

VOS DROITS

MIEUX COMPRENDRE

invalidité, incapacité, taux d'incapacité MDPH,
inaptitude, RQTH, médecin du travail,
AGEFIPH, du FIPHFP...



■ INVALIDITÉ

Terme provenant du code de la Sécurité sociale

Situation d'une personne dont la **capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins 2/3** à la suite d'une **maladie** ou d'un **accident obligatoirement non professionnel**.

Le classement en invalidité a un objectif essentiellement indemnitaire : attribuer une pension qui compensera la perte de salaire entraînée par l'état de santé. Cet état est **constaté par le médecin-conseil de la CPAM**.

Il existe trois catégories d'invalidité :

- **catégorie 1** : invalides en capacité d'exercer une activité professionnelle ;
- **catégorie 2** : invalides déclarés incapables d'exercer une quelconque activité professionnelle ;
- **catégorie 3** : invalides absolument incapables de travailler et qui ont besoin, en plus, de recourir à une tierce personne pour les actes de la vie courante.

Elle est attribuée à titre provisoire et peut-être révisée, suspendue ou même supprimée en fonction de l'évolution de la situation de la personne.

■ INCAPACITÉ

Terme provenant du code de la Sécurité Sociale

Il est à différencier de l'invalidité car elle **fait suite obligatoirement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle**.

L'assuré en incapacité ne peut pas travailler de manière provisoire ou permanente, totale ou partielle :

- **l'incapacité temporaire** est prescrite par le médecin traitant sous forme d'arrêt de travail. Elle donne lieu à versement d'indemnités journalières de **Sécurité Sociale**.
- **l'incapacité permanente** : c'est la perte définitive, partielle ou totale, de la capacité de travailler. Elle est évaluée par le médecin conseil de la CPAM à l'issue de la consolidation (quand l'état de l'assuré est stabilisé ou consolidé). Elle ouvre droit à une indemnité ou à une rente.





■ TAUX D'INCAPACITÉ

Terme provenant du code de l'Action sociale et des familles

Il est reconnu par la **Maison départementale des personnes handicapées** (MDPH) qui évalue les **conséquences du handicap** sur la vie de la personne.

Ce taux est défini en 3 tranches :

- **inférieur à 50 %** : incapacité reconnue mais n'ouvrant pas de droit
- **de 50 % à 79 %** : entrave notable dans la vie quotidienne
- **égal et supérieur 80 %** : atteinte de l'autonomie pour réaliser des actes essentiels de la vie quotidienne.

La MDPH évalue ce taux partir d'un guide-barème qui ne se base pas sur la nature médicale de l'affection qui est à l'origine du handicap mais sur les conséquences de celle-ci dans la vie quotidienne.

■ INAPTITUDE AU TRAVAIL

Terme provenant du code du Travail

C'est l'**impossibilité pour un salarié d'occuper son poste de travail** en raison de son état de santé.

Le **médecin du travail**, et lui **seul, peut déclarer** ce salarié médicalement inapte à tenir son poste de travail dans l'entreprise.

Cette inaptitude est déclarée lorsqu'il est constaté qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste n'est possible. L'employeur doit alors chercher à reclasser le salarié.

En cas d'impossibilité de reclassement ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour inaptitude.

Le taux d'incapacité reconnu par la MDPH est communiqué par courrier à la personne qui en fait la demande, après instruction de son dossier.

En cas d'invalidité reconnue par la CPAM,

Comme indiqué dans les pages précédentes, le contrat de travail et l'invalidité relèvent de législations différentes :

- le premier du code du Travail,
- la seconde du code de la Sécurité Sociale :
 - Décision d'invalidité du médecin conseil de la CPAM.
 - Décision d'inaptitude du médecin du travail.

Ces décisions sont toutes indépendantes l'une de l'autre. Aucune des deux ne s'impose à l'autre. Par principe, la reconnaissance d'invalidité par la CPAM ou par la MSA (Mutualité sociale agricole) n'a aucune incidence sur le contrat de travail.

**Un salarié inapte (décision médecin du travail) n'a pas forcément droit à une pension d'invalidité (décision médecin-conseil CPAM ou MSA).
De même, une personne déclarée invalide n'est pas systématiquement inapte à son poste.
Aujourd'hui, de nombreuses personnes en invalidité travaillent.**

■ Un employeur peut-il licencier un salarié en raison de son invalidité ?

NON. Un salarié placé en invalidité ne peut, dès lors que le médecin du travail ne conclut pas à son inaptitude, être licencié en raison de son état de santé. Un tel licenciement serait discriminatoire ce qui est formellement interdit par le code du travail. Il serait considéré comme nul et ouvrirait droit pour le salarié au paiement de dommages et intérêts (*article L 1132-1 du code du travail*).

La Cour de cassation a, à plusieurs reprises, jugé que le contrat de travail ne peut être rompu pour invalidité, que celle-ci soit de catégorie 1 ou 2 ou 3.

L'invalidité n'étant pas un motif de rupture du contrat de travail, même une convention collective ne peut prévoir la résiliation automatique du contrat d'un salarié déclaré invalide.

Ainsi, dès lors qu'il est **déclaré apte par le médecin du travail**, un salarié peut **poursuivre une activité à temps partiel malgré son invalidité** décidée par le médecin-conseil de la CPAM.

ATTENTION TOUTEFOIS :

L'employeur peut licencier un salarié invalide sans déclaration d'inaptitude si les absences fréquentes et prolongées perturbent sérieusement le bon fonctionnement de l'entreprise. Cette situation est admise par les tribunaux **sauf interdiction** par la convention collective de travail applicable à l'entreprise. En effet, certaines **conventions collectives** ont des **clauses de garantie d'emploi** qui interdisent de licencier un salarié pendant un certain temps.





que devient le contrat de travail ?



■ Le salarié est-il obligé d'informer l'employeur de sa mise en invalidité ?

NON. Ni le salarié, ni la CPAM, ni la MSA (organisme mutualiste qui gère de façon globale la protection sociale des salariés et non salariés agricoles et leurs ayants droit et les retraités) ne sont tenus d'informer l'employeur du classement en invalidité. Un employeur ne peut donc pas sanctionner un salarié qui ne l'a pas informé de son invalidité.

■ Mais alors, un salarié en invalidité doit-il justifier de ses absences ?

CE N'EST PAS UNE OBLIGATION LEGALE mais on propose au salarié de le faire. *Pourquoi ?* Un salarié invalide et absent de l'entreprise doit justifier de son absence par un arrêt de travail, puisque l'invalidité n'est pas un motif valable d'absence. **S'il ne fournit pas d'arrêt de maladie, l'employeur pourra le mettre en demeure** de justifier des raisons de cette absence ou de reprendre le travail. Si le salarié ne donne pas suite à cette demande, il s'expose à une sanction pour absence injustifiée.

Face au silence d'un salarié, et compte tenu de la fin de l'arrêt de travail, les employeurs sont invités par les services de renseignements administratifs et les juristes, en cas de doute sur la situation de ce dernier, à se rapprocher du médecin du travail.

■ Que doit faire l'employeur lorsqu'il est informé de l'invalidité du salarié ?

IL DOIT VEILLER À APPELER, DANS LES MEILLEURS DÉLAIS, LE MÉDECIN DU TRAVAIL. Et c'est lors de la visite médicale que le **médecin du travail décidera ou non de l'aptitude du salarié à reprendre ou à poursuivre son travail.**

Si le salarié est déclaré inapte à son poste et sans possibilité d'être reclassé, il sera licencié et percevra une indemnité égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. **Si le salarié était en contrat à durée déterminée (CDD),** le contrat peut être rompu de manière anticipée pour cause d'invalidité et le salarié aura droit à une indemnité de rupture.

Enfin, si après une mise en invalidité, le salarié continue à travailler comme précédemment à temps partiel, l'employeur n'aura pas à connaître la situation d'invalidité.

Vie professionnelle

Il existe de nombreuses aides pour permettre aux personnes en situation de handicap de poursuivre une activité professionnelle malgré les difficultés susceptibles de surgir. Certaines concernent l'aménagement physique du poste, d'autres une modification des fonctions. Il existe aussi des aides destinées à l'employeur soit pour couvrir des coûts supplémentaires, soit pour inciter à l'embauche de personnes en situation de handicap.

■ La RQTH

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Elle est attribuée par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). C'est un atout qui comporte des avantages pour travailler. Elle **peut être demandée** à la MDPH **dès que le diagnostic de la maladie est posé**. Elle ouvre droit, par exemple :

- à un accompagnement par l'organisme spécifique Cap emploi,
- aux aides techniques ou/et financières de l'AGEFIPH (secteur privé) ou du FIPHFP (fonctions publiques) pour compenser des déficiences fonctionnelles,
- à des financements de formations (en complément du droit commun),
- à l'obtention, sous conditions, d'une retraite anticipée.

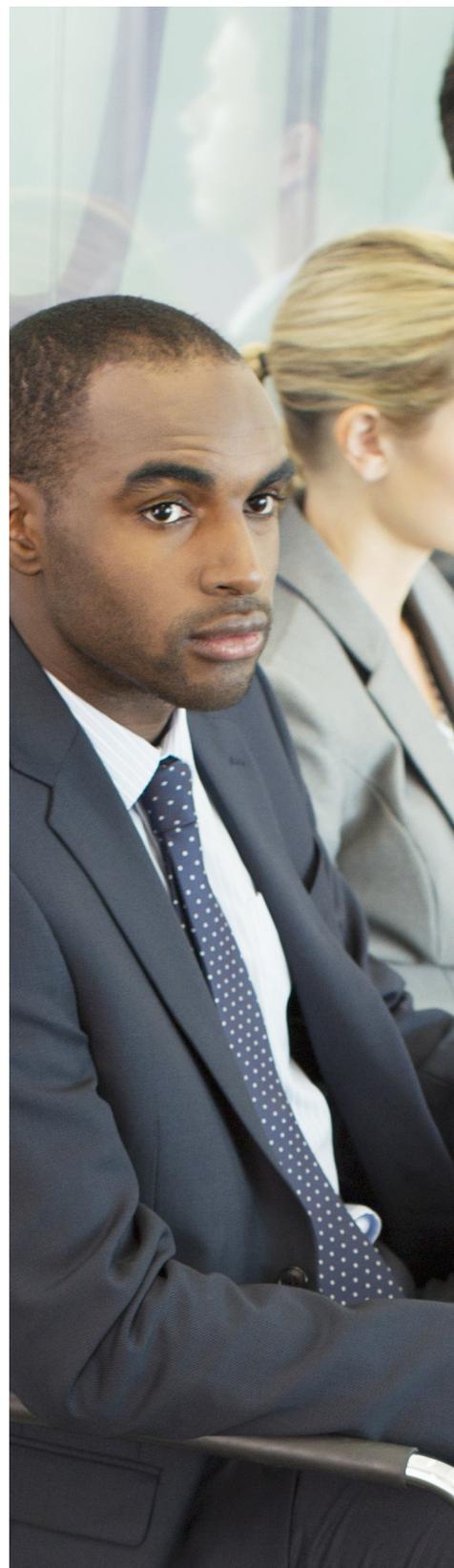
Cette reconnaissance est accordée **pour une durée de 1 à 10 ans ou sans limitation de durée** si la situation de handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement.

Il est bien de la demander, de la conserver et de l'utiliser lorsque l'on en a besoin.

■ Le référent handicap dans les

entreprises et administrations de 250 salariés et plus

C'est une personne ressource qui va **faciliter la mise en œuvre** de la politique du handicap dans la structure de travail. Il fait le lien avec la hiérarchie, avec les représentants du personnel. Formé, il va vous orienter, vous accompagner, vous informer sur vos droits.





les aides pour poursuivre une activité



/ Fonction publique

■ Les médecins

Médecin du travail et médecin de prévention

Toutes les entreprises et administrations ont l'obligation d'avoir un médecin du travail. **Indépendant de l'employeur**, soumis au **secret médical**, le **maintien du salarié/agent en emploi** tout en **préservant son état de santé** est sa mission prioritaire. **Dialoguer avec lui est essentiel**. Il connaît les contraintes de santé et ce qu'exige le poste de travail. Il va vous accompagner tout au long de votre vie professionnelle et vous **aider dans les démarches** pour conserver un emploi, se rapprochant si nécessaire (et si vous y consentez) de votre médecin traitant, de votre neurologue, de Cap emploi, de l'AGEFIPH, du FIPHFP. Vous pouvez consulter le médecin du travail même durant un arrêt de travail et le plus tôt possible si des difficultés sont susceptibles de se produire. Il peut proposer au salarié/agent et à l'employeur ou au service RH, des **aménagements de poste, d'horaires ou un reclassement**. Il peut travailler, si vous le souhaitez, avec la CPAM, la CARSAT, Cap emploi pendant les arrêts de travail ou lors du retour en entreprise pour faciliter ce retour.

■ Le FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la Fonction Publique

C'est le **pendant public** de l'AGEFIPH. Ses **missions** sont identiques :

- aider les personnes dans leur parcours professionnel, aider les employeurs à créer un environnement favorable aux personnes en situation de handicap,
- financer les aménagements de poste.

Le FIPHFP et l'Agefiph ont signé une convention de partenariat dans la mobilisation des acteurs de terrains : les **CAP EMPLOI**, qui **peuvent ainsi bénéficier** aussi **aux fonctionnaires**. Outre les opérateurs cités, les **Caisses Régionales** d'Assurance Maladie (CRAM) et les **Agences Régionales** d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) peuvent intervenir pour réfléchir et participer à l'aménagement des postes de travail des personnes handicapées.

**C'est l'employeur et le médecin du travail
qui font le lien avec ces organismes.**

Vie professionnelle, suite

/ Secteur privé

■ L'AGEFIPH

Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Elle s'adresse aux **travailleurs** du secteur privé, aux **demandeurs d'emploi** et aux **indépendants ayant une RQTH** (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), aux personnes titulaires d'une pension d'invalidité, de l'AAH (allocation adulte handicapé) **et aux employeurs de droit privé.**

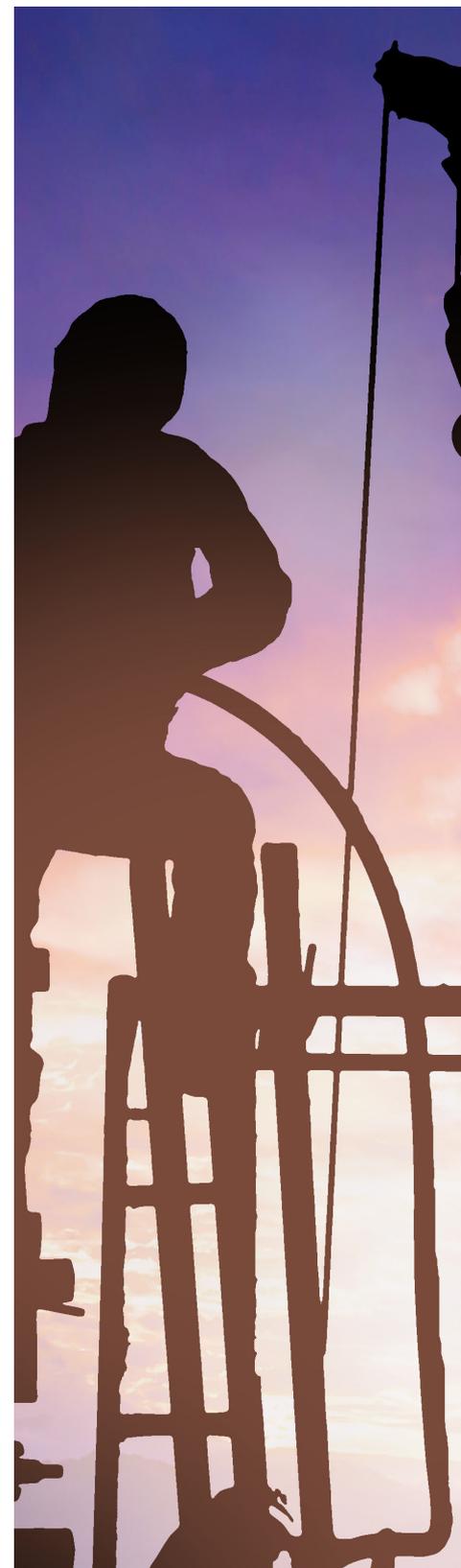
Elle apporte des aides destinées à **favoriser leur accès à l'emploi** et leur **autonomie**, à **compenser le handicap** : aide et soutien dans le parcours professionnel, aide à la création d'activité, aide à la formation.

Elle peut également **financer des aides techniques** (équipements), l'**aménagement du véhicule** ainsi que des **surcoûts de transport** justifiés par le travail (en complémentarité avec la MDPH), une **aide humaine** (intervention d'un tiers pour réaliser un geste professionnel).

Pour les employeurs, elle apporte des **aides techniques** pour faciliter l'arrivée en emploi ou le maintien dans l'emploi de la personne. Elle **informe** mais également **forme les employeurs et les collègues** de travail.

L'AGEFIPH est sollicitée par l'entreprise ou par Cap Emploi.

Vous pouvez débiter votre parcours de soutien en vous adressant simplement à votre médecin du travail qui fera le lien avec ces structures.





les aides pour poursuivre une activité



Liens utiles

■ Où trouver l'information utile pour les personnes en situation de handicap ?

- Site du **gouvernement** pour les personnes en situation de handicap et leurs aidants :
monparcourshandicap.gouv.fr
- Ligne d'**infos juridiques et sociales** pour répondre aux questions en lien avec le **droit de la santé** :
Santé info droit : 01 53 62 40 30 (*prix appel local*)
- **l'AGEFIPH** :
www.agefiph.fr tel. : 0 800 11 10 09
- Le réseau des **Cap emploi** :
www.capemploi.info
- Sites d'**assurance maladie** :
www.ameli.fr ou www.msa.fr
- Travailleurs **indépendants, artisans, commerçants**, chefs d'entreprise, le **portail HELP** de l'Urssaf :
www.urssaf.fr/portail/home/artisan-commerçant/accompagnement-des-travailleurs.html
- Information et **démarches administratives** :
www.service-public.fr
- Pour les questions **retraites** CARSAT, CGSS, CRAMIF :
le **3960**



France Sclérose en Plaques

14 rue Jules Vanzuppe • 94200 Ivry-sur-Seine
www.france-sclerose-en-plaques.org • 01 43 90 39 39