

Paris, le 28 Juin 2022

Décision du Défenseur des droits n°2022-116

La Défenseure des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) ;

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Saisie, par l'intermédiaire de Monsieur X, d'une réclamation de son fils, Monsieur Y, travaillant au sein d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), relative à ses conditions d'évaluation, de classification et/ou de rémunération, qu'il estime constitutives d'une discrimination en lien avec le handicap ;

Décide de :

- Prendre acte de la diffusion d'une charte de la personne de confiance, et recommande à Z et à l'ESAT d'informer les travailleurs, leurs représentants et les personnes de confiance, en amont de l'entretien, de la possibilité pour la personne de confiance d'y assister ;
- Prendre acte de la modification de la fiche d'évaluation, incluant les justifications de l'évaluateur, ainsi que les éventuels commentaires du travailleur, et recommande à l'ESAT et à Z de compléter la fiche afin d'y ajouter les éventuels commentaires de la personne de confiance ;

- Recommander à Z et l'ESAT de modifier la fiche d'évaluation afin qu'il soit mentionné que la signature du travailleur a pour seul objectif d'attester de sa présence ;
- Recommander que la classification des travailleurs ait pour seul objectif de dresser un bilan de l'année écoulée, sans toutefois qu'elle puisse produire de conséquence négative, même indirecte, sur leur rémunération ;
- Prendre acte de la décision de Z de procéder à un affichage des éléments de calcul de la rémunération et d'en mettre un exemplaire à disposition de tous ;
- Constaté qu'il ne peut être exclu que l'éviction de Monsieur X de l'assemblée générale de Z et de la possibilité de se présenter aux élections soient des mesures de rétorsion ;

Demande qu'il lui soit rendu compte des suites données à ces recommandations et engagements dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

Claire HÉDON

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits et prise d'acte

1. Le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire de Monsieur X, d'une réclamation de son fils, Monsieur Y, travaillant au sein d'un ESAT, relative à ses conditions d'évaluation, de classification et/ou de rémunération, qu'il estime constitutives d'une discrimination en lien avec le handicap.

Faits :

2. Le 6 juin 2016, Monsieur Y est engagé, aux termes d'un contrat de soutien et d'aide par le travail, par Z de A, gestionnaire de l'ESAT « B » où il occupe un poste d'ouvrier en qualité de travailleur handicapé.
3. L'ensemble des évaluations annuelles du réclamant est très positif. Il suit des formations ponctuelles avec succès.
4. Il ressort des éléments transmis au Défenseur des droits qu'au sein de l'ESAT, les travailleurs handicapés sont classés en application d'une grille, établie par la direction et validée en conseil d'administration, prévoyant des positions PI à PIII selon le degré d'autonomie du travailleur. La classification peut évoluer chaque année, à la hausse ou à la baisse, sur proposition de l'évaluateur. Le travailleur est alors invité à apposer sa signature sur le compte-rendu, et la modification doit ensuite être validée par les éducateurs, puis par la direction.
5. La rémunération du travailleur handicapé est *in fine* calculée en fonction de deux facteurs : son ancienneté, et la classification décidée chaque année à l'issue de l'évaluation.
6. Plusieurs comptes rendus du Conseil de vie sociale (CVS) soulèvent des inquiétudes concernant le calcul de la rémunération, depuis la création des classifications PI à PIII en 2015. Le CVS, instance réunissant notamment des représentants de la direction de l'ESAT, des travailleurs handicapés, des familles et représentants légaux des travailleurs, a pour mission de donner son avis et de faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service notamment sur les droits et libertés des personnes accompagnées.
7. Monsieur X produit le compte-rendu d'entretien d'évaluation de son fils, daté de 2019, qui contient à la fois des appréciations très positives, et une réserve : « *doit encore progresser dans l'élaboration de ses plans de coupe* ». Une modification à la baisse de sa classification, de PIII à PII, est proposée par l'évaluateur. Le document est signé par Monsieur Y.
8. À la lecture du compte-rendu d'évaluation de son fils, que Monsieur X a pu obtenir par son insistance auprès d'un moniteur, il a pris rendez-vous avec deux responsables de l'ESAT, et la classification maximale PIII a finalement été rétablie.
9. Monsieur X dénonce ce système, estimant que l'abaissement de la classification aurait des conséquences psychologiques sur les travailleurs handicapés. Pour la direction, lors du CVS du 15 novembre 2019, « *il n'y a pas de notion d'échelle de valeur entre*

PI, PII, PIII. Ce n'est que le reflet de l'autonomie de l'ouvrier dans l'atelier (...) chaque personne accueillie étant différente, un ouvrier en PI peut être plus méritant qu'un ouvrier en PIII. (...) Si un ouvrier voit sa position rétrograder, la raison lui sera expliquée et il sera encouragé à « remonter » dans le cadre d'un accompagnement éducatif ».

10. Monsieur X souligne que les travailleurs handicapés consentent par leur signature à ces modifications de classification, sans nécessairement les comprendre, du fait de leur handicap. Certains ne savent ni lire ni écrire et aucun tiers n'est autorisé à les accompagner lors de l'entretien, en dépit des éventuelles mesures de protection (tutelles...) dont certains feraient l'objet. En effet, l'ESAT explique qu'un tiers ne peut intervenir, en cas de contestation, qu'après que le travailleur a signé le document.
11. L'ESAT a communiqué au Défenseur des droits les évaluations des autres travailleurs dont la classification a été baissée en 2020. Les justifications de l'évaluateur sont parfois absentes ou contradictoires.
12. Par ailleurs, Monsieur X soulève que la classification n'est pas mentionnée sur les bulletins de rémunération, ce qui empêche toute vérification. Lors du CVS du 12 juillet 2019, la direction indique qu'« *une réflexion va être menée* » en vue de faire apparaître la classification. Toutefois, lors du CVS du 15 novembre 2019, la majorité des membres s'y oppose, au motif que cela pourrait « *amener des conflits (comparaison...)* ».
13. La direction refusait également d'afficher la grille des coefficients qui permet de vérifier la correspondance entre la classification, l'ancienneté et la rémunération. Selon l'ESAT, seuls les moniteurs ont cette information, et la divulguer encouragerait les comparaisons.
14. Par ailleurs, le compte-rendu du CVS du 24 janvier 2020 mentionne que les travailleurs ont perçu une prime exceptionnelle de 129 euros « *grâce aux bons résultats de l'année 2019* ».

Enquête du Défenseur des droits :

15. Des courriers d'instruction ont été adressés par les services du Défenseur des droits à l'ESAT et à son organisme gestionnaire, Z, ainsi qu'à l'Agence Régionale de Santé (ARS) compétente, le 23 septembre 2020.
16. L'ARS, puis l'ESAT et Z, y ont répondu respectivement le 30 juin et le 6 novembre 2021.
17. Une note récapitulative a été adressée par les services du Défenseur des droits à l'ESAT et à Z, le 15 décembre 2021.
18. L'ESAT et Z y ont répondu le 4 mars 2022.

Cadre juridique :

▪ Cadre général

19. Aux termes de l'article 27 de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), ratifiée par la France et entrée en vigueur le 23 mars

2010 : « Les états parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi (...). Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment : interdire toute discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, de maintien dans l'emploi, l'avancement (...); protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité de traitement avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal ».

20. La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prévoit en ses articles 2 et 3 : « *qu'une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base d'un des motifs visés à l'article 1^{er} [handicap]. La présente directive s'applique à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, (...) en ce qui concerne (...) c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de (...) de rémunération* ».

21. En droit interne, selon l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, (...) de sa perte d'autonomie, de son handicap, (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ».

L'article 2 de cette même loi ajoute en son 2^o que l'interdiction des discriminations s'applique aux situations de travail indépendant ou non salarié, ainsi qu'aux conditions de travail et de promotion professionnelle.

Et son 3^o ajoute que : « *toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1^{er} est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation (...)* ».

22. Il ressort de ces différentes dispositions que l'interdiction des discriminations s'applique aux situations de travail au sens large, y compris hors du champ du contrat de travail.

▪ **Cadre juridique relatif aux ESAT**

23. Les ESAT sont des établissements médico-sociaux, au sens de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF). Selon l'article L. 344-1-1 du même code, les ESAT « *accueillent ou accompagnent les personnes handicapées adultes qui n'ont pu acquérir un minimum d'autonomie, leur assurent un soutien médico-social et éducatif permettant le développement de leurs potentialités et des acquisitions nouvelles, ainsi qu'un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et social* ».

24. Les ESAT relèvent, à ce titre, des règles applicables aux établissements et services médico-sociaux (ESMS), l'agence régionale de santé (ARS) étant l'autorité

compétente, pour ce qui concerne ces établissements, en matière d'autorisation, de financement et de contrôle de leur fonctionnement.

25. En application de l'article L. 344-2 du CASF, dans sa rédaction issue de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 : « *Les établissements et services d'aide par le travail accueillent des personnes handicapées pour lesquelles la commission prévue à l'article L. 146-9 a constaté une capacité de travail réduite, dans des conditions définies par décret, et la nécessité d'un accompagnement médical, social et médico-social. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.* »
26. Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT ont le statut d'« usagers » d'une structure sociale et médico-sociale. Chaque travailleur handicapé est lié à l'ESAT par un contrat de séjour, dénommé « contrat de soutien et d'aide par le travail ». Il en ressort qu'en l'état de la législation actuelle, le travailleur handicapé en ESAT n'est pas considéré comme un salarié au sens du code du travail.
27. Toutefois, un arrêt de la CJUE du 26 mars 2015 (Fenoll c/ APEI d'Avignon, n° C-316/13) vient indiquer que « *tout travailleur handicapé d'établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) doit être considéré comme un travailleur au sens du droit communautaire* ».
28. La Cour précise ainsi que « *la notion de travailleur dans le cadre de la directive 2003/88 doit être définie selon des critères objectifs qui caractérisent la relation de travail en considération de droits et devoirs des personnes concernées. Ainsi, doit être considéré comme « travailleur » toute personne qui exerce des activités réelles et effectives, à l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent purement comme marginales et accessoires. La caractéristique de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération* ».
29. Suite à l'arrêt de la CJUE, la Cour de cassation a jugé, le 16 décembre 2015, que les « usagers » d'ESAT peuvent être regardés comme des travailleurs, au sens de l'article 7 de la directive 2003/88. Toutefois, la Cour rappelle également que ces derniers ne bénéficient pas de contrat de travail et ne sauraient se voir appliquer le droit du travail.
30. Bien que soumis à un statut particulier, les « usagers » travaillant en ESAT n'en bénéficient pas moins de droits sociaux étendus, parmi lesquels le droit aux congés, à la durée légale du travail, à la médecine du travail, à la formation professionnelle et à la VAE.
31. Les « usagers » d'un ESAT sont par ailleurs protégés, comme tout travailleur, contre toute mesure discriminatoire qui serait prise à leur encontre dans le cadre de leur emploi, notamment en matière de rémunération ou de conditions d'emploi.
- **Rémunération : aspect collectif**
32. Les travailleurs handicapés admis dans un ESAT bénéficient d'une rémunération garantie qui varie entre 55,7 % et 110,7 % du SMIC. Elle est constituée d'une part financée par l'ESAT à partir de son activité de production, appelée rémunération

directe, qui ne peut être inférieure à 5 % du smic, et d'une aide au poste financée par l'Etat, qui ne peut pas dépasser 50,7 % du smic. Cette aide au poste a pour objet de compenser le faible potentiel économique des ESAT.

33. L'aide au poste décroît en fonction du montant financé par l'ESAT: lorsque la part de rémunération directe financée par l'ESAT est comprise entre 5 % et 20 % du smic, le montant de l'aide au poste s'élève à 50,7 % du smic ; lorsque cette part est supérieure à 20 % - ce qui est rare - le taux de l'aide au poste est réduit de 0,5 % pour chaque hausse de 1 % de la part de rémunération financée par l'ESAT.
34. Cette rémunération garantie peut être complétée le cas échéant, par l'allocation aux adultes handicapés (AAH), si les conditions de son attribution et de versement sont remplies.

▪ **Rémunération : aspect individuel**

35. Les dispositions du code de l'action sociale et des familles relatives au contrat de soutien et d'aide par le travail ne fixent pas de règles concernant les aspects individuels de la rémunération. Ainsi, ni la classification interne, ni la rémunération ne font l'objet de précisions dans le contrat de soutien et d'aide par le travail, conclu entre le travailleur handicapé et l'ESAT.
36. L'article L. 311-3 alinéa 3 pose néanmoins le principe que la prise en charge du travailleur en ESAT doit *« respect[er] son consentement éclairé qui doit systématiquement être recherché lorsque la personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision. A défaut, le consentement de son représentant légal s'il s'agit d'un mineur ou, s'il s'agit d'un majeur faisant l'objet d'une mesure de protection juridique avec représentation relative à la personne, de la personne chargée de cette mesure, qui tient compte de l'avis de la personne protégée, doit être recherché ; »*.
37. L'article 311-4 du même code prévoit par ailleurs la possibilité de désigner une personne de confiance au moment de la conclusion du contrat. Celle-ci est *« consultée au cas où la personne intéressée rencontre des difficultés dans la connaissance et la compréhension de ses droits »*.

Analyse juridique :

38. Il ressort de l'examen de la réclamation de Monsieur X qu'à la suite d'une évaluation annuelle, lors de laquelle les travailleurs ne peuvent pas être accompagnés, et peuvent potentiellement avoir des difficultés de compréhension du fait de leur handicap, il peut être décidé d'abaisser leur classification ce qui entraîne une stagnation de leur rémunération. Selon l'ESAT, un tiers ne peut intervenir que postérieurement à la signature du document par le travailleur.

▪ **Procédure de modification de la classification**

39. Il ressort de la réclamation de Monsieur X qu'aucune procédure particulière n'existe au sein de l'ESAT pour les travailleurs ne sachant pas lire ou écrire ou présentant d'importantes difficultés de compréhension, les mettant dans l'impossibilité d'exprimer leur consentement de manière éclairée. Leur signature est demandée avant toute intervention d'un tiers.

40. La première réponse de l'ESAT au Défenseur des droits, ainsi que les documents joints à cette réponse, tendent à montrer que Monsieur Y était en capacité de comprendre le contenu de son évaluation, et que de manière générale, l'ESAT a pour objectif de favoriser l'autonomie et l'autodétermination des travailleurs.
41. L'ESAT indique en effet que Monsieur Y, a obtenu un CAP « *constructeur route* » et « *pose de canalisations en travaux publics* » dans le milieu scolaire classique, qu'il a travaillé quatre mois dans le milieu du travail ordinaire et qu'il aurait donc « *un niveau scolaire supérieur aux autres ouvriers accueillis* ». En outre, il vit en logement indépendant et ne fait l'objet d'aucune mesure de protection. Son compte-rendu d'évaluation d'octobre 2019 précise que le réclamant « *sait lire* », « *comprend ce qu'il lit* », « *comprend les consignes même pour les travaux compliqués* ». L'ESAT ajoute que, l'évaluation d'octobre 2019 a eu lieu « *entre le moniteur et l'ouvrier, en l'absence d'autre accompagnant car il s'agit d'une approche éducative visant à valoriser le travail effectué (...) de nombreux professionnels interviennent afin de garantir que le résultat de l'entretien d'évaluation est bien le reflet de la personne qu'ils connaissent* ».
42. L'un des axes présentés dans le Projet associatif 2019-2023 de Z est également de favoriser l'autodétermination des travailleurs.
43. Dans sa réponse à la note récapitulative du Défenseur des droits, Z précise que la signature du travailleur lors de l'entretien a pour seul objectif d'attester de sa présence, et non de consentir à la proposition de l'évaluateur.
44. Sur ce point particulier, la Défenseure des droits recommande à Z et à l'ESAT de modifier la fiche afin qu'il soit mentionné que la signature demandée a pour seul objectif d'attester de la présence du travailleur.
45. Plus généralement, pour la Défenseure des droits, l'argument selon lequel Monsieur Y est susceptible de comprendre le contenu de l'évaluation ne semble pas justifier les modalités dénoncées, dès lors que la procédure est la même quelle que soit la capacité du travailleur à exprimer son consentement et à participer à la décision de manière éclairée.
46. Ainsi, tout en adhérant pleinement à l'objectif d'autonomie et d'autodétermination poursuivi par Z, la Défenseure des droits considère que les conditions d'évaluation mises en place doivent être conciliées avec l'interdiction des discriminations, au regard notamment des dispositions de l'article L. 311-5-1 du CASF donnant la possibilité aux personnes accueillies en établissement médico-social d'être accompagnées par une personne de confiance, préalablement désignée, au cas où la personne intéressée rencontre des difficultés dans la connaissance et la compréhension de ses droits.
47. Le plan d'action 2019-2023 du projet associatif de Z est d'ailleurs favorable à la transparence envers les travailleurs : « *Etre en capacité d'écouter et d'être attentif à l'avis (la vie) de la personne, de ses parents et proches, et des professionnels.* », mais également « *Favoriser la compréhension des informations par des outils adaptés (...) Informer de manière adaptée la personne de ses droits et devoirs* ».
48. Z communique, en réponse à la note récapitulative du Défenseur des droits, une charte de la personne de confiance, qui a été diffusée en 2020/2021 pour « *contribuer à*

renforcer la transparence du fonctionnement de l'institution ». Selon cette charte, l'ouvrier peut désigner une personne de confiance qui peut « *assister aux entretiens médicaux, paramédicaux et éducatifs prévus dans le cadre de sa prise en charge, et ainsi aider l'utilisateur dans ses décisions et la compréhension des entretiens ».*

49. La Défenseure des droits prend acte de la charte diffusée et recommande à Z et à l'ESAT d'informer les travailleurs, leurs représentants et les personnes de confiance, en amont de l'entretien, de la possibilité pour la personne de confiance d'y assister.

▪ **Conséquences sur la rémunération**

50. S'agissant des conséquences de l'abaissement de la classification, il apparaît que, depuis une révision en 2019 à la demande du conseil d'administration, celui-ci n'entraîne plus une baisse de la rémunération, mais uniquement sa stagnation. Le compte-rendu d'évaluation précise en effet qu'« *En aucun cas, une modification (à la baisse) du niveau de classification ne pourra faire baisser la rémunération. Celle-ci sera maintenue (...) ».*

51. Le Défenseur des droits a considéré, dans sa décision-cadre n° 2019-220, que le CASF fixe une rémunération garantie pour assurer au travailleur handicapé un niveau de vie adéquat et suffisant en rétribution de son travail. Une telle garantie renvoie au principe développé par la Cour européenne des Droits de l'Homme d'espérance légitime de percevoir, pour le travailleur handicapé, une prestation lui assurant stabilité et sécurité¹. Si la part de rémunération garantie par l'ESAT est baissée unilatéralement sans motif objectif et légitime et sans contrôle effectif, ce principe risque d'être mis à mal².

52. Pour justifier l'existence de ces classifications, l'ESAT explique souhaiter que les travailleurs aient une connaissance du fonctionnement du monde du travail ordinaire : « *Classifier les ouvriers (...) c'est une façon de les considérer comme des ouvriers à part entière et à les préparer, pour ceux dont ce serait le projet, à rejoindre le monde de l'entreprise. »*

53. Z ajoute qu'une telle mesure ne peut pas s'apparenter à une rétrogradation en droit du travail, dès lors qu'il n'y a pas de baisse de rémunération.

54. Il convient néanmoins de relever que l'abaissement de classification a pour effet de faire stagner la rémunération, et a donc pour conséquence une évolution salariale plus lente.

55. Compte tenu des faibles niveaux de rémunération des personnes travaillant en ESAT, et des conséquences possibles du handicap sur leur efficacité, la Défenseure des droits considère que l'objectif de préparer les travailleurs à rejoindre une entreprise ordinaire ne suffit pas à justifier que leur niveau de performance entraîne un ralentissement de leur évolution salariale.

¹ CEDH, *Kjartan Asmundsson c. Islande*, n° 60669/00 ; *Klein c. Autriche*, n° 57028/00, 3 mars 2011 ; *Lengyel c. Hongrie*, 8271/15, 18 octobre 2017 ; *Belané Nagy c. Hongrie*, n° 53080/13, 13 décembre 2016.

² Décision du Défenseur des droits n° 2019-220, § 26 à 30, § 37.

56. Par conséquent, la Défenseure des droits recommande que la classification des travailleurs ait pour seul objectif de dresser un bilan de l'année écoulée, sans toutefois qu'elle puisse produire de conséquence négative, même indirecte, sur leur rémunération.
57. Enfin, pour justifier la baisse de classification, dans le cas particulier de Monsieur Y, l'évaluateur indique : « *doit encore progresser sur ses plans de coupe* ». Pour la Défenseure des droits, l'abaissement de la classification et la stagnation de la rémunération qui auraient pu en résulter, si son père n'était pas intervenu, apparaissent contradictoires avec cet encouragement à progresser. En outre, il ressort des comptes rendus d'évaluation d'autres travailleurs que les justifications de l'évaluateur sont parfois absentes ou contradictoires.
58. Dans sa réponse, Z explique avoir modifié la fiche pour que les justifications de l'évaluateur apparaissent à l'écrit, ainsi que les éventuels commentaires du travailleur.
59. La Défenseure des droits prend acte de cette modification et recommande à l'ESAT et à Z de compléter la fiche afin d'y ajouter les éventuels commentaires de la personne de confiance.

▪ **Défaut de mention sur le bulletin de rémunération**

60. Monsieur X soulève enfin que la classification n'est pas mentionnée sur les bulletins de rémunération, ce qui empêcherait toute vérification. Les bulletins communiqués au Défenseur des droits présentent en effet une ligne « *coefficient* » et « *échelon* » vides. Lors du CVS du 12 juillet 2019, la direction indique qu' « *une réflexion va être menée* » en vue de faire apparaître la classification de chaque travailleur sur son bulletin de rémunération. Lors du CVS du 15 novembre 2019, la majorité des membres refuse toutefois, au motif que cela pourrait « *amener des conflits (comparaison...)* ».
61. Similairement, la grille des coefficients permettant de vérifier la correspondance entre la classification, l'ancienneté et la rémunération, n'est communiquée qu'aux moniteurs et non aux travailleurs.
62. Dans sa réponse au Défenseur des droits, Z accepte de procéder à un affichage des éléments de calcul de la rémunération et d'en mettre un exemplaire à disposition de tous.
63. La Défenseure des droits prend acte de cette mesure.

▪ **Exclusion de Monsieur X des instances susceptibles de représenter les travailleurs**

64. L'article 3 de la loi n° 496-2008 précitée prohibe les mesures de rétorsion en lien avec une dénonciation de discrimination : « *Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait. Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2* ».

65. Monsieur X allègue qu'à compter d'octobre 2019, il n'aurait pas pu poursuivre son mandat au sein du conseil d'administration de Z, qu'il détenait depuis le 17 juin 2017. Il estime avoir été « exclu » en raison de ses interventions concernant notamment les modalités de classification et de rémunération des travailleurs.
66. Les services du Défenseur des droits ont invité Z, dans la note récapitulative, à expliquer les raisons pour lesquelles Monsieur X n'a pas pu poursuivre son mandat au conseil d'administration. En réponse, Z se limite à indiquer que l'éviction de Monsieur X serait sans lien avec ses interventions sur les droits des travailleurs.
67. Faute de tout élément justificatif sur les motifs de cette mesure, il ne peut être exclu que celle-ci constitue une mesure de rétorsion de Z contre Monsieur X.
68. Enfin, la version du règlement intérieur de l'établissement, adoptée en octobre 2021 en vue des élections au CVS, interdit désormais aux parents des travailleurs handicapés de l'ESAT d'être élus membres du CVS, restreignant cette possibilité aux seuls représentants légaux. Cette mesure a pour effet d'exclure Monsieur X, qui ajoute que les travailleurs ayant des représentants légaux (tuteurs...) seraient en faible proportion.
69. L'article D. 311-5 du CASF, dans sa version alors applicable, dispose : « *Le conseil de la vie sociale comprend au moins : 1° Deux représentants des personnes accueillies ou prises en charge ; 2° S'il y a lieu, un représentant des familles ou des représentants légaux ; 3° Un représentant du personnel ; 4° Un représentant de l'organisme gestionnaire (...)* »..
70. Z et l'ESAT considèrent que les termes « *s'il y a lieu* » de l'article précité permettent d'interdire aux familles de se présenter aux élections, et que cette mesure a pour objectif de « *favoriser la parole des personnes accueillies majeur et autonomes juridiquement* », en d'autres termes, de réduire l'influence de leurs familles. Z précise que les familles pourront toujours transmettre leurs questions aux élus.
71. L'interprétation des termes « *s'il y a lieu* » apparaît discutable, et selon les documents transmis au Défenseur des droits, seuls deux candidats titulaires se sont présentés aux élections, alors que six titulaires étaient auparavant élus. La représentation du collège familles/représentants légaux au CVS a donc fortement diminué.
72. Au vu de ces éléments, appréciés globalement, la Défenseure des droits ne peut exclure que cette mesure ait été prise en rétorsion contre Monsieur X.
73. Au vu de l'ensemble de ce qui précède, la Défenseure des droits :
- Prend acte de la diffusion d'une charte de la personne de confiance, et recommande à Z et à l'ESAT d'informer les travailleurs, leurs représentants et les personnes de confiance, en amont de l'entretien, de la possibilité pour la personne de confiance d'y assister ;
 - Prend acte de la modification de la fiche d'évaluation, incluant les justifications de l'évaluateur, ainsi que les éventuels commentaires du travailleur, et recommande à l'ESAT et à Z de compléter la fiche afin d'y ajouter les éventuels commentaires de la personne de confiance ;

- Recommande à Z et l'ESAT de modifier la fiche d'évaluation afin qu'il soit mentionné que la signature du travailleur a pour seul objectif d'attester de sa présence ;
- Recommande que la classification des travailleurs ait pour seul objectif de dresser un bilan de l'année écoulée, sans toutefois qu'elle puisse produire de conséquence négative, même indirecte, sur leur rémunération ;
- Prend acte de la décision de Z de procéder à un affichage des éléments de calcul de la rémunération et d'en mettre un exemplaire à disposition de tous ;
- Constate qu'il ne peut être exclu que l'éviction de Monsieur X de l'assemblée générale de Z et de la possibilité de se présenter aux élections soient des mesures de rétorsion ;
- Demande qu'il lui soit rendu compte des suites données à ces recommandations et engagements dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

Claire HÉDON