



# LA REMUNERATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN ESAT

## Objectifs / Compétences visées

- Repositionner le contexte législatif lié à la rémunération des TH en ESAT
- Appliquer une conduite adaptée aux exigences réglementaires
- Structurer une démarche pour une politique de rémunération dans le cadre du management des ressources humaines en ESAT

## Contenu

- Exposé des dernières avancées avec loi 3DS, décret d'application et circulaire
- Réglementation : présentation générale de la notion de rémunération garantie
  - Rappel du cadre juridique et réglementaire
  - Modalités de financements de la rémunération garantie
  - Rappel de la structuration de la rémunération garantie :
    - L'aide au poste,
    - Le salaire direct
  - Rappel des modalités de fixation de la rémunération garantie :
    - Montant de la rémunération garantie
    - Période d'activité prise en compte (durée de travail, activité d'aide et de soutien, gestion des absences etc.)
- Réglementation : présentation des autres éléments de ressources du travailleur handicapé en ESAT
- Le complément AAH
  - Mode de calcul
  - Incidences du taux d'incapacité
- Réglementation : quid des règles en cas de cumul d'activité ? réflexion en cours sur le cumul des ressources
- La politique de rémunération de l'ESAT
- Quelle marge de manœuvre :
  - Par rapport à la neutralisation AHH (modalités d'abattements) – reste à vivre et autres exonérations (idées reçues, abattement AAH etc. ) et / neutralisation aide sociale à l'hébergement
  - Par rapport au contrôle
    - Du défenseur des droits ? analyse des décisions de 2019 et 2020
    - Des autorités de tarification et de contrôle ? rapport sur la politique de rémunération
- Quels outils à disposition :
  - Intéressement (décision, compensation, AAH ?)
  - Gratification
  - Les primes (PEPA, PPV, prime d'activité)
- Comment les mettre en œuvre
- Les autres alternatives : avantages sociaux, complémentaire santé et prévoyance, chèques vacances, mutuelle
- Les pratiques et la réglementation :
- Le bulletin de rémunération, les charges
- Les composantes : temps de travail, congés (avec les modifications du Décret du 13 décembre 2022), travail dominical, jour férié et 1er mai, absences, admission, départ, qualification ?
- Le bordereau ASP – en cours de refonte pour permettre l'annualisation de l'aide au poste

## Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

## Durée

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

## Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1200€/j. jour hors frais annexes

## Public

Dirigeants, comptables, responsables financiers...

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

## Pré-requis

Aucun

## Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et méthodologiques.  
Support remis aux participants

## Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.

En cours puis en fin de session, des temps de questions/réponses permettent de préciser ces attentes et à l'intervenant.e d'évaluer les acquis.

Une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.

Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.

Une évaluation post formation est adressée au prescripteur afin d'évaluer la progression des stagiaires dans l'exercice de leurs fonctions.

## Intervenant.e(s)

Me Marion PUISSANT, Avocate en droit établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux – droit des associations – droit du handicap

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de [nous contacter](#) au préalable

