

LE HANDICAP

Tous handicapables !



SOMMAIRE

<i>Le handicap, de quoi parle-t-on exactement ?</i>	1
Définition de la situation de handicap	2
A quoi sert d'être reconnu travailleur handicapé ?	3
Définition des 5 handicaps	4
Le handicap psychique	6
<i>Une reconnaissance de travailleur handicapé, pourquoi faire ?</i>	9
Faire reconnaître sa qualité de travailleur handicapé (RQTH)	10
Quelles conséquences pour votre devenir professionnel ?	12
La RQTH (reconnaissance de la qualité, de travailleur handicapé)	12
<i>Quelle attitude adopter en tant que collègue ?</i>	13
L'invalidité	13
La Maison départementale des personnes handicapées	15
Ses missions	15
Les demandes que l'on puisse formuler auprès de la MDPH	16
La reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences	17
Le rôle du médecin du travail	17
Après toute absence d'au moins 30 jours...	18
Les obligations de l'employeur	21
Que se passe-t-il si le reclassement est impossible ou refusé par le salarié ?	23
L'obligation d'informer le salarié des motifs de son non-reclassement	23
Quelles sont les indemnités versées lors d'un licenciement pour inaptitude au travail ?	23
Inaptitude consécutive à une maladie ou accident non professionnel	23
Inaptitude consécutive à une maladie ou accident professionnel	24
TRAVAILLER EN ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL	24
Modalités d'accès et fonctionnement des ESAT	25

Allocation aux adultes handicapés (AAH)	26
Conditions d'attribution	26
HANDICAP ET IMPÔTS	29
Les avantages liés à la carte d'invalidité	29
Les avantages liés à l'allocation aux adultes handicapés (AAH)	31
Les réductions d'impôt pour certaines dépenses liées au handicap	31
Les revenus non imposables	32
Demande de pension d'invalidité	34
Montant de la pension d'invalidité	35
Durée d'indemnisation	37
Carte invalidité	38
<i>Des stéréotypes ? jamais !</i>	42

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 touche 16% des personnes handicapées et recouvre les troubles de la motricité : amputation, hémiplégie, lombalgie, etc.

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

Les maladies invalidantes touchent 45% des personnes en situation de handicap : sclérose en plaques, épilepsie, AVC, mucoviscidose, cancer, diabète, hémophilie, VIH.

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

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

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

Le polyhandicap définit l'association d'une déficience mentale sévère et d'un handicap moteur, provoqués par la même cause (AVC prénataux, HIV, etc.

Ces situations peuvent toutes faire l'objet d'une reconnaissance administrative du handicap. Si vous pensez être concerné, n'hésitez pas à vous adresser à vos représentants UNSa qui vous aiguillera.

DEFINITION DE LA SITUATION DE HANDICAP

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme :

Constitue un handicap ... « 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 d'être dans l'une des situations suivantes afin d'avoir accès aux droits :

- *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 handicapé (AAH) ;*
- *Titulaire d'une carte d'invalidité.*

A quoi sert 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 la 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 ».

Les handicaps se classent en cinq catégories

UN MANAGEMENT SPECIFIQUE ?

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

Lors du recrutement, il est possible de demander à un candidat les restrictions éventuelles ou les aménagements de poste dont il pourrait avoir besoin mais pas la nature du handicap.

Un point d'étape peut être réalisé quelques mois après l'arrivée d'un collaborateur en situation de handicap afin de s'assurer qu'il ne rencontre pas de difficulté spécifique liée à sa situation.

Sauf prescription médicale, les règles doivent être les mêmes pour toute l'équipe (horaires, pauses, congés, etc.) mais 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 afin que personne ne soit mis en situation d'échec.

Si un collaborateur voit son état de santé se dégrader, le manager peut lui suggérer de contacter la médecine du travail ou l'assistante sociale à TDF afin de préserver sa santé et sa capacité de travail. L'employeur peut demander une consultation du médecin du travail pour l'un de ses collaborateurs.

De nombreux managers encadrent aujourd'hui des personnes en situation de handicap sans le savoir. Il est possible pour un collaborateur de se faire reconnaître en toute confidentialité.

N'hésitez pas à vous adresser à vos représentants UNSa qui vous renseignera.

DEFINITION DES 5 HANDICAPS

Handicap moteur

Il se caractérise par une capacité limitée, pour un individu, de se déplacer, de réaliser des gestes ou de bouger certains membres. L'atteinte à la motricité peut être partielle ou totale, temporaire ou incurable, selon son origine.

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



Handicap sensoriel

Il fait référence aux difficultés liées aux organes sensoriels.

Deux types de handicap sensoriel :

Handicap visuel

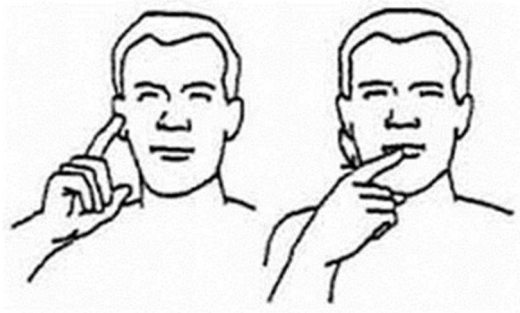
Il sous-entend une déficience de la fonction visuelle.

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



Sa femme lui demande
de vider le lave-vaisselle !
Et voilà le résultat

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, de 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.

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.

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 entraînent des itinéraires de vie très différents selon le degré d'autonomie (ou dépendance) des personnes. Certains malades mènent une existence normale, d'autres vivent de manière plus ou moins permanente en institution ou ont un besoin continu d'aides psychosociales : 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 faites 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)

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 habiletés sociales ou d'une difficulté à entrer en relation avec les autres.

Handicap psychique et travail : comment est-ce possible ?

Certaines personnes mènent une vie professionnelle quasi normale alors que d'autres ne parviennent pas à s'intégrer dans le monde du travail.

Une maladie psychique évolue au cours de la vie, 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.

Dans le cadre de son activité professionnelle, une personne victime d'un handicap psychique peut avoir 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 entraîner :

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

Un aménagement de poste dans l'entreprise est possible Il faut l'aide de professionnels spécialistes de l'accompagnement et prescrits 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 :

*Aménagement des horaires ou du temps de travail ;
Eviter les situations générant du stress comme le contact avec
le public ;
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 dangereuse pour le salarié puisque des symptômes comme la crise d'angoisse avec agressivité peuvent donner lieu à un avertissement pour fautes graves.

UNE RECONNAISSANCE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE, POURQUOI FAIRE ?

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

Ils peuvent :

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 sa 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 son 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 en parler à l'assistante sociale à TDF. Cette démarche relève de votre choix, il est possible que seul votre manager soit informé, ou encore que cette situation ne soit connue que de vous. Mais il est préférable que votre entourage en soit avisé, notamment si votre situation peut avoir un impact sur l'organisation du travail ou si vous bénéficiez d'une adaptation de poste.

*N'hésitez pas à vous renseigner auprès de **vos représentants UNSa**.*

FAIRE RECONNAITRE SA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

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

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.

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 d'une personne en situation de handicap qui travaille ou souhaite travailler.

Faire une demande RQTH

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 :*
 - *Appui particulier pour le maintenir dans l'emploi via les Sameth (service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés)*
 - *Bénéficiaire de l'accord handicap de son entreprise (dispositions relatives à l'aménagement de poste, de formation, etc.)*
 - *Possibilité de demander l'aménagement du poste de travail et/ou de temps de travail*
 - *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.

De plus en cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés.

La RQTH n'est pas



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.

Il faut en faire la demande

Pour faire cette demande

La démarche se fait auprès de votre Maison départementale des personnes handicapées, (MDPH du lieu de résidence), en envoyant le **formulaire** ainsi que le certificat médical, par RAR avec avis de réception.

La reconnaissance d'un handicap par rapport au travail, via une RQTH, permet à l'employeur de remplir son obligation légale d'emploi de travailleur handicapé (OETH) qui s'élève à 6% et de respecter les règles de diversité.

Si vous êtes en poste, vous pouvez instruire la démarche auprès des RH, 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.

C'est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui décidera ou non de reconnaître la RQTH.

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

Demande de renouvellement

Si le/la salarié(e) est déjà reconnu(e), c'est à lui/elle 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.

Après un accident ou une maladie, votre santé vous impose des arrêts de travail souvent longs et répétés. Le médecin évoque une « RQTH », une « inva 1 », une « inva 2 », une « inaptitude », un « mi-temps thérapeutique » ...

QUELLES CONSEQUENCES POUR VOTRE DEVENIR PROFESSIONNEL ?

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

On peut demander une RQTH lorsque le handicap réduit la possibilité d'obtenir 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.

Suite à 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 de demander la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé.

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 dans l'entreprise (aménagement de poste de travail, d'outils informatique, d'horaires au sein de l'entreprise, etc).

La reconnaissance peut être limitée dans le temps et renouvelée.

QUELLE ATTITUDE ADOPTER EN TANT QUE COLLEAGUE ?

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 !

L'INVALIDITE

On mesure les conséquences d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnels sur la capacité de la personne à travailler et à vivre de cette activité. 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

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.

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

C'est une impossibilité totale de travailler.

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

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.*

Relève du **médecin du travail**. Celui-ci examine 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)**. 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.

LA MAISON DEPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPEES

Constitue un guichet unique pour les questions liées au handicap. 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 et organise 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 MDPH organise la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui décide de l'attribution des aides et des prestations destinées à la compensation du handicap (Plan personnalisé de compensation). Elle prend également les décisions d'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 prise 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 carte mobilité inclusion (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.*

Il faut effectuer la demande auprès de la MDPH du lieu de résidence.

Formulaire

Toute personne qui souhaite faire une demande auprès de sa MDPH doit remplir et envoyer un formulaire. Il s'agit, selon les MDPH, du **Cerfa 15692*01, seul valable à compter du 1^{er} 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**

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 mentale) 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).

Le rôle du médecin 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 que :

- 1- l'état de santé du salarié (physique ou mentale) est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe ;
- 2- 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 30 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 ; ou
- 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.*

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 1426.398).

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 s'il est en mesure de justifier de son impossibilité à proposer au salarié un emploi compatible avec son état de santé, ou que ce dernier a refusé l'emploi proposé.

La rupture du contrat de travail est également possible si l'avis d'incapacité rédigé par le médecin du travail mentionne 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'OBLIGATION D'INFORMER LE SALARIE 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.

QUELLES SONT LES INDEMNITES VERSEES 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 incapacité non professionnelle (voir ci-après).

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.

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.

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 maximal de l'AAH s'élève à 971,37€ pour 2023 puis au 1^{er} avril 2024 sera de 1016,05€

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 guidebarème 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).

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.

Revenu annuel maximum		
NB ENFANTS	SEUL(E)	En couple ou famille
0	11 656€	21 098€
1	17 485€	26 926€
2	23 313€	32 755€
3	29 141€	38 583€
4	34 969€	44 411€

Les ressources prises en compte sont l'ensemble des revenus nets catégoriels de l'année N-2 (soit l'année 2021 pour les demandes effectuées en 2023).

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. **Il s'agit du Cerfa n°13788*01.**

Vous pouvez vous aider de la notice explicative pour remplir ce formulaire.

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 971,37 € (que vous ayez un taux d'incapacité compris entre 50 % et 79 % ou plus) jusqu'à revalorisation.

Vous n'avez aucune ressource

Vous êtes concerné(e) par ce montant maximal si, par exemple, vous vivez seul et êtes sans aucune ressource, ou si vous êtes marié et que votre époux(se) travaille mais que son salaire ne dépasse pas 1 758,17 € par mois (21 098€ sur un an).

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 971,37 €.

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.*

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

L'AAH se cumule (mensuellement) :

- avec le complément de ressources ; ou
- avec la majoration pour la vie autonome.

Par conséquent, si vous remplissez les conditions requises pour l'octroi de ces deux aides, vous devez choisir de bénéficier de l'une ou l'autre.

Depuis janvier 2017, il n'est plus possible de cumuler l'AAH et l'allocation de solidarité spécifique (ASS).

Toutefois, si vous perceviez ces deux aides au 31 décembre 2016, vous pouvez continuer à les percevoir tant que les conditions d'éligibilité sont remplies, pendant une durée maximum de 10 ans.

HANDICAP ET IMPÔTS



Les personnes en situation de handicap, ou qui ont à leur charge une personne handicapée peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une imposition particulière.

Les avantages liés à la carte d'invalidité

La carte d'invalidité, tout comme la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité », permettent de bénéficier d'avantages fiscaux.

Majoration du quotient familial

Le quotient familial est augmenté d'une demi part dès lors que les contribuables, ou les personnes à leur charge, sont titulaire de la carte.

Ce quotient est augmenté d'autant de demi-parts qu'il y a de personnes au foyer fiscal qui y ouvrent droit.

Exemple : un couple de personnes handicapées marié bénéficie de deux demi-parts supplémentaires.

Division du revenu imposable

Les personnes célibataires, veuves ou divorcées qui vivent effectivement seules et qui n'ont pas de charges de famille sont imposées à l'impôt sur le revenu en fonction d'une part et demie de quotient familial au lieu d'une part, dès lors qu'elles sont titulaires de la carte « CMI invalidité ».

Abattement sur le revenu global net imposable

Les titulaires de la carte « CMI invalidité » bénéficient d'un abattement spécial de leur impôt sur le revenu. Le montant de l'abattement dépend de l'importance du revenu net global.

Attention : au-delà de 24 000 € de revenu net global, aucun abattement n'est accordé. Le montant de l'abattement pour l'imposition des revenus 2017 est consultable sur www.impots.gouv.fr

Crédit d'impôt pour les dépenses d'équipement de l'habitation

Les titulaires de la carte bénéficient d'un crédit d'impôt sur le revenu au titre des dépenses d'installation ou remplacement d'équipements permettant l'adaptation des logements à la perte d'autonomie ou au handicap. La liste exhaustive de ces équipements se trouve à l'article 18 ter de l'annexe 4 du Code général des impôts.

Exemples : cabines de douche intégrales pour personnes à mobilité réduite ; systèmes de motorisation de volets, de portails, de portes d'entrée et de garage ; portes ou fenêtres adaptées, inversion ou élargissement de portes ... Les dépenses sont comptabilisées dans la limite de 20 000 euros. Le crédit s'élève à 25% des dépenses.

Ce crédit bénéficie aux titulaires de la carte d'invalidité et de la carte mobilité mention « invalidité », mais également à ceux qui ont la mention « priorité » ou encore « stationnement pour personne handicapée ».

Abattement de la taxe d'habitation

Les conseils municipaux peuvent instituer un abattement de la taxe d'habitation pour les contribuables qui sont titulaires de la carte. Cet abattement est obtenu sans condition de revenus sur délibération des collectivités. Son taux est fixé entre 10 et 20 %.

Pour obtenir cet abattement, il faut en faire soi-même la demande au centre des finances publiques, avec un formulaire téléchargeable.

Les avantages liés à l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

Exonération totale de la taxe d'habitation.

Exonération totale de la taxe foncière pour la résidence principale.

Attention : pour être exonérés de ces deux taxes, les contribuables percevant l'AAH ne doivent pas dépasser une certaine limite s'agissant du montant de leur revenu fiscal de référence de l'année précédente. Cette limite est prévue à l'article L 1417-I du Code général des impôts.
Exonération totale de la redevance audiovisuelle.

Les réductions d'impôt pour certaines dépenses liées au handicap

Crédit d'impôt pour les dépenses d'équipement de l'habitation principale

Un crédit d'impôt sur le revenu est attribué pour toute dépense réalisée entre le 1er janvier 2005 et le 31 décembre 2017, pour l'installation et/ou le remplacement d'équipements spécialement conçus pour l'accessibilité des logements aux personnes handicapées. La liste exhaustive des équipements pris en compte est fixée à l'article 18 ter de l'annexe 4 du Code général des impôts.

Exemples : éviers et lavabos à hauteur réglable, sièges de douche muraux ; WC surélevés ; barres de maintien ou d'appui ; rampes fixes ; mobiliers à hauteur réglable...

Le crédit d'impôt est de 25 % des dépenses, sur un montant maximal de 5 000 à 10 000 euros, selon les cas.

Des équipements et un plafonnement plus élevé sont prévus pour les titulaires de la carte invalidité ou de la carte mobilité d'insertion.

Réduction d'impôt sur les primes des contrats de rentes-survie ou d'épargne-handicap

Il s'agit d'une réduction d'impôt sur le revenu de 25 %, dans la limite d'un plafond global de versements annuels égal à 1 525 €, majoré de 300 € par enfant à charge.

Cette réduction bénéficie aux parents qui souscrivent un tel contrat au profit d'un enfant handicapé, ainsi qu'à tout parent en ligne directe ou collatérale jusqu'au 3e degré inclus, du bénéficiaire handicapé.

Réduction d'impôt sur le revenu pour les sommes versées pour l'emploi d'une aide à domicile

L'emploi d'un salarié ou le recours à une association ou à une entreprise pour une activité de service à la personne (notamment assistance aux personnes âgées ou aux personnes handicapées), donne droit à un crédit d'impôt sur le revenu.

Ce crédit est égal à 50 % des dépenses, sur un montant maximal de 12 000 euros.

Les revenus non imposables

Les revenus suivants ne sont pas imposables :

- allocation adulte handicapé (AAH) ;
- allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ; • complément de ressources ;
- prestation de compensation du handicap, non imposable, mais déclarable au titre des bénéfices non commerciaux aux services concernés (CAF, Impôts...) ;
- allocation compensatrice tierce personne ;
- allocation compensatrice pour frais professionnels ;
- allocation différentielle, la majoration pour tierce personne ;
- allocation supplémentaire ;
- garantie de ressources pour personnes handicapées et la majoration pour la vie autonome.

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.

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 17**

- 1ère catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée.
- 2^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque.
- 3^e 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.

Demande de pension d'invalidité

Constitution de votre dossier

Pour effectuer une demande de pension d'invalidité, vous devez remplir le formulaire demande de pension d'invalidité cerfa n°5053105 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 Cramif.
- 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.

Réception de votre dossier

Ces documents sont indispensables pour instruire votre demande de pension d'Invalidité. Sans réponse de votre part dans un délai de 21 jours, ils seront dans l'obligation de rejeter votre demande.

Si vous êtes en arrêt de travail, vous serez convoqué par le médecin conseil du service médical de votre caisse d'Assurance Maladie, qui transmettra alors son avis médical à la Cramif, et vous donnera le dossier de demande de pension d'invalidité.

Si vous n'êtes pas en arrêt de travail, vous pouvez directement déposer une demande de pension d'invalidité auprès de la Cramif, en remplissant les documents nécessaires et en fournissant les justificatifs demandés.

Votre médecin traitant peut également, avec votre accord, adresser un certificat médical au médecin conseil du service médical de votre caisse d'Assurance Maladie. Vous serez alors convoqué pour un rendez-vous.

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.
- **2^e catégorie** : vous êtes incapable d'exercer une activité professionnelle. Votre pension sera égale à 50 % de votre salaire annuel moyen.
- **3^e 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 revalorisées / 10. Pour déterminer le salaire annuel de base, il faut :

- prendre en considération vos dix meilleures années civiles d'assurance de l'assuré.
- revaloriser les salaires soumis à cotisation année par année par application d'un coefficient, et ainsi portés au niveau actuel.

Le salaire annuel moyen par catégorie :

- **1ère catégorie** : 30 % du SAMB.
- **2^e catégorie** : 50 % du SAMB.
- **3^e catégorie** : 50 % du SAMB + Majoration pour Tierce Personne (fixée annuellement par arrêté ministériel).

Salaire Annuel Moyen de Base par catégorie			
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 €
2^E CATÉGORIE	50 %	335,29 €	1 962,50 €

3^E CATÉGORIE	50 %, majoré de 40 % au titre de la majoration pour tierce personne	1 623,42 €	3 250,63 €
--------------------------------	---	------------	------------

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

Les pensions d'invalidité sont revalorisées 1 fois par an, par application d'un coefficient de majoration.

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 IMPOSABLE
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 2025 pour la détermination du taux de CSG, CRDS CASA à prélever sur les prestations pour un pensionné résidant en France Métropolitaine

Annexe 2 : Seuils d'assujettissement à la CSG, à la CRDS, à la CASA et à la cotisation maladie pour l'année 2025

Seuils d'assujettissement à la CSG, CRDS, CASA et à la cotisation maladie sur les revenus de remplacement applicables aux droits attribués à compter du 1er janvier 2025 sur la base des montants de revenu fiscal de référence figurant sur les avis d'imposition sur les revenus de 2023 et 2022 [*] (articles L.136-8 du CSS, L. 14-10-4 du CASF, 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale et D. 242-8 du CSS)									
		Métropole			Guadeloupe Martinique Réunion			Guyane	
Pensions de retraite et d'invalidité		CSG au taux de 3,8 % CRDS au taux de 0,5 %	CSG au taux de 6,6 % CRDS au taux de 0,5 % CASA au taux de 0,3 % Cotisation maladie au taux de 1 % **	CSG au taux de 8,3 % CRDS au taux de 0,5 % CASA au taux de 0,3 % Cotisation maladie au taux de 1 % **	CSG au taux de 6,6 % CRDS au taux de 0,5 % CASA au taux de 0,3 % Cotisation maladie au taux de 1 % **	CSG au taux de 8,3 % CRDS au taux de 0,5 % CASA au taux de 0,3 % Cotisation maladie au taux de 1 % **	CSG au taux de 6,6 % CRDS au taux de 0,5 % CASA au taux de 0,3 % Cotisation maladie au taux de 1 % **	CSG au taux de 6,6 % CRDS au taux de 0,5 % CASA au taux de 0,3 % Cotisation maladie au taux de 1 % **	CSG au taux de 8,3 % CRDS au taux de 0,5 % CASA au taux de 0,3 % Cotisation maladie au taux de 1 % **
Allocations chômage		CSG au taux de 3,8 % CRDS au taux de 0,5 %	CSG au taux de 6,2 % CRDS au taux de 0,5 %	CSG au taux de 3,8 % CRDS au taux de 0,5 %	CSG au taux de 6,2 % CRDS au taux de 0,5 %	CSG au taux de 3,8 % CRDS au taux de 0,5 %	CSG au taux de 6,2 % CRDS au taux de 0,5 %	CSG au taux de 3,8 % CRDS au taux de 0,5 %	CSG au taux de 6,2 % CRDS au taux de 0,5 %
		RFR supérieur à		RFR égal ou supérieur à	RFR supérieur à		RFR égal ou supérieur à	RFR supérieur à	
première part de quotient familial		12 817 €	16 755 €	26 004 €	15 164 €	18 331 €	26 004 €	15 856 €	19 200 €
1/2 part supplémentaire (métropole)		3 422 €	4 474 €	6 941 €			6 941 €		6 941 €
1/4 part supplémentaire (métropole)		1 711 €	2 237 €	3 471 €			3 471 €		3 471 €
première demi-part (GMRG)					3 764 €	4 918 €		3 935 €	5 144 €
demi-part supplémentaire à compter de la deuxième (GMRG)					3 422 €	4 474 €		3 422 €	4 474 €
premier quart de part (GMRG)					1 882 €	2 459 €		1 968 €	2 572 €
1/4 part supplémentaire à compter 1,5 part (GMRG)					1 711 €	2 237 €		1 711 €	2 237 €
1 part fiscale		12 817 €	16 755 €	26 004 €	15 164 €	18 331 €	26 004 €	15 856 €	19 200 €
1,25		14 528 €	18 992 €	29 475 €	17 046 €	20 790 €	29 475 €	17 824 €	21 772 €
1,5		16 239 €	21 229 €	32 945 €	18 928 €	23 249 €	32 945 €	19 791 €	24 344 €
1,75		17 950 €	23 466 €	36 416 €	20 810 €	25 709 €	36 416 €	21 653 €	26 915 €
2		19 661 €	25 703 €	39 886 €	22 692 €	28 169 €	39 886 €	23 515 €	29 486 €
2,25		21 372 €	27 940 €	43 357 €	24 574 €	30 639 €	43 357 €	25 377 €	32 057 €
2,5		23 083 €	30 177 €	46 827 €	26 456 €	33 109 €	46 827 €	27 239 €	34 628 €
2,75		24 794 €	32 414 €	50 298 €	28 338 €	35 579 €	50 298 €	29 101 €	37 199 €
3		26 505 €	34 651 €	53 768 €	30 219 €	38 049 €	53 768 €	30 963 €	39 770 €

*Pour la CSG, la CRDS et la CASA. La cotisation maladie ne fait pas l'objet du dispositif d'atténuation du plafond d'assujettissement au taux de 3,8 % et est due sur la seule base du RFR 2023.

** Sur les avantages de retraite autres que ceux servis par les organismes du régime général de sécurité sociale. En cas de modification de la composition du foyer et/ou du lieu de résidence entre N-3 et N-2, il est tenu compte du nombre de parts fiscales de chaque année pour la détermination des seuils applicables. En revanche, seul le lieu de résidence N-2 est pris en compte pour la détermination des seuils applicables en N-2 et N-3.

Païement de la pension

Son paiement est effectué entre le 8 et le 13 de chaque mois.

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.

Carte invalidité

La carte d'invalidité est délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), **si votre taux d'invalidité est reconnu au moins à 80 %.**

La carte invalidité pouvait être demandée jusqu'au 30 juin 2017.

Depuis le 1er janvier 2017, vous avez la possibilité de demander une **carte mobilité inclusion** ([CMI](#)). Celle-ci remplace progressivement les cartes d'invalidité, de priorité d'accès aux lieux publics et de stationnement.

Pour obtenir votre carte invalidité, vous devez remplir le Cerfa n° 13788*01.

Pour vous aider à remplir le formulaire, en consultant la notice explicative du formulaire de demande(s) auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

La carte d'invalidité vous donne droit :

- à une priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun, dans les espaces et salles d'attente, ainsi que dans les établissements et les manifestations accueillant du public (pour vous et la personne qui vous accompagne),
- à une priorité dans les files d'attente des lieux publics.

La carte d'invalidité ne donne pas droit aux places réservées de stationnement pour lesquelles il faut être titulaire de la carte européenne de stationnement.

La carte d'invalidité est délivrée :

- soit à titre définitif (c'est le cas si vous bénéficiez de l'allocation personnalisée d'autonomie ([Apa](#)) et que votre degré d'autonomie est classé dans les groupes 1 ou 2),
- soit à titre temporaire (pour une durée de 1 à 10 ans) selon votre état de dépendance. Cette durée peut être prolongée si votre état de dépendance n'est pas susceptible d'évoluer favorablement.

La carte est attribuée à partir du jour de la décision prise par la commission des droits et de l'autonomie.

À noter que votre demande de renouvellement doit être faite au moins 4 mois avant l'expiration de la carte, et ce dans les mêmes conditions qu'une 1ère demande.

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 Cramif
- 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.

Si vous n'avez pas encore de compte Ameli pour suivre votre dossier invalidité et bénéficier de ces services, vous pouvez le créer en vous connectant au [compte Ameli](#).

Textes de référence

- Décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance
- Arrêté du 5 décembre 2017 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2018
- Circulaire CNAV n° 2017-13 du 4 avril 2017
- Article L. 161-25 du code de la Sécurité sociale
- Articles L. 341-1 à L. 341-2-6 du code de la Sécurité sociale
- Articles R. 341-1 à R. 342-6 du code de la Sécurité sociale

GLOSSAIRE

AAH : Allocation d'Adulte Handicapé

AEEH : Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé

A.S.A : Autorisation Spéciale d'Absence

ASI : Allocation Supplémentaire d'Invalidité

APA : Allocation Personnalisée d'Autonomie

B.O.E.T.H : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

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.

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

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

CASA : Contribution Additionnelle de Solidarité à l'Autonomie

CRDS : Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale

CSG : Contribution Sociale Généralisée

D.O.E.T.H : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs handicapés

ESAT : Etablissement ou Service d'Aide par le Travail

M.D.P.H : Maison Départementale des Personnes Handicapées

M.I.H: Mission Insertion Handicap

OETH : Obligation légale d'Emploi de Travailleur Handicapé

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

R.Q.T.H : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SAMB : salaire annuel moyen de base

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, 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/french/disabilities/default.asp?id=1413>

Vos élus Unsa

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