LE HANDICAP

Le handicap ne se voit pas toujours, mais il se vit chaque jour ;

Ensemble, construisons une société inclusive, accessible et bienveillante pour tous.

SOMMAIRE

I. DEFINITION DE LA SITUATION DE HANDICAP 4

II. LE HANDICAP PSYCHIQUE 7

III. UNE RECONNAISSANCE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE 12

IV. FAIRE RECONNAITRE SA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH) 13

V. APRES UN ACCIDENT OU UNE MALADIE 15

VI. L'INVALIDITE 17

VII. LA MAISON DEPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPEES 19

VIII. LA RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE MEDICALE AU TRAVAIL ET SES CONSEQUENCES 22

IX. TRAVAILLER EN ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL 28

X. ALLOCATION AUX ADULTES HANDICAPES (AAH) 29

XI. CARTE MOBILITE INCLUSION 32

XII. LA PENSION D'INVALIDITÉ 35

XIII. LA PCH (prestation de compensation du handicap) 39

XIV. PROCHE AIDANT 45

XV. ALLOCATION JOURNALIERE DU PROCHE AIDANT 48

XVI. APA 50

LE HANDICAP, DE QUOI PARLE-T-ON EXACTEMENT ?

Il est souvent associé au fauteuil roulant. Pourtant, plus de 80% des handicaps sont invisibles et seulement 2% des personnes handicapées sont dans un fauteuil ! Le handicap revêt une grande variété de formes que l'on peut classer ainsi :

- Le **handicap moteur** qui touche 16% des personnes handicapées et recouvre les troubles de la motricité : amputation, hémiplégie, lombalgie, etc.

- Le **handicap sensoriel** qui se traduit par une diminution partielle ou totale de la capacité à entendre (acouphènes, hyperacousie, etc.) ou à voir (malvoyance, cécité, daltonisme, cataracte, etc.).

- Le **handicap psychique** qui comprend les pathologies affectant le comportement et l'émotion : dépression, psychose, trouble bipolaire, troubles de la personnalité, troubles névrotiques, etc.

- Le **handicap mental** n'est pas considéré comme une maladie mais un état caractérisé par un QI inférieur à 70 : trisomie 21, syndrome du X-fragile, résultante d'une noyade, etc.

- Le **handicap cognitif** qui se caractérise par un trouble de l'apprentissage dans un domaine spécifique. Il recouvre notamment les troubles DYS : dyslexie, dyspraxie, dysphasie, etc.

S'ajoutent à ces handicaps les **maladies invalidantes** qui touchent 45% des personnes : sclérose en plaques, épilepsie, AVC, mucoviscidose, cancer, diabète, hémophilie, VIH.

- Le **polyhandicap** est un « handicap grave à expressions multiples avec déficience motrice et déficience mentale sévère ou profonde, entraînant une restriction extrême de l'autonomie et des possibilités de perception, d'expression et de relation. ». Souvent les personnes polyhandicapées souffrent aussi d'insuffisance respiratoire chronique, de troubles nutritionnels, de troubles de l'élimination et de fragilité cutanée.

Le polyhandicap dépend toujours d'un problème cérébral, mais les origines peuvent être diverses :

- Anomalies du développement du cerveau pendant la grossesse liée à des aberrations chromosomiques ou à une anomalie génétique ;
- Anomalies de développement survenant pendant l'accouchement (manque d'oxygène) ou dans le cas d'un enfant de faible poids né très prématurément ;
- Anomalies survenant plus tard à la suite d'une maladie ou d'un accident (traumatisme crânien, noyade, séquelles de méningite, encéphalite).

Répartition des causes : 20% génétiques, 20% accidentelles, 20% virales, le reste est inexpliqué.

Source "ONISEP.fr" (lien Définition du polyhandicap - Onisep*)*

Ces situations peuvent toutes faire l'objet d'une reconnaissance administrative du handicap. Si vous pensez être concerné et ne savez pas comment initier la démarche, n'hésitez pas à vous adresser à vos représentants UNSa qui vous aiguilleront.

I. DEFINITION DE LA SITUATION DE HANDICAP

Selon **l'Organisation Mondiale de la Santé** : *« le **handicap** est un terme générique qui englobe plusieurs dimensions : les **déficiences**, les **incapacités** et les **handicaps** eux-mêmes. Ces concepts sont souvent confondus, mais chacun représente un aspect différent du vécu des individus ».*

***Déficience** : Il s'agit de la perte ou de l'anomalie d'une structure ou fonction corporelle. Par exemple, une **déficience motrice** pourrait correspondre à la perte de la capacité de bouger une partie du corps.*

***Incapacité** : Cela fait référence à une restriction ou une absence de capacité à accomplir une activité de manière normale. Par exemple, une personne ayant une déficience motrice pourrait avoir de la difficulté à marcher ou à manipuler des objets.*

***Handicap** : C'est la situation dans laquelle une personne se trouve lorsqu'une **déficience** ou une **incapacité** limite sa participation à la vie sociale, économique ou culturelle. Le handicap est donc un concept beaucoup plus global, prenant en compte l'environnement dans lequel la personne évolue et les obstacles auxquels elle fait face.*

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 dans son Article 114 donne la définition du handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette loi a permis des avancées concernant les droits des personnes en situation de handicap :

- Accueil des personnes handicapées ;
- Compensation du handicap ;
- Aides financières ;
- Aides à la scolarité ;
- Aides à l'emploi ;
- Avancées en termes d'accessibilité ;
- Avancées sur la citoyenneté et la participation à la vie sociale des personnes en situation de handicap.

Qui sont les bénéficiaires de cette loi ?

La personne doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, et donc être dans l'une des situations suivantes :

- Travailleur reconnu handicapé par la CDAPH (Commission Départementale des droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées) ;
- Accidenté du travail dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10% ;
- Titulaire d'une pension de guerre ou assimilés ;
- Titulaire d'une allocation d'adulte handicap (AAH)
- Titulaire d'une carte d'invalidité.

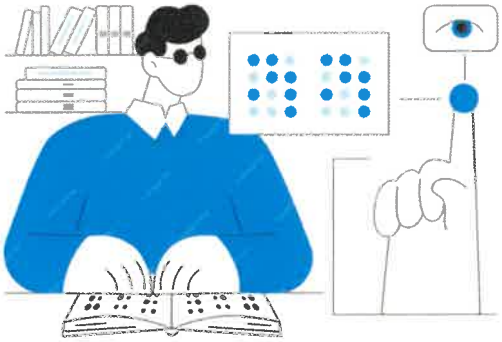
Handicap moteur

Le handicap moteur recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes)

Ex : paralysies, amputations, infirmité motrice cérébrale, spina bifida, myopathie.

Handicap sensoriel

Il fait référence aux difficultés liées aux organes sensoriels.
Deux types de handicap sensoriels :



❖ Handicap visuel

Il sous-entend une déficience de la fonction visuelle.
Ex : cécité et malvoyance, amblyopie, achromatopsie

❖ Handicap auditif

Il désigne une perte partielle (mal entendant) ou totale de l'audition. Un handicap qui peut parfois entraîner des troubles de la parole.

Ex : sourd et/ou muet

Handicap psychique

Il n'existe pas de définition scientifique du handicap psychique. On parle de handicap psychique lorsqu'on observe « un dysfonctionnement de la personnalité caractérisé par des perturbations graves, chroniques ou durables du comportement et de l'adaptation sociale ».

Ex : schizophrénie, maladies bipolaires, hypochondriaques, etc.

Handicap mental

Il s'agit d'une déficience des fonctions mentales et intellectuelles, qui entraîne des difficultés de réflexion, de compréhension et de conceptualisation, conduisant automatiquement à des problèmes d'expression et de communication chez la personne atteinte.

Le handicap mental n'est pas une maladie, mais un état qui se caractérise par un quotient intellectuel inférieur à 70.

Ex : trisomie 21, X-fragile, etc.

Handicap cognitif

Il rassemble des troubles dits « d'apprentissage » et se matérialise dans des domaines spécifiques. Il recouvre notamment des troubles DYS

Ex : dyslexie, dyspraxie, etc.

LES MALADIES INVALIDANTES

Ce sont des maladies qui, par leurs effets sur l'organisme, peuvent générer un handicap et évoluer dans le temps.
On peut notamment citer les maladies respiratoires, digestives ou infectieuses.
A titre d'exemple : épilepsie, sclérose en plaque, etc.

Polyhandicap

C'est un handicap grave dont l'expression est multiple. Il se caractérise par une déficience mentale sévère associées à des troubles moteurs entraînant une restriction extrême de l'autonomie.

Chez la personne polyhandicapée, plusieurs handicaps profonds se combinent. Ces handicaps affectent à la fois :

- La motricité avec le risque ou la présence de paralysies.
- L'intellect, avec trouble de la conscience du corps, le risque de repli sur soi, et l'absence de langage articulé.
- La sensibilité, avec l'atténuation ou la perte d'un ou plusieurs sens : le toucher, la vue, l'ouïe, la perception du corps, etc.

II. LE HANDICAP PSYCHIQUE

La loi du 11 février 2005 inclut « *l'altération d'une ou plusieurs fonctions mentales, cognitives ou psychiques* » dans sa définition. Cependant, malgré les efforts apportés par cette loi, il n'existe pas de définition scientifique du handicap psychique qui soit unanimement reconnue et admise.

A. Qu'est-ce que le handicap psychique ?

Lorsqu'on observe :

« ... un dysfonctionnement de la personnalité, caractérisé par des perturbations graves, chroniques ou durables du comportement et de l'adaptation sociale ».

« Ils entrainent des itinéraires de vie très différents selon le degré d'autonomie (de dépendance) des personnes. Certaines personnes atteintes de pathologies mènent une existence normale, d'autres vivent de manière plus ou moins permanente en institution ou ont un besoin continu d'aides psycho- sociales : on parle alors de personnes handicapées psychiques »

Distinction entre le handicap psychique et mental

Le handicap mental implique une déficience au niveau du développement intellectuel, mesurée par rapport à ce qui est considéré comme un développement intellectuel normal en fonction de l'âge de la personne.

Identification du handicap psychique

L'évaluation et l'identification sont faite par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Les troubles qui peuvent être pris en charge :

- Les troubles de la pensée (ex : les obsessions et délires)
- Les troubles de la perception (ex : les hallucinations)
- Les troubles de la communication (ex : les bégaiements)
- Les troubles du comportement (ex : l'agressivité et les phobies)
- Les troubles de l'humeur (ex : la dépression ou la bipolarité)
- Les troubles cognitifs (ex : les troubles de mémoire, de l'attention et de l'orientation dans l'espace)
- Les troubles de la vie émotionnelle et affective (ex : l'anxiété et l'indifférence affective)

Les troubles psychiques apparaissent souvent chez l'adulte jeune (entre 18 et 30 ans) ou lors d'évènements traumatiques ou stressants.

Le handicap psychique dans l'entreprise

Le handicap psychique se situe dans l'écart entre ce que l'entreprise attend du salarié et son comportement.

Cet écart peut résulter, par exemple, d'une moindre capacité à s'adapter, d'une diminution des habilités sociales ou d'une difficulté à entrer en relation avec les autres.

Handicap psychique et travail : comment est-ce possible ?

Certaines personnes réussissent à s'adapter en milieu professionnelle alors que l'autres ne parviennent pas à s'intégrer dans le monde du travail.

Dans le cadre de son activité professionnelle, une personne porteuse d'un handicap psychique peut rencontrer des difficultés à :

- ***Maintenir son énergie***
- ***Gérer la polyvalence des tâches et le zapping***
- ***Gérer de nouvelles tâches***
- ***Interagir avec les collègues ou le public***

La prise de médicaments peut entrainer :

- ***Une somnolence***
- ***Des troubles de la concentration***

Une maladie psychique évolue au cours de la vie, peut s'améliore et se stabilise grâce à une prise en charge médicamenteuse et psychosociale. La vie professionnelle peut donc être ponctuée d'arrêts de travail et de périodes professionnelles asymptomatiques.

Un aménagement de poste dans l'entreprise est possible

L'aide de professionnels spécialistes de l'accompagnement est nécessaire et prescrite par le médecin du travail. Un bilan avec les professionnels permet de rechercher les difficultés cognitives (capacité de mémorisation) ou de concentration en situation de stress.

Face à ces difficultés, il peut être proposé :

- Un aménagement des horaires ou du temps de travail ;
- D'éviter les situations générant du stress comme le contact avec le public ;
- De travailler en autonomie, ou au contraire au sein d'une équipe **bienveillante** et formée à l'accompagnement.

La période de la méconnaissance du diagnostic ou du déni est une période particulièrement délicate voire dangereuse puisque des symptômes peuvent apparaître et mettre le salarié en difficulté.

Quel intérêt pour une personne d'être reconnu travailleur handicapé ?

La Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) permet de faire reconnaître son aptitude au travail en fonction de son handicap afin d'optimiser son insertion professionnelle.

La **loi handicap du 11 février 2005** précise le type de personne concernée.

« Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».

LOI n° 2020-220 du 6 mars 2020 visant à améliorer l'accès à la prestation de compensation du handicap. 22 nouvelles mesures dans cette nouvelle loi :

1. Les travailleurs handicapés atteints d'un handicap irréversible ont désormais **droit à vie** à une **prestation de compensation du handicap**. Autrement dit, la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) peut être délivrée à vie depuis le 1er janvier 2020.

2. Les individus bénéficiant de la **prestation compensation du handicap** avant leurs 60 ans continueront à en bénéficier après 75 ans.

3. Lorsqu'elle est reconnue à vie, la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** (RQTH) devient irréversible.

4. Depuis octobre 2020, un proche aidant une personne handicapée bénéficie d'une **allocation de congé de 3 mois**.

5. Le **dédommagement "aidant"** bénéficie d'une défiscalisation et d'une exonération totale de contributions sociales. Il est également cumulable avec le RSA (Revenu de Solidarité Active).

6. Un numéro de téléphone unique est mis à disposition des aidants afin de les aider à **lutter contre l'isolement**. Il s'agit du 0 800 360 360.

7. Pour les régions des Hauts-de-France, Île-de-France et Grand Est, un plan à 3 ans de 90 millions d'euros est utilisé pour améliorer l'égalité des chances et **éviter la séparation des familles** (notamment en cas de départ pour la Belgique).

8. Des unités d'enseignement adaptées sont déployées afin de **favoriser l'insertion** des enfants **polyhandicapés**.

9. Une attention toute particulière doit être portée sur l'accompagnement des élèves handicapés dans les **enseignements agricoles**.

10. Les logements qualifiés d'évolutifs sont dotés de **salles de bains adaptables**, notamment lorsque le handicap s'aggrave dans la durée.

11. Pour accompagner les **femmes handicapées**, les régions proposent un centre de ressources « Vie intime, sexuelle et accompagnement à la parentalité ».

12. Les **Handiguides numériques** doivent répertorier les accès locaux à l'offre sportive pour les personnes handicapées.

13. Pour les personnes atteintes d'un handicap, la **tarification des transports collectifs** est préférentielle, voire gratuite.

14. La **carte mobilité et inclusion** devra permettre aux personnes à mobilité réduite ou ayant un taux de capacité de 80 % d'accéder bien plus facilement aux transports collectifs.

15. La nouvelle loi Handicap 2020 met l'accent sur l'amélioration de **l'accès aux soins**, avec des tarifs adaptés pour les personnes handicapées.

16. Pour les **Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024**, le recrutement d'individus atteints d'un handicap passe par une formation aux premiers secours. L'objectif est d'embaucher 3 000 bénévoles handicapés.

17. Les régions doivent instaurer un **point d'accueil Pôle Emploi** spécialement dédié pour la recherche d'emploi des personnes ayant la RQTH.

18. La **plateforme numérique emploi/formation** facilite les démarches d'insertion professionnelle, en proposant des contrats aidés en plus des contrats classiques.

19. Les **personnes handicapées en apprentissage** doivent être plus nombreuses et mieux accueillies dans les entreprises.

20. La reconnaissance de l'invalidité et du handicap passe par le déploiement d'un service national universel.

21. Concernant les **enfants atteints d'un handicap** et confiés à l'aide sociale à l'enfance, des professionnels mobiles dans les départements peuvent intervenir en renfort des travailleurs ordinaires de la protection de l'enfance.

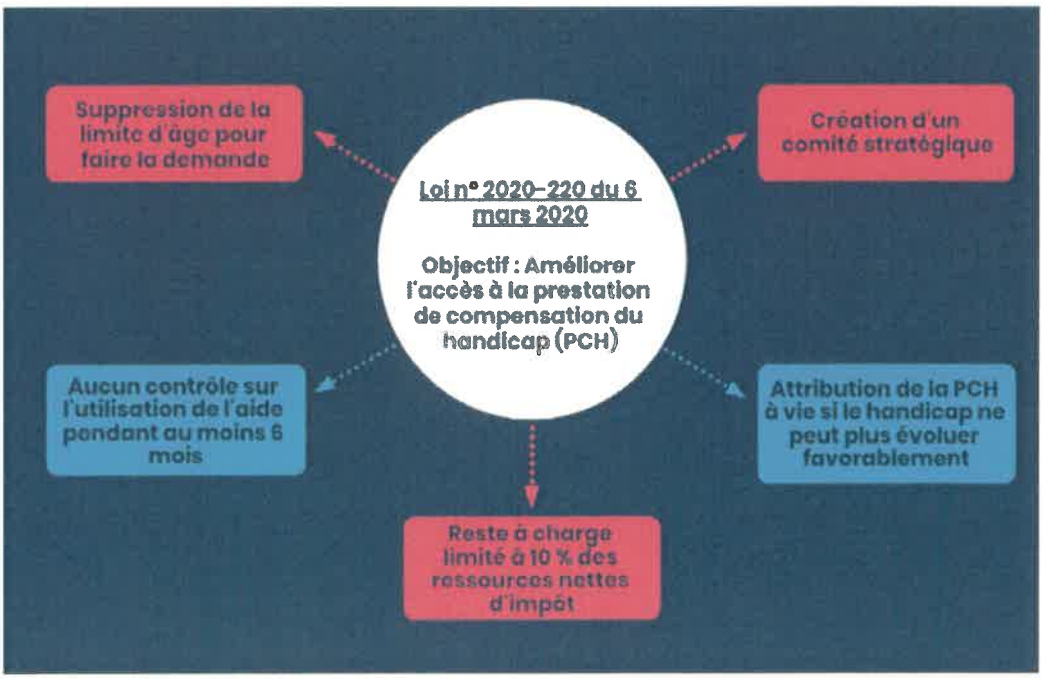
22. La **représentation des individus handicapés** doit être augmentée dans les médias audiovisuels.

Au niveau de l'entreprise ce qui compte :

- L'effectif global
- Possibilité de signer 2 accords agréés
- Ne plus alimenter le taux d'emploi par les prestations liées aux ESAT et EA.
- Obligation pour les entreprises de +200 salariés d'avoir un référent sur le sujet.

A partir de 2025 certaines dépenses ne sont plus déductibles de la contribution :

- Participation à des évènements favorisant l'accueil, l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Partenariats avec les associations œuvrant pour la formation et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
- Soutien à la professionnalisation des EA, ESAT et TIH.



UN MANAGEMENT SPECIFIQUE ?

Un salarié en situation de handicap doit être encadré de la même manière que l'ensemble des salariés.

Lors du recrutement, le futur employeur peut demander à un candidat les restrictions éventuelles ou les aménagements de poste dont il pourrait avoir besoin mais en aucun cas la nature de son handicap.

Nous conseillons au salarié, s'il a souhaité déclarer son handicap à l'employeur, de prendre contact avec la Médecine du Travail au plus tôt. La Médecine du Travail prendra alors contact avec le Médecin Traitant du salarié pour une éventuelle adaptation de poste sur prescription médicale. De plus, une prise de contact avec une Assistante Sociale permettra au salarié de lui faciliter d'éventuelles démarches administratives.

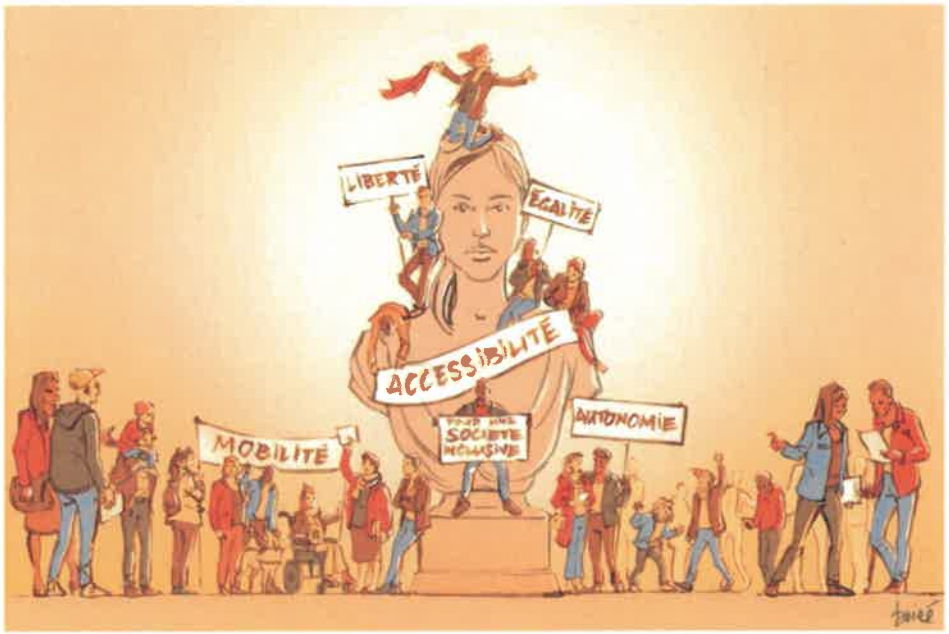
Le fait de ne pas déclarer son handicap à l'employeur est un choix qui doit être respecté mais celui-ci peut réduire voire supprimer l'accompagnement auquel le salarié peut prétendre.

Un point d'étape doit être réalisé le mois suivant l'arrivée d'un salarié en situation de handicap afin de s'assurer qu'il ne rencontre pas de difficultés spécifiques liées à sa situation.

Sauf prescription médicale, les règles appliquées par le management et les Ressources Humaines doivent être les mêmes pour toute l'équipe (horaires, pauses, congés, etc.). Le travail doit être organisé équitablement, selon les compétences de chacun, en tenant compte de la situation de handicap d'un des membres de l'équipe.

De nombreux managers encadrent aujourd'hui des personnes en situation de handicap sans le savoir. Il est donc possible pour un salarié, et c'est un droit, d'obtenir la reconnaissance "Travailleur Handicapé" en toute confidentialité, sans que l'employeur en soit informé.

N'hésitez pas à contacter vos représentants UNSa qui vous conseilleront, orienteront en fonction de votre demande.



III. UNE RECONNAISSANCE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

En France, plus de 220 000 salariés obtiennent chaque année une reconnaissance administrative de leur handicap. **Pourquoi le font-ils** ?

Ils peuvent alors :

- Bénéficier d'un aménagement organisationnel et technique :

  Prothèse auditives, fauteuils ergonomiques, téléphones adaptés aux personnes sourdes, outils de synthèse vocale pour les personnes mal ou non-voyantes, etc. Les horaires peuvent aussi être adaptés aux conséquences du handicap du salarié. Une personne agoraphobe pourra par exemple obtenir des horaires décalés pour éviter les transports en commun aux heures de pointe.

- Préserver leur santé au travail

  Déclarer son handicap permet au collaborateur, en mettant en place les aménagements nécessaires, de réduire l'exposition à une situation qui pourrait aggraver son état de santé ou accentuer sa fatigue.

- Anticiper leur évolution professionnelle

  Instaurer un dialogue permet de prévenir toute situation bloquante et de mettre en place un projet professionnel en adéquation avec d'éventuelles contraintes futures.

Confidentialité !

Vous pouvez solliciter l'Assistante Sociale* à TDF. Cette démarche relève de votre choix, il est possible également que seule la Médecine du Travail soit informée si vous le lui demandez, ou encore que cette situation ne soit connue que de vous. Mais pour ne pas augmenter l'impact psychologique de votre handicap, il est préférable que votre entourage en soit avisé, notamment si votre situation peut avoir un impact sur vos conditions de travail, votre équipe. L'une adaptation de poste est une démarche à effectuer avec la Médecine du Travail qui contactera au préalable votre médecin.

N'hésitez pas à solliciter vos représentants UNSa.

*Social Direct : sur intranet/mon quotidien RH/Santé-Prévoyance et icône Social Direct. Vous aurez ainsi la liste des correspondants IDF, régions, Dom Tom.

IV. FAIRE RECONNAITRE SA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

Tout salarié peut être concerné par une démarche de reconnaissance d'un handicap.

Une personne est considérée comme ayant un handicap lorsque l'altération d'une de ses fonctions limite son activité, personnelle comme professionnelle.
Dès lors que les possibilités d'obtenir ou conserver un emploi sont réduites du fait d'un handicap, la personne peut être considérée comme travailleur handicapé.
Elle peut faire une demande de reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé (RQTH).
Il s'agit d'une démarche personnelle et volontaire, elle concerne une personne en situation de handicap qui travaille ou souhaite travailler.

Le handicap ne se déclare pas nécessairement à la naissance.

- ***80% des handicaps se déclarent après l'âge de 15 ans***
- ***50% après 50 ans***

Tous les handicaps ne se voient pas nécessairement

- ***80% des handicaps ne sont pas toujours visibles : Diabète, maladies psychiques, cancer, AVC, etc.***

Faire une demande RQTH

Reconnaissance d'un handicap par rapport au travail, via une RQTH, permet à l'employeur de remplir son obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) qui s'élève à 6% de l'effectif global et de respecter les règles de diversité.

La reconnaissance d'un handicap par rapport au travail, via la RQTH, permet à la personne :

- D'être orientée si besoin par la CDAPH, vers un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), vers une entreprise ordinaire, ou vers un centre de rééducation professionnelle
- D'accéder plus facilement à l'emploi. Elle peut être accompagnée par Cap emploi pour sa recherche d'emploi :
  - De compenser son handicap au travail : Par un appui particulier pour le maintenir dans l'emploi via les Lameth (service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés)
  - Pour bénéficier de l'accord handicap de son entreprise (dispositions relatives à l'aménagement de poste, de formation, etc.)
  - Par la possibilité de demander l'aménagement du poste de travail et/ou de temps de travail
  - Par la possibilité de bénéficier de formations adaptées

Selon le département, les délais de traitement peuvent varier de 1 à 15 mois. C'est la date de demande RQTH qui fait foi.

La démarche

Elle se fait directement en ligne auprès de votre Maison Départementale des Personnes Handicapées, (MDPH du lieu de résidence). Si vous êtes en poste, vous pouvez instruire la démarche auprès de l'Assistante Sociale, du Médecin du Travail. Votre hiérarchie n'a pas à être prévenue et vous n'avez pas besoin de son accord pour instruire votre démarche.

La RQTH n'est pas :

- ***Une reconnaissance de l'invalidité ou de l'incapacité***
- ***Automatique : une personne peut être en situation de handicap à un moment de sa vie sans forcément être RQTH***

Une demande de RQTH doit être effectuée par la personne concernée.

C'est la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui décidera ou non d'octroyer la RQTH.

Si la RQTH est prononcée, elle peut l'être pour une durée allant de 1 à 5 ans, renouvelable autant que nécessaire. Elle peut dans certains cas être donner à vie.

Cerfa 15692*01

Vos représentants Unsa peuvent vous fournir le formulaire.

Demande de renouvellement

Si la/le salarié(e) est déjà reconnu(e), c'est à elle/lui de prendre l'initiative du renouvellement de sa reconnaissance auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées de son département (CDAPH), six mois avant le terme échu de sa reconnaissance.

V. APRES UN ACCIDENT OU UNE MALADIE

Votre santé vous impose des arrêts de travail souvent longs et répétés. Le médecin évoque :

- **Une « RQTH » : cf ci-dessus**
- **Une « inva 1 » : cf l'invalidité**
- **Une « inva 2 » : cf l'invalidité**
- **Une « inaptitude » : cf la reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail**
- **Un mi-temps thérapeutique**

Le temps partiel thérapeutique, appelé mi-temps thérapeutique, est une forme particulière de reprise du travail après une absence pour maladie ou accident, professionnel ou non, destinée à améliorer l'état de santé du salarié ou lorsque le salarié fait l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. Il peut également être mis en œuvre après une reprise de l'activité professionnelle et être demandé par le salarié.

Il s'agit de permettre au salarié, qui est encore malade, de reprendre son activité professionnelle en lui proposant un travail léger, aménagé et adapté à son état de santé. Cet aménagement consiste généralement en une réduction du temps de travail, mais il peut également résider dans un agencement de son poste de travail.

Cet aménagement de la reprise du travail est temporaire et ne concerne que les salariés pour lesquels un arrêt de travail a été prescrit au préalable donnant lieu à une indemnisation de la Sécurité sociale.

Le médecin traitant du salarié doit délivrer un certificat au salarié prescrivant le temps partiel thérapeutique. Le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) doit examiner le salarié pour donner son avis. L'employeur est, en principe, lié par l'avis médical. Il peut opposer un refus si la mise en place engendre d'importantes contraintes au point de vue de l'organisation générale du travail.

Le temps partiel thérapeutique peut être conseillé par le médecin du travail lors de la visite de reprise à la suite d'un arrêt de travail. Dans ce cas, vous devrez consulter votre médecin généraliste.

A. CONSEQUENCES POUR VOTRE DEVENIR PROFESSIONNEL

La RQTH (reconnaissance de la qualité, de travailleur handicapé)

Une demande de RQTH peut être faite lorsque le handicap réduit la possibilité d'obtenir un emploi ou de se maintenir en emploi, qu'il s'agisse d'un handicap de naissance ou d'un handicap qui apparaît au cours de la vie.

À la suite d'une maladie ou accident, un salarié peut perdre partiellement ou totalement certaines aptitudes nécessaires à l'exercice de son travail. Cependant, le constat de restriction de la capacité de travail, voire d'inaptitude n'entraîne pas automatiquement une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). La personne doit faire personnellement la démarche.

La RQTH permet de bénéficier d'aides pour accéder à l'emploi, ou si vous travaillez déjà, de bénéficier notamment de dispositifs de l'accord handicap de l'entreprise (aménagement de poste de travail, d'outils informatique, d'horaires au sein de l'entreprise, etc.).

B. ATTITUDE ADOPTER EN TANT QUE COLLEGUE

- Proposez votre aide, ne l'imposez jamais.
- Evitez une attitude compassionnelle envers la personne en situation de handicap, et ne soyez pas plus familier ou protecteur qu'avec une autre personne.
- Une personne en situation de handicap peut avoir envie d'en parler ou pas.
- Vous pouvez lui poser des questions pour comprendre l'origine et les conséquences de son handicap et accepter qu'elle vous y réponde ou au contraire qu'elle change de sujet.
- Il n'y a pas d'expression taboue, soyez naturel, vous pouvez tout à fait dire à un aveugle « tu vois ce que je veux dire ». En fait, oui... elle voit très bien ce que vous voulez dire !
- Ne parlez pas plus fort, ni avec une personne sourde, aveugle, en fauteuil, diabétique, dépressive, etc.
- Sachez qu'un collègue handicapé est avant tout un collègue. Il n'est a priori ni gentil, ni méchant, ni courageux, ni paresseux... Apprenez à le connaître sans préjugé !

Langage des signes

VI. L'INVALIDITE

On mesure les conséquences d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnel sur l'impact que cela provoque dans sa vie professionnelle. L'invalidité mesure la capacité de la personne à travailler d'un point de vue général, et non sa capacité à exercer telle ou telle activité.

Le médecin cherche si l'état du salarié le met hors d'état de se procurer, dans une profession quelconque, un salaire supérieur au tiers de la rémunération normale de l'emploi occupé antérieurement.

L'invalidité n'a pas de conséquence directe sur la poursuite du contrat de travail :
Une personne en invalidité qui exerce une activité ne sera pas nécessairement inapte à son poste de travail.
Les personnes handicapées ne sont pas nécessairement en situation d'invalidité.

Il existe trois niveaux d'invalidité

A. L'invalidité de catégorie 1 (« inva 1 »)

C'est une invalidité partielle. Le salarié peut exercer une activité professionnelle, mais celle-ci ne lui permet pas de gagner plus d'un tiers de la rémunération « normale » de l'activité qu'il exerçait avant d'être invalide.

B. L'invalidité de catégorie 2 (« inva 2 »)

Le salarié a la possibilité de continuer à travailler s'il le souhaite.

C. L'invalidité de catégorie 3 (« inva 3 »)

C'est une impossibilité totale de travailler à laquelle s'ajoute la nécessité d'être aidé par un tiers dans les actes de la vie quotidienne.

L'invalidité est une notion qui doit être appréciée médicalement par le médecin conseil de la CPAM du lieu de résidence habituelle de la personne.

Une pension d'invalidité est attribuée, en fonction de la catégorie d'invalidité reconnue.

Qu'est-ce que la pension d'invalidité ?

C'est un revenu de remplacement. Elle compense la perte de salaire résultant d'une réduction égale ou supérieure à 2/3 de la capacité de travail ou de gain, due à la maladie ou à un accident d'origine non professionnelle. Lors du départ à la retraite elle est remplacée par la pension vieillesse. Pour plus de ***renseignement contacter vos élus UNSa***.

L'inaptitude

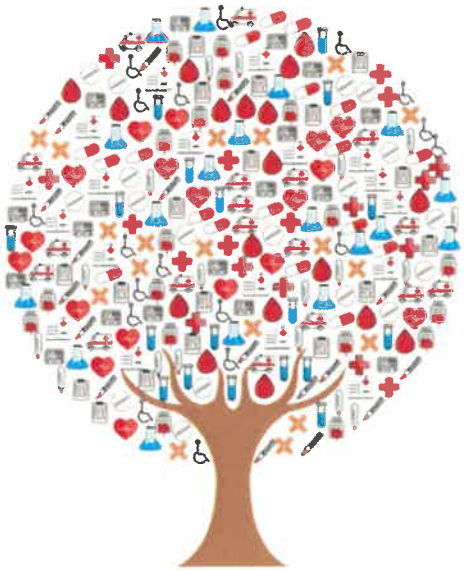
Relève de la compétence du Médecin du Travail. Celui-ci détermine si la personne peut ou non exercer son activité professionnelle sans risquer d'altérer sa santé ou celle de ses collègues, au regard des caractéristiques du poste et de la personne.

Si le médecin considère que le salarié ne peut plus continuer à exercer son activité à son poste, il acte sa constatation par un avis d'inaptitude au poste de travail. L'employeur doit alors chercher à reclasser le salarié sur un nouveau poste convenant aux capacités du salarié (loi Macron du 8/08/2016, décret du 27/12/2016 et ordonnance du 22/09/2017).

L'inaptitude médicale d'un salarié n'est pas :

- ***Un avis concernant ses compétences professionnelles***
- ***Un arrêt de travail (seul un médecin généraliste peut le prescrire)***
- ***Une invalidité (c'est le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie qui en décide).***

Un salarié, inapte à un poste, peut être apte à ce même poste mais dans une autre entreprise, ou apte à un autre poste dans son entreprise.



VII. LA MAISON DEPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPEES

La **Maison Départementale des Personnes Handicapées** prend la forme d'un Groupement d'Intérêt Public dont le Conseil général assure la responsabilité administrative et financière.

Les **MDPH** regroupent :

- L'Etat
- Le Conseil Général
- Les organismes de protection sociale
- Les associations de personnes handicapées représentatives

La présidence des MDPH revient aux Présidents du Conseil Général qui président également la Commission Exécutive et la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées (CDAPH). D'une manière générale, le Vice-président du Conseil Général en charge du handicap assure la présidence de ces organismes par délégation du Président du Conseil Général.

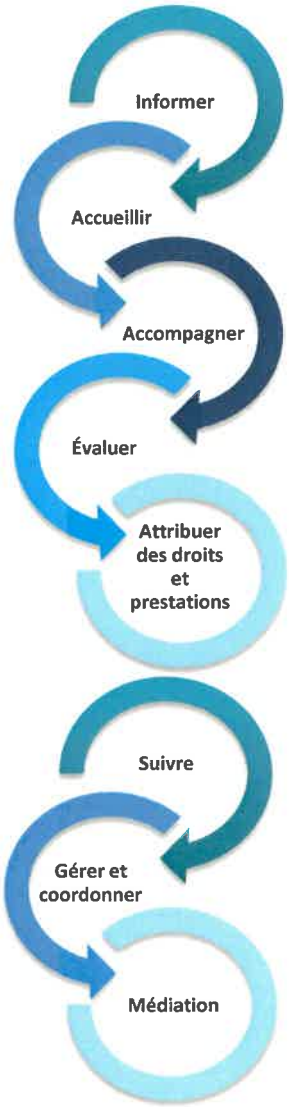
- La Commission exécutive (dite COMEX) rassemble l'ensemble des acteurs institutionnels constituant les MDPH (Conseil général, Etat, organismes de protection sociale...) ainsi que des représentants d'associations représentatives des usagers en situation de handicap. Elle définit la politique générale de l'institution et en assure sa gestion.
- La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées (CDAPH)

Un acteur majeur contribuant au développement des **MDPH** est de plus la **CNSA**. Cette **Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie** des **personnes âgées** et des **personnes handicapées** a pour but de rassembler les financements de l'Etat et de l'Assurance Maladie liés à l'autonomie de ces personnes. Créé par la loi du 30 juin 2004 et fondée en 2005, la **CNSA** verse des subventions aux Conseils Généraux, qui se chargent notamment d'attribuer et de verser la PCH et l'APA.

Elle joue également un **rôle d'expertise et de conseil** pour les professionnels du secteur médico-social, et a pour mission de contribuer à l'information et au conseil sur les **aides humaines et techniques,** à leur évaluation, à la qualité des conditions de leur distribution ainsi qu'à leur complémentarité ou substituabilité. La **CNSA** porte de multiples projets innovants, dans le domaine de l'évaluation en particulier.

La MDPH constitue un guichet unique pour les questions liées au handicap (droits prestations). Il y a une MDPH dans chaque département.

Ses missions



Informer les personnes handicapées et leurs familles sur les différentes aides et prestations ainsi que sur les dispositifs.

Accueillir les personnes handicapées et leurs familles dans un lieu unique, les écouter afin de les guider dans la formulation de leur projet de vie et leur demande de compensation du handicap.

Accompagner les personnes handicapées et leurs familles dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution, en veillant à assurer la cohérence des parcours individuels.

Evaluer à partir du projet de vie et des demandes formulées par les personnes handicapées. La MDPH met en place une équipe pluridisciplinaire chargée d'évaluer les besoins de la personne. Elle propose un plan personnalisé de compensation du handicap.

Attribuer des droits et des prestations : la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) est organisée par la MDPH. Cette commission décide de l'attribution des aides et des prestations destinées à la compensation du handicap (Plan personnalisé de compensation). Elle prend également des décisions concernant l'orientation vers un établissement ou un service médico-social. Elle peut aussi orienter le travailleur handicapé vers une structure adaptée.

Suivre la mise en œuvre des décisions de la CDAPH et du plan personnalisé de compensation. Elle veille à la mise en œuvre des orientations en établissement. Elle est aussi tenue informée de toute création de places en établissement médico-social.

Gérer et coordonner les demandes : la MDPH reçoit et gère les demandes de droits et les prestations qui entrent dans le champ de ses compétences. Elle assure également la coordination entre les différents acteurs publics et les dispositifs sanitaires et médico-sociaux.

Être médiateur lorsque survient un désaccord entre la personne handicapée et la MDPH sur les décisions prises par la CDAPH.

Les demandes que l'on puisse formuler auprès de la MDPH

Les aides très concrètes qui peuvent être demandées à la MDPH :

- L'allocation adulte handicapée (AAH)
- L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)
- La cartemobilitéinclusion(CMI),anciennement« carte d'invalidité »
- L'orientation vers un établissement ou service médico-social
- La prestation de compensation du handicap (PCH)
- Le renouvellement d'une allocation compensatrice (ACTP et ACFP)
- L'affiliation gratuite à l'assurance vieillesse des parents au foyer La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- L'orientation professionnelle et/ou formation
- Le projet personnalisé de scolarisation et les parcours et aides à la scolarisation.

Formulaire

Toute personne qui souhaite faire une demande auprès de sa MDPH doit remplir et envoyer un formulaire sur internet. Il s'agit du **Cerfa 15692*01** seul valable à compter du 1er janvier 2019.

Certificat médical

Toute demande formulée auprès de la MDPH doit être accompagnée (entre autres) d'un certificat médical de moins de six mois. Il s'agit du **Cerfa 15695*01**.

Il faut également fournir :

- La carte d'identité
- Un justificatif de domicile

VIII. LA RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE MEDICALE AU TRAVAIL ET SES CONSEQUENCES

La loi du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016, puis plus récemment, l'ordonnance du 22 septembre 2017, ont modifié les dispositions relatives à l'inaptitude médicale au travail du salarié.

Cette inaptitude peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mental) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe. La décision repose sur un examen médical du salarié et une étude de son poste de travail.

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié (sauf cas spécifiques).

A. LE ROLE DU MEDECIN DU TRAVAIL

Un avis d'inaptitude au poste occupé peut être envisagé par le médecin du travail à l'occasion de toutes les visites dont bénéficie le salarié :

- Visite obligatoire de suivi ;
- Visite de reprise du travail ;
- À tout moment si l'état de santé du salarié le justifie (par exemple lors d'une visite à la demande du salarié ou de l'employeur).

Dans quels cas l'inaptitude médicale au travail peut-elle être prononcée ?

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail dès lors qu'il constate :

1- Que l'état de santé du salarié (physique ou mentale) est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe ;

2- Qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible.

L'origine de ces inaptitudes, partielles ou totales, peut être soit liée à la vie professionnelle du salarié, soit sans lien avec son travail (par exemple : maladie).

Après un arrêt de travail de plus de trois mois...

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré reprise peut-être organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié lui-même.

Au cours de cette visite, le médecin du travail peut recommander :

- Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- Des préconisations de reclassement ;
- Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Sauf si le salarié s'y oppose, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.

Après toute absence d'au moins 21 jours…

Après une telle absence, ainsi qu'après toute absence pour cause de maladie professionnelle (quelle que soit la durée de l'absence), le salarié bénéficie d'un examen de reprise auprès du médecin du travail. Lors de cet examen, le médecin vérifie que le poste est compatible avec l'état de santé du salarié. Le cas échéant, il peut proposer des aménagements de poste ou un reclassement.

Quelle procédure doit respecter le médecin du travail ?

Avant de reconnaître l'inaptitude médicale au travail d'un salarié, le médecin est tenu de respecter certaines obligations préalables. Ainsi, il ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste que si (et seulement si) :

- Il a procédé à au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, si nécessaire, d'un second examen. Ces examens doivent permettre un échange avec le salarié sur les mesures d'aménagement, d'adaptation de mutation ou de changement de poste ;
- Il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- Il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Le médecin du travail doit également échanger avec le salarié sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

C'est uniquement lorsque le médecin du travail constate, après avoir échangé avec l'employeur et le salarié, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste, qu'il peut déclarer ce salarié inapte à son poste de travail.

Il fournit alors :

- Soit un avis d'inaptitude ;
- Soit un document de proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail (conforme au modèle figurant à l'annexe 4 de l'arrêté du 16 octobre 2017 cité en référence).

Si le médecin du travail estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, il doit le réaliser dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Que mentionne l'avis d'inaptitude médicale ?

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit être éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié. Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du salarié.

Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude :

- Que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;

Où

- Que l'état de santé du salarié fasse obstacle à tout reclassement dans un emploi (dans ce cas, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié sans rechercher un reclassement).

L'inaptitude médicale d'un salarié n'est pas :

- **Un avis concernant ses compétences professionnelles**
- **Un arrêt de travail (seul un médecin peut le prescrire**
- **Une invalidité (c'est le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie qui en décide.**

Avis d'inaptitude transmis au salarié et à l'employeur

L'avis médical d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine.

L'employeur le conserve pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail. Une copie de l'avis est versée au dossier médical en santé au travail du travailleur.

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D.433-3 du Code de la sécurité sociale afin de bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude.

Le contenu de l'avis d'inaptitude est conforme au modèle figurant à l'annexe 3 de l'arrêté du 16 octobre 2017.

Le salarié ou l'employeur peut-il contester l'avis d'inaptitude ?

Les modalités de recours ainsi que le délai pour agir sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.

Dans une telle hypothèse :

- Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification ;
- La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés ;
- Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté ministériel.

Ces dispositions sont issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 et sont en vigueur depuis le 17 décembre 2017

B. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Que recouvre l'effort de reclassement imposé aux employeurs ?

Lorsque le salarié est déclaré, par le médecin du travail, inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, et aussi proche que possible de l'emploi précédent. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

Le périmètre de la recherche de reclassement

La recherche des possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait s'apprécie au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

L'employeur peut prendre en compte la position exprimée par le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, pour le périmètre des recherches de reclassement.

Cas de dispense de recherche d'un reclassement

Si le médecin du travail a expressément mentionné sur l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher une solution de reclassement. Il peut procéder au licenciement du salarié.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. (Cass. soc. 23-11-2016 no 15-18.092 / Cass. soc. 23-11-2016 no 14-26.398).

Reprise du versement du salaire par l'employeur au bout d'un mois

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail (par exemple après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel), le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Que se passe-t-il si le reclassement est impossible ou refuse par le salarie ?

L'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié reconnu inapte s'il est en mesure de justifier :

- De son **impossibilité à lui proposer un emploi compatible avec son état de santé ;**
- Ou du **refus par le salarié d'un emploi proposé** dans les conditions mentionnées ci-dessus, et conforme aux préconisations du médecin du travail (voir précisions ci-dessus). Dans ce cas, l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur est réputée satisfaite, même si le poste proposé entraîne, par le passage d'un temps complet à un mi-temps, une baisse de rémunération pour le salarié (Cass. Soc du 13 mars 2024). La rupture du contrat de travail est également possible si l'avis d'inaptitude rédigé par le médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.
- Le nouveau modèle d'avis d'inaptitude précité, en vigueur depuis le **1er juillet 2025**, spécifie clairement le caractère « exceptionnel » de ces deux cas de dispense de recherche de reclassement, permettant le licenciement du salarié sans consultation préalable du CSE sur les propositions de reclassement.
- En toute hypothèse, il convient de se référer aux termes précis de l'avis émis par le médecin du travail.

L'obligation d'informer le salarié des motifs de son non-reclassement

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié déclaré inapte, il doit lui faire connaître, par écrit, les **motifs qui s'opposent à son reclassement**.

Si le salarié est licencié, « ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement ». En d'autres termes, pour être considérée comme suffisamment motivée, la lettre de licenciement doit mentionner l'inaptitude physique du salarié et l'impossibilité de reclassement ; à défaut, le licenciement pourrait être considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse.

Les dispositions du Code du travail relatives au licenciement du salarié reconnu inapte sont d'ordre public et, à ce titre font obstacle à ce que l'employeur prononce un **licenciement pour un motif autre que l'inaptitude**, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause.

Quelles sont les indemnités versées lors d'un licenciement pour inaptitude au travail ?

Inaptitude consécutive à une maladie ou accident non professionnel

La rupture du contrat de travail ouvre droit pour le salarié au versement de l'indemnité égale de licenciement, ou si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle à laquelle il peut prétendre le cas échéant. Par ailleurs, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis mais non pris à la date de la rupture du contrat.

Le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement (mentionnée à l'article L. 1234-9 du Code du travail). L'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. Ces dispositions sont également applicables à la rupture d'un contrat à durée déterminée pour inaptitude non professionnelle (voir ci-dessous).

En présence d'une inaptitude d'origine non professionnelle, le licenciement prononcé par l'employeur en méconnaissance de son obligation de reclassement est sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit à l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail, en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité de licenciement et l'indemnité de préavis.

En cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Inaptitude consécutive à une maladie ou accident professionnel

La rupture du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié :

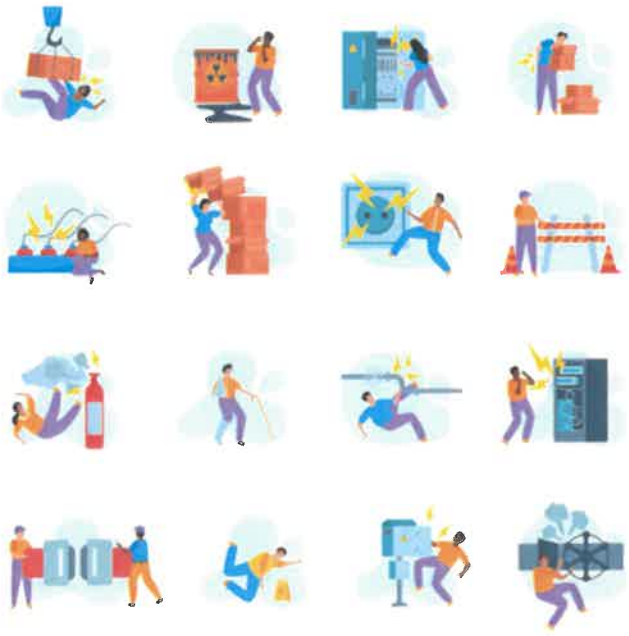
- À une indemnité compensatrice pour le préavis non exécuté ;
- Et à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, à une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis mais non pris à la date de la rupture du contrat.

Tableau des maladies professionnelles

www.inrs.fr/publications/bdd/mp/recherche.html?typeRegime=RG&mot_cles_tableau=&motsCles=&valid_RECHERCHE_MOTSCLES=Rechercher&introspection



IX. TRAVAILLER EN ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Un Esat est une structure qui offre aux travailleurs handicapés des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif.

Il accueille le travailleur handicapé dont les capacités de travail ne lui permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée.
L'Esat lui permet d'exercer une activité adaptée à ses capacités et de développer son potentiel.

Modalités d'accès et fonctionnement des ESAT

C'est la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) qui décide de l'orientation d'un travailleur handicapé dans un Esat.

Conditions liées à l'âge

Pour être accueilli en Esat, vous devez avoir au moins 20 ans. Cependant, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées peut exceptionnellement décider une orientation dès l'âge de 16 ans.

Condition liée au handicap

Pour être accueilli en Esat, vous devez remplir l'une de ces deux conditions :

- Avoir une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide (c'est l'équipe pluridisciplinaire de la CDAPH qui détermine cette capacité de travail) ;
- Avoir besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

Contrat et rémunération Les travailleurs handicapés des Esat sont des usagers qui signent un contrat de soutien et d'aide par le travail avec l'Esat. Ils perçoivent une « rémunération garantie ». Les Esat sont règlementés par le Code de l'action sociale et des familles. Contrairement à l'Esat, l'entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire du travail. Elle offre des conditions et un environnement adapté aux travailleurs handicapés dont les capacités de travail sont réduites.
Les EA sont régies par le Code du travail.

Les travailleurs handicapés dans les EA sont des salariés de droit commun qui signent un contrat et perçoivent un salaire.

X. ALLOCATION AUX ADULTES HANDICAPES (AAH)

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est une aide financière qui permet d'assurer un minimum de ressources. Cette aide est attribuée sous réserve de respecter des critères d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources.

Conditions d'attribution

L'AAH est accordée sur décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Son montant vient compléter les éventuelles autres ressources de la personne en situation de handicap.

Le montant de l'AAH s'élève à 1 033,32€ par mois depuis le 1er avril 2025 (pour une personne seule).

Taux d'incapacité

Vous devez être atteint d'un taux d'incapacité (il correspond à l'évaluation de votre handicap) :

- Supérieur ou égal à 80 % ;

Ou

- Compris entre 50 et 79 %, et connaître une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi, reconnue par la CDAPH.

La restriction est substantielle lorsque le demandeur rencontre des difficultés importantes d'accès à l'emploi ne pouvant être compensées, notamment par des mesures d'aménagement de poste de travail. La restriction est durable dès lors qu'elle est d'une durée prévisible d'au moins un an à partir du dépôt de la demande d'AAH.

Le taux d'incapacité est déterminé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en fonction d'un guide- barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées.

Âge

Il faut avoir plus de 20 ans (ou plus de 16 ans pour un jeune qui n'est plus considéré à la charge des parents pour le bénéfice des prestations familiales).
Pour les enfants porteurs de handicap (AEEH)

Résidence

Vous pouvez percevoir l'AAH si vous résidez en France de manière permanente.

Ressources

Vos ressources ajoutées à celles de la personne avec qui vous vivez en couple ne doivent pas dépasser un certain plafond :

AAH 2025 : les plafonds de ressources à ne pas dépasser		
Nombre d'enfants à charge	Si vous êtes célibataire	Si vous êtes en couple
0	12.193 euros	22.069 euros
1	18.289 euros	28.165 euros
2	24.385 euros	34.261 euros
3	30.481 euros	40.358 euros
4	36.578 euros	46.454 euros

Depuis la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 applicable à partir du 1er octobre 2023, la **déconjugalisation** de l'AAH est entrée en vigueur. Les revenus du conjoint ne sont plus pris en compte dans le calcul de l'allocation à partir des droits d'octobre 2023 payés début novembre.

Depuis janvier 2022, un **abattement** forfaitaire de 5 000 euros est appliqué sur les revenus du conjoint. Cet abattement peut être augmenté de 1 400 euros par enfant à charge.

À qui s'adresser ?

Vous devez envoyer le formulaire de demande de prestation, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, à la MDPH de votre lieu de résidence.

Formulaire : mode d'emploi

1 - Vous devez remplir le formulaire de demande auprès de la MDPH sur internet
Il s'agit du Cerfa n°13788*01.

2 - Vous devez y joindre le certificat médical suivant : **Cerfa n°15695*01** (voir annexe) ; Il existe également une notice explicative pour vous aider à remplir ce formulaire.

3 - En cas de déficience auditive avec un retentissement significatif, vous devez joindre le compte rendu type pour un bilan auditif rempli par un ORL (volet 1 du Cerfa n°15695*01).

4 - En cas de déficience visuelle avec un retentissement significatif, vous devez joindre le compte-rendu type pour un bilan ophtalmologique rempli par un ophtalmologiste (volet 2 du Cerfa n°15695*01).

La réponse de la MDPH intervient généralement dans un délai de quatre mois.

En l'absence de réponse au-delà de ce délai, votre demande vaut rejet. Durant cette période, le N° récépissé permet d'ouvrir les droits au maintien dans l'emploi.

Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est systématiquement engagée à l'occasion de l'instruction d'une demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH.

Quel montant ?

Le montant maximal de l'AAH est de 1 033,32 € (que vous ayez un taux d'incapacité compris entre 50 % et 79 % ou plus) jusqu'à revalorisation.

Vous touchez une pension ou une rente (invalidité, retraite, accident du travail)

Vous recevrez la différence entre le montant de votre pension ou rente et les 1 033,32,60 €.

Vous travaillez en milieu ordinaire

Le montant de l'AAH est calculé en fonction des revenus tirés de votre activité.

Il faut effectuer auprès de votre Caisse d'allocation familiale (CAF) une déclaration trimestrielle de vos ressources par le biais d'un formulaire, ou directement en ligne sur le site de la Caf à l'aide de votre numéro d'allocataire et de votre code confidentiel.

Formulaire déclaration trimestrielle AAH : **Cerfa n°14208*01.**

A. L'AAH est-elle cumulable avec d'autres aides ?

L'AAH se cumule (mensuellement) avec plusieurs revenus et allocations :

- **Salaire** : si vous travaillez, l'AAH est calculée chaque trimestre en fonction de vos revenus et de ceux de votre conjoint. Vous pouvez cumuler l'AAH avec votre salaire pendant 6 mois sous certaines conditions. Ensuite, l'AAH tiendra compte d'une partie de vos revenus d'activité ;
- **Rémunération publique de stage (RPS), rémunération de formation France Travail (RFPE), rémunération de stage de formation professionnelle** : ces revenus peuvent être cumulés avec l'AAH, tant que vos ressources ne dépassent pas les plafonds ;
- **Majoration pour la vie autonome (MVA)** : si vous remplissez les conditions (taux d'incapacité d'au moins 80 %, pas de revenus d'activité, logement indépendant avec aide au logement), la MVA est automatiquement versée en plus de l'AAH ;
- **Prestation de compensation du handicap (PCH)** : vous pouvez cumuler l'AAH avec la PCH ;
- **Contrat d'engagement jeune (CEJ) et parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea)** : vous pouvez cumuler ces aides avec l'AAH, sous certaines conditions de ressources.

Cumul impossible

Le cumul de l'AAH **avec l'allocation de solidarité spécifique (ASS)** n'est pas possible, sauf si vous la perceviez avant le 31 décembre 2016. Dans ce cas, le cumul est possible pendant une durée maximale de 10 ans.

ASS est versée par France Travail.

La majoration pour la vie autonome (Mva)

La Mva est automatiquement octroyée aux personnes présentant un taux d'incapacité d'au moins 80%, n'exerçant pas d'activité professionnelle et occupant une habitation pour laquelle elles perçoivent une aide au logement. Son montant est de 104,77 euros par mois. La majoration n'est pas cumulable avec le complément de ressources. La Mva a remplacé le CPR pour les bénéficiaires de l'AAH depuis le 1er décembre 2019.

XI. CARTE MOBILITE INCLUSION

Elle est **distincte de la RQTH**, mais peut être demandée en parallèle.

La Carte Mobilité Inclusion (CMI) offre plusieurs avantages concrets selon le type de carte attribuée Ce formulaire permet de demander :

Il existe **3 types de CMI** :

CMI Stationnement :

Conditions :

- Vous avez une **capacité de déplacement à pied très réduite**,
- **Ou** vous avez besoin d'être **accompagné dans vos déplacements**,
- **Quel que soit votre taux d'incapacité**.

Possibilités :

- **Se garer gratuitement** sur toutes les places réservées aux personnes handicapées.
- **Sans limitation de durée** (sauf indication contraire).
- Valable **dans toute l'Union européenne**.

À savoir : Elle est attribuée **à la personne**, pas au véhicule. Vous pouvez l'utiliser dans n'importe quel véhicule, que vous soyez conducteur ou passager

CMI Priorité :

Conditions :

- Votre **taux d'incapacité est inférieur à 80 %**,
- **Et** votre handicap rend la **station debout pénible**.

Accès prioritaire aux :

- Files d'attente,
- Places assises dans les transports en commun, établissements publics, etc.
- Utile dans les lieux très fréquentés (gares, administrations, hôpitaux…).

Avantages : Priorité dans les files d'attente, transports, caisses, etc.

CMI Invalidité

Conditions :

- Votre **taux d'incapacité est supérieur ou égal à 80 %**,
- **Ou** vous êtes bénéficiaire de certaines aides (ex. : aide humaine via la MDPH, pension d'invalidité).

Mention spéciale : Si vous avez besoin d'un accompagnant, la carte peut porter la mention « **besoin d'accompagnement** », ce qui donne aussi des droits à la personne qui vous accompagne (ex. : gratuité dans les transports)
https://www.carte-mobilite-inclusion.fr/authentification

- **Tous les avantages de la CMI Priorité**, plus :
  - **Réductions tarifaires** dans les transports (SNCF, RATP, etc.),
  - **Accès gratuit ou tarif réduit** à certains lieux culturels (musées, cinémas…),
  - **Accompagnant gratuit** dans certains cas,
  - **Avantages fiscaux** (exonérations, majorations de certaines aides),
  - **Accès facilité à certains dispositifs sociaux** (ex. : aide à domicile, logement adapté).

Comment faire la demande ?

1. Remplir le formulaire Cerfa n°15692*01 (demande auprès de la MDPH) :

2. Joindre un certificat médical (Cerfa n°15695*01) et une photo d'identité si nécessaire.

3. **Envoyer le dossier à votre MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).**

Vous pouvez trouver les coordonnées de votre MDPH sur monparcourshandicap.gouv.fr.

La CMI est une **carte gratuite** destinée aux personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Elle facilite les déplacements et l'accès à certains droits (cf ci-dessus).

Durée de validité

La CMI est valable **jusqu'à 20 ans** ou **à vie** selon la situation.

Si vous avez déposé une demande de carte auprès de votre organisme (MDPH ou Conseil départemental) et que vous avez reçu votre identifiant via le courrier de demande d'envoi de photo, ce portail vous permettra de suivre les étapes de fabrication de vos cartes et/ou de commander un duplicata ou un second exemplaire.

Si vous n'avez pas encore déposé de demande ou si vous n'avez pas encore reçu votre courrier de demande d'envoi de photo, merci de vous adresser directement à votre organisme référent (MDPH ou Conseil départemental le plus proche de chez vous).

C'est la CDAPH qui instruit votre demande de carte.

La réponse à votre demande intervient dans **un délai de 4 mois**. Si vous ne recevez pas de réponse à la fin du délai de 4 mois, votre demande est considérée comme rejetée.

Lorsque la demande est acceptée, il faut environ 10 jours pour recevoir la carte.

Les **MDPH** peuvent recevoir et examiner d'autres demandes, comme la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou l'orientation professionnelle.

Consultez votre dossier Invalidité

Si vous êtes déjà bénéficiaire d'une pension d'invalidité, vous pouvez suivre votre dossier en vous connectant à **votre compte Ameli.** Ce compte vous permet de :

- Suivre les étapes d'avancement de votre demande
- Faire le point sur les déclarations de ressources demandées par la Cram if
- Consulter les versements mensuels de votre pension d'invalidité
- Imprimer votre attestation de pension d'invalidité et de paiements
- Vérifier vos informations personnelles
- Contacter par la messagerie à partir de votre compte Ameli pour toute demande concernant le suivi de votre dossier.

À la suite de la réforme de 2020 sur l'Obligation d'Emploi des Personnes Handicapées (OETH), celle-ci prévoyait des mesures provisoires se terminant au 31 décembre 2024.

A compter du 1er janvier 2025 voici ce que vous devez savoir sur l'OETH qui concerne les entreprises de 20 salariés et plus.

Certaines dépenses déductibles ne seront plus prises en compte :

- La participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise.
- Les partenariats à travers une adhésion ou une convention avec des associations ou organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche ; à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat.
- Les actions concourant notamment à la professionnalisation des EA, des ESAT ou des TIH, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs (hors sous-traitance).

Les 3 dépenses qui restent déductibles :

- La réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi hors obligations légales.
- Le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap. *(En excluant les dépenses déjà prises en charge, ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes)*
- Les prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ainsi que les actions de sensibilisation et de formation des salariés délivrées par d'autres organismes, afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Fin de la mesure transitoire sur le calcul de la contribution :

Arrêt depuis le 31 décembre 2024, des modalités d'écrêtement qui ont permis d'atténuer les hausses de contribution trop importantes résultant de la réforme de l'OETH. L'objectif était de laisser le temps aux entreprises de mettre en œuvre une stratégie favorable à l'emploi des personnes handicapées, pour se conformer à cette nouvelle obligation d'emploi.

🔔 Toutefois, la déclaration que vous réaliserez en 2025 sur l'année 2024 bénéficiera encore de cette mesure transitoire

XII. LA PENSION D'INVALIDITÉ

Elle compense la perte de salaire résultant d'une réduction égale ou supérieure à 2/3 de la capacité de travail ou de gain, due à la maladie ou à un accident d'origine non professionnelle. Elle peut être révisée, suspendue ou supprimée en fonction d'évènements tel que l'évolution de l'état de santé, reprise d'une activité professionnelle, etc. A partir de l'âge légal de départ en retraite, la pension d'invalidité est remplacée par la pension vieillesse si vous n'exercez pas d'activité professionnelle.

A. Condition d'attribution

Votre incapacité à travailler, à la suite d'un accident ou une maladie d'origine non professionnelle est estimée par le médecin-conseil de la Sécurité sociale. Ce contrôle médical est obligatoire.

Afin de percevoir une pension d'invalidité, vous devez remplir les conditions suivantes :

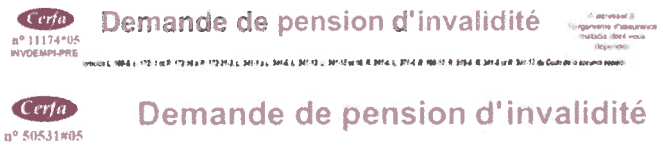
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite.
- Avoir, au 1er jour du mois de la date d'étude de vos droits, un numéro d'immatriculation auprès de la Sécurité sociale depuis au moins 12 mois.
- Justifier, au cours des 12 mois précédant la date d'étude de vos droits, d'au moins 600 heures de travail salarié.
- Apporter la preuve de la régularité de votre séjour en France si vous êtes de nationalité étrangère (sauf si vous venez de l'Espace Economique Européen).

Si le médecin-conseil de la Sécurité sociale estime votre capacité de travail ou de gain réduite au moins des 2/3, il procédera à un classement dans l'une des 3 catégories suivantes : cf page 18

1ère catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée.
2ème catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque.
3ème catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Ce classement dans l'une ou l'autre de ces catégories détermine le montant de la pension d'invalidité.

B. Demande de pension d'invalidité


Cerfa n° 11174*05 INVDEMPI-PRE
Demande de pension d'invalidité

Constitution de votre dossier

Cerfa n° 50531#05
Demande de pension d'invalidité

Pour effectuer une demande de pension d'invalidité, vous devez remplir le formulaire demande de pension d'invalidité **cerf n°50531-05 et n°11174*05** et fournir les pièces justificatives suivantes :

- La demande de pension d'invalidité, complétée, datée et signée au stylo noir ;
- Un relevé d'identité bancaire (RIB) ;
- La photocopie de votre carte d'identité (recto-verso) ou de votre passeport en cours de validité ou votre livret de famille ;
- La photocopie de votre titre de séjour en cours de validité (Uniquement pour les ressortissants hors EEE) ;
- La photocopie de votre dernier avis d'imposition sur les revenus.

En cas de situation particulière :

- Si vous avez été victime d'un accident (accident médical, infection nosocomiale, agression, accident de la voie publique...) et que cet accident vous amène à faire une demande de pension d'invalidité, consultez la rubrique recours pour compte de tiers sur le site de la Cram if.
- Si vous bénéficiez d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle, fournissez une photocopie de votre notification de rente.
- Si vous bénéficiez d'une pension d'invalidité d'un autre régime que le régime général, fournissez une photocopie de votre notification de pension.
- Si vous bénéficiez d'une pension militaire, fournissez une photocopie de votre notification de pension.

C. Montant de la pension d'invalidité

Votre pension d'invalidité est calculée sur la base du salaire annuel moyen de vos 10 meilleures années de salaires.

Trois catégories

Son montant diffère selon la catégorie dans laquelle le médecin-conseil de la Sécurité sociale vous a classé.

1ère catégorie : vous pouvez exercer une activité rémunérée. Votre pension sera égale à 30 % de votre salaire annuel moyen.

2ème catégorie : vous êtes incapable d'exercer une activité professionnelle. Votre pension sera égale à 50 % de votre salaire annuel moyen.

3ème catégorie : vous êtes incapable d'exercer une activité professionnelle et vous avez besoin de l'aide d'une autre personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Votre pension sera égale à 50 % de votre salaire annuel moyen à laquelle s'ajoute une majoration dite "pour tierce personne" (MTP). En cas d'hospitalisation, cette majoration sera versée jusqu'au dernier jour du mois civil suivant celui de l'hospitalisation. Au-delà de cette date, elle est suspendue sauf en cas d'hospitalisation dans un établissement long séjour.

Salaire Annuel Moyen de Base (SAMB)

Le salaire annuel moyen de base permet le calcul de votre pension d'invalidité.

Le salaire moyen est calculé de la manière suivante : total des salaires des 10 meilleures années.

Pour déterminer le salaire annuel de base, il faut :

- Prendre en considération vos dix meilleures années civiles d'assurance de l'assuré.

Le salaire annuel moyen par catégorie :

1ère catégorie : 30 % du SAMB.

2ème catégorie : 50 % du SAMB.

3ème catégorie : 50 % du SAMB + Majoration pour Tierce Personne (fixée annuellement par arrêté ministériel)

Salaire Annuel Moyen de Base par catégorie au 1/01/2025			
Catégorie d'invalidité	Pourcentage du salaire annuel moyen des 10 meilleures années	Montant mensuel Minimum	Montant mensuel Maximum
1ère CATÉGORIE	30 %	335,29 €	1 177,50 €
2ème CATEGORIE	50 %	335,29 €	1 962,50 €
3ème CATÉGORIE	50 %, majoré de 40 % au titre de la majoration pour tierce personne * (1288,13€/mois)	1 601,89 €	3 229,10 €

** Montant applicable à compter du 1er janvier 2024 : la majoration pour tierce personne est revalorisée au 1er avril de chaque année.*

Votre pension d'invalidité ne peut pas dépasser un maximum et ne peut pas être inférieure à un minimum garanti.

Impôts et prélèvements sociaux

Votre pension d'invalidité (hors majoration pour tierce personne - MTP)
Est soumise à l'impôt sur le revenu.

Revenus imposables ou exonérés		
	IMPOSABLE	NON
Pension invalidité	X	
Allocation supplémentaire invalidité		X
Majoration pour tierce personne		X

Elle est également soumise à la CSG (Contribution Sociale Généralisée au taux de 8,3 %), à la CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale au taux de 0,5 %), à la CASA (Contribution Additionnelle de Solidarité à l'Autonomie au taux de 0,3 %) avec possibilité d'exonération ou d'application d'un taux réduit, en fonction notamment des ressources.

Elle est exonérée en totalité des cotisations CSG, CRDS et CASA dans les cas suivants :

- Si vous bénéficiez de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI)
- Si vous n'êtes pas domicilié fiscalement en France

Vous pouvez être exonéré de ces prélèvements sociaux en fonction de votre **revenu fiscal de référence**, en totalité ou partiellement.

Barème applicable au 1er janvier 2019 pour la détermination du taux de CSG, CRDS CASA à prélever sur les prestations pour un pensionné résidant en France Métropolitaine

D. Durée d'indemnisation

Selon les cas, votre pension d'invalidité débute :

- Au lendemain de la date de fin de versement des indemnités journalières.
- À la date de votre demande.
- À la date de constatation de votre état d'invalidité.

Elle prend fin :

- À l'âge légal de départ à la retraite et sera remplacée par une pension de retraite
- En cas de décès.
- Peut être supprimée à n'importe quel moment

E. Attestation d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Toutes les entreprises du secteur privé, ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic), d'au moins 20 salariés doivent employer des personnes en situation de handicap, quelle que soit la nature du contrat, dans la proportion de **6 % de leur effectif total**.

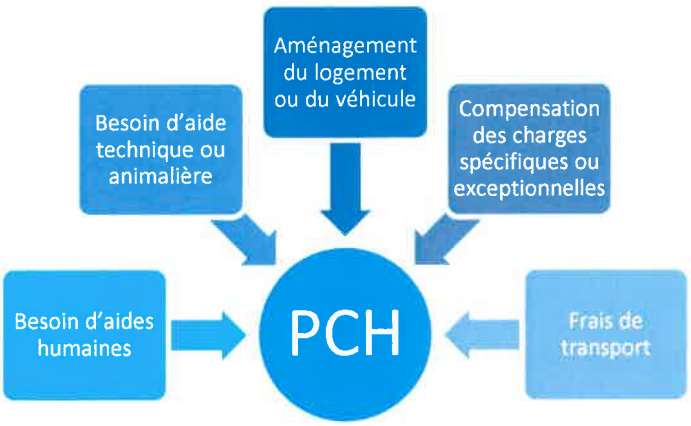
XIII. LA PCH (prestation de compensation du handicap)

A. À quoi sert la PCH ?

La PCH est une aide financière destinée à financer certaines dépenses liées à une perte d'autonomie.

Ex : vous êtes aveugle et vous avez besoin de l'aide d'un chien guide. La PCH peut aider à financer une partie de la nourriture du chien guide.

Autre ex : vous êtes en fauteuil roulant et vous avez besoin d'une voiture adaptée à votre handicap. La PCH peut aider à payer l'installation d'une rampe qui vous permet de rentrer dans la voiture en fauteuil roulant.



Ressources

La PCH est attribuée sans condition de ressources. Toutefois, vos ressources sont prises en compte pour déterminer le taux de prise en charge de vos dépenses pour compenser votre situation de handicap.

Ainsi, vos dépenses sont prises en charge à **100 %** de leur tarif si vos ressources annuelles sont inférieures ou égales à **30 915,30 €**, ou **80 %** si elles sont supérieures.

B. Comment faire une demande de PCH ?

La demande de PCH se fait à la MDPH.

La MDPH est la maison départementale des personnes handicapées. Vous faites les demandes liées à votre handicap à la MDPH du département où vous habitez.

Vous devez compléter le formulaire de demande et donner ces documents :

- **Un certificat médical**. Un certificat médical est un document écrit par votre médecin. Votre médecin explique dans ce document vos difficultés liées à votre handicap et vos problèmes de santé.
- **Une photocopie** de votre carte d'identité ou de votre titre de séjour
- **Un justificatif** de domicile. Par exemple, une facture d'électricité.

C. Quel handicap devez-vous avoir pour avoir droit à la PCH ?

Vous pouvez avoir la PCH :

- Si vous ne pouvez pas du tout faire tout seul une activité importante de la vie. Par exemple, vous laver.
- Si vous ne réussissez pas vraiment à faire seul deux activités importantes de la vie. Par exemple, vous ne réussissez pas vraiment à vous mettre debout et à marcher sans tomber.

Il existe une liste des activités importantes de la vie.

Les personnes porteuses d'un handicap psychique peuvent être capables de faire des activités importantes qui sont sur cette liste. Mais certaines peuvent avoir besoin d'être aidées et encouragées pour faire ces activités.

Si les personnes porteuses d'un handicap psychique n'arrivent pas à faire ces activités sans cette aide et ces encouragements elles peuvent avoir la PCH. On vous adresse un formulaire pour évaluer votre perte d'autonomie.

Où devez-vous habiter pour avoir droit à la PCH ?

Vous devez habiter en France.

Vous pouvez avoir la PCH sous conditions de ressources. Vous pouvez avoir le droit d'avoir la PCH :

- Si vous vivez en France
- Si vous avez du mal à faire des activités importantes de la vie. Par exemple, vous lever tout seul, manger, boire.
- Si vous faites votre première demande de PCH avant 60 ans.

Si vous avez un salaire élevé, la somme versée par la PCH est plus petite.

Ceux sont des professionnels qui décident l'attribution de la PCH en fonction du niveau d'autonomie déclaré.

D. Qui décide de vous donner la PCH ?

Des professionnels de la MDPH regardent de quelles aides vous avez besoin. Puis les professionnels de la MDPH font des propositions à la CDAPH. La CDAPH est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Cette commission est composée de personnes :

- Du département
- De l'État
- Des caisses de sécurité sociale : l'Assurance maladie et la CAF. La CAF est la caisse d'allocations familiales
- D'associations de personnes handicapées et de familles.

Cette commission se réunit à la MDPH pour prendre des décisions sur les demandes des personnes handicapées.

La CDAPH décide si vous avez le droit ou si vous n'avez pas le droit d'avoir la PCH. Vous recevrez ensuite un courrier de la MDPH. Le courrier vous précise si vous avez le droit ou non d'avoir la PCH.

Qu'est-ce que la PCH vous aide à financer ?

1. La PCH vous aide à payer une personne qui va vous aider à faire les choses importantes de la vie de tous les jours. Par exemple, vous laver ou vous nourrir si vous ne pouvez pas le faire tout seul.

2. La PCH vous aide à payer une personne qui va vous aider à vous déplacer pour faire les papiers liés à votre handicap. Par exemple, vous accompagner à un rendez-vous à la MDPH.

3. La PCH vous aide à payer du matériel pratique pour aider les personnes handicapées. Par exemple, un système qui permet d'agrandir le texte sur l'écran de votre ordinateur si vous ne voyez pas bien. 4. La PCH vous aide à payer des travaux pour aménager votre logement. Par exemple, installer un fauteuil dans la douche pour éviter les chutes.

5. La PCH vous aide à payer des travaux pour aménager votre voiture. Exemple : installer une rampe pour entrer dans votre voiture si vous êtes en fauteuil roulant.

6. La PCH vous aide à payer les taxis adaptés aux personnes handicapées pour certains trajets.

7. La PCH vous aide à payer les choses que vous devez souvent acheter à cause de votre handicap. Par exemple, certaines personnes handicapées rencontrent des difficultés à avaler. Elles n'arrivent pas à manger équilibré à cause de leur handicap. Ces personnes ont souvent besoin de prendre des compléments alimentaires achetés en pharmacie. Les compléments alimentaires aident à rester en bonne santé. La PCH peut aider à payer ces compléments alimentaires.

8. La PCH vous aide à payer les dépenses occasionnelles liées à votre handicap. Une dépense occasionnelle est une dépense qui revient seulement de temps en temps. Exemple : vous avez un aménagement de votre voiture avec une rampe. Parfois, la rampe est en panne et des réparations sont nécessaires. La PCH peut aider à payer les réparations de la rampe.

9. La PCH vous aide à payer les choses que vous devez acheter pour un animal dont vous avez besoin dans votre vie de tous les jours à cause de votre handicap. Exemple : la nourriture pour un chien guide d'aveugle. La somme d'argent donnée par la PCH ne peut pas dépasser une certaine somme.

Depuis le 1er janvier 2022, la **durée maximale d'attribution de tous les éléments de la PCH est de 10 ans**. La PCH peut aussi être accordée **sans limitation de durée si le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement**, afin de simplifier les démarches.

Aide humaine

Tableau - Taux de prise en charge de l'aide humaine de la prestation de compensation du handicap (PCH)

Aides	Prise en charge à taux plein	Prise en charge à taux partiel
Emploi direct d'une tierce personne	**100 %** dans la limite de **19,34 €** l'heure ou **20,10 €** en cas de réalisation de gestes liés à des soins ou aspirations endo-trachéales	**80 %** dans la limite de **19,34 €** l'heure ou **20,10 €** en cas de réalisation de gestes liés à des soins ou aspirations endo-trachéales
Service mandataire	**100 %** dans la limite de **21,27 €** ou **22,11 €** en cas de réalisation de gestes liés à des soins ou aspirations endo-trachéales	**80 %** dans la limite de **21,27 €** ou **22,11 €** en cas de réalisation de gestes liés à des soins ou aspirations endo-trachéales
Service prestataire agréé	**100 %** dans la limite de **24,58 €**l'heure ou dans la limite du montant fixé entre le service prestataire et le département	**80 %** dans la limite **24,58 €**l'heure ou dans la limite du montant fixé entre le service prestataire et le département
Aidant familial	**100 %** et dédommagement à hauteur de **4,78 €** l'heure ou **7,16 €** l'heure si l'aidant réduit ou abandonne son activité professionnelle	**80 %** et dédommagement à hauteur de **4,78 €** l'heure ou **7,16 €** l'heure si l'aidant réduit ou abandonne son activité professionnelle

Par ailleurs, **depuis le 1er janvier 2023**, l'aide humaine peut être attribuée si vous éprouvez des difficultés telles que :

- Gérer votre stress face à l'imprévu
- Gérer les interactions sociales
- Planifier, organiser, entamer, exécuter et gérer le temps d'activités habituelles ou inhabituelles
- Effectuer des tâches multiples de la vie quotidienne, comme préparer un repas ou se rendre à un rendez-vous médical.
- Vous pouvez également être accompagné dans les transports.

Le temps d'aide humaine peut atteindre 3 heures par jour. Il est attribué sous la forme de crédit temps capitalisé sur une durée de 12 mois. Ce temps consiste à vous accompagner dans la réalisation de ces activités, sans les réaliser à votre place.

- L'aide humaine comprend également la possibilité de rémunérer une personne pour vous aider dans les actes quotidiens pour élever votre enfant si vous êtes en situation de handicap.

- Enfin, si vous êtes atteint de **surdité** supérieure à 70 décibels et que vous avez besoin d'un dispositif de communication nécessitant l'aide d'une personne, vous pouvez bénéficier d'une aide de **487,89 €** par mois.

- Si vous êtes atteint de **cécité** (vous avez une vision centrale nulle ou inférieure à 1/20 de la vision normale), vous pouvez bénéficier d'un forfait de 50 heures par mois, soit **813,15 €** par mois.

Depuis le 1 er janvier 2023, si vous êtes atteint des 2 déficiences (surdité et cécité) vous pouvez bénéficier d'un forfait d'aide humaine correspondant à un temps d'aide de 30, 50 ou 80 heures par mois.

Aide technique

- L'aide technique est destinée à l'achat ou la location d'un matériel pour compenser votre situation de handicap (par exemple, fauteuil roulant).

Tableau - Taux de prise en charge de l'aide technique de la prestation de compensation du handicap (PCH)

Aides	Prise en charge à taux plein	Prise en charge à taux partiel
Aide figurant sur la LPPR	À **100 %** dans la limite de **13 200 €** par période de 10 ans. Lorsque l'aide technique est tarifée à au moins **3000 €**, cette limite est majorée des montants des tarifs concernés après déduction de la prise en charge accordée par la Sécurité sociale.	À **80 %** dans la limite de **13 200 €** par période de 10 ans
Aide ne figurant pas sur la LPPR	À **75 %** dans la limite de **13 200 €** par période de 10 ans	À **75 %** dans la limite de **13 200 €** par période de 10 ans

- Le niveau de remboursement diffère selon que l'aide figure ou non sur la liste des produits et prestations remboursables (LPPR) par la Sécurité sociale.

Aide aménagement du logement

Tableau - Taux de prise en charge de l'aménagement du logement de la prestation de compensation du handicap (PCH)

Aides	Prise en charge à taux plein	Prise en charge à taux partiel
Travaux jusqu'à 1 500 €	À **100 %** dans la limite de **10 000 €** par période de 10 ans	À **80 %** dans la limite de **10 000 €** par période de 10 ans
Travaux supérieurs à 1 500 €	À **50 %** dans la limite de **10 000 €** par période de 10 ans	À **50 %** dans la limite de **10000 €** par période de 10 ans

Lorsque l'aménagement du logement est impossible ou trop coûteux et que vous faites le choix de déménager dans un logement répondant aux normes d'accessibilité, les frais peuvent être pris en charge.

Cette prise en charge est d'au maximum **3 000 €** par période de 10 ans.

Aide au transport

Tableau - Taux de prise en charge de l'aide au transport de la prestation de compensation du handicap (PCH)

Aide	Prise en charge à taux plein	Prise en charge à taux partiel
Frais d'aménagement du véhicule jusqu'à 1 500 €	À 100 %	À 80 %
Frais d'aménagement du véhicule au-delà de 1 500 €	À 75 % dans la limite maximale de **10 000 €** sur une période de 10 ans	À 75 % dans la limite de **10 000 €** sur une période de 10 ans
Surcoût lié au trajet en voiture particulière	À 100 % dans la limite de **0,50 €** par km et de **24 000 €** sur une période de 10 ans	À 80 % dans la limite de **0,50 €** par km et de **24 000 €** sur une période de 10 ans
Surcoût lié au trajet avec d'autres moyens de transport	À 75 % dans la limite de **10 000 €** sur une période de 10 ans	À 75 % dans la limite de **10 000 €** sur une période de 10 ans

Aide spécifique ou exceptionnelle

Tableau - Taux de prise en charge de l'aide spécifique ou exceptionnelle de la prestation de compensation du handicap (PCH)

Aides	Prise en charge à taux partiel et plein
Charges spécifiques	À 75 % dans la limite de **100 €** par mois
Charges exceptionnelles	À 75 % dans limite de **6 000 €** par période de 10 ans

Aide animalière

L'aide animalière est destinée à l'acquisition et à l'entretien d'un animal (par exemple, chien d'aveugle). Dans ce cas, l'animal doit avoir été éduqué par des éducateurs qualifiés.

Le remboursement peut aller jusqu'à **100 %** des frais en cas de prise en charge à taux plein (**80 %** à taux partiel) dans la limite de **6 000 €** par période de 10 ans.

E. Qu'est-ce que la PCH ne peut pas payer ?

La PCH ne peut pas aider à payer :

L'hébergement dans un établissement pour personnes handicapées. Par exemple, un foyer d'accueil médicalisé.

L'aide pour les tâches ménagères. Par exemple :

- L'aide pour faire le ménage
- L'aide pour s'occuper de votre linge
- L'aide pour faire les courses à votre place.

Si vous avez besoin d'aide pour les tâches ménagères vous devez payer cette aide vous-même. Si vous n'avez pas assez de revenus pour payer vous-même vous pouvez demander une autre aide. Cette aide s'appelle l'aide-ménagère à domicile. Cette aide est donnée en fonction de vos revenus. Attention l'aide est différente selon les départements. Vous pouvez avoir en même temps la PCH et l'aide-ménagère à domicile.

F. Quelqu'un de votre famille vous aide beaucoup dans votre vie de tous les jours :

Peut-il être payé grâce à la PCH ?

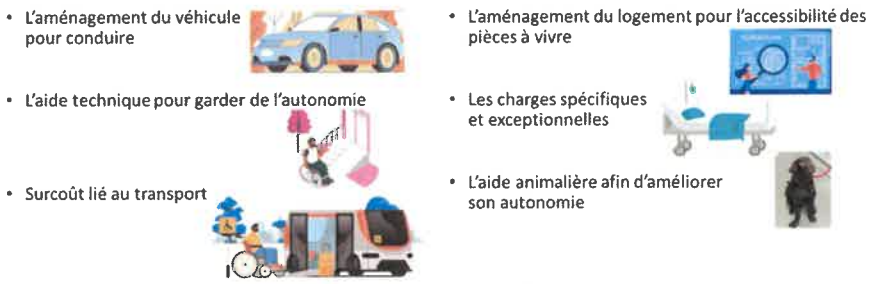
Quelqu'un de votre famille qui vous aide tous les jours peut être payé grâce à la PCH. On dit qu'il est dédommagé par la PCH. Être dédommagé veut dire que vous ne recevez pas un salaire mais une somme d'argent.

Voici des exemples de personnes de votre famille qui peuvent être dédommagées grâce à la PCH :

- Vos parents ou vos grands-parents
- Vos enfants ou vos petits-enfants
- Vos frères et sœurs votre femme ou
- votre mari
- la personne avec qui vous vivez sans être marié
- la personne avec qui vous avez signé un PACS. Dans le PACS, les deux personnes s'engagent à vivre ensemble et à s'aider en cas de problème.

Pouvez-vous embaucher quelqu'un de votre famille ?

Vous pouvez embaucher quelqu'un de votre famille en le payant avec la PCH. Il faut que cette personne de votre famille arrête de travailler pour vous aider. Cette personne de votre famille touche un salaire pour vous aider tous les jours chez vous. Ce salaire est payé par la PCH.



Attention, vous n'avez pas le droit d'embaucher certains membres de votre famille :

- Votre femme ou votre mari,
- Vos parents, vos enfants,
- La personne avec qui vous vivez sans être marié
- La personne avec qui vous avez signé un PACS.

En revanche, vous pouvez embaucher votre tante ou votre neveu mais pas votre femme.

Montant mensuel

À partir du 1er avril 2025, le dédommagement de chaque aidant familial dans le cadre de la PCH est d'un montant mensuel maximum : 1 231,15 € ; montant mensuel maximum majoré : 1 477,38 €

La PCH et déclaration aux impôts

Non, la PCH n'est pas imposable pour la personne en situation de handicap, bénéficiaire de la prestation.

La PCH est cumulable avec d'autres revenus ou allocations

La PCH peut être cumulée avec :

- L'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) sauf pour l'aide humaine ;
- L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Elle ne peut pas être cumulée avec le complément d'AEEH, sauf pour l'aménagement du logement ou du véhicule, et les frais de transport.

XIV. PROCHE AIDANT

Ce congé permet au salarié, sans condition d'ancienneté, de s'occuper d'une personne de son entourage qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La personne peut être pour le salarié (c. trav. art. L. 3142-16) :

- Son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ou un descendant ;
- Un enfant dont il a la charge ;
- Un collatéral jusqu'au 4e degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4e degré de son conjoint, concubin ou partenaire pacsé ;
- Une personne âgée ou handicapée, qui n'est pas de la famille, avec qui il vit ou entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir des actes ou activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière mais n'a pas à vivre avec le salarié (c. trav. art. L. 3142-17).

Départ en congé. - Le salarié a l'initiative du départ en congé (ou temps partiel) et de son renouvellement, dans les limites de la durée maximale précitée. Sauf délai conventionnel, au moins 1 mois avant le début de son congé, le salarié informe l'employeur de sa volonté de prendre le congé et de la date de son départ en joignant divers documents (c. trav. art. D. 3142-8).

La convention ou l'accord collectif peut fixer un délai pour informer l'employeur du renouvellement du congé (ou du temps partiel). À défaut, le salarié le fait (c. trav. art. L. 3142-27, D. 3142-11 et D. 3142-12) :

- Au moins 15 jours avant le terme prévu, en cas de renouvellement successif au congé en cours ;
- Au moins 1 mois avant le début du nouveau congé (volonté de prendre le congé + date de départ), en cas de renouvellement non successif.

Qu'il s'agisse du 1er départ en congé (ou temps partiel) ou d'un renouvellement, il n'y a pas délai de prévenance en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont la personne aidée bénéficie, sur production d'un écrit (ex. : certificat médical) (c. trav. art. L. 3142-19 et D. 3142-7).

Délais et formalités pour informer l'employeur - Pour les délais et formalités à respecter par le salarié pour informer l'employeur de la prise du congé, de son passage à temps partiel au titre de ce congé, de son fractionnement, de son renouvellement, de son retour anticipé ou de sa renonciation au congé, voir le tableau reproduit dans cette étude.
Le congé débute ou peut être renouvelé sans délai dans certains cas (c. trav. art. L. 3142-19 et L. 3142-20).

Documents à fournir - La demande de congé de proche aidant est accompagnée des pièces suivantes (c. trav. art. D. 3142-8) :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou, le cas échéant, la durée pendant laquelle il a, au cours de sa carrière, bénéficié d'un tel congé ;
- Une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du salarié ou un adulte handicapé ;
- Une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie.

Les salariés peuvent également être amenés à fournir, selon la prestation dont bénéficie le proche aidé, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes, qui attestent de fait de la nécessité du recours à une tierce personne (c. trav. art. D. 3142-8, 5°) :

- La majoration pour aide constante d'une tierce personne dont bénéficient certains titulaires de pensions d'invalidité ou de retraite (c. sec. Soc. art. L. 355-1) ;
- La prestation complémentaire pour recours à tierce personne, attribuée à certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (c. sec. Soc. art. L. 434-2, al. 3) ;

Prise du congé, renouvellement du congé, temps partiel – Aucun délai à respecter en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (c. trav. art. L. 3142-19 ; L.3142-20 et D. 3142-7).

Formes du congé total. - Une convention ou un accord de branche (à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise) fixe la durée maximale du congé et le nombre de renouvellements possibles. À défaut, le congé est limité à 3 mois et il peut être renouvelé, sachant **qu'il ne peut pas dépasser 1 an sur toute la carrière du salarié** (c. trav. art. L. 3142-19 et L. 3142-27).

Passage à temps partiel - Si l'employeur accepte, le salarié peut transformer le congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel (c. trav. art. L. 3142-20, L. 3142-26 et L. 3142-27).

Fractionnement - Le congé peut être fractionné avec l'accord de l'employeur, sachant que la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée (c. trav. art. L. 3142-20, L. 3142-26, L. 3142-27 et D. 3142-9). Sur les délais et formalités à respecter par le salarié, voir le tableau reproduit dans cette étude.

Don de jours de repos - Le salarié proche aidant (c.trav.art. L.1225-65-1, L.3142-25-1) peut bénéficier de ce don de jours de repos si on vient en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie

On vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne du proche aidé.
Ce proche peut être l'une des personnes suivantes :

- Personne avec qui vous vivez en couple
- Ascendant, descendant, enfant dont vous assumez la charge (au sens des prestations familiales) ou collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce)
- Ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4e degré de votre époux ou de votre épouse, de votre concubin ou de votre concubine ou de votre partenaire de Pacs
- Personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou avec laquelle vous entretenez des liens étroits et stables.

A TDF nous avons un accord dans lequel ces dispositions sont incluses.

Modalités

- Vous adressez à votre employeur un certificat médical détaillé établi par le médecin chargé de suivre la personne proche aidée.
- Ce certificat atteste de la maladie, du handicap ou de l'accident de la personne proche aidée.
- Le certificat doit préciser qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.

Quand on prend le don de congés

- Vous conservez votre rémunération pendant votre absence.
- Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif.
- Ces périodes d'absence sont prises en compte pour déterminer vos droits à l'ancienneté.
- Vous conservez également de tous les avantages que vous avez acquis avant le début de votre période d'absence.

TELETRAVAIL

A TDF nous avons un accord télétravail. Il peut permettre jusqu'à 3 jours par semaine.
Modalités d'accès de certains salariés - L'accord ou la charte définit les modalités d'accès au télétravail (c. trav. art. L. 1222-9) :

- Travailleurs handicapés, sachant que l'employeur doit s'assurer que leur poste de travail est accessible en télétravail (c. trav. art. L. 5213-6) ;
- Salariées enceintes ;
- Salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

Statut pendant le congé. - Pendant le congé, le salarié (c. trav. art. L. 3142-2 et L. 3142-18) :

- Ne peut exercer aucune autre activité professionnelle, sauf emploi par la personne aidée (sous conditions) ;
- N'est pas rémunéré ;
- Acquiert de l'ancienneté et des droits inscrits dans le compte personnel de formation (possible abondement spécifique ; c. trav. art. L. 6323-14) ;
- Conserve les avantages acquis au début du congé (dont les congés payés) ;
- N'acquiert pas de congés payés sauf congé à temps partiel

Effets sur le contrat de travail

Rémunération par l'employeur - Le congé de proche aidant « total » n'est pas rémunéré, sauf usage ou accord collectif plus avantageux. En cas de période de travail à temps partiel, le salarié reçoit une rémunération proportionnelle au temps de travail effectué.

Interdiction de travailler - Le salarié en congé de proche aidant ne peut exercer aucune autre activité professionnelle. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée sous certaines conditions.

Ancienneté et avantages acquis - Le congé est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Congés payés - La durée du congé ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel.
Le congé n'est pas assimilé à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés.
Le salarié conservant le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé (c. trav. art. L. 3142-21), il conserve les congés payés acquis avant le début du congé. Si le congé est pris à temps partiel, le salarié acquiert des congés payés pour les périodes travaillées.

Retour du congé. - À son retour de congé (ou période à temps partiel), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec rémunération au moins équivalente (c. trav. art. L. 3142-22). Il peut parfois mettre fin de façon anticipée ou renoncer au congé de proche aidant en respectant un délai de prévenance de 1 mois (2 semaines en cas de décès de la personne aidée) ou le délai conventionnel (c. trav. art. L. 3142-27).

Ce retour anticipé est possible soit dans des situations relatives à la personne aidée (décès, admission dans un établissement de la personne aidée, recours à un service d'aide à domicile pour l'assister, congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille), soit en cas de diminution importante des ressources du salarié.

L'employeur doit organiser un entretien professionnel avec le salarié avant et après son congé. Le salarié peut d'ailleurs demander que cet entretien se déroule avant sa reprise (c. trav. art. L. 3142-23 et L. 6315-1).

Droit à formation - La durée du congé est intégralement prise en compte pour le calcul des droits acquis dans le compte personnel de formation (c. trav. art. L. 6323-12). Le CPF du salarié ayant pris un congé de proche aidant peut faire l'objet d'un abondement supplémentaire conventionnel (c. trav. art. L. 6323-14).

Déblocage anticipé du PEE ou PEI - Depuis le 7.07.2024, l'activité de proche aidant, au sens retenu pour le congé de proche aidant, exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS auprès d'un proche peut permettre de débloquer de façon anticipée les sommes versées sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI) (c. trav. art. R. 3324-22, 10°).

XV. ALLOCATION JOURNALIERE DU PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant est indemnisé par l'allocation journalière du proche aidant (AJPA). Cette allocation est **un revenu de remplacement** qui s'adresse au proche aidant d'une personne en situation de handicap ou de perte d'autonomie, qu'il soit :

- Salarié,
- Fonctionnaire,
- Travailleur indépendant réduisant ou interrompant son activité,
- Conjoint collaborateur d'une exploitation agricole ou d'une entreprise artisanale, commerciale, libérale ou agricole,
- Stagiaire de la formation professionnelle rémunérée,
- Ou chômeur indemnisé suspendant sa recherche d'emploi pour accompagner un proche.

Cette allocation est mobilisable :

- Pour un accompagnement de quelques semaines ou mois,
- Pour un accompagnement régulier et étalé dans le temps dans le cadre d'une activité à temps partiel,
- Ou pour un accompagnement ponctuel, d'une demi-journée ou d'une journée en fonction du besoin.

Quelles sont les conditions d'attribution de l'AJPA ?

Pour prétendre à l'allocation journalière du proche aidant, le demandeur doit résider en France et remplir les conditions suivantes :

- Être **salarié ou fonctionnaire** et avoir préalablement demandé un congé de proche aidant à son employeur, ou être **travailleur indépendant, conjoint collaborateur, voyageur, représentants et placiers (VRP), salarié d'un particulier employeur** cessant ou réduisant son activité professionnelle, ou être **stagiaire** d'une formation professionnelle rémunérée ou **chômeur indemnisé** suspendant sa formation ou sa recherche d'emploi ;
- **Entretenir un lien étroit et stable avec la personne aidée** : conjoint, concubin, pacsé, ascendant, descendant, personne âgée ou handicapée avec laquelle elle réside ou entretient des liens étroits et stables, et qu'elle aide régulièrement et fréquemment ;
- **Apporter une aide** à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.
- Justifier que la personne aidée à **un taux d'incapacité d'au moins 80%** reconnu par la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) **ou une perte d'autonomie** évaluée en GIR 1, 2, 3 et 4.

Je suis retraité, puis-je bénéficier de l'AJPA ?

Non, si vous n'exercez aucune activité professionnelle. Si vous exercez une activité professionnelle en complément de votre retraite, vous devez cesser ponctuellement ou réduire votre activité pour bénéficier de l'AJPA.

Conditions d'attribution - L'allocation journalière de proche aidant (AJPA) est attribuée par la caisse d'allocations familiales (CAF) à la personne qui bénéficie d'un congé de proche aidant afin de s'occuper de l'un de ses proches (conjoint, ascendant, descendant, collatéral, etc.) présentant un handicap ou une perte d'autonomie (c. sec. Soc. art. L. 168-8, L. 168-11 et D. 168-11 à D. 168-19 ; c. trav. art. L. 3142-16).

L'AJPA n'est pas due lorsque le proche aidant est employé par la personne aidée (c. sec. Soc. art. L. 168-10).
Le versement de l'allocation journalière est soumis au respect des conditions de régularité de séjour et de stabilité de résidence en France (c. sec. Soc. art. L. 168-8, L. 512-1, L. 512-2 et D. 168-11).

Interdictions de cumul - L'AJPA n'est pas cumulable avec d'autres allocations et indemnités de sécurité (c. sec.

Soc. art. L. 168-10).

Le proche aidant ne peut pas bénéficier de l'allocation journalière du proche aidant, lorsqu'il est employé par la personne aidée dans le cadre :

- De l'APA (allocation personnalisée d'autonomie)
- Ou de l'élément aide humaine de la PCH (prestation de compensation du handicap).

L'allocation journalière du proche aidant ***n'est pas cumulable*** *avec :*

- L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- L'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité ;
- L'indemnisation des congés de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du Travail ;
- Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi (celles-ci sont suspendues durant la durée de versement de l'allocation journalière du proche aidant) ;
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ;
- Le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) perçus pour le même enfant, lorsque la personne accompagnée est un enfant dont il assume la charge
- L'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- L'allocation journalière de présence parentale ;
- L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Modalités de demande - La demande d'AJPA est effectuée auprès de la CAF à partir d'un formulaire homologué (Cerfa 16108*01), y compris en cas de renouvellement (c. séc. Soc. art. D. 168-11).

Lors de leur demande d'AJPA, les salariés n'ont pas à joindre la copie de la décision d'attribution de la prestation dont bénéficie le proche aidé (APA, majoration pour tierce personne, etc.) (c. séc. Soc. art. D. 168-11). La réglementation exige simplement que ce document soit transmis à l'employeur à l'occasion de la demande de congé de proche aidant.

Chaque fin de mois, le bénéficiaire de l'allocation journalière du proche aidant recevra de la part de la CAF une attestation mensuelle à compléter soit par l'employeur lorsqu'il est salarié ou fonctionnaire et en congé de proche aidant, soit par lui-même lorsqu'il est un travailleur non salarié ou chômeur indemnisé.
Une fois l'attestation mensuelle complétée, datée et signée, le bénéficiaire la retourne à la CAF dont il relève.
L'allocation journalière du proche aidant est versée mensuellement.

Si le proche aidant décède, l'allocation cesse d'être due à compter du jour suivant le décès.

Montant de l'allocation - Le montant de l'allocation journalière de proche aidant est de 65,80 € par journée ; 32,90 € par demi-journée pour 2025.

XVI. APA

L'APA (Allocation personnalisée d'autonomie) à domicile est une aide qui permet de régler certaines dépenses nécessaires pour rester vivre à domicile en cas de perte d'autonomie. L'APA est versée par le conseil départemental. Le montant de l'APA est insuffisant pour financer un établissement spécialisé.

À quoi sert l'APA à domicile ?

L'APA à domicile est une **aide financière pour certaines dépenses en cas de perte d'autonomie**.
Vos besoins sont évalués par un professionnel de l'équipe médico-sociale du département qui se déplace à votre domicile pour vous rencontrer.

Pour donner suite à cette visite, vous recevez **une proposition de plan d'aide** qui indique selon votre situation et celle de vos éventuels proches aidants, vos besoins et la nature des aides accordées :

- Des prestations d'aide à domicile,
- Du matériel (barres d'appui, chemins lumineux, aides techniques pour faciliter l'alimentation ou l'habillage...),
- Des fournitures pour l'hygiène (pour en savoir plus, consultez l'article Incontinence : quelles aides pour financer l'achat de protections ?),
- Du portage de repas,
- Des prestations de téléassistance,
- Des travaux pour l'aménagement du logement,
- Un accueil temporaire (à la journée ou avec hébergement),
- Des solutions de transport...

L'APA à domicile vous aide à payer tout ou partie des dépenses inscrites dans ce plan d'aide.

Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'APA à domicile ?

Pour bénéficier de l'APA, il faut :

- Être âgé de 60 ans ou plus,
- Résider en France de façon stable et régulière,
- Être en perte d'autonomie, c'est-à-dire avoir un degré de perte d'autonomie évalué comme relevant du GIR 1, 2, 3 ou 4.

À savoir : **le GIR** d'une personne est évalué par l'équipe médico-sociale du département lors de sa visite à votre domicile.

Quel est le montant de l'APA à domicile ?

L'APA est versée par le conseil départemental. **Son montant est calculé en fonction** :

- De vos revenus,
- Du coût des aides prévues dans votre plan d'aide,
- De votre GIR.

L'attribution de l'APA n'est pas soumise à condition de revenus, mais **au-delà de 918,29 € de ressources mensuelles, une partie des dépenses liées au plan d'aide reste à votre charge** :

Vos revenus	Vos revenus sont inférieurs ou égal à 918,29 € par mois	Vos revenus sont compris entre 918,30 € et 3 381,92 € par mois	Vos revenus sont supérieurs à 3 381,92 € par mois
Votre participation aux dépenses liées au plan d'aide	Aucune participation financière ne vous est demandée	Votre participation est modulée, en fonction de vos revenus, entre 0 % et 90 % du montant du plan d'aides	Votre participation est égale à 90 % du montant du plan d'aides.

Le montant de l'APA accordé dans le plan d'aide **ne peut pas dépasser un montant maximal fixé pour chaque GIR** au 1er janvier 2025 à :

- 2 045,56 € pour le GIR 1,
- 1 654,18 € pour le GIR 2,
- 1 195,67 € pour le GIR 3,
- 797,96 € pour le GIR 4.

Une majoration de l'APA peut être allouée en cas d'hospitalisation du proche aidant indispensable.
Pour être considéré comme un proche aidant indispensable par l'équipe médico-social APA, il doit :

- Assurer une présence ou une aide indispensable à la vie à domicile de son proche,
- Et ne pas pouvoir être remplacé par une personne de leur entourage pour assurer cette aide.

Comment faire la demande d'APA à domicile ?

À qui et comment l'APA à domicile est-elle versée ?

Votre plan d'aide indique à qui et comment l'APA est versée.

Votre plan d'aide peut indiquer que l'APA est versée :

- Au service d'aide à domicile,
- À l'établissement d'accueil temporaire,
- À l'organisme qui fournit l'aide technique, réalise l'aménagement du logement.

Votre plan d'aide indique que l'APA vous est versée à vous directement si vous choisissez d'employer directement une aide à domicile : par un paiement sur votre compte ou sous forme de CESU (chèques emploi service universel) correspondant au nombre d'heures d'aide à domicile prévu par le plan d'aide.
Le premier versement est effectué par le département le mois qui suit la décision d'attribution d'APA à domicile.
Le conseil départemental peut vérifier la bonne utilisation des sommes en demandant des justificatifs de dépenses (par exemple les factures). **Il peut récupérer les montants non utilisés pour des dépenses prévues dans le plan d'aide**.

Quand l'APA peut-elle être suspendue ?

Tout changement de situation (hospitalisation, dégradation de l'état de santé, départ ou décès de l'aidant, changement d'intervenant...) **doit être signalé** à l'équipe médico-sociale APA du département.
Si vous êtes hospitalisé plus de 30 jours, prévenez les services du conseil départemental dès que possible pour éviter d'avoir à rembourser l'aide trop perçue. Le montant de l'APA peut être suspendu à compter du 31ème jour d'hospitalisation.

Le versement de l'APA reprend à compter du premier jour du mois au cours duquel vous quittez l'hôpital.

Il est important d'informer l'équipe médico-sociale APA de la sortie d'hospitalisation et de faire un point avec elle si vos besoins ont évolué et s'il est nécessaire de modifier votre plan d'aide.

Le versement de l'APA peut également être suspendu :

- Si vous ne déclarez pas dans le délai de 1 mois le ou les salarié(s) embauché(s) ou le service d'aide auquel vous avez recours ;
- si vous ne transmettez pas les justificatifs de dépenses demandés par le président du conseil départemental ;
- si vous ne vous acquittez pas de votre participation financière ;
- si l'équipe médico-sociale constate que le service rendu n'est pas celui prescrit ou présente un risque pour votre santé, votre sécurité ou votre bien-être.

L'APA n'est pas récupérable sur la succession de son bénéficiaire

L'APA ne fait l'objet d'aucune récupération des sommes reçues (article L232-19 du code de l'action sociale et des familles).
Le conseil départemental ne peut pas vous demander le remboursement des sommes versées au titre de l'APA si votre situation financière s'améliore de votre vivant, ni les récupérer sur votre succession à votre décès.

L'APA est exonérée d'impôt sur le revenu

L'APA est exonérée d'impôt sur le revenu. Vous n'avez pas à reporter le montant d'APA reçu dans votre déclaration de revenus. En revanche, vous pouvez déclarer votre reste à charge et bénéficier ainsi d'un crédit d'impôt.

Quelles autres aides solliciter si vous ne remplissez pas les conditions pour l'APA ?

Si votre perte d'autonomie est évaluée comme relevant du **GIR 5 ou GIR 6** par l'équipe médico-sociale APA, vous ne pouvez **pas bénéficier de l'APA**. Vous pouvez alors demander :

- Une aide à votre caisse de retraite ou à votre mairie, qui peuvent accorder, sous conditions, des aides aux personnes âgées ;
- Une aide pour l'adaptation de votre logement à d'autres organismes.

Faire la demande d'aide APA

En cas de perte d'autonomie, l'APA à domicile aide à payer les dépenses nécessaires pour faciliter la vie à domicile. Pour faire une demande d'APA à domicile, le formulaire Demande d'aides à l'autonomie à domicile pour les personnes âgées est à envoyer à votre conseil départemental. Selon votre lieu de résidence, la demande peut se faire par un formulaire papier et/ou en ligne.

Quel formulaire remplir pour faire une demande d'APA à domicile ?

Pour une demande d'APA à domicile, il est nécessaire de remplir le formulaire Demande d'aides à l'autonomie à domicile.

Cerfa 16301*01

Ce formulaire permet de demander l'une des prestations suivantes :

- L'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) attribuée par le conseil départemental

Dans ce formulaire Demande d'aides à l'autonomie à domicile (page 7, partie 4), vous complétez un court questionnaire concernant le niveau d'autonomie du demandeur. En fonction de vos réponses, le questionnaire vous aide à savoir où envoyer votre demande :

- Au conseil départemental pour faire une demande d'APA à domicile
- Ou à votre caisse de retraite pour faire une demande d'Accompagnement à domicile des personnes âgées.

Comment compléter le formulaire ?

Selon votre département de résidence, le formulaire Demande d'aides à l'autonomie à domicile (qui vous permet de faire votre demande d'APA) peut être transmis au conseil départemental :

- Soit en envoyant **par courrier** le formulaire papier Demande d'aides à l'autonomie à domicile,
- Soit en envoyant **de manière dématérialisée** le formulaire sur le service en ligne.

À savoir : déposez votre demande auprès du département de votre ancien lieu de résidence :

- Si vous résidez actuellement en résidence autonomie ou chez un accueillant familial
- Ou si vous avez déménagé dans un nouveau département depuis moins de 3 mois.

Les pièces suivantes sont à joindre à votre demande d'APA à domicile :

- La photocopie d'un justificatif d'identité : carte d'identité (recto/verso), passeport, livret de famille. Si le demandeur est ressortissant d'un État hors Union européenne, de l'Espace économique européen et de la confédération suisse : carte de résidence ou titre de séjour en cours de validité,
- Un relevé d'identité bancaire (RIB) au nom du demandeur,
- la photocopie du dernier avis d'imposition ou de non-imposition sur le revenu (toutes les pages) du demandeur et celui de son conjoint (marié, pacsé, concubin).

Le certificat médical pour demander l'APA, avec ou sans demande de CMI (carte de mobilité invalidité) est **facultatif.** Si vous souhaitez envoyer ce certificat médical, cela vous permet d'apporter des informations médicales à l'équipe médico-sociale de l'APA. Cela doit se faire sous pli cacheté ou par l'espace dédié du service en ligne.

Si vous êtes concerné, vous devez également joindre à votre demande :

- La photocopie de la décision de justice relative à la mise sous protection,
- La photocopie du(des) dernier(s) avis de taxe foncière pour chaque bien du demandeur et de son conjoint qui n'est pas mis en location.

Pour toute question concernant la demande d'APA à domicile et les démarches à réaliser, contactez votre point d'information local dédié aux personnes âgées proche de chez vous.

Une fois la demande d'APA envoyée, que se passe-t-il ?

Votre demande est reçue par le conseil départemental. Il vous informe par courrier si votre dossier est complet. Il vous demande les pièces manquantes si votre dossier est incomplet.

Lorsque **votre dossier est complet, une visite est organisée à votre domicile**. Un professionnel de l'équipe médico-sociale APA du département :

- Fait le bilan et échange avec vous sur votre situation, vos besoins d'aide et d'accompagnement et vos attentes,
- Évalue votre niveau de perte d'autonomie (il doit être évalué en GIR 1, 2, 3 ou 4 pour être éligible à l'APA).

Si un proche aidant vous aide au quotidien, le professionnel échange avec lui pour faire le point sur sa situation et ses besoins s'il le souhaite.

Si vous êtes éligible à l'APA, vous recevrez **une proposition de plan d'aide** dans les 30 jours suivant la date de dépôt de votre dossier complet. Cette proposition de plan d'aide indique :

- Le niveau de perte d'autonomie (GIR),
- Les aides proposées : par exemple le nombre d'heures d'aide à domicile accordées, le nombre de repas portés à domicile...
- Le montant total de ces aides,
- Votre taux de participation financière calculé selon vos ressources.

Dans les 10 jours, vous pouvez donner votre avis sur cette proposition de plan d'aide en l'acceptant, la refusant ou en demandant de la modifier. Si vous demandez une modification du plan d'aide, l'équipe médico-sociale vous envoie une nouvelle et dernière proposition sous 8 jours.

Vous recevez par courrier la décision concernant votre demande d'APA, au plus tard 2 mois après votre dépôt de dossier complet. En cas d'accord, cette notification de décision est le point de départ d'ouverture de vos droits.

Quelle démarche si vous avez besoin de l'APA en urgence ?

APA en urgence : si vous avez besoin d'une aide immédiate (en cas d'urgence médicale ou sociale), les services du département peuvent décider de vous attribuer l'APA à titre provisoire, pour une avance d'un montant de 1 022,78 € (en 2025). Cette décision prend effet à la date d'enregistrement de votre dossier complet de demande pour une durée maximale de 2 mois dans l'attente de l'élaboration de votre plan d'aide.

Attention, cette avance est récupérable sur les montant versés ultérieurement si vous êtes éligible à l'APA. Il peut vous être demandé de rembourser tout ou partie de cette aide si votre demande d'APA est rejetée car votre degré de perte d'autonomie est insuffisant.

Comment demander une carte mobilité inclusion (CMI) en même temps que l'APA ?

Lors d'une demande d'APA, il est possible de demander une CMI par le biais du formulaire Demande d'aides à l'autonomie à domicile. Les personnes bénéficiaires de l'APA dont le niveau de perte d'autonomie est évalué en GIR 1 ou en GIR 2 bénéficient automatiquement et de façon définitive de la CMI stationnement et de la CMI invalidité.

10 dates qui ont marqué l'histoire du handicap

1987 : loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées qui oblige les entreprises de plus de 20 salariés à embaucher au moins 6% de travailleurs handicapés. C'est l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Cette loi impulse la création de l'Agefiph.

1990 : loi du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

1991 : loi pour favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public.

2005 : loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle donne pour la première fois une définition du handicap et impose un principe d'égalité dans tous les domaines, y compris l'emploi.

2005 : création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et mise en place des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

2006 : la nouvelle Convention sur les droits des personnes handicapées est adoptée par l'ONU. Elle reprend les différentes lois des droits de l'homme et les transpose à la situation des personnes handicapées en matière de droits civils, économiques, politiques, sociaux et culturels.

2018 : loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle engage la réforme de l'OETH.

2019 : l'article 11 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 donne le droit de vote aux personnes en situation de handicap mental.

2020 : la réforme de l'OETH entre en vigueur. Toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, déclarent désormais leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Le mode de calcul change : le décompte de l'OETH se fait avec toutes les formes d'emploi (stagiaires, périodes de mise en situation...) au niveau de chaque entreprise et non plus de chaque établissement.

GLOSSAIRE

AAH : Allocation aux adultes handicapés – Aide financière permettant à des adultes handicapés d'avoir un minimum de ressources.

AEEH : Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées - Organisme ayant pour mission de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

A.S.A : Autorisation Spéciale d'Absence

ASI : Allocation Supplémentaire d'Invalidité

APA : Allocation Personnalisée d'Autonomie

BOETH : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés – Travailleur Handicapé.

CASA : Contribution Additionnelle de Solidarité à l'Autonomie

CDAPH : commission départementale des droits à l'autonomie des personnes handicapées

CMI : Carte Mobilité Inclusion (anciennement carte d'invalidé)

CGSS : Caisse générale de sécurité sociale - Organisme ayant notamment pour mission le recouvrement des cotisations et contributions, dont la DOETH, dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte).

CRDS : Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale

C.R.P : Centre de Rééducation Professionnelle
Un centre de rééducation professionnelle (CRP) a trois objectifs :

- Favoriser l'intégration professionnelle durable de personnes handicapées, qui doivent changer d'orientation professionnelle en raison de leur handicap
- Préparer la personne au travail, en vue d'une insertion professionnelle (ne milieu ordinaire ou protégé)
- Dispenser une formation diplômante.

CSG : Contribution Sociale Généralisée

CSSM : Caisse de sécurité sociale de Mayotte - Organisme ayant notamment pour mission le recouvrement des cotisations et contributions, dont la DOETH, dans le département de Mayotte.

DDETS : Direction Départementale, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités - Interlocutrice unique pour les entreprises et les acteurs socio-économiques

DOETH : Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés – Obligation de déclarer par le biais de la DSN les informations relatives à la contribution potentiellement due, les déductions opérées par l'entreprise, l'existence d'un accord agréé etc.

DSN : Déclaration sociale nominative

EA : Entreprise adaptée - Entreprise permettant à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités.

ECAP : Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières – Emplois que l'entreprise n'est pas tenue de proposer à des salariés reconnus handicapés Car ils correspondent à des emplois qui, du fait de leurs exigences en matière d'aptitude rendent difficile le recrutement de travailleurs handicapés

EPS : Entreprise de portage salarial

ESAT : Etablissement et services d'aide par le travail - Etablissements médico-sociaux qui ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés.

ETT : Entreprise de travail temporaire – Entreprise de salariés intérimaires.

ETTP : Entreprise de travail à temps partagé – Entreprise de salariés mis à disposition d'entreprises clientes.

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique – Organisme de recouvrement des contributions financières versées par les employeurs publics soumis à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

M.D.P.H : Maison Départementale des Personnes Handicapées M.I.H: Mission Insertion Handicap

OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés – Obligation aux établissements assujettis de porter la part des travailleurs handicapés au seuil de 6 % de leur effectif d'assujettissement.

PCH : Prestation de Compensation du Handicap (anciennement Allocations Compensatrices pour Tierce Personne et Allocations Compensatrices pour Frais Professionnels)

PMSMP : Périodes de mise en situation en milieu professionnel - Dispositif ouvert à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social et/ou professionnel

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

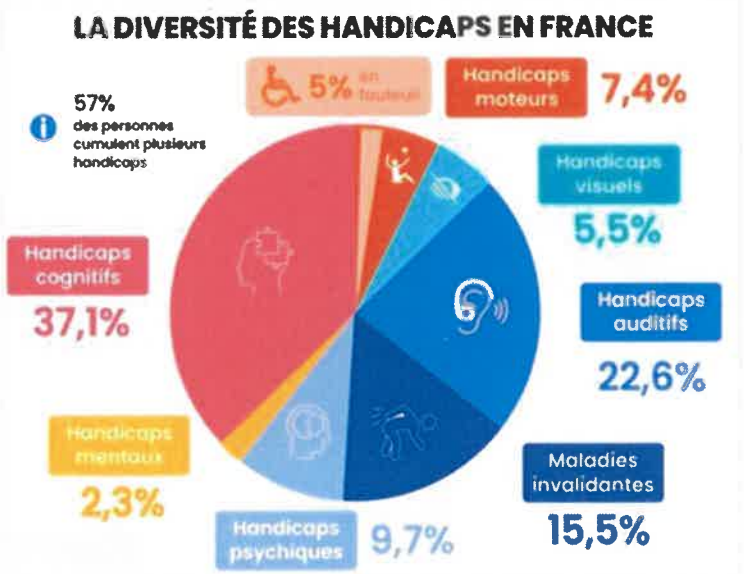
TIH : Travailleur indépendant handicapé

URSSAF : Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales - Organisme ayant pour mission principale la collecte et le recouvrement et la redistribution aux autres organismes de protection sociale des cotisations et contributions, dont la contribution potentiellement due par les entreprises au titre de l'OETH.

Principe de l'inclusion

La tolérance, la compréhension mutuelle, le respect des différences et la lutte contre toute forme de discrimination.

"Le handicap n'est pas une fatalité, c'est un défi. » Stephen Hawking



DES STEREOTYPES ? EN AUCUN CAS !

Les idées reçues sont parfois tenaces, voici quelques chiffres et faits qui vous étonneront certainement :

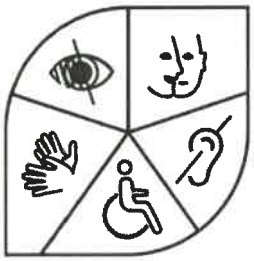
- Dans la majorité des cas, les personnes ne naissent pas avec leur handicap : 80 % des handicaps surviennent au cours de la vie, par les accidents, les maladies ou le vieillissement.

- Le handicap nous concerne tous : un actif sur deux connaîtra au cours de sa vie professionnelle une situation de handicap.

Qu'est-ce qu'une situation de handicap ?

La notion de situation de handicap reflète bien le fait que le handicap n'est pas nécessairement définitif. Certaines maladies comme le cancer, la dépression sont très invalidantes et peuvent être reconnues comme des situations de handicap. Dans les deux cas, les personnes qui en souffrent pourront avoir besoin temporairement d'aménagements de leur temps de travail par exemple.

Si vous n'êtes pas convaincu que handicap peut rimer avec compétences, pensez à Bill Gates, Mark Zuckerberg, Alfred Nobel, Mimie Mathy, Stéphan Hawking, Molière, Bonaparte, Michel Serrault,etc.,tous atteints d'un handicap.



Nous sommes tous handicapables
à un moment de notre vie

Et pour ceux qui veulent aller plus loin

Convention ONU 2006 :
https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/la- convention-en-bref-2/texte-integral-de-la-convention-relative-aux-droits-des- personnes-handicapees-13.html

Vos élus UNSa

Philippe Hocquard (DSC), Véronique Prodhomme, Paul Poumerol, Nathalie Garcia, Sok-Khing Ta, Veronique Germain.

Rédaction : V. Prodhomme