

Avis n° 06 du comité d'éthique

Les retards en ESAT : quelle articulation entre cadre institutionnel et accompagnement individualisé ?

Date de diffusion : 24/09/2026

Contexte de la recommandation

Le comité d'éthique a été saisi de la situation d'un travailleur d'ESAT ayant fait l'objet de mesures en raison de retards répétés à son activité professionnelle.

Entendu par le comité, celui-ci indique avoir été invité à plusieurs reprises à regagner son domicile en raison de ses retards, avec pour conséquence une perte de rémunération pour les journées concernées. Il précise avoir entrepris des efforts afin d'améliorer sa ponctualité mais explique rencontrer des difficultés à se lever, qu'il attribue notamment aux effets de son traitement médical.

Cette situation conduit le comité à s'interroger sur l'équilibre à trouver entre les exigences de fonctionnement d'un ESAT, fondées notamment sur le respect des horaires de travail, et la nécessaire prise en compte des conséquences du handicap dans l'organisation de l'accompagnement.

Le questionnement éthique

La situation soumise au comité met en tension deux principes qui apparaissent également légitimes :

D'une part, l'ESAT est un lieu d'activité professionnelle. Son fonctionnement suppose une organisation collective permettant d'assurer la continuité de la production, le respect des engagements pris auprès des clients, la sécurité des personnes et une équité entre les travailleurs. La ponctualité constitue donc une exigence légitime de la vie professionnelle.

D'autre part, l'ESAT est un établissement et service médico-social dont la mission consiste précisément à accompagner des personnes dont les difficultés sont susceptibles d'être directement liées à leur handicap. Les règles de fonctionnement ne peuvent donc être appliquées sans tenir compte de la situation particulière de chacun.

L'enjeu est ainsi de concilier l'exercice d'une activité professionnelle, qui implique des droits mais également des responsabilités, avec la mission médico-sociale de l'ESAT, fondée sur la compensation des conséquences du handicap.

Principes juridiques et éthiques à respecter

Les principales références juridiques et réglementaires applicables sont présentées en annexe.

Analyse du comité

Le comité considère que le respect des horaires constitue une exigence légitime de la vie en ESAT. Il participe au bon fonctionnement de l'établissement, au respect des engagements pris et à l'équité entre les travailleurs.

Toutefois, cette exigence ne peut être appréciée indépendamment des conséquences du handicap. Lorsque des retards sont susceptibles d'être liés à une pathologie ou à un traitement médical, l'ESAT ne peut se limiter à une application uniforme des règles de fonctionnement. Sa mission médico-sociale l'invite à rechercher, avec la personne, les adaptations permettant de concilier les exigences du travail et les conséquences de son handicap.

Le comité rappelle que l'équité ne consiste pas à traiter toutes les personnes de manière identique, mais à apporter à chacune les adaptations nécessaires lorsque celles-ci sont objectivement justifiées. Pour autant, la prise en compte du handicap ne saurait exonérer systématiquement la personne de toute responsabilité. Les adaptations recherchées doivent demeurer compatibles avec le fonctionnement de l'atelier et préserver l'équité entre les travailleurs.

Enfin, les mesures prises en réponse au non-respect des règles de fonctionnement doivent être prévues par le règlement de fonctionnement, être connues des travailleurs, proportionnées et respectueuses de leurs droits. Une vigilance particulière doit être portée aux mesures ayant pour effet une perte de rémunération afin qu'elles ne puissent être assimilées à une sanction financière déguisée.

Recommandations du comité

Au regard de ces éléments, le comité recommande :

- de prévoir dans le règlement de fonctionnement les règles relatives à la ponctualité ainsi que les mesures susceptibles d'être prises en cas de retards répétés ;
- de procéder systématiquement, avant toute décision, à une analyse individualisée des causes des retards, en associant la personne concernée, le moniteur d'atelier, les professionnels médico-sociaux, la direction et, si nécessaire et avec l'accord de la personne, les professionnels de santé qui la suivent ;
- de rechercher en priorité les aménagements raisonnablement envisageables compatibles avec le fonctionnement de l'atelier (adaptation des horaires, évolution du poste, accompagnement renforcé ou toute autre mesure favorisant le maintien dans l'activité professionnelle) ;
- d'inviter la personne, lorsqu'un traitement médical est susceptible de contribuer aux difficultés rencontrées, à échanger avec le médecin qui la suit, sans que les professionnels de l'ESAT ne se substituent aux professionnels de santé pour apprécier la pertinence d'un traitement ou de sa posologie ;
- de veiller à ce que toute mesure prise soit graduée, proportionnée, connue de la personne et respectueuse de ses droits ;
- d'être particulièrement vigilant lorsque les décisions prises ont une incidence sur la rémunération afin qu'elles ne puissent être assimilées à une sanction financière déguisée ;
- d'inscrire cette réflexion dans le projet personnalisé, qui constitue le cadre privilégié pour adapter l'accompagnement aux besoins et à l'évolution de la situation de la personne.

Annexe – Cadre légal et réglementaire applicable

Le comité rappelle les principaux textes qui éclairent cette réflexion.

- **Article L.344-2 du Code de l'action sociale et des familles (CASF)** : les ESAT ont une double mission. Ils offrent aux personnes en situation de handicap des activités à caractère professionnel ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.
- **Article L.311-3 du CASF** : toute personne accompagnée bénéficie notamment d'un accompagnement individualisé, adapté à ses besoins, du respect de sa dignité et de la participation aux décisions qui la concernent.
- **Article L.311-7 et articles D.311-33 et suivants du CASF** : chaque établissement est doté d'un règlement de fonctionnement qui fixe les droits et obligations des personnes accompagnées ainsi que les règles de vie collective. Les mesures susceptibles d'être prises en cas de non-respect de ces règles doivent être clairement prévues, portées à la connaissance des personnes accompagnées et mises en œuvre dans le respect de leurs droits.
- **Article L.114-1-1 du CASF** : la politique du handicap repose sur le principe de compensation des conséquences du handicap afin de favoriser l'autonomie et la participation des personnes.
- **Contrat de soutien et d'aide par le travail** : le travailleur d'ESAT ne relève pas du statut de salarié. Les règles de fonctionnement de l'établissement lui sont applicables, dans le respect des missions médico-sociales de l'ESAT et des droits reconnus aux personnes accompagnées.
- **Charte des droits et libertés de la personne accueillie** : elle garantit notamment le respect de la dignité, la non-discrimination, un accompagnement individualisé ainsi que la participation de la personne aux décisions qui la concernent.
- **Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées**, notamment :
 - son article 2, qui définit la notion d'aménagement raisonnable ;
 - son article 27, qui consacre le droit des personnes handicapées au travail et invite à favoriser leur maintien dans une activité professionnelle.

Le comité relève également que plusieurs principes issus du Code du travail, bien que non directement applicables aux travailleurs d'ESAT, constituent des références utiles pour éclairer la réflexion éthique :

- **Article L.5213-6 du Code du travail**, qui consacre le principe de recherche d'aménagements raisonnables permettant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- **Article L.1331-2 du Code du travail**, qui prohibe les sanctions pécuniaires et rappelle qu'une retenue sur rémunération ne saurait constituer un moyen de sanctionner un comportement.

Enfin, le comité rappelle que toute mesure prise à l'égard d'une personne accompagnée doit respecter un principe de proportionnalité, être précédée d'une analyse de sa situation individuelle et s'inscrire dans le cadre des règles de fonctionnement de l'établissement.