

INAPTITUDE

Pas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement du travailleur handicapé d'un ESAT

Cass. soc. 14 déc. 2022, n° 21-10.263

Les personnes handicapées peuvent, comme toute personne, exercer une activité salariée ou une activité indépendante. Dès lors qu'elles exercent une activité salariée, elles peuvent travailler soit en milieu ordinaire de travail, soit en milieu protégé (en ESAT).

En l'espèce, conformément à l'article L. 344-2-4 du Code de l'action sociale et des familles, pour permettre une évolution vers le milieu ordinaire, les personnes handicapées admises dans un ESAT peuvent être mise à disposition d'une entreprise pour qu'elles y exercent une activité à l'extérieur de l'établissement ou du service auquel elles demeurent rattachées.

Et les personnes handicapées peuvent également être mises à 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 privé ainsi qu'auprès d'une personne physique.

Cette mise à disposition intervient avec l'accord de l'intéressé.

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

Ainsi, lorsque l'activité exercée par le travailleur handicapé nécessite un suivi individuel renforcé au sens de l'article R. 4624-23 du Code du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur (Article R. 344-19 du Code de l'action sociale et des familles).

Conformément à l'article R. 344-8 du Code de l'action sociale et des familles, d'une manière générale, les établissements et les services d'aide par le travail doivent répondre aux

conditions d'hygiène et de sécurité prévues par les articles L. 4111-1 et suivants du Code du travail et sont également soumis aux dispositions relatives à la santé au travail telles que prévues aux articles L. 4622-2 et suivants du Code du travail.

In fine :

- ▶ La surveillance médicale des travailleurs handicapés en ESAT peut être assurée par un médecin du travail d'un SPSTI si ces travailleurs sont mis à disposition d'une entreprise utilisatrice déjà adhérente au SPSTI ;
- ▶ Et, plus généralement, conformément à l'article R. 344-8 du Code de l'action sociale et des familles, les ESAT sont notamment soumis aux règles de la santé au travail. Autrement dit, bien que les personnes handicapées admises en ESAT ne possèdent pas la qualité de salarié, au regard de cette disposition, elles bénéficient de la surveillance médicale réalisée par les médecins du travail.

Ainsi, toute personne handicapée admise en ESAT doit bénéficier des dispositions relatives à la santé au travail.

L'arrêt du 14 décembre 2022 confirme que l'ESAT ne peut pas licencier pour inaptitude et impossibilité de reclassement les personnes handicapées travaillant dans un ESAT, du fait de l'absence de contrat de travail.

En l'espèce, un travailleur handicapé d'ESAT a été déclaré inapte par le médecin du travail, avec dispense d'obligation de recherche de reclassement.

Suite page 16 ►

La CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) avait décidé de la « sortie » de ce travailleur sur demande de l'ESAT. Le travailleur handicapé avait alors formé un recours gracieux, à la suite duquel, la CDAPH l'avait réorienté au sein de l'ESAT. Par la suite, l'ESAT a refusé par deux fois sa réintégration.

Le travailleur handicapé a alors assigné l'association dont dépend l'ESAT devant le TGI afin de demander sa réintégration de manière rétroactive et le versement de la rémunération qu'il aurait dû percevoir.

La Cour de cassation rappelle que :

- Les travailleurs des ESAT, s'ils sont soumis aux règles de la médecine du travail, ne le sont pas aux règles applicables en matière de CDI et CDD ;

- Les travailleurs handicapés orientés vers des ESAT sont usagers de ces établissements et ne sont pas liés à ceux-ci par un contrat de travail.

Elle en conclut que ces établissements ne peuvent pas rompre le contrat (contrat de soutien et d'aide par le travail en l'espèce) pour inaptitude.

La chambre sociale approuve ainsi la cour d'appel qui a considéré que l'ESAT n'a pas le pouvoir de rompre le contrat du travailleur handicapé, une telle décision appartenant exclusivement à la CDAPH, et ordonné à la fois la réintégration de l'intéressé dans les effectifs de l'ESAT et le versement des arriérés de rémunération. ■

AGENDA

9 mars 2023
Journée d'étude (format hybride)
Intercontinental
Paris Le Grand (Grand Hôtel) - Paris 9^e

20 et 21 avril 2023
Assemblée Générale ordinaire
Saint-Malo

8 juin 2023
Journée d'étude
Paris



SANTÉ PUBLIQUE

Un nouveau module de sensibilisation disponible pour les SPSTI

La loi du 2 août 2021 a notamment introduit l'action des SPSTI en santé publique dans un but de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi. Les services se doivent donc de mobiliser les travailleurs et les employeurs aux risques que sont les accidents cardiovasculaires, les maladies chroniques, les cancers, les addictions... et prévenir l'apparition de ces maladies par des conseils appropriés (mieux manger, bouger, ne pas fumer...).

L'Afometra vient de réaliser un module de sensibilisation à destination des salariés suivis par les SPSTI afin qu'ils sachent que vous intervenez également sur le volet santé publique. Il s'agit du 12e module de sensibilisation que l'Afometra met à disposition des SPST. Il sera **disponible dès le 1er mars 2023**.

Vous avez des questions ?
 Contactez-nous par mail à l'adresse info@afometra.org ou au 01 53 95 38 94



 www.afometra.org
 organisme de formation certifié ISO 9001