre mensuel d'heures de travail inférieur à 151,67 h.

Dans ces deux cas (respect de la durée légale de temps de travail ou inscription dans le règlement de fonctionnement d'un temps de travail de référence de l'ESAT inférieur aux 35 heures légales) et comme cela a déjà été indiqué pour la colonne 4, le montant mensuel de la rémunération garantie versée pour un temps plein est le même.

A titre d'exemple, lorsque le temps de travail de référence inscrit dans le règlement de fonctionnement d'un ESAT est de 33 heures, les travailleurs handicapés qui accomplissent cette durée sont considérés comme étant à temps plein et leur temps de travail est égal à 100 % de la durée de travail en vigueur dans cet établissement. Ils perçoivent une rémunération garantie correspondante à un temps plein.

En revanche, si le temps de travail de référence inscrit dans le règlement de fonctionnement s'élève à 35 heures hebdomadaires et qu'un travailleur handicapé n'effectue que 33 heures par semaine, ce travailleur handicapé est considéré comme à temps partiel, avec un temps de travail égal à 33/35^e soit 94 % du temps de travail en vigueur dans l'ESAT.

14. Colonnes 9 et 10

Colonne 9 : l'ESAT précise le nombre total d'heures mensuelles ouvrant droit à rémunération garantie (intégrant tous les congés rémunérés cités aux articles R. 243-7, R. 243.12 et R. 243-13 du code de l'action sociale et des familles). N'ouvrent pas droit à rémunération garantie, les congés ou absences non autorisés par les textes applicables aux ESAT ainsi que les 3 jours de délai de carence en cas d'arrêt maladie.

Colonne 10 : l'ESAT indique le nombre d'heures mensuelles d'arrêt maladie hors les 3 jours de délai de carence. Seules ces heures donnent lieu au maintien de la rémunération garantie et par voie de conséquence à la compensation assurée par le CNASEA pour le compte de l'Etat.

15. Colonne 11

Il s'agit du montant de la part de la rémunération garantie directement prise en charge par l'ESAT sur son budget annexe de production et de commercialisation (BAPC).

16. Colonne 12

Le pourcentage indiqué dans cette colonne se calcule indépendamment de la colonne 11 : ce % se rapporte au total des heures devant être effectivement travaillées par la personne handicapée dans le

mois considéré (*cf.* nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale du travail ou à la durée de travail inscrite dans le règlement de fonctionnement) sans déduction des heures d'absence non autorisées n'ouvrant pas droit à la rémunération.

Il convient de rappeler que la compensation au titre de l'aide au poste nécessite que la part de rémunération garantie directement financée par l'ESAT soit supérieure à 5 % du SMIC, quelle que soit la durée de temps de travail effectué. Concernant les temps partiels, le % est rapporté automatiquement sur la base d'un temps plein.

17. Colonne 13

Il s'agit de la part de rémunération garantie compensée par l'Etat au titre de l'aide au poste.

18. Colonne 14

En cas de régularisation portant sur l'aide au poste des mois antérieurs, l'ESAT précise le montant à régulariser et joint au bordereau mensuel les pièces justificatives nécessaires.

19. Colonne 15

Il s'agit de la totalité de la rémunération garantie brute versée au travailleur handicapé (part ESAT et part Etat) complétée éventuellement par des régularisations.

20. Colonne 16

L'ESAT indique le montant des cotisations sociales portant sur l'aide au poste qui sont compensées par l'Etat. Ces cotisations sont calculées par application des taux réglementaires en vigueur.

21. Colonne 17

Il s'agit d'indiquer le montant total des indemnités journalières nettes reçues par l'ESAT au cours du mois, mais se rapportant à des arrêts maladie ou accident du travail d'un ou des mois antérieurs. Conformément au décret du 14 mai 2007, les ESAT sont désormais les seuls subrogés dans les droits de leurs travailleurs handicapés aux indemnités journalières. A ce titre, les ESAT perçoivent la totalité des indemnités journalières correspondant aux arrêts maladie ou accident du travail des travailleurs handicapés. Il revient aux ESAT de distinguer la répartition des quotes-parts ESAT-Etat.

22. Colonne 18

C'est la quote-part ESAT des indemnités journalières maladie ou accident du travail basée sur la rémunération directement financée par l'ESAT au cours de la période de référence.

23. Colonne 19

C'est la quote-part Etat des indemnités journalières maladie ou accident du travail basée sur l'aide au poste financée par l'Etat et versée à l'ESAT au cours de la période de référence.

24. Colonne 20

Cette prime pouvait être versée par l'ESAT dès l'année 2007 en cas d'excédents d'exploitation constatés au titre de l'exercice 2006. Elle est soumise aux cotisations sociales obligatoires pour les ESAT mais n'entraîne aucune compensation à ce titre par l'Etat. Elle apparaît en tant qu'élément accessoire de rémunération. Son montant est sans conséquence sur le montant de la rémunération garantie due au travailleur handicapé au titre du mois de versement de la prime. Elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

25. Colonne 21

Le montant à compenser par l'Etat hors contributions globales éventuelles à la formation professionnelle et au régime de prévoyance se compose :

- du montant brut de l'aide au poste (colonne 13) ;
- des régularisations éventuelles (colonne 14) ;
- des cotisations sociales portant sur la part aide au poste de la rémunération garantie (colonne 16) ;
- et en diminution, du montant de la quote-part Etat des indemnités journalières maladie ou accident du travail (colonne 19).

26. Contribution à un fonds de formation professionnelle

Dés lors que l'ESAT décide de contribuer à un fonds de formation professionnelle (OPCA), il indique dans les cellules correspondantes la période compensée, en fonction des règles d'appel de

contribution définies par la convention cadre passée entre la DGAS (DGEFP-DHOS) et l'OPCA, le montant de la contribution globale et le montant de la part financée par l'ESAT. La compensation de l'Etat se calcule automatiquement sur la base indiquée dans l'arrêté du 6 juillet 2007, c'est-à-dire à hauteur du double de la contribution supportée par l'établissement ou le service d'aide par le travail pour chaque travailleur handicapé sur la part de rémunération garantie qu'il finance directement. L'attestation de versement correspondante, établie par l'OPCA, doit obligatoirement être transmise au CNASEA.

27. Contribution à un régime de prévoyance

Dès lors que l'ESAT décide de contribuer à un régime de prévoyance, il indique dans les cellules correspondantes quelle est la période compensée, selon les règles d'appel de contribution globale définies par la convention entre l'ESAT et l'organisme de prévoyance. La compensation de l'Etat se fait sur la base et dans la limite du taux indiqué dans l'arrêté du 14 mai 2007, à savoir à hauteur de 2 % de la part de la rémunération garantie financée directement par l'établissement ou le service d'aide par le travail dans la limite du taux effectif de contribution globale de l'ESAT. Par exemple, si un ESAT verse une contribution globale à un régime de prévoyance à hauteur de 1,5 % de la part de rémunération garantie qu'il finance directement, la compensation par l'Etat ne pourra pas excéder ce taux appliqué à cette même assiette. L'attestation de versement correspondante, établie par le régime de prévoyance, doit obligatoirement être transmise au CNASEA.

28. Montant total mensuel compensé par l'Etat

Le montant total correspond au montant à compenser par l'Etat pour l'ensemble des travailleurs handicapés de l'ESAT, ouvrant droit à compensation. Il se compose du montant brut de l'aide au poste, augmenté des charges sociales obligatoires portant sur l'aide au poste, et de la participation de l'Etat à la contribution globale à la formation professionnelle et au régime de prévoyance. Le montant ainsi déterminé est ensuite diminué du montant de la quote-part Etat des indemnités journalières. Ce montant destiné à être compensé par l'Etat doit également être inscrit en toutes lettres sur le bordereau.

29. Nombre de travailleurs handicapés

Le nombre de travailleurs handicapés est indiqué par l'ESAT en effectif réel (tenant compte des temps partiels) et en équivalent temps plein (ETP).

30. Signataire du bordereau

Il s'agit de la personne qui a la capacité d'engager l'ESAT (Directeur de l'ESAT ou autre personne avec délégation de signature).

31. Régularisations 2007 (autre onglet du fichier Excel)

Le fichier informatisé transmis aux ESAT intègre un tableau 'Régularisation_2007'.

Ce tableau permet aux ESAT d'effectuer les régularisations 2007 concernant :

- la quote-part Etat des indemnités journalières (IJ) perçue en 2007 et non déduite des bordereaux mensuels 2007 ;
- la compensation de l'Etat au titre de la contribution globale à un fonds de formation professionnelle pour l'année 2007 ;
- la compensation de l'Etat au titre de la contribution globale à un régime de prévoyance pour l'année 2007.

Les autres régularisations au titre de l'année 2007 devront être portées dans la colonne 14 du nouveau bordereau mensuel.

*
* *

Il est précisé qu'en cas de non renseignement des rubriques figurant dans le bordereau, le calcul de la compensation par l'Etat ne pourra s'effectuer.

Dans le cadre de contrôles aléatoires, les ESAT fourniront les pièces justificatives des informations portées sur le bordereau (en particulier : copies des bulletins de paie, des contrats de soutien et d'aide par le travail, des décisions d'orientation de la COTOREP ou CDAPH, extraits de règlement de fonctionnement...).