

Circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail

Paris, le 31 octobre 1978

Le ministre de la santé et de la famille, le ministre du travail et de la participation, le ministre de l'intérieur et le ministre du budget,

à

Messieurs les préfets de région (service régional des affaires sanitaires et sociales) (pour information),

Messieurs les préfets (direction départementale des affaires sanitaires et sociales) (pour exécution),

Messieurs les directeurs départementaux du travail et de l'emploi (pour exécution).

Textes de référence :

- Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, notamment son article 39 ;

- Décret n° 77-1546 du 31 décembre 1977 (journal officiel du 12 janvier 1978).

Le décret 77-1546 du 31 décembre 1977 pris en application de l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale qu'a introduit dans ce code l'article 30 de la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées a pour effet de donner aux centres d'aide par le travail une nouvelle base réglementaire.

Il codifie soit des dispositions prises successivement depuis une vingtaine d'années par voie de circulaires, soit des pratiques très opportunes instaurées par certains organismes gestionnaires en accord avec leurs autorités de tutelle, qui préfiguraient l'esprit de la loi d'orientation et qu'il convenait de généraliser.

L'ambition même de ce texte qui prétend aborder les centres d'aide par le travail dans toutes leurs dimensions sociales, économiques, financières, nécessite que certains points importants soient repris et soulignés, que d'autres soient développés ou éclairés.

C'est l'objet de la présente circulaire, qui comprend sept parties principales ; est joint en annexe un exemple de convention type.

Titre I^{er} - Généralités (vocation, caractéristiques, etc.) ;

Titre II - Admission ;

Titre III - Statut juridique et financier des travailleurs handicapés ;

Titre IV - Fonctionnement ;

Titre V - Conventionnement ;

Titre VI - Prise en charge des dépenses ;

Titre VII - Dispositions transitoires et finales.

TITRE I

GENERALITES

100. Sous ce titre, il est traité de la vocation des centres d'aide par le travail, du contenu de leur action et de la spécificité qui les marque, des personnes qu'ils sont destinés à accueillir et de l'exercice de la tutelle des directions départementales des affaires sanitaires et sociales pour garantir la protection de celles-ci.

110. Vocation des centres d'aide par le travail.

Les centres d'aide par le travail ont une double finalité : faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement, incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en atelier protégé ; permettre à celles d'entre ces personnes qui ont manifesté par la suite des capacités suffisantes de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou à un atelier protégé.

Tout en étant juridiquement des établissements sociaux, relevant à ce titre de l'ensemble des dispositions de la loi relative aux Institutions sociales et médico-sociales, notamment de la procédure de coordination des établissements et services qu'elle institue, les centres d'aide par le travail sont simultanément une structure de mise au travail (ils se rapprochent à cet égard d'une entreprise) et une structure médico-sociale dispensant les soutiens requis par l'intéressé et qui conditionnent, pour lui toute activité professionnelle.

Cette dualité constitue le fondement même des centres d'aide par le travail ; aucun des deux aspects ne saurait disparaître sans que la vocation de l'établissement, soit gravement altérée.

Deux extrêmes doivent donc être également proscrits :

110-1. Celui d'un établissement qui ne développerait aucune activité productive et où les personnes accueillies ne seraient pas mises en mesure d'effectuer un véritable travail (voir cependant les nuances qu'il convient d'apporter à cette notion, aux paragraphes 120 et 430). Quelle que soit la qualité de l'action lucrative qui serait menée dans ce cas, il ne s'agirait assurément pas d'un centre d'aide par le travail et un tel établissement ne saurait être agréé à ce titre ni valoir aux personnes qu'il accueille le bénéfice de la garantie de ressources,

Cela ne signifie pas que des structures d'accueil ne doivent pas être conçues et développées pour des personnes incapables d'exercer l'activité professionnelle minimum requise dans un centre d'aide par la travail ; encore moins que ces personnes doivent nécessairement être renvoyées dans leur famille ou à des formes d'hébergement très lourdes.

Seulement, la gamme de solutions d'accueil avec activités, qu'elles soient proprement thérapeutiques ou occupationnelles à visée d'épanouissement, aptes à répondre aux besoins de ces personnes, ne peut prétendre relever du statut des centres d'aide par le travail.

110-2. Celui d'une entreprise dans laquelle aucune action de soutien ne trouverait place : on peut craindre alors que les personnes handicapées qui y sont admises ne reçoivent pas l'aide dont elles ont besoin et que la défaut de surveillance médicale ou de soutien psychologique ou socio-éducatif, joint à une exigence de travail excédant leurs capacités physiques et mentales, ne porte gravement préjudice à leur santé et à leur épanouissement. Votre attention est appelée sur ce point au paragraphe 150.

L'absence de soutien dans un établissement peut encore résulter du fait que les personnes admises n'en ont pas besoin.

Dans les deux cas, l'établissement considéré ne justifierait pas du statut du centre d'aide par le travail, sous réserve des nuances apportées au paragraphe 121-3 pour le cas de centre d'aide par le travail accueillant des handicapés physiques.

120. Le contenu de l'action des centres d'aide par le travail.

La convention, dont il est traité dans son ensemble au titre V , doit comporter dans tous les cas la nature des activités offertes par le centre d'aide par le travail, professionnelles et extra-professionnelles ainsi que les modalités des soutiens dispensés, le nombre et la qualification des personnels qui y contribuent, le nombre et la qualification des personnels d'encadrement nécessaires à l'exercice des activités professionnelles.

Les différentes notions de soutien, activité professionnelle et extra-professionnelle se recouvrent en partie; il convient de les préciser.

121. Pour répondre à sa vocation, un centre d'aide par le travail doit offrir aux personnes handicapées qu'il accueille une activité productive, en assortissant celle-ci des soutiens qui conditionnent son exercice. Par activités productives, il faut entendre des activités procurant une valeur ajoutée, cette valeur ajoutée devant revenir aux travailleurs handicapés pour une part, la principale, et servir pour une autre part au maintien et au développement de l'outil de travail de l'établissement. Ces principes sont précisés au titre VI sur le financement.

Mais, au-delà des soutiens qui conditionnent immédiatement l'exercice des activités productives, nombre de centres d'aide par le travail organisent également des actions qui visent à donner aux intéressés les moyens d'une insertion sociale et professionnelle, immédiate ou ultérieure. Ces deux types de soutien de portée différente

doivent être soigneusement distingués, même si dans la pratique ils contribuent ensemble à une même approche globale d'une personne. Les conséquences de cette distinction, notamment sur l'appréciation des durées d'activités, sont abordées au paragraphe 430.

121-1. Les soutiens ou activités du second type correspondent à ce que le décret appelle activités extra-professionnelles ; il peut s'agir d'organisation de loisirs, d'activités sportives, d'ouverture sur l'extérieur, d'initiation à la vie quotidienne, etc. Ils peuvent assurément avoir leur importance dans un projet global d'épanouissement professionnel et social et il n'est pas question de les proscrire ; vous veillerez seulement à ce qu'ils ne prennent pas une importance relative exagérée pour finir par porter préjudice à la vocation fondamentale du centre d'aide par le travail telle que rappelée plus haut (cf. §§ 110 et 434).

121-2. Les soutiens du premier type, qui entrent sous la notion large d'activités professionnelles au côté des activités proprement productives, sont ceux qui concourent à la mise au travail et à mettre le travailleur handicapé à même d'exprimer de la manière la plus profitable pour lui sa faculté de travailler : formation, préparation au travail, recyclage, éducation gestuelle, encadrement technico-éducatif permanent, etc.

Ils peuvent être, selon les cas, social, éducatif, médical, psychologique ; leur importance et leur nature sont évidemment fonction du type des handicaps et des besoins des personnes accueillies ; ils ne peuvent donc être définis une fois pour toutes et pour tous les centres d'aide par le travail ; en cette matière, la modulation dans le temps pour un même établissement et d'un établissement à l'autre est de règle.

Il n'est pas de modèle type d'encadrement ni de soutien médico-social ou psycho-éducatif. C'est pourquoi il convient que chaque centre d'aide par le travail en fasse figurer les caractéristiques dans la convention, la seule indication que l'on peut donner (d'autres considérations étant développées au paragraphe 430 quant aux horaires) dès à présent est que cette dimension de soutien ne doit en aucun cas être assimilée à des activités occupationnelles ; elle doit être liée à l'exercice d'une activité productive réelle.

121-3. Quelques nuances doivent être apportées, dans les cas des centres d'aide par le travail qui accueillent des handicapés physiques, au contenu du paragraphe 121-2.

121-31. Pour certains handicapés physiques, un soutien socio-éducatif ou psychologique est indispensable : d'autres nécessitent une surveillance médicale attentive ou le soutien d'un ergothérapeute. Il peut s'agir encore d'une forme de tierce personne institutionnelle, d'aide apportée au poste de travail, comme cela se pratique déjà.

Dans ces différents cas, il s'agit bel et bien de la fonction de soutien telle qu'elle est discutée au paragraphe 121-2 ; elle emprunte simplement des modalités spécifiques, rendues nécessaires par les caractéristiques de la population accueillie.

121-32. Mais, dans certains cas, un soutien ne sera absolument pas nécessaire. Il s'agira des handicapés moteurs notamment, aux capacités de travail faibles justifiant un accueil en centre d'aide par le travail, mais disposant d'une entière autonomie intellectuelle et sociale.

L'absence de fonction de soutien dans un centre d'aide par le travail se destinant à accueillir des handicapés de ce type n'est alors pas forcément le signe que cet établissement est agréé à tort à ce titre.

Seulement, il vous appartient d'obtenir du gestionnaire les raisons d'un tel fonctionnement, afin que cette particularité apparaisse dans la convention.

130. La spécificité des centres d'aide par le travail.

Il convient de préciser comment les centres d'aide par le travail se situent respectivement par rapport à l'apprentissage, aux ateliers protégés, aux centres de distribution de travail à domicile, aux structures d'hébergement.

131. Par rapport à l'apprentissage : les centres d'aide par le travail ne sont pas des centres d'apprentissage ; ils ne sauraient être considérés non plus comme des centres de formation d'apprentis spécialisés pour handicapés. Ils ne peuvent, en outre, être assimilés à un employeur dispensant l'apprentissage pratique ; ils ne peuvent bénéficier de la taxe d'apprentissage ni des dispositions de l'article 11 de la loi d'orientation relatif aux modalités de l'apprentissage propres aux personnes handicapées.

132. Par rapport aux ateliers protégés : à la suite de la loi, le décret prévoit la possibilité qu'une section d'atelier protégé ou de travail à domicile coexiste avec un centre d'aide par le travail. Lorsqu'une telle hypothèse sera retenue, elle devra toujours être portée à la convention.

132-1. J'appelle tout particulièrement votre attention sur le rôle que vous pourrez être amené à prendre dans le recours à une telle formule.

Il convient en effet de respecter les critères d'orientation et d'admission en atelier protégé posés par le décret n° 78-76 du 17 janvier 1978 à la lumière des précisions apportées au paragraphe 210. Il convient également, et ceci est la condition de cela, de développer la formule de l'atelier protégé dont l'extension modeste (3000 places sur les 34000 du milieu protégé au 1^{er} janvier 1978) traduit moins la réalité des besoins que les difficultés à créer et gérer de tels établissements et l'attraction exercée simultanément par la formule du centre d'aide par le travail dont le financement est assuré par l'aide sociale. On peut estimer à cet égard qu'une certaine proportion des places

offertes en centre d'aide par le travail sont actuellement occupées par des handicapés qui pourraient être embauchés en atelier protégé, compte tenu de leur capacité de travail et de leur relative autonomie.

De toute façon, seule la COTOREP a le pouvoir de déclarer qu'une personne handicapée relève de la formule de l'atelier protégé.

132-2. Lorsque vous vous trouverez devant le cas d'un centre d'aide par le travail où la proportion de travailleurs handicapés dans cette position paraît nécessiter la création d'une structure " atelier protégé ", vous vous rapprocherez du directeur départemental du travail et de l'emploi, dont relève la procédure d'instruction des projets d'atelier protégé et avec lequel le gestionnaire devra se mettre en rapport.

Dès lors que les conditions de création d'une section d'atelier protégé sont réunies, il appartient en effet au gestionnaire du centre d'aide par le travail de participer, pour ce qui dépend de lui, à cette opération. A cet égard, le décret relatif aux centres d'aide par le travail prévoit que la création d'une section d'atelier protégé, lorsqu'elle s'avère nécessaire, est portée à la convention et que l'agrément du centre d'aide par le travail peut y être subordonné.

Cette disposition n'est à utiliser que dans les cas extrêmes où un gestionnaire de centre d'aide par le travail ferait manifestement obstacle à la nécessaire évolution inscrite dans les textes.

Le passage d'un travailleur handicapé du centre d'aide par le travail dans la section ainsi constituée est subordonné à une décision de la COTOREP.

L'examen auquel vous procéderez de concert avec le DDTE et, si nécessaire, avec le gestionnaire, sera inspiré par un double souci : la nouvelle structure envisagée devra être viable, économiquement et humainement, au regard des conditions qui régissent les ateliers protégés ; mais cette opération ne devra pas conduire à désorganiser le centre d'aide par le travail et l'empêcher de fonctionner, au regard de ses propres missions.

132-3. Vous veillerez, plus précisément, aux points suivants :

132-31. Si la formule d'une section d'atelier protégé annexée au centre d'aide par le travail semble convenir, vous veillerez particulièrement à ce que celle-ci ne consiste pas en une simple répartition de postes de travail à l'intérieur des divers ateliers et sur les différentes chaînes de production, mais qu'elle représente une entité distincte du reste du centre d'aide par le travail.

Vous prendrez garde, en second lieu, que le pourcentage des personnes qui y seront accueillies par rapport au nombre de celles qui continueront de relever du centre d'aide par le travail ne soit pas excessif. Il vous appartiendra d'apprécier avec le gestionnaire et le directeur départemental du travail et de l'emploi, au-delà de quel seuil le risque de déséquilibrer cette structure complexe devient sérieux ; dans ce cas vous envisagerez la possibilité d'une disjonction plus accusée entre un centre d'aide par le travail, d'une part, un atelier protégé " autonome " d'autre part.

132-32. De toute façon y compris dans le cas de coexistence de sections chacune de celles-ci doit relever du régime qui lui est propre. Les comptabilités sont distinctes, de même que les personnels ; le mépris de cette règle impérative conduirait d'ailleurs à des situations inextricables, la plupart des dépenses n'étant pas prise en charge de la même manière dans l'une et l'autre formule (charges d'encadrement, frais de gestion, amortissements notamment).

132-33. Ce principe n'interdit pas que, dans un souci d'économie et de rationalisation, les gestionnaires isolent certaines charges communes. Celles-ci devront alors être imputées à l'un et l'autre budget selon une clé de répartition aussi proche que possible de la proportion dans laquelle elles contribuent respectivement à la marche des deux structures.

Vous porterez une grande attention à cette répartition, qui ne devra en aucun cas être le prétexte comme dit au paragraphe 132-31 à la constitution d' "entreprises de travail protégé " intégrées, où dans un atelier unique des personnes handicapées, qui relevant du statut du centre d'aide par le travail, qui relevant de celui de l'atelier protégé, travailleraient sur les mêmes lignes de production. La confusion financière, budgétaire et de doctrine serait à son comble.

132-4. Il est indéniable que dans une période transitoire, la mutation qu'implique la doctrine exposée ci-dessus sera parfois difficile, entraînant notamment des réorientations de production.

Il est certain aussi que la disproportion présente entre les capacités respectives d'accueil des centres d'aide par le travail et des ateliers protégés interdira ici ou là, et durant une période qu'il est difficile d'apprécier, l'application intégrale de ces règles et que nombre de personnes relevant de l'atelier protégé mais actuellement en centre d'aide par le travail y demeureront pour un temps. Vous devrez néanmoins obtenir des gestionnaires qu'ils gardent la perspective tracée plus haut à l'esprit, et vous attacher avec le directeur départemental du travail et de l'emploi à mettre en place les conditions concrètes de réalisation.

133. Par rapport aux centres de distribution de travail à domicile : Les remarques faites pour les ateliers protégés valent pour les centres de distribution de travail à domicile qui viendraient à être annexées à un centre d'aide par le travail ; ces centres sont en effet assimilés aux ateliers protégés et relèvent en tous points des dispositions

réglementaires qui les régissent (y compris en ce qui concerne la garantie de ressources ou la procédure d'agrément).

Une nuance est cependant à introduire : il peut arriver qu'un centre d'aide par le travail assure à domicile du travail à des handicapés très atteints en leur dispensant en même temps un suivi et un soutien grâce au concours de membres de son personnel qui se rendent chez eux. Il serait dans ce cas inopportun d'assimiler une telle pratique à celle d'un centre de distribution de travail à domicile au risque de dissuader le centre d'aide par le travail de poursuivre dans une voie tout à fait bénéfique ; le critère, ici encore, de distinction d'avec un centre de distribution de travail à domicile est l'exercice d'une fonction de soutien et d'une " présence " de l'établissement auprès de l'intéressé qui ne se résume pas à la seule vérification de l'ouvrage fait.

134. Par rapport aux formules d'hébergement :

134-1. La volonté de souligner la spécificité du centre d'aide par le travail en tant que structure de mise au travail a conduit à réserver l'appellation " de centre d'aide par le travail " à cette dernière, à l'exclusion de toute fonction d'hébergement. Le vocable de " centre d'aide par le travail en internat " fréquent aujourd'hui, devrait donc disparaître au profit de la juxtaposition d'un centre d'aide par le travail proprement dit et d'une structure d'hébergement.

134-2. Pour les centres d'aide par le travail existants et qui fonctionnent " en internat ", il n'est évidemment pas question d'opérer une scission brutale et dommageable : seulement, la formule d'hébergement devra être nettement distinguée, sur les plans comptables et financiers, du centre d'aide par le travail proprement dit.

134-3. Pour les centres d'aide par le travail à venir ou ceux, existants, qui ne sont pas dotés d'une structure d'hébergement, il convient de rappeler que la proximité immédiate du lieu de travail n'est qu'un critère parmi d'autres pour l'implantation éventuelle d'une telle structure et que d'autres éléments peuvent être pris en compte, en fonction de la nature des besoins et de l'autonomie des personnes accueillies, dans une perspective d'insertion dans la vie sociale.

134-4. D'une manière générale, toute forme d'hébergement pourra être adjointe au centre d'aide par le travail, sous la réserve exprimée plus haut. Les dépenses du centre d'aide par le travail sont alors prises en charge ainsi qu'il est dit au titre VI. Celles de la structure d'hébergement, selon toute formule opportune ; les dispositions des décrets n° 77-1547 et 77-1548 du 31-12-1977 relatifs à la contribution des intéressés à leurs frais d'hébergement et au minimum de ressources qui doit leur être laissé, s'y appliquant alors.

134-5. Ces formules d'hébergement, jouxtant le centre d'aide par le travail ou géographiquement distinctes, peuvent évidemment relever d'un même organisme gestionnaire et donner lieu – avec les mêmes précautions que précitées – à définition de charges communes avec le centre d'aide par le travail (bâtiments, amortissements, par exemple). Mais on prendra garde que les régimes de financement sont très différents et la charge qui en résulte pour les intéressés, nullement comparable : rien en centre d'aide par le travail, importante au contraire, aux termes du nouveau dispositif, dans un foyer par exemple. Si des dépenses incontestablement propres à l'une des structures étaient portées, sous prétexte de charges communes, en charge du budget de l'autre, les conséquences n'en seraient nullement négligeables, qu'elles soient favorables ou défavorables à l'intéressé, et seraient préjudiciables à la bonne gestion de l'équité. Sans brider les initiatives qui peuvent être heureuses du point de vue humain ou sous l'angle d'une meilleure utilisation des hommes et des équipements – on pense en particulier aux personnels qui travaillent à la fois au soutien en centre d'aide par le travail et en foyer – il vous revient de veiller à l'application correcte de la répartition entre les deux budgets d'une dépense. Les dispositions de la circulaire n°6 AS du 31-1-1974 relatives à la répartition des dépenses et le souci même qui les inspirait, valables dans un tout autre contexte, ne sont plus de mise.

De toute manière, lorsque du personnel du centre d'aide par le travail concourra au suivi ou au soutien des handicapés hébergés dans une de ces formules, la convention du centre d'aide par le travail devra en spécifier la qualification et selon quelles modalités il intervient.

134-6. Deux points sont enfin à relever :

Les formules d'hébergement peuvent et doivent être variées. Le foyer de type classique n'est pas la seule solution possible ni forcément souhaitable ; peuvent convenir les foyers-logements ou des foyers soleil, voire des formules d'hébergement en appartements sis dans des immeubles collectifs avec ou sans le concours de travailleurs sociaux.

Dans un souci d'intégration et de banalisation aussi accentuées que possible, ainsi que dans le souci de marquer la dissociation entre structures de travail et d'hébergement, il conviendra de ne pas s'opposer chaque fois que cela ne portera pas préjudice aux uns et aux autres, à l'accueil dans une structure d'hébergement liée à un centre d'aide par le travail de personnes handicapées qui n'y travaillent pas nécessairement.

140. Personnes accueillies.

141. Les centres d'aide par le travail ont vocation à accueillir toutes les personnes handicapées, adolescentes ou adultes, à partir de l'âge de seize ans et quelle que soit la nature de leur handicap. Le cas des mineurs de vingt ans doit cependant être traité avec prudence ; la procédure particulière à suivre en cette hypothèse est décrite au paragraphe 231.

142. La convention doit préciser les catégories de personnes à l'accueil desquelles se destine l'établissement. C'est en particulier au regard des catégories y figurant que s'apprécie pour un établissement l'obligation de recevoir les personnes orientées en centre d'aide par le travail par la COTOREP (" dans la limite de la spécialité au titre de laquelle a été autorisé ou agréé l'établissement ", article 14.1.3 de la loi d'orientation).

143. A cet égard, il convient de noter que les centres d'aide par le travail ne reçoivent pas nécessairement des personnes souffrant de handicaps de même type ; la mixité des handicaps n'est pas à proscrire *a priori*, elle n'est jamais à imposer non plus. La définition des catégories reçues fait l'objet de la discussion conventionnelle telle qu'elle est décrite au titre V.

144. Une double précision est nécessaire :

144-1. Les centres d'aide par le travail ne sont pas, tout d'abord, conçus pour recevoir des inadaptés sociaux tels qu'en traitent la loi n°74-955 du 19 décembre 1974, le décret n°76-526 du 15 juin 1975 et la circulaire as 42 du même jour, dès lors qu'ils ne sont pas l'objet de la procédure d'admission par les COTOREP telle qu'elle est décrite au titre suivant.

144-2. De même, les centres d'aide par le travail ne sauraient s'adresser aux malades mentaux dans leur ensemble, dès lors qu'ils ne font pas l'objet de la procédure d'admission par la COTOREP, telle qu'elle est décrite au titre suivant.

Cependant, il peut s'avérer bénéfique pour certains malades mentaux qui ne relèvent pas de soins psychiatriques aigus d'être admis à participer à une structure collective de travail. Certains centres d'aide par le travail appliquent déjà, en accord avec le milieu hospitalier, cette formule avec bonheur ; il semble opportun de ne pas proscrire cette possibilité.

Par exception à la procédure d'admission décrite au paragraphe 220 ci-après, ce mode d'accueil sera soumis aux règles suivantes :

144-21. Les centres d'aide par le travail pourront recevoir des personnes dont l'état justifie des interventions thérapeutiques de caractère psychiatrique, à la condition de passer convention avec le secteur ou l'intersecteur psychiatrique dont relève l'intéressé. Cette convention associera l'organisme gestionnaire, le secteur ou l'intersecteur concerné et le département d'implantation du centre d'aide par le travail ; elle pourra au surplus être annexée à la convention générale, ainsi que cela est dit au paragraphe 551.

144-22. Cette convention devra préciser les conditions dans lesquelles sont faites les interventions thérapeutiques pendant la période d'essai et, le cas échéant, au-delà. Elle prévoira impérativement le pourcentage des personnes accueillies à ce titre, par rapport aux personnes handicapées admises dans le centre d'aide par le travail. Aucun chiffre ne peut être donné dans l'absolu, mais il vous appartiendra de veiller à ce que l'accueil de malades mentaux reste limité afin de ne pas rompre l'équilibre de la population reçue par le centre d'aide par le travail et de ne pas détourner la vocation de celui-ci qui reste avant tout l'accueil et la mise au travail des personnes handicapées.

144-23. Elle précisera également les activités offertes aux personnes accueillies selon ce mode, les rythmes de travail, éventuellement toutes les modalités de rétribution par le centre d'aide par le travail, sur ses recettes commerciales telles que définies au titre VI, du travail accompli, etc.

La durée de cet accueil sera fixée par le médecin de secteur en accord avec le directeur du centre d'aide par le travail.

144-24. Les personnes accueillies dans un centre d'aide par le travail selon cette formule ne bénéficient pas du système de garantie de ressources, que seule une décision d'admission par la COTOREP peut valoir à un travailleur handicapé en centre d'aide par le travail (cf. titres II et III)

144-25. Enfin, toute double prise en charge des personnes intéressées doit absolument être évitée. C'est pourquoi vous informerez les organismes concernés, et notamment les régimes d'assurance maladie, des modalités d'intervention respective de la structure psychiatrique et du centre d'aide par le travail, afin qu'ils harmonisent leurs concours financiers, en particulier avec ceux de l'aide sociale.

150. Tutelle des directions départementales des affaires sanitaires et sociales.

151. Outre ce qui est dit du conventionnement et de la perspective dans laquelle il doit être abordé, au titre V suivant, j'appelle votre attention dès l'abord sur le rôle que vous pouvez être amené à remplir, dans l'esprit des dispositions du code de la famille et de l'aide sociale, articles 208 et suivants, et notamment sur l'article 210 (1^{er} paragraphe) à l'égard de la santé et du bien être moral et physique des travailleurs handicapés en centres d'aide par le travail.

152. Les paragraphes 110-1 et 110-2 ont évoqué les deux formes extrêmes, inacceptables, que peuvent prendre des établissements, et quel gauchissement elles représentent par rapport à la vocation de centres d'aide par le travail qu'ils prétendent être.

152-1. Vis-à-vis des personnes, c'est évidemment l'hypothèse d'une structure se vouant exclusivement à la production et ne dispensant ni les soutiens ni l'assistance nécessaire aux travailleurs handicapés qu'elle emploie, qui appelle de votre part la plus grande vigilance.

Vous vérifierez donc que l'organisation générale d'un établissement, son fonctionnement tout autant que les principes qui inspirent son projet ne retiennent pas le seul aspect productif en ignorant toutes autres considérations, pour le plus grand préjudice des personnes qu'il a vocation à accueillir.

Vous vous assurerez en particulier que les travaux qui leur sont demandés (rythme, nature des tâches, etc.) ne sont pas incompatibles avec leur santé, en veillant à ce que leur surveillance médicale soit assurée par le médecin attaché à l'établissement, ou celui auquel la personne handicapée a recours, en relation avec le médecin du travail.

Vous vous assurerez également que le soutien médico-social et psychologique est assuré par des personnels compétents.

152-2. Vous veillerez également à ce qu'à l'inverse un établissement assuré du versement du prix de journée ne se cantonne pas au strict accueil des personnes handicapées, en négligeant tout ce qui doit concourir à l'exercice d'une activité effective et à l'amélioration de leurs capacités professionnelles dans la perspective de leur épanouissement.

Au regard de l'aide que les centres d'aide par le travail sont destinés à apporter aux personnes handicapées, ce travers là, quoique moins brutal dans ses effets que le premier dénoncé plus haut, est tout autant incompatible avec la vocation des centres d'aide par le travail.

200. TITRE II

ADMISSION

210. Principes.

La décision d'orientation vers les centres d'aide par le travail appartient à la COTOREP ; cette première décision est provisoire, valable pour une période d'essai dont la commission fixe la durée. La décision d'admission, prise également par la COTOREP, est subordonnée au résultat de cette période d'essai (art.6).

211. La commission ne peut orienter vers les centres d'aide par le travail que les personnes handicapées dont la capacité de travail ne dépasse pas le tiers de celle d'un travailleur valide. Ce chiffre correspond au seuil pratique au-delà duquel une orientation vers les ateliers protégés doit être examinée, sous réserve des considérations développées au paragraphe 232 ci-après.

212. Mais, outre le niveau de rendement, l'orientation vers les centres d'aide par le travail est subordonnée aussi à l'appréciation que fait la COTOREP de l'aptitude à travailler de l'intéressé ; il s'agit, aux termes mêmes du décret d'aptitude potentielle à travailler, laissant donc la faculté de tabler sur une amélioration ou un épanouissement psychologique et technique ultérieur (art.5).

213. La période d'essai doit justement permettre d'établir la capacité de travail, actuelle ou potentielle, d'un travailleur handicapé.

La décision de la commission doit, à ce stade se garder à la fois d'être prématurément rigoureuse ou exagérément laxiste. Deux considérations peuvent guider son appréciation lors de cette première phase :

Le risque certain d'échec rend inutile, voire néfaste, une orientation, même pour une période d'essai ;

A l'inverse, exiger, préalablement à toute orientation, une aptitude au travail quantifiée, viderait la période d'essai de toute portée.

Il n'y a donc aucune objection à ce qu'une commission oriente, dans un premier temps, des personnes dont le rendement est difficile à apprécier, si elle estime qu'elles ont une chance de progresser.

L'admission pleine et entière dépendra en tous cas des résultats de la période d'essai, dont il convient de souligner l'importance.

220. Période d'essai.

221. Elle peut durer six mois au plus, mais est renouvelable une fois sur décision de la commission.

221-1. Elle a d'abord pour objet de vérifier, sur une période suffisamment longue, les critères sur lesquels la COTOREP a orienté quelqu'un de façon provisoire, pour les confirmer ou les infirmer en vue d'une orientation durable.

221-2. Elle doit en second lieu être mise à profit par le centre d'aide par le travail pour dispenser aux personnes accueillies l'information et les éléments de formation nécessaires aux types d'activités pratiquées dans l'établissement, aux postes qu'il peut leur proposer, à la bonne insertion dans le groupe, etc.

221-3. La période d'essai ne doit pas devenir une période de pré orientation telle qu'elle est pratiquée dans les centres de pré orientation ou la COTOREP peut orienter les personnes handicapées pour supplément d'information. Elle ne doit pas devenir non plus un substitut d'apprentissage général mais offrir l'occasion au travailleur handicapé de s'adapter aux activités qui l'attendent et le mettre en mesure de donner le meilleur de ses capacités, une fois qu'il aura été admis avec plein effet dans la structure productive.

222. Le rôle du directeur, assisté de l'équipe du centre d'aide par le travail, doit être particulièrement souligné. Il contribue à éclairer la décision définitive de la commission (qui se prononce soit pour l'admission, soit pour toute autre orientation, soit encore pour le renouvellement de la période d'essai). De toute façon, pouvoir reste à la COTOREP de faire proc "der par son équipe technique à toute instruction complémentaire propre à fonder sa décision qu'elle estimerait nécessaire.

222-1. 1° Il appartient tout d'abord au directeur (art.7) d'informer la commission des conditions dans lesquelles s'est déroulée la période d'essai et de lui proposer les enseignements à en tirer ; les conclusions sont motivées.

222-2. 2° Il lui revient, en second lieu, de saisir la commission avant même l'expiration de la période d'abord fixée par celle-ci, lorsqu'il lui semble qu'une personne handicapée est en mesure de participer pleinement aux activités productives du centre d'aide par le travail ou lorsqu'au contraire celle-ci ne paraît pas devoir y trouver équilibre et épanouissement. Il n'est en effet pas utile de prolonger les périodes d'essai lorsque l'on peut très vite en tirer des conclusions qu'elles ont pour objet de révéler.

222-3. 3° D'une façon générale, il appartient au directeur de saisir la COTOREP du cas de toute personne qui lui paraît mériter un réexamen, quelle que soit sa position dans le centre d'aide par le travail, admise ou en cours d'essai, soit que cette personne ait suffisamment progressé pour être en mesure de travailler dans un atelier

protégé ou en milieu ordinaire, soit au contraire qu'elle ne soit pas à même de tirer profit de sa présence en centre d'aide par le travail.

223. Il faut noter à ce propos que l'échec d'une personne handicapée dans un centre d'aide par le travail donné n'implique pas son orientation automatique vers des structures occupationnelles ou d'accueil dénuées de toute activité professionnelle : il convient d'établir d'abord, si c'est la formule même du centre d'aide par le travail qui lui est inaccessible, ou si un autre centre d'aide par le travail travaillant dans d'autres types d'activités ne lui conviendrait pas.

224. Enfin, si la période d'essai doit nécessairement précéder toute décision vers les centres d'aide par le travail, elle ne doit pas être utilisée sans discernement. La décision d'orientation d'une COTOREP ne vise jamais que le type d'établissement qui lui paraît convenir à la personne handicapée, en aucun cas un centre d'aide par le travail particulier (sauf hypothèse très rare tenant à des considérations de fait qui ne sauraient atténuer la portée de ce principe).

Il s'ensuit que, hormis exception, la période d'essai ne doit pas être renouvelée pour quelqu'un qui a déjà été admis au sens plein du terme en centre d'aide par le travail, en cas de changement d'établissement ou d'interruption durable d'activité de la personne handicapée ; ces exceptions peuvent viser notamment le passage d'un centre d'aide par le travail à un autre lorsque les types d'activités, les matériels employés, etc. diffèrent au point que le travailleur handicapé voit sa capacité de travail, voire sa capacité d'adaptation considérablement diminuées. Ces cas d'espèces devront être le plus limité possible du fait que, ne bénéficiant pas de la garantie de ressources durant la période d'essai, la personne handicapée connaîtra des changements gravement préjudiciables dans son statut juridique et financier.

225. Au regard du droit à la garantie des ressources et du paiement de celles-ci, les dispositions suivantes s'appliquent :

225-1. Les bordereaux qu'il incombe aux établissements d'établir doivent comporter, pour chaque travailleur handicapé, la date d'orientation par la COTOREP et la date d'entrée dans l'établissement (cf. circulaires du ministère du travail DE/n°8 du 13 février 1978 et DE/33 du 28 avril 1978).

La mention de cette seconde date doit permettre aux directions départementales du travail et de l'emploi de vérifier que les travailleurs handicapés ont achevés leur période d'essai ; sauf mention du contraire, elles écartent du bénéfice de la garantie des ressources les personnes présentes depuis moins de six mois dans l'établissement présumant qu'elles sont encore en période d'essai. Deux hypothèses se présentent dans lesquelles cette présomption n'est pas de mise.

225-11. Le premier cas est constitué par les personnes dont la période d'essai a duré moins de six mois soit que la commission en ait elle-même ainsi décidé lors de l'orientation, soit que le directeur du centre d'aide par le travail lui ait proposé de mettre fin à l'essai. Le droit à la garantie de ressources pour ces personnes court alors soit depuis le jour fixé par la commission comme terme de l'essai, soit depuis le premier jour du mois au cours duquel le directeur propose à la commission d'y mettre fin, sous réserve de l'accord de celle-ci.

Dans les deux situations, le directeur porte, dans la colonne, adéquate, en sus de la date d'entrée, la mention Période d'essai de X mois achevée.

225-12. Le second cas se présente lorsqu'il n'y a pas lieu de procéder à une nouvelle période d'essai à l'occasion d'un changement de centre d'aide par le travail ainsi qu'évoqué au paragraphe 224. La COTOREP disposera d'ailleurs du dossier de l'intéressé portant la date de la décision d'orientation en centre d'aide par le travail prise dans le passé. Si la commission se range à la proposition du directeur, elle lui adresse confirmation et celui-ci portera dans la colonne Entrée en établissement, en sus de la date d'arrivée dans ce nouveau centre d'aide par le travail, la mention Dispensé de période d'essai. Il ne devrait de la sorte pas y avoir suspension du versement de la garantie des ressources.

225-2. Le cas des personnes handicapées présentes dans les centres d'aide par le travail à la date d'entrée en vigueur du décret du 31 décembre 1977 et qui n'ont pas été soumises à la procédure d'admission que ce texte organise est traité au titre VII : Dispositions transitoires.

230. Cas particuliers d'admission.

Outre le cas des malades mentaux pour lesquels la procédure spéciale d'admission est décrite au paragraphe 143-2, deux hypothèses méritent un développement particulier : celle de l'orientation en centre d'aide par le travail d'un mineur de vingt ans, d'une part, d'une personne handicapée ayant une capacité de travail supérieure à un tiers de la capacité normale, d'autre part.

231. 1. Les CDES ont compétence à l'égard des adolescents handicapés jusqu'à leur entrée dans la vie active, c'est-à-dire jusqu'à la fin de la première formation lorsque celle-ci se prolonge au-delà de la scolarité obligatoire. D'autre part, le décret réglementant les centres d'aide par le travail prévoit que, saisie d'une demande d'orientation de la part d'un handicapé de moins de vingt ans, la COTOREP se prononce après avis de la CDES (art. 1^{er}).

231-1. Lorsque le changement d'orientation résulte de la décision de la CDES, il n'y a évidemment aucun problème : la copie de la décision que la CDES doit adresser à la COTOREP vaut avis, tel que prévu par le décret.

231-2. Lorsqu'il s'agit par contre d'une décision spontanée, des précautions s'imposent afin de s'assurer que des retraits prématurés, d'IMPRO par exemple, ne se multiplieront pas pour des considérations financières liées à la garanties des ressources.

Dans ce cas, il convient de prévoir une information mutuelle des deux commissions plus approfondie que celle qu'organise la circulaire du 22 avril 1976 précitée qui prévoit la transmission de la copie du dossier et l'avis donné par le secrétariat de la CDES aux familles et aux intéressés qu'ils relèvent désormais de la COTOREP.

231-3. Lorsque la COTOREP envisagera l'orientation en centre d'aide par le travail d'un handicapé mineur de vingt ans, qui l'aura saisie spontanément, il lui faudra surseoir à statuer en attendant que la CDES émette un avis exprès sur l'opportunité du passage à la vie active de l'intéressé ; dûment éclairée, la COTOREP exercera son pouvoir d'orientation en tenant d'autant plus compte des remarques de la CDES que l'âge de l'intéressé sera plus proche de seize.

232. 2. Des personnes handicapées peuvent être admises en centre d'aide par le travail en dépit d'une capacité de travail égale ou supérieure à la capacité minimale prévue pour l'embauche en atelier protégé. Cette exception à la règle générale posée plus haut est fondée sur la constatation que certaines personnes, quoique disposant d'une capacité de travail importante, ont un besoin indéniable d'une assistance socio-éducative, médicale ou psychologique qui d'ailleurs conditionne souvent la concrétisation de cette faculté de travail.

232-1. Faculté a donc été ouverte aux COTOREP (art. 8) d'orienter ces personnes vers les centres d'aide par le travail, lorsque le besoin d'un soutien que seuls ces établissements peuvent leur offrir s'est avéré. Cette disposition vaut quel que soit le moment où la capacité de travail vient à dépasser le seuil du tiers, que cette capacité ait été décelée dès le premier passage devant la commission, qu'elle apparaisse durant la période d'essai ou en cours d'activité. Mais il faut, bien évidemment, que ce phénomène soit durable. Ce sera d'ailleurs aux directeurs des centres d'aide par le travail de saisir la commission du cas de ces personnes : il importe de souligner la responsabilité particulière qui est la leur sur ce point précis.

232-2. Il faut noter que cette faculté d'admettre en centre d'aide par le travail, en dérogation à la règle du tiers, est prévue afin de tenir compte de cas personnels précis. Il ne s'agit en aucun cas d'une tolérance générale à cette règle qui commande la frontière entre centres d'aide par le travail et ateliers protégés. Il reviendra, tant aux COTOREP qu'aux responsables des établissements de ne pas permettre que soient retenus en centre d'aide par le travail des handicapés tout à fait capables de travailler en atelier protégé.

232-3. D'autre part, afin que l'équilibre propre au centre d'aide par le travail ne soit pas rompu par la présence de tels travailleurs particulièrement efficaces en trop grand nombre, la convention devra fixer pour chaque centre d'aide par le travail le pourcentage des handicapés admis au centre d'aide par le travail que cette catégorie ne devra pas dépasser.

Un taux de 20 p. 100 peut être considéré comme un maximum.

232-4. La COTOREP devra, enfin, suivre les personnes dont il s'agit avec une particulière attention, notamment en révisant leur situation le plus fréquemment possible (une révision annuelle serait souhaitable) et, de toute manière, selon une périodicité plus grande qu'elle le fera pour le cas général.

300. TITRE III

STATUT JURIDIQUE ET FINANCIER DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN CENTRE D'AIDE PAR LE TRAVAIL

310. Statut juridique.

Les personnes handicapées accueillies dans les centres d'aide par le travail ne relèvent pas, contrairement à celles qui sont embauchées en ateliers protégés, du code du travail dans les mêmes conditions que tout autre salarié ; si les sommes qu'elles touchent du fait de leur travail, au titre de la garantie de ressources en particulier, ont toutes les caractéristiques d'un salaire, cela ne suffit pas à leur conférer la qualité de salarié ni l'ensemble des droits qui y sont attachés. On parlera donc dans les centres d'aide par le travail, par souci d'éviter les équivoques, de rémunération et de travailleurs handicapés.

Par suite du caractère particulier des centres d'aide par le travail qui, tout en étant des établissements sociaux relevant de la loi sociale et obéissant aux principes propres à cette catégorie d'institutions, constituent pour partie des structures de production, le statut des personnes qui y travaillent est formé pour une part, de règles spécifiques, pour une autre part et seulement lorsque la réglementation des centres d'aide par le travail le prévoit expressément, de dispositions du code du travail.

311. Les dispositions dudit code dont le décret du 29 décembre 1977 prévoit l'application aux centres d'aide par le travail concernent l'hygiène et la sécurité, d'une part, la médecine du travail, d'autre part. Il convient de noter que ces dispositions ne font pas obstacle à celle du titre V du code de la famille et de l'aide sociale, mais se conjuguent avec elles, le cas échéant.

311-1. L'application aux centres d'aide par le travail des règles d'hygiène et de sécurité (art. 9 du décret) entraîne la compétence des organismes de contrôle, et notamment de l'inspection du travail, dans les conditions que prévoit le code du travail.

311-2. La subordination des centres d'aide par le travail, par l'article 10 du décret, aux règles de la médecine du travail appelle quelques précisions rendues nécessaires par les caractéristiques propres de ces établissements.

311-21. Il n'y a pas de contrat de travail ni d'embauche en centres d'aide par le travail, au sens où l'entend le code du travail ; cependant les dispositions relatives aux visites d'embauchage s'appliquent dans ces établissements, lors de l'arrivée d'une personne handicapée en centre d'aide par le travail, que ce soit pour la période d'essai ou pour l'admission pleine au terme de celle-ci, dans la mesure où il s'agit d'apprécier les possibilités de travail de cette personne par rapport aux types d'activités offerts, les contre-indications, l'adaptation à un poste, etc.

311-22. Les dispositions relatives aux visites périodiques ou de reprise, aux fichiers et dossiers médicaux, aux examens complémentaires, à l'emploi d'infirmiers, aux locaux et personnels, à la surveillance de l'hygiène de l'établissement, s'appliquent aux centres d'aide par le travail ; il conviendra seulement d'y apporter les aménagements commandés par le bon sens en sollicitant sur ce point la collaboration des services départementaux de la médecine du travail, du médecin du travail concerné, de l'organisme gestionnaire de l'établissement, de son équipe, et notamment des divers autres médecins appelés à y participer.

311-23. Le médecin du travail exerce les responsabilités qui lui incombent en liaison avec l'équipe médico-technique et le personnel d'encadrement de l'établissement, ainsi qu'avec les médecins généralistes ou spécialistes amenés à un titre ou l'autre à intervenir auprès des personnes handicapées.

311-24. Pour se conformer aux obligations relatives à la médecine du travail, l'établissement pourra recourir à la constitution d'un service autonome, à l'intervention d'un médecin sous contrat à temps partiel (le plus généralement) ou à temps complet (si nécessaire) ou encore à un service interentreprises.

311-25. Les frais correspondants, qui devraient dans la plupart des cas correspondre à la seule rémunération du médecin puisque les locaux et le matériel infirmiers existent déjà du fait des missions du centre d'aide par le travail, sont inclus dans le prix de la journée.

312. Outre cette extension limitée du code du travail, la différence la plus nette qui distingue le statut des travailleurs handicapés en centre d'aide par le travail de celui des salariés est l'absence de situation de chômage.

La loi, en déniant aux centres d'aide par le travail la faculté de verser les cotisations d'assurance-chômage, ce qu'exprime le décret par son article 18, a considéré que ces établissements ne sauraient se trouver en situation de chômage du fait de leur double dimension dont l'une, celle d'établissement social, est assurée de la permanence, en particulier par le versement d'un prix de journée.

On ne peut ignorer cependant que, dans la pratique, un centre d'aide par le travail peut être réduit à l'inactivité pour des raisons économiques. Trois ordres de remarques sont de mise à ce sujet :

312-1. La possibilité et la vocation, propres aux centres d'aide par le travail d'accueillir en tous temps les personnes handicapées indépendamment du niveau de son activité productive ne signifie pas que, dans une hypothèse d'inactivité pour causes économiques, ces personnes demeurent inoccupées. Les activités qui doivent leur être proposées dans un tel cas et que rendent possible l'encadrement et les ressources du centre d'aide par le

travail en tant qu'établissement social doivent continuer, sous des formes temporairement différentes, de servir à leur épanouissement, à leur préparation à la vie sociale, à leur adaptation au travail. Tout doit bien entendu être fait par l'établissement pour retrouver, avec des commandes ou des marchés, une activité normale.

312-2. La période d'inactivité productive ne saurait en effet devenir la règle, et on ne saurait s'en accommoder. Les conditions économiques peuvent la rendre inévitable, mais il vous appartient de suivre avec vigilance ceux d'entre les centres d'aide par le travail où de telles périodes seraient trop fréquentes ou durables. Dans de tels cas, vous pourrez être amenés à vous interroger sur la viabilité économique même d'un établissement, et sa capacité à développer la dimension productive qui conditionne son agrément.

312-3. Les travailleurs handicapés qu'un centre d'aide par le travail ne pourrait, par définition, pas rémunérer, n'ont droit ni à l'aide publique ni à l'assurance chômage mais leur statut financier leur assure néanmoins des ressources, ainsi qu'il est dit ci-après.

320. Statut financier.

Les ressources assurées à une personne handicapée accueillie dans un centre d'aide par le travail sont différentes selon que cette personne bénéficie d'une admission de plein effet, qu'elle est en période d'essai ou que le centre d'aide par le travail en cause est en période d'inactivité pour cause économique.

Pour ce qui est du cas des personnes présentes dans les centres d'aide par le travail avant la date d'entrée en vigueur des décrets relatifs à ces établissements et à la garantie de ressources, le titre VII (Dispositions transitoires) précise les modalités particulières à appliquer.

321. 1. Le cas général

Dès lors qu'il fait l'objet d'une décision d'admission par la COTOREP, le travailleur handicapé a droit à la garantie de ressources organisées par le décret n° 77-1465 du 28 décembre 1977 (*Journal officiel* du 30 décembre 1977) dans les conditions explicitées par les circulaires des ministères du travail et des finances, DE n° 8 du 13 février 1978, et des ministères du travail, des finances et de la santé DE/33 du 28 avril 1978.

321-1. Le complément de rémunération à la charge de l'Etat vise à porter la rémunération totale du travailleur handicapé en centre d'aide par le travail à 70 p. 100 du SMIC. Mais le concours de l'Etat ne peut excéder 55 p. 100 du SMIC. Les établissements doivent tendre par leur gestion à verser à chaque travailleur handicapé une rémunération de base d'au moins 15 p. 100 du SMIC.

321-2. Afin de tenir compte du travail effectivement fourni, des bonifications doivent être prévues, mais elles ne sont dues en centres d'aide par le travail qu'à ceux d'entre les travailleurs handicapés dont la rémunération de base ne dépasse pas 15 p. 100 du SMIC.

321-3. La définition et les modalités de versement des bonifications doivent être prévues par convention aux termes du décret relatif à la garantie des ressources. Cependant, afin d'éviter d'accroître la complexité du système, le principe d'un calcul automatique de celles-ci a été retenu : à chaque niveau de rémunération, au-delà de 15 p. 100 du SMIC, atteint par les travailleurs handicapés et versé par l'établissement correspond une bonification fixe qui s'ajoute au complément de rémunération, le tout donnant lieu à remboursement par l'Etat.

Ce mécanisme est décrit en détail dans le dossier relatif aux modalités d'application de la garantie de ressources, qui vous a été transmis pour information avec la circulaire DE n° 8 du 13 février 1978 précitée.

321-4. Enfin, ces dispositions ont été prises (décret n° 78-325 du 15 mars 1978, circulaire DE n° 8 du 13 février 1978 et circulaire Travail, finances, santé du 28 avril 1978) pour éviter qu'un travailleur handicapé admis au bénéfice de la garantie de ressources ne continue de percevoir simultanément les allocations soumises à plafond à un taux sans rapport avec les ressources nouvelles dont il dispose.

Sans que le droit à ces allocations soit remis en cause, le montant devra être recalculé par les différents organismes débiteurs en fonction de la garantie de ressources perçue par les intéressés.

Cela touche au premier chef les caisses d'allocations familiales, gestionnaires de l'allocation aux adultes handicapés ; mais cette règle vous concerne dans la mesure où elle vise aussi les allocations anciennes auxquelles l'allocation aux adultes handicapés s'est substituée et qui continuent d'être liquidées et versées par l'aide sociale (allocations mensuelles aux infirmes et aux aveugles et grands infirmes, allocations supplémentaires du fonds national de solidarité).

Les travailleurs handicapés ont été invités à fournir une fiche d'information sur les allocations perçues par eux afin que les directions départementales du travail et de l'emploi, gestionnaires de la garantie de ressources, puissent avertir les divers organismes débiteurs concernés d'avoir à en suspendre et recalculer les montants.

Toutes informations utiles sur ce point figurent dans le dossier qui vous a été adressé et qui regroupe les documents envoyés par la délégation à l'emploi aux directions départementales du travail et de l'emploi et aux directeurs d'établissement.

Pour ce qui vous concerne, il vous appartient, d'une part, de procéder sitôt reçue la liste nominative des personnes attributaires d'allocations qui relèvent de vous, assortie des montants de complément de rémunération qu'elles perçoivent, au nouveau calcul de ces allocations.

D'autre part, et d'une façon générale, de rappeler aux responsables des centres d'aide par le travail la demande qui leur a été faite d'inviter les travailleurs handicapés à produire la fiche d'information mentionnée ci-dessus.

322. 2. Le cas des périodes d'inactivité économique

Si l'absence de recettes commerciales (défaut de marchés) ne permet plus à un centre d'aide par le travail d'assurer aux travailleurs handicapés une rémunération, le versement de la garantie de ressources doit être suspendu.

Toutefois, l'absence de couverture du chômage en centre d'aide par le travail jointe au souci de ne pas renvoyer les travailleurs handicapés à un régime d'assistance a conduit à prévoir le maintien du versement de la garantie de ressources au taux de 55 p. 100 du SMIC pendant une courte période d'inactivité économique, de façon à laisser au gestionnaire du centre d'aide par le travail le temps nécessaire pour obtenir de nouveaux contrats ou marchés ; il appartiendra à celui-ci d'informer dès que possible le DDTE et vous-même de la situation où se trouve l'établissement.

Vous veillerez, en liaison avec le DDTE, à ce qu'un centre d'aide par le travail ne bénéficie pas pendant plus de deux mois entiers par an de ce régime, où la garantie de ressources est versée sans que les bénéficiaires reçoivent de rémunération au titre d'une activité professionnelle.

Si un établissement devait se trouver dans l'impossibilité de verser des rémunérations durant des périodes plus longues, il y aurait lieu de s'interroger sur sa capacité à répondre à la vocation telle qu'elle est décrite au titre I et qui requiert expressément un minimum d'activité et d'efficacité économique.

Le montant de 55 p. 100 du SMIC assuré aux travailleurs handicapés dans ces conditions sera lui-même assujéti à toutes les règles, de cotisations sociales notamment, définies par le décret relatif aux centres d'aide par le travail.

323. 3. Le cas de la période d'essai.

En période d'essai, la personne handicapée n'a pas droit au bénéfice de la garantie de ressources. Ses ressources sont donc celles d'une personne handicapée qui ne travaille pas, notamment l'allocation aux adultes handicapés, si elle satisfait aux conditions mises à l'attribution de cette allocation. De même, et sous réserve de la couverture du risque accident du travail qui est traitée au point 612, la protection sociale est assurée par l'affiliation à l'assurance maladie qui résulte automatiquement du droit à l'allocation aux adultes handicapés.

323-1. Rien n'interdit à un établissement de verser une rémunération aux handicapés en période d'essai si cela est économiquement possible et s'il estime rétribuer ainsi une participation à l'activité collective.

Cette rémunération ne saurait cependant ouvrir droit à la garantie de ressources.

323-2. Il convient enfin de rappeler que les décisions tendant à placer une personne handicapée en période d'essai, notamment en cas de changement de centre d'aide par le travail ou d'interruption durable d'activité de la part de cette personne, justifient la plus grande attention ; des conditions sur ce point sont développées au paragraphe 224.

400. TITRE IV

FONCTIONNEMENT DES CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Sous ce titre sont précisées un certain nombre de questions relatives :

- aux directeurs et aux personnels des centre d'aide par le travail ;
- aux règlements intérieurs des ces établissement et de leur association gestionnaire ;
- à la durée du travail ;
- aux modalités d'exercice d'activités productives à l'extérieur de l'établissement.

410. Directeur et personnels.

Un arrêté du ministre de la santé déterminera les conditions requises pour exercer les fonctions de directeur ainsi que les modalités de formation qui leur seront offertes. La nécessité d'un texte analogue à celui qui a été pris par l'arrêté du 25 mars 1977 modifiant l'arrêté du 7 juillet 1957 pour les directeurs d'établissements recevant des mineurs mais qui tiennent compte de la spécificité des centres d'aide par le travail se fait sentir afin que ne s'entretienne pas une assimilation abusive de ces structures économiques et sociales pour adultes aux établissements médico-éducatifs pour enfants et adolescents.

412. Pour ce qui est des pouvoirs du directeur, qui sont trop souvent l'occasion de conflits préjudiciables aux personnes pour lesquelles sont d'abord conçus les établissements, ils devront être l'objet de dispositions claires dans les règlements d'association, ainsi qu'il est dit au paragraphe 421-2 ci-après.

413. Quant aux types de personnels, qu'il s'agisse de ceux qui assurent l'encadrement des activités proprement productives, de ceux qui dispensent les soutiens ou encore, comme c'est fréquemment le cas, de ceux qui sont responsables à la fois de l'une et l'autre de ces fonctions, il n'a pas paru opportun de s'engager dans une énumération limitative des qualifications requises. C'est pourquoi, au moins dans un premier temps, le choix des personnels est laissé à l'entière appréciation des organismes employeurs, sous réserve du respect des règles en vigueur et notamment des dispositions de l'article 16 de la loi sociale.

420. Règlements intérieurs et règlements d'association.

421. 1. Le règlement de l'établissement est annexé à la convention que l'organisme gestionnaire doit passer avec le département (article 3 du décret relatif aux centres d'aide par le travail).

421-1. La production de ce document est donc une condition impérieuse à l'agrément de l'établissement en cause.

421-2. C'est d'autre part un élément important de l'appréciation que vous pouvez porter sur lui : si le contenu ne vous apparaissait pas satisfaisant, dans l'esprit des considérations développées par les circulaires des 25 et 26 février 1975 du ministre de la santé, vous seriez fondé à refuser de conventionner l'établissement, ainsi qu'il est dit au titre V ci-après.

421-3. Le règlement d'établissement, enfin, doit répondre à la définition du règlement intérieur donné par les articles L. 122-33 à L. 122-42 et R. 122-17 du livre 1^{er} du code du travail.

422. 2. Pour ce qui est du contenu de ces documents, vous veillerez tout particulièrement aux points suivants :

422-1. Les règlements communs à l'ensemble des établissements ou services dépendant de l'association gestionnaire (règlement d'association) ou propres à chacun d'eux (règlements intérieurs), et notamment aux centres d'aide par le travail, doivent définir avec une précision suffisante les attributions respectives du conseil d'administration, du directeur et de l'équipe technique ainsi que la portée et les limites des délégations de pouvoir éventuelles.

422-2. Le directeur doit disposer des pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa mission.

422-3. L'établissement doit comporter le conseil de maison que prévoit le décret n° 78-377 du 7 mars 1978 en application de l'article 17 de la loi sociale.

422-4. Sur ces différents points, vous vous reporterez en particulier aux annexes des circulaires précitées.

422-5. Outre ces dispositions, le règlement intérieur doit impérativement mentionner la durée collective de travail pratiquée par l'établissement ; la définition de cette notion fait l'objet des paragraphes suivants.

430. Durée de travail et calcul de la garantie de ressources.

431. 1. La quasi-totalité des centres d'aide par le travail pratique des horaires équivalents, sinon supérieurs, à la durée hebdomadaire telle qu'elle résulte de l'article L. 212-2 du code du travail soit quarante heures.

Cependant, la conception même de ces établissements conduit à ce que ces horaires ne se confondent pas totalement avec la notion d'horaire de travail productif dans une entreprise ordinaire. Le temps de présence d'une personne handicapée dans un centre d'aide par le travail est consacré pour la plus grande part, sinon dans

nombre d'établissements, pour sa totalité, à des activités étroitement liées au travail : activités productives elles-mêmes et soutien, directement lié à celles-ci et la conditionnant.

Dans une moindre mesure, le temps de présence fait place à des activités de soutien moins directement liées au travail, mais conditionnant une insertion sociale dont la recherche est également, il faut le rappeler, un des objectifs des centres d'aide par le travail (voir §§ 121 et 121-1).

432. 2. La garantie de ressources est attachée à l'exercice d'une activité professionnelle, la loi ajoutant " qu'elles qu'en soient les modalités ". Précisément, en centre d'aide par le travail, les heures effectuées commandant le bénéfice de cette garantie et son calcul, ne sauraient être appréciés de la même façon que dans le milieu ordinaire de travail ou même en atelier protégé.

L'activité professionnelle d'un travailleur handicapé en centre d'aide par le travail est formée d'un tout où se conjuguent activités directement productives et les soutiens qui la commandent. Il ne peut être question de chercher à dissocier ces deux composantes qui, au demeurant, considérées l'une sans l'autre, dans les structures et pour les personnes dont il s'agit, perdent l'une et l'autre leur sens.

433. 3. Le SMIC, qui sert de base au calcul de la garantie de ressources, est horaire ; mais la présomption d'un exercice d'une activité professionnelle de quarante heures a d'autre part été reconnue (art. 6. § 3, du décret n° 77-1465 du 28 décembre 1977) aux travailleurs handicapés dès lors qu'ils auront individuellement effectué la durée couramment pratiquée par l'établissement où ils sont accueillis, telle qu'elle doit figurer au règlement intérieur.

Cette présomption ne peut évidemment jouer quelle que soit la durée de l'horaire collectif affiché ; un seuil devait être fixé :

Ainsi, seront réputés avoir travaillé quarante heures, et partant, bénéficieront d'une garantie de ressources calculée sur cette base, les travailleurs handicapés en centre d'aide par le travail qui auront individuellement effectué un horaire hebdomadaire collectif de trente-cinq heures au moins.

434. 4. Cette dernière règle ne saurait non plus s'appliquer indépendamment du contenu de l'horaire collectif. Un certain nombre de critères doivent être remplis à cet égard, dont l'examen vous donnera au surplus d'utiles informations sur la nature même d'un établissement.

434-1. Vous veillerez d'abord conjointement avec la direction départementale du travail et de l'emploi, gestionnaire de la garantie de ressources, et l'inspection du travail, quelle que soit la durée d'accueil d'un établissement, à ce que les activités directement liées au travail, telles qu'évoquées au paragraphe 431, représentent bien trente-cinq heures au moins.

Rien n'interdit en effet à un centre d'aide par le travail, et c'est dans nombre de cas hautement souhaitable, de développer des activités extraprofessionnelles (comme les loisirs, le sport, l'initiation à la vie quotidienne) dans une perspective d'épanouissement global de la personne et d'insertion sociale.

Mais les heures consacrées à ce type d'activités ne sauraient entrer en compte :

Ni pour justifier l'horaire minimum de trente-cinq heures défini ci-dessus ;

Ni même pour le simple calcul " horaire " de la garantie de ressources pour les personnes n'ayant pas effectué l'horaire collectif de leur établissement.

434-2. S'il s'agit d'un établissement dans lequel les activités directement liées au travail n'atteignent pas trente-cinq heures, trois hypothèses sont possibles ?

434-21. Le gestionnaire s'aligne sur un mode de fonctionnement conforme aux développements qui précèdent ; le problème ne se pose plus.

434-22. Il renonce à opérer cette correction en connaissance de cause, c'est-à-dire renonçant du même coup au bénéfice de la règle d'assimilation à quarante heures pour les travailleurs handicapés, mais pour des raisons que vous jugez légitimes, c'est-à-dire conformes à la vocation générale des centres d'aide par le travail ; simplement, le projet de son établissement (importance des activités extraprofessionnelles, par exemple, ou gravité des troubles des personnes accueillies) est incompatible avec un horaire de trente-cinq heures, tel que défini plus haut. Il vous appartient évidemment, dans un tel cas, d'apprécier si les raisons produites justifient le statut de centre d'aide par le travail dont bénéficie l'établissement.

434-23. Enfin, des horaires d'activités directement liées au travail, inférieurs à trente-cinq heures, traduisent de surcroît un établissement qui ne relève pas de la formule du centre d'aide par le travail ; il vous revient d'en tirer alors les conséquences, à la lumière des titres Ier et V de la présente circulaire.

434-3. De toute façon, un horaire affiché de trente-cinq à quarante heures, s'il constitue un indice positif dans votre examen, ne doit pas vous dispenser de vérifier que l'emploi qui est fait de cet horaire correspond aux fonctions que doit remplir un établissement agréé au titre des " centres d'aide par le travail ".

434-4. Enfin, même lorsque les activités liées au travail, prises dans leur ensemble, représentent bien trente-cinq heures ou plus, l'examen de l'importance des activités productives elles-mêmes est toujours souhaitable : le rapport entre celles-ci et les activités consacrées aux soutiens liés au travail est un bon moyen d'appréciation de

l'importance respective donnée par un centre d'aide par le travail aux deux grandes fonctions, de production et de soutien, qu'il doit comporter. Vous pourrez alors juger dans chaque cas, et à la lumière des paragraphes 110-1 et 210, si ce rapport correspond à la fois aux besoins et aux capacités de la population accueillie et à la mission spécifique d'un centre d'aide par le travail.

434-5. Pour ce qui est des horaires individuellement effectués, il faut rappeler que le calcul de la garantie de ressources est opéré sur la base de quarante heures pour quiconque a effectué l'horaire collectif figurant au règlement intérieur et répondant aux critères définis ci-dessus.

Dans tous les cas où la durée de présence d'une personne handicapée n'aura pas correspondu, pour quelque cause que ce soit, à ces horaires, sa garantie de ressources sera calculée sur la base des heures de présence réelle.

Cette règle s'applique en particulier aux cas d'absence pour maladie y compris les trois jours de carence de la sécurité sociale, aux autorisations d'absence diverses ainsi qu'aux horaires réduits d'une façon permanente pour des raisons médicales ou autres.

440. Activités productives exercées à l'extérieur de l'établissement.

Les activités productives menées en groupe à l'extérieur d'un centre d'aide par le travail sont d'ores et déjà très fréquentes. Il sera bon de faire preuve de la plus grande souplesse à l'égard des formules élaborées par le centre d'aide par le travail soit qu'il s'agit d'équipes fournissant des prestations de service, extérieures par nature (entretien d'espaces verts, travaux agricoles), qui constituent ainsi l'une des activités même du centre d'aide par le travail qu'il mène sous sa responsabilité, soit qu'il s'agisse de la mise à disposition de groupes de travailleurs handicapés hors de l'établissement (équipes placées durablement ou temporairement en usine avec un ou plusieurs moniteurs du centre d'aide par le travail et se consacrant à une activité spécifique, par exemple). Cette dernière possibilité est expressément prévue par la loi d'orientation par son article 30. Un décret réglera les conditions dans lesquelles ces équipes demeureront rattachées au centre d'aide par le travail.

500. TITRE V

CONVENTIONNEMENT

510. 1. Le principe.

Tout comme par le passé, la prise en charge par l'aide sociale de celles des dépenses qui relèvent d'elle (ainsi que précisé au titre VI suivant) est subordonnée à la passation d'une convention entre l'organisme gestionnaire et le ou les départements intéressés (art. 13 du décret).

Dans le cas d'une création (ou d'une extension importante, au sens de la loi sociale), la convention conditionne en outre l'autorisation de fonctionner telle qu'elle est organisée, sur la base des articles 9 et suivants de ladite loi, par le décret n° 76-838 du 25 août 1976.

520. 2. Le contenu de la convention.

Le décret fixe de façon précise les rubriques qui doivent être visées par la convention :

521. En premier lieu, celles qui doivent obligatoirement figurer dans toute convention, parce qu'elles concernent tous les centres d'aide par le travail mais en précisant dans chaque cas la spécificité ; ce sont les rubriques mentionnées au deuxième alinéa de l'article 3 auxquelles il faut ajouter la mention du pourcentage maximum des provisions par rapport aux recettes commerciales (art. 11 du décret, §§ 622-31 et 622-33 de la présente circulaire) et l'obligation déjà mentionnée d'y annexer le règlement de l'établissement.

522. En second lieu, le décret cite certaines dispositions qui peuvent être prévues à la convention, et dont la présence marque un choix de structure, de fonctionnement ou de finalité pour un établissement donné. Ainsi, de la possibilité de mise en réserve d'une partie de la masse salariale (art. 12), de la création d'une section Atelier protégé ou de l'organisation d'un service technico-commercial commun à plusieurs centres d'aide par le travail (art. 3, 3^e paragraphe).

523. Il faut ajouter à ce second type de rubriques le principe et les modalités d'une éventuelle formule d'hébergement adjointe à un centre d'aide par le travail et relevant du même organisme gestionnaire, parce que les deux structures rétroagissent l'une sur l'autre et qu'il est toujours souhaitable d'avoir une vue d'ensemble d'une formule complexe.

La convention type annexée à la présente circulaire reprend l'énumération de ces rubriques sous une forme schématique plus maniable.

530. 3. L'esprit de conventionnement.

531. La convention doit être l'objet d'une élaboration conjointe dans un esprit contractuel, entre vous-même et l'organisme gestionnaire : elle est l'occasion, tant au moment de son élaboration que lors des amendements qui y sont portés pour épouser, traduire ou enclencher les évolutions souhaitables, d'un dialogue approfondi entre la tutelle et les responsables de l'établissement.

532. Le contenu technique des clauses ci-dessus visées relève de la responsabilité de l'organisme gestionnaire, dans la mesure même où il traduit des choix. Dans la quasi-totalité des cas, l'obligation posée par le décret de faire figurer ces rubriques dans la convention n'aura d'autre effet que de conduire les gestionnaires à concevoir et à consigner de façon précise les principes et les modalités pratiques d'organisation et de fonctionnement d'un établissement, vous fournissant ainsi l'information nécessaire pour appréhender celui-ci et favorisant la clarté de votre réflexion commune.

533. C'est dire que, hormis les cas où vous jugerez devoir intervenir, sur la base de la connaissance que vous aurez désormais des buts et des moyens d'un établissement, vous n'aurez pas à contester le contenu des rubriques.

En particulier, vous continuerez d'accueillir avec faveur les initiatives et les innovations chaque fois qu'elles ne traduiront pas un gauchissement de la vocation des centres d'aide par le travail. La nécessité d'un contrôle plus informé, plus souple, mieux armé aussi, le cas échéant, qu'illustre ce mécanisme, ne devrait pas être un obstacle à quelques exceptions près à la liberté des gestionnaires.

540. 4. La portée du contrôle.

L'importance des concours financiers consentis par la collectivité aux centres d'aide par le travail, d'une part, la nature même de ces établissements où les dimensions sociales et économiques sont étroitement imbriquées et se commandent l'une l'autre, d'autre part, justifient que la tutelle qui s'exerce sur les centres d'aide par le travail ne se borne pas à l'examen comptable et financier des dépenses donnant lieu à prix de journée. La tutelle que vous êtes invités à exercer excède un simple contrôle de régularité : elle doit viser l'appréciation des capacités d'un centre d'aide par le travail à remplir sa double mission, sociale et économique, et notamment sa viabilité économique.

Le dialogue qui doit s'instaurer à l'occasion du conventionnement, les informations portées dans la convention doivent vous donner les moyens d'exercer votre contrôle dans cet esprit. De plus, lorsque les orientations prises seront contraires aux textes ou à la vocation des centres d'aide par le travail, ou s'en écarteront par trop, les effets attachés à la convention doivent vous permettre de faire prévaloir votre point de vue.

Mais une telle intervention doit rester exceptionnelle, le principe demeurant que la tutelle ne constitue pas un contrôle plein d'opportunité dans l'esprit évoqué au paragraphe 533.

542. J'appelle votre attention sur deux dispositions que vous pourrez être conduits à faire inclure dans la convention ou dont vous pourrez faire modifier le contenu : le pourcentage maximum de provisions constituées sur les recettes commerciales des centres d'aide par le travail et la constitution d'un service technico-commercial.

542-1. Le rôle complexe imparté aux centres d'aide par le travail, le dispositif financier dans lequel ils s'insèrent désormais, notamment du fait de la garantie de ressources, ne sauraient être remis en cause ou dévoyés par une indifférence aux nécessités commerciales. Tout doit être mis en œuvre pour leur permettre de consentir des rémunérations suffisantes et d'offrir des activités professionnelles dignes de ce nom ; pour ce faire, il leur faut trouver des marchés.

En dépit de l'évolution heureuse observée ces dernières années, trop nombreux sont encore les centres d'aide par le travail qui sont, sur ce point, étrangement démunis. Or, la mise au point de moyens de prospection commerciale est presque toujours une condition nécessaire – si elle n'est pas suffisante – à une plus grande vigueur économique. Il est nécessaire d'accueillir avec faveur les initiatives prises en ce sens. Mais il vous revient d'en favoriser telle modalité plutôt que telle autre, en tenant compte d'impératifs financiers ou de simple efficacité.

C'est ainsi que devront être encouragés toutes les formules qui recourent à un service technico-commercial commun à plusieurs centres d'aide par le travail, afin d'éviter que la charge de cette fonction pèse en totalité sur le prix de journée d'un seul établissement.

Ces formules peuvent être multiples : constitution d'un groupement d'intérêt économique, adhésion à un organisme remplissant cette fonction, rémunération en commun d'un spécialiste, etc.

Les modalités et la prise en charge en sont traitées au paragraphe 632. Ce point est suffisamment important pour que vous puissiez de votre initiative proposer l'introduction d'une telle mesure dans la convention, lorsqu'il vous semble que le fonctionnement et la perspective économique d'un centre d'aide par le travail souffrent de son absence.

La constitution d'un tel service ne suffit pas ; il faut en apprécier les résultats. Il vous appartiendra d'en faire le bilan avec le directeur départemental du travail et de l'emploi et les services locaux des ministères économiques en y associant le gestionnaire.

542-2. En second lieu, les recettes nettes du centre d'aide par le travail doivent être affectées en priorité, ainsi qu'il est dit au titre suivant, aux rémunérations des travailleurs handicapés. Les provisions diverses sont possibles mais doivent être cantonnées à des limites raisonnables, compatibles avec le souci primordial de verser des rémunérations suffisantes. C'est pourquoi la convention doit toujours préciser le pourcentage maximum des recettes que ces provisions ne doivent pas dépasser ; ce pourcentage est évidemment révisable, en discussion avec vous, en fonction des conditions économiques extérieures ou propres au centre d'aide par le travail.

Mais vous ne devez pas hésiter à intervenir sur ce point de votre propre chef, lorsqu'il vous paraîtra justifier une modification. Ce paramètre est en effet, avec la masse totale des recettes dégagées par le centre d'aide par le travail, un élément qui commande en définitive le montant des gains des travailleurs handicapés et, partant, l'équilibre et l'équité de tout le mécanisme de garantie de ressources qui fait intervenir la collectivité sous la condition implicite que chaque intervenant, et l'établissement en premier lieu, remplisse son rôle. Des développements sur la manière d'apprécier le niveau des provisions sont données au titre suivant (§§ 622-31 et 622-33).

543. L'agrément d'un centre d'aide par le travail étant subordonné à la passation d'une convention qui doit respecter désormais les dispositions prévues par le décret, certaines nuances doivent être apportées, notamment pour tenir compte de la différence de situation entre les centres d'aide par le travail créés à l'avenir et les centres d'aide par le travail existants.

Pour les premiers, il sera possible, dès le début du fonctionnement de l'établissement, d'établir avec l'organisme gestionnaire une convention en tous points conforme aux indications qui précèdent.

Cependant si la convention doit présider à l'ouverture même de l'établissement puisque celle-ci lui est subordonnée, elle ne peut entrer dans le détail dès l'abord et certaines rubriques ne peuvent en être remplies avec une précision suffisante. L'important à ce stade est que le projet de l'établissement, les grandes lignes de son fonctionnement, les types d'activités qu'il se propose de mener, les moyens qu'il met en œuvre à cette fin, les structures dont il entend éventuellement s'entourer ou auxquelles il envisage de participer, les conditions générales, économiques et financières de son développement, apparaissent clairement, sous forme d'échéancier si nécessaire ; les clauses impossibles à établir *a priori* devant être consignées dans la convention dès que possible.

Pour les centres d'aide par le travail existants, qui sont déjà liés au département par une convention d'aide sociale, il vous appartiendra de vous rapprocher des gestionnaires, notamment à l'occasion de la discussion du prix de journée, pour revoir les clauses de la convention à la lumière de ce qui précède.

Si des traits de structures ou de fonctionnement n'apparaissent pas compatibles avec l'esprit des textes qui réglementent désormais les centres d'aide par le travail, les modifications nécessaires pourront faire l'objet d'une évolution progressive, dont vous pourrez, en accord avec les responsables de l'établissement, fixer les étapes.

550. 5. Deux points méritent d'être évoqués brièvement pour finir :

551. Les centres d'aide par le travail peuvent être liés ou être amenés à se lier au département par d'autres conventions, à l'objet plus spécifique que celle qui est traitée ici ; c'est notamment le cas lorsque les centres d'aide par le travail envisagent, en accord avec une structure psychiatrique, de recevoir des malades mentaux dans les conditions évoquées au paragraphe 143-2.

Rien n'interdit d'annexer de tels documents à la convention d'agrément du centre d'aide par le travail, fournissant ainsi à toutes les personnes concernées une vision claire de l'ensemble des missions de l'établissement.

552. Il faut enfin mentionner le cas des centres d'aide par le travail relevant de personnes morales de droit public. En vertu des articles 18 et 19 de la loi sociale, ces établissements sont créés par arrêté préfectoral ; du fait de l'absence, dans ce cas, de convention, l'arrêté portant création devra régler l'ensemble des matières évoquées au titre 3 (§§ 2 et 3), 11 et 12 du décret sur les centres d'aide par le travail.

La même distinction opérée plus haut entre dispositions obligatoires et facultatives vaut pour les établissements créés selon cette procédure.

TITRE VI

PRISE EN CHARGE DES DEPENSES

600. Les modalités de prise en charge des dépenses dans les centres d'aide par le travail sont très particulières ; il vous appartient d'y attacher tout spécialement votre attention car, outre la vérification de la régularité comptable, leur examen est l'occasion pour vous de vous assurer qu'un établissement fonctionne selon l'esprit des textes qui le réglementent.

A cette fin, les gestionnaires devront vous fournir tous les documents budgétaires et comptables afférents au fonctionnement de l'établissement, y compris ceux qui concernent la gestion commerciale. Ces documents seront transmis au DDTE, dans la mesure où il sont nécessaires à la gestion de la garantie de ressources.

Deux sources principales de recettes concourent au fonctionnement d'un centre d'aide par le travail : les ressources qu'il tire de son activité productrice et le prix de journée.

Afin d'exposer aussi clairement que possible comment les différentes dépenses sont respectivement couvertes par ces deux types de recettes, il convient de régler d'abord la question des cotisations sociales.

610. I. – Cotisations sociales.

Pour ce qui est de l'assujettissement, les travailleurs handicapés en centre d'aide par le travail sont redevables des cotisations des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès), des accidents du travail, des allocations familiales, ainsi que des retraites complémentaires. Ils ne sont pas assujettis aux cotisations d'assurance chômage.

Enfin, il faut rappeler que les personnes handicapées admises dans un centre d'aide par le travail en période d'essai, n'ayant pas droit à la garantie de ressources, sont affiliées à l'assurance maladie au titre de l'allocation aux adultes handicapés qu'ils continuent, le plus souvent dans cette position, de recevoir.

612. L'assiette de ces différentes cotisations est constituée par le montant des ressources garanties, c'est-à-dire : rémunérations versées par l'établissement plus complément et, éventuellement, bonifications versés par l'Etat ; puisque le montant minimum qu'un travailleur handicapé est assuré de toucher en centre d'aide par le travail représente 55 p. 100 du SMIC, dans une hypothèse d'inactivité pour raison économique, il n'y a plus lieu de recourir au montant fictif forfaitaire qui servait d'assiette aux cotisations avant l'intervention de la garantie de ressources.

Le seul cas particulier à citer ici est celui des personnes handicapées en période d'essai au regard des cotisations d'accidents du travail auxquelles elles sont assujetties ; il était en effet impératif de les couvrir pour ce risque d'une façon satisfaisante. Comme ces personnes ne touchent pas la garantie de ressources, les cotisations d'accidents du travail seront assises sur le montant des ressources garanties auxquelles elles pourraient prétendre au terme de la période d'essai, soit 70 p. 100 du SMIC (art.19, § 2 du décret).

613. Appliqués aux assiettes définies ci-dessus, les taux des différentes cotisations déterminent une somme à acquitter, dont l'imputation est précisée par l'article 18 du décret :

613-1. Le travailleur handicapé acquitte le montant correspondant aux cotisations ouvrières ;

613-2. L'Etat couvre la part des cotisations patronales qui correspond au montant du complément de rémunération (bonifications incluses, le cas échéant) ;

613-3. Pour ce qui est de la part des cotisations patronales restant à couvrir, c'est-à-dire celle qui correspond à la rémunération versée par l'établissement lui-même, le principe est que, par nature, elle doit être couverte par les recettes commerciales.

Cependant, afin de tenir compte de la situation des centres d'aide par le travail qui ont été jusqu'ici incapables de dégager des recettes suffisantes pour assurer à la fois un niveau de rémunération jugé souhaitable et le paiement des cotisations sociales correspondantes, celles-ci pourront être, à titre transitoire, imputées sur le prix de journée.

613-31. 1. Ce mode de prise en charge des cotisations patronales assises sur la rémunération versée par l'établissement ne saurait valoir pour une durée indéfinie. Il s'agit d'un mécanisme transitoire, même si la durée d'adaptation nécessaire est relativement longue. Il vous appartiendra d'en informer les établissements concernés afin qu'ils se mettent en mesure de couvrir cette partie des cotisations patronales sur leurs recettes, dès que celles-ci seront suffisantes, et qu'ils aient dès maintenant cet objectif à l'esprit.

613-32. 2. Dans ces conditions, il serait particulièrement inopportun que ceux d'entre les centres d'aide par le travail qui couvrent déjà ces charges sans les faire peser sur le prix de journée – soit que, travaillant en production propre, ils les incluent dans les prix qu'ils pratiquent, soit que, travaillant en sous-traitance, ils ont obtenu, ce qui devrait être la règle, leur inclusion dans le " salaire patronal " payé par le donneur d'ouvrage – arguent de la disposition énoncée plus haut pour renoncer à une saine pratique qu'il faut au contraire encourager. Pour ces établissements-là, il ne saurait être question de revenir en arrière : vous n'accepterez pas l'inclusion dans le prix de journée des charges patronales correspondant à la rémunération versée par l'établissement.

613-33. 3. A terme, les considérations qui devront valoir pour tous les centres d'aide par le travail sont celles-ci :

Pour ceux d'entre eux qui travailleront en " production propre ", c'est-à-dire qui assureront toutes les phases de la fabrication, jusque éventuellement au stade de la commercialisation, sous leur propre responsabilité, il est naturel d'attendre que les prix auxquels ils proposeront leurs produits soient établis de manière à couvrir les charges sociales patronales correspondant aux rémunérations qu'ils se proposent de verser à leurs travailleurs handicapés puisqu'ils sont maîtres de leurs prix.

Il serait particulièrement mal venu que de tels centres d'aide par le travail proposent des produits à des prix nets de charges sociales parce que celles-ci seraient intégralement couvertes par la collectivité ; une telle situation serait perçue avec raison par les autres producteurs économiques (PME et artisans, par exemple) présents sur les marchés que les centres d'aide par le travail investiront du fait d'un dynamisme croissant de plus en plus, comme une concurrence déloyale et alimenterait un procès contre les centres d'aide par le travail.

Pour ceux d'entre les centres d'aide par le travail qui travailleront en sous-traitance, il sera impératif d'obtenir des donneurs d'ouvrage l'inclusion dans le salaire patronal, des charges sociales correspondant à la rémunération méritée par le travailleur handicapé et versée par l'établissement. Afin que cette inclusion ne se traduise pas par une baisse du taux horaire réel, il appartient aux centres d'aide par le travail de se mettre en meilleure position de négociation, et notamment de s'organiser à cette fin.

D'une façon générale, vous pourrez consulter avec profit des services départementaux de la concurrence et des prix sur toutes les questions relatives au niveau et à la fixation des prix de vente ou de sous-traitance, aux marchés, à la concurrence, etc.

614. Il faut évoquer pour finir les arriérés de cotisations dont sont redevables certains centres d'aide par le travail parce que, n'ayant pas obtenu de la direction départementale des affaires sanitaires et sociales dont ils relèvent leur prise en charge dans le prix de journée, ils se sont refusés à les imputer sur leurs recettes.

L'ambiguïté qui a pu résulter des instructions qui avaient été données en cette matière dans l'attente de la réglementation qu'annonçait la loi d'orientation explique la diversité des situations d'un département à l'autre.

Afin de ne pas compromettre la protection sociale des travailleurs handicapés concernés, tout autant que d'éviter des recours contentieux visant des décisions prises avant l'intervention d'une réglementation qui résout précisément la question vous voudrez bien retenir le principe de la prise en compte de ces éventuels arriérés dans les dépenses couvertes par le prix de journée, en prévoyant toutes dispositions, notamment d'étalement sur plusieurs exercices, qui vous paraîtra commander le cas d'espèce.

620. II. – Le compte de gestion commerciale.

621. En ressources de ce compte figurent les recettes que le centre d'aide par le travail tire de son activité productive. Sont appelées à couvrir les charges énumérées à l'alinéa suivant les recettes nettes ; si le centre d'aide par le travail travaille en sous-traitance, il s'agit du produit des ventes net des charges directement liées à la production des biens ou services qu'il propose à la vente (art. 11 du décret). Ces charges directement liées à la production sont les matières d'œuvre, puisque toutes les autres charges (encadrement, frais de gestion, impôts et taxes, etc.) relèvent du prix de journée.

621-1. A ce propos, il convient de souligner que la prise en charge par la collectivité d'une grande partie des charges de production ne doit pas aboutir à la fixation par un centre d'aide par le travail de prix de vente sans rapport avec le prix sur le marché de biens et services analogues : l'intervention de la collectivité a pour objet de permettre aux centres d'aide par le travail de dégager les recettes nettes suffisantes pour assurer les rémunérations les plus élevées possible aux travailleurs handicapés ; en aucun cas, elle ne doit être utilisée pour pratiquer des prix de produits vendus ou sous-traités qui représenteraient une concurrence illégitime pour d'autres producteurs et une subvention injustifiée pour les entreprises donneurs d'ouvrage ou pour les acheteurs.

621-2. Certes, l'absence de contraintes impératives relatives aux taux de rémunération consentis aux travailleurs handicapés pourrait permettre à l'extrême à un centre d'aide par le travail de calculer ses prix de vente sur la seule base des coûts de production (rémunérations exclues) qui restent à sa charge, sacrifiant ainsi les rémunérations à la volonté de s'assurer des marchés à tout prix en enclenchant un cycle pernicieux de dumping et de pratiques antiéconomiques.

Une telle attitude serait absolument contraire à la vocation et à la responsabilité du centre d'aide par le travail, entendu comme structure de production, et constituerait un abus des dispositions favorables qu'il tient de son statut.

621-3. C'est une perspective inverse que doivent se donner les centres d'aide par le travail ; celle de fixer leurs prix de vente au niveau ou à tout le moins au voisinage des prix du marché : une fois couverts les coûts de production qui restent à leur charge, la masse disponible des recettes nettes sera grossie d'autant pour les emplois tels qu'ils sont décrits ci-dessous, au premier et principal rang desquels les rémunérations.

622. Les emplois des recettes ainsi définies sont :

622-1. 1. Les rémunérations des travailleurs handicapés, charges sociales incluses ou non selon ce qui est dit au paragraphe 613-3 ci-dessus ;

622-2. 2. Le cas échéant, le montant total des cotisations facultatives que le centre d'aide par le travail choisit de verser au titre de la formation professionnelle et de la construction.

622-3. 3. Les provisions. Elles sont constituées pour la couverture des seuls investissements et amortissement propres au centre d'aide par le travail, en tant que structure de production. Il ne s'agit en aucun cas de permettre à un établissement de se constituer une masse de manœuvre que le gestionnaire entendrait utiliser à des fins extérieures à la mission du centre d'aide par le travail ; il s'agit d'assurer la survie et le développement économique de la structure productive.

622-31. Le pourcentage des recettes nettes qu'elles doivent représenter aux termes de la convention ne couvrira pas, dans la majorité des cas, la totalité des charges correspondant à ces deux rubriques : le reste en sera imputé au prix de journée.

La définition de ce pourcentage est particulièrement importante :

Il convient d'éviter d'abord que les centres d'aide par le travail constituent des provisions variées au détriment de la masse affectée aux rémunérations. Certains exemples montrent des centres d'aide par le travail dont les comptes font apparaître, en régime de croisière, des rapports rémunérations / recettes nettes de 40, voire de 20 p. 100 ; ce n'est pas admissible.

Simultanément, il faut garder à l'esprit que les charges couvertes par les provisions visent à entretenir et développer l'appareil de production, tendant donc à terme à améliorer la rémunération des travailleurs handicapés.

C'est en tenant compte de ces remarques ainsi que des considérations financières, économiques et sociales qu'appelle chaque cas particulier qu'il vous revient de fixer, ainsi qu'indiqué aux paragraphes 521 et 542-2, avec les responsables du centre d'aide par le travail, le pourcentage des recettes nettes, telles que définies ci-dessus, que les provisions ne devront pas dépasser.

Ces pourcentages pourront naturellement être modifiés et renégociés pour des considérations économiques ; en particulier pour les centres d'aide par le travail nouvellement créés, ils pourront être temporairement supérieurs au niveau qui peut apparaître comme un objectif de croisière afin de tenir compte d'une période de démarrage nécessitant des investissements importants qui grèveraient excessivement le prix de journée.

622-32. Afin d'éviter toute équivoque, il est bon de préciser la différence de nature qu'il y a entre les provisions évoquées à l'instant et la mise en réserve d'une partie de la masse salariale prévue à l'article 12 du décret.

622-321. a) Les provisions pour investissements (ou, parfois, pour amortissements) sont une rubrique " à part entière " du compte de gestion commerciale. Les dépenses qui y figurent conditionnent le fonctionnement, le développement et la survie de la structure économique dont il s'agit ; elles sont une contrainte qui s'exerce sur celle-ci, un emploi inéluctable de la richesse qu'elle produit, quel qu'en soit le montant relatif par rapport aux recettes.

622-322. b) La faculté de mettre en réserve d'un mois voire d'une année sur l'autre une part de la masse salariale vise à permettre la souplesse de la politique de rémunération menée par l'établissement, notamment dans le but d'éviter les à-coups qui résulteraient des variations des recettes mensuelles. Cette mise en réserve est une modalité du versement des rémunérations ; à ce titre, elles constituent une sous-rubrique de la rubrique Rémunérations.

Si un centre d'aide par le travail a pour objectif d'affecter 80 p. 100 de ses recettes nettes aux rémunérations, sur des rentrées nettes de 100, la masse salariale représentera 80, les 20 restant allant aux provisions. Mais l'établissement peut souhaiter ne distribuer que 60 ; la masse salariale distribuée, le mois en cause ne représentera alors que 75 p. 100 de la masse disponible, 25 p. 100 en étant différé. L'établissement aura cependant respecté le pourcentage minimum de ses recettes nettes qu'il s'impose de consacrer aux rémunérations.

Il vous appartiendra néanmoins de veiller, ici encore, à ce que la distribution différée de rémunération ne soit pas outrancière et d'en faire, dans tous les cas, préciser le pourcentage maximum, rapporté à la masse mensuellement disponible, dans la convention, si un centre d'aide par le travail souhaite se réserver cette faculté (art. 12).

Ce pourcentage ne devra de toute façon pas excéder 20 p. 100, dans le cas où il s'agit d'une distribution de rémunération différée d'une année à l'autre.

J'ajoute que l'esprit, rappelé plus haut, dans lequel a été prévue cette mise en réserve serait gravement altéré s'il apparaissait qu'elle est pratiquée à seule fin d'augmenter la part versée mensuellement par l'Etat au titre de la garantie de ressources.

Le recours à cette formule doit être justifié par un souci de planifier les rémunérations, de tenir compte de fluctuations prévisionnelles d'activité, d'assurer à la fois marge de souplesse et de sécurité ; on ne saurait en aucun cas l'utiliser pour constituer des réserves sur l'année entière à seule fin de consentir des rémunérations exceptionnelles, primes, etc. en fin d'exercice, après avoir assuré une rémunération mensuelle moyenne très en retrait des capacités économiques réelles de l'établissement.

Vous aborderez l'examen de la mise en réserve de ces précautions à l'esprit, surtout dans le cas de mise en réserve d'une année sur l'autre.

630. III. – Prix de journée.

L'emploi des ressources représentées par le prix de journée se déduit de ce qui précède. Le prix de journée couvrira toutes les autres charges propres au centre d'aide par le travail défini comme une structure productive de mise au travail assorti d'un soutien : salaire de l'encadrement, dépenses de soutien, dans leur totalité ; celles des charges de gestion, de production, de commercialisation exposées par l'atelier, qui ne sont pas couvertes par les recettes commerciales telles que définies au paragraphe 621 ci-dessus.

Trois points demandent cependant à être précisés :

631. 1. En aucun cas, le prix de journée ne doit couvrir des dépenses correspondant à la rémunération des travailleurs handicapés, qui est l'emploi principal des recettes commerciales. Echappent bien sûr à cette règle, les charges sociales patronales tant qu'il n'apparaît pas possible de les imputer à ces recettes commerciales (cf. 613-3).

632. 2. Comme il est dit plus haut (§ 542-1), les efforts consentis par les centres d'aide par le travail pour assurer la prospection des marchés et la commercialisation des produits sont d'une toute particulière importance. Les dépenses exposées à ce titre seront dans tous les cas imputées au prix de journée.

633. 3. Il faut évoquer enfin la seule contribution qui puisse être réclamée aux personnes handicapées travaillant dans un centre d'aide par le travail. Lorsqu'un centre d'aide par le travail offrira à ses travailleurs handicapés la faculté de prendre leur repas sur place, le prix qu'il leur sera demandé d'acquitter et qui est fixé par arrêté viendra en atténuation des dépenses donnant lieu au prix de journée.

Cela ne signifie pas que le prix forfaitaire ainsi perçu par le centre d'aide par le travail couvrira le coût réel du repas fourni, ni que l'établissement devra supporter le manque à gagner : les charges correspondant à cette prestation figureront normalement dans les rubriques des dépenses couvertes par le prix de journée, et la contribution des intéressés figurera en recettes en atténuation.

L'objet de cette mesure (art. 14) doit s'apprécier au regard des dispositions sur le minimum des ressources laissé aux handicapés, telles qu'elles ressortent des décrets n° 77-1547 et 77-1548 du 31 décembre 1977. Elle vise à faire bénéficier les travailleurs handicapés en centre d'aide par le travail d'une aide de la collectivité pour les repas qu'ils prennent sur le lieu de travail analogue à celle dont bénéficie, sous des formes diverses, la quasi-totalité des travailleurs du pays.

700. TITRE VII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

710. Cas des personnes présentes en centre d'aide par le travail avant la date d'entrée en vigueur des décrets sur la garantie de ressources et les centres d'aide par le travail.

Les dispositions relatives à l'admission et à ses effets sur le droit à la garantie de ressources (titres II et III) de la présente circulaire valent pour toutes les personnes admises en centre d'aide par le travail après la date de parution du décret du 28 décembre 1977 relatif à la garantie de ressources.

Notamment, le droit à la garantie de ressources est, pour ces personnes, subordonné à la fois à une décision d'orientation par la COTOREP et à l'achèvement de la période d'essai.

Ces conditions ne sont pas de mise pour les personnes visées par le présent alinéa.

711. 1. Pour ce qui est de l'admission, il est posé en principe que toutes les personnes présentes en centre d'aide par le travail à la date de parution du décret précité, y compris lorsque leur cas n'a pas fait l'objet d'un examen par la COTOREP, ont été régulièrement admises, dès lors évidemment que l'établissement où elles se trouvent est régulièrement agréé comme centre d'aide par le travail.

Il convient seulement que leur situation soit examinée par la commission, aussitôt que celle-ci sera en mesure de le faire ; à cette fin, les travailleurs handicapés en cause devront déposer une demande auprès de la commission pour réexamen.

Les directeurs départementaux du travail et de l'emploi sont invités par la circulaire DE/33 du 28 avril 1978 à s'assurer auprès des directeurs d'établissements que ces demandes sont effectivement déposées.

712. 2. Au regard de la période d'essai, il est posé en principe, sauf cas contraire – que les directeurs d'établissements signalent au directeur départemental du travail et de l'emploi – que les personnes handicapées présentes en centre d'aide par le travail au 28 décembre 1977 y ont d'ores et déjà satisfait et qu'elles sont donc en position d'admission " pleine et entière " : leur droit à la garantie de ressources court du 1^{er} janvier 1978 ; des instructions en ce sens ont été données aux directions départementales du travail et de l'emploi.

Ce principe, qui doit permettre de ne pas pénaliser des handicapés présents et travaillant depuis longtemps dans un établissement, ne doit pas conduire à raccourcir ou supprimer indûment des périodes d'essai pour des gens qui, non orientés par la COTOREP et admis avant le 28 décembre 1977, en ont un besoin avéré, se prolongeant au-delà du 1^{er} janvier 1978.

720. Dispositions finales.

Il vous appartient, dès réception de cette circulaire, de commencer à négocier avec les responsables des centres d'aide par le travail la convention telle qu'elle résulte du décret qui régleme désormais ces établissements, en fonction des instructions qui précèdent.

Pour les établissements existants, vous inviterez les gestionnaires à vous soumettre une proposition de texte dans la perspective de la discussion du prix de journée 1979 qui devrait être l'occasion de signer les conventions d'agrément modifiées dans leur forme, leur contenu et leur effet.

Vous voudrez bien porter à ma connaissance, sous le timbre du ministère de la santé et de la famille, direction de l'action sociale (bureau RV 1), toutes les difficultés que vous rencontrerez dans l'application de la présente circulaire.

Le ministre de la santé et de la famille,
Pour le ministre et par délégation :
Le secrétaire d'Etat
Auprès du ministre de la santé et de la famille,
DANIEL HOEFFEL.

Le ministre de l'intérieur,
CHRISTIAN BONNET.

Le ministre du travail et de la participation,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur du cabinet,
Y. GAILLARD.

Le ministre du budget,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur du cabinet,
P. BILGER.

ANNEXE

CONVENTION TYPE

Outre les dispositions d'ores et déjà visées dans les conventions d'agrément par l'aide sociale, qui doivent être reprises intégralement pour autant qu'elles ne contredisent pas les rubriques qui suivent, figureront dans les conventions désormais conclues :

1. Dispositions devant figurer de toute manière.

Personnes accueillies :

Catégories de personnes reçues ;

Pourcentage maximum de l'effectif du centre d'aide par le travail que ne peut pas dépasser le nombre de personnes admises ou maintenues dans l'établissement en dépit d'une capacité de travail supérieure au tiers de la capacité normale.

Activités offertes par le centre d'aide par le travail :

Nature des activités professionnelles ;

Personnel employé pour l'encadrement des activités professionnelles : nombre, qualification ;

Nature des activités extra-professionnelles.

Actions de soutien :

Nature et modalités ;

Personnel y contribuant :

Nombre ;

Qualifications.

Dispositions financières :

Bases de rémunérations des travailleurs handicapés, par l'établissement ;

Pourcentage maximum de provisions constituées sur les recettes nettes perçues par le centre d'aide par le travail.

2. Dispositions devant figurer le cas échéant.

Création d'une section d'atelier protégé ou de centre de distribution de travail à domicile ;

Organisation d'un service technico-commercial ;

Pourcentage maximum de mise en réserve d'une part de la masse salariale.

3. Dispositions qu'il est souhaitable d'insérer, s'il y a lieu.

Toutes dispositions concernant une formule d'hébergement associée au centre d'aide par le travail.

4. Sont annexés à la présente convention.

Nécessairement :

Le règlement de l'établissement : il doit impérativement préciser les horaires de travail pratiqués par les travailleurs handicapés ;

Pour le reste (cf. annexe II et III de la circulaire du 25 février 1975 du ministère de la santé) on joindra le plus souvent règlement intérieur et règlement d'association.

Facultativement :

Toutes conventions liant le centre d'aide par le travail avec le département ou d'autres personnes morales publiques ou privées.

Par exemple :

Convention particulière avec un secteur psychiatrique pour l'accueil des malades mentaux.

Convention avec le département pour l'avance de l'Etat au titre de la garantie de ressources.

Convention concernant les bonifications (décret n° 77-1465 du 23 décembre 1977, art.10).