

## 14 au 20 novembre : 20<sup>ème</sup> édition de la semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées

C'est tout naturellement que nous consacrons notre "Brèves sociales" de novembre aux questions liées au handicap et plus généralement à la santé. Nous vous souhaitons une bonne lecture – Le Comité de rédaction.

### Inaptitude, handicap, invalidité, incapacité... de quoi parle-t-on vraiment ?

Ces termes qui semblent désigner la même chose relèvent en réalité de situations différentes et de cadres législatifs bien distincts.

L'**aptitude au poste de travail** relève du Code du Travail. Elle désigne l'adéquation entre l'état de santé d'un salarié et son poste de travail.

L'avis d'aptitude ou d'inaptitude est formulé par le médecin du travail, seul praticien qui connaisse à la fois l'entreprise, le poste de travail et l'état de santé du salarié.

Une inaptitude au poste de travail – et non « inaptitude au travail » comme on l'entend parfois en raccourci – peut être temporaire ou définitive, partielle ou totale.

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail, soit son poste peut être aménagé, soit il peut être reclassé sur un autre poste. Si aucune de ces solutions n'est possible, un licenciement pour inaptitude devra être envisagé.

La **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, ou RQTH, relève elle aussi du Code du travail**. Elle concerne toute personne, salariée ou non, dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

La RQTH est prononcée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH, ancienne COTOREP) qui siège dans chaque département au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH).

C'est un statut permettant à la personne reconnue travailleur handicapé d'accéder à des dispositifs facilitant l'accès ou le maintien dans l'emploi (aménagement du poste de travail, accompagnement du reclassement, actions de formation, aide à la recherche d'un emploi dans le secteur protégé ou en milieu de travail ordinaire...)

L'**invalidité** relève du Code de la Sécurité Sociale. Elle signifie que la capacité de travail ou de gain d'un salarié est réduite à la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnelle.

L'invalidité est prononcée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) sur avis du médecin conseil de la Sécurité Sociale. Elle donne lieu au versement d'une pension d'invalidité en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, qui est un revenu de substitution destiné à pallier la perte de gains entraînée par l'invalidité.

L'**incapacité** relève également du Code de la Sécurité Sociale. Elle désigne la perte définitive, totale ou partielle, de la capacité d'un salarié à travailler à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elle est prononcée par la CPAM sur la base d'un rapport du service médical de la Sécurité Sociale qui propose, selon les séquelles du salarié, un taux d'incapacité. En fonction de celui-ci, le salarié percevra une indemnité sous forme de capital ou une rente d'incapacité permanente. Il s'agit là d'une indemnisation de compensation et non de substitution.

Est considérée comme **travailleur handicapé** « 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 psychique ».

### Sommaire

- Inaptitude, handicap, invalidité, incapacité de quoi parle-t-on vraiment ?
- Déclarer un arrêt de travail à la CPAM
- La Protection Universelle Maladie
- RQTH pour qui, pourquoi ?

### Déclarer un arrêt de travail à la CPAM Vos obligations et...des sanctions

**Rappel** : les salariés en arrêt de travail pour maladie ont l'obligation d'envoyer leur arrêt de travail (initial ou prolongation) à la Caisse Primaire dont il dépend dans les 2 jours suivant la date de début d'arrêt de travail.

**Quelles sanctions encourt le salarié qui ne respecte pas cette obligation ?**

**Premier retard** : la CPAM avertit le salarié du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif survenant dans les 24 mois.

**Deuxième retard** : le salarié transmet avec retard un nouvel arrêt de travail dans les 24 mois suivant l'avertissement. La CPAM peut retenir tout ou partie des indemnités journalières (IJ)

- **Sanction de 50%** : l'arrêt est envoyé avant la fin de la période prescrite. La CPAM retiendra 50% du montant des IJ entre la date de prescription et la date de l'envoi de l'arrêt de travail.

- **Sanction de 100%** : l'arrêt est envoyé après la fin de la période prescrite. Les IJ couvrant la période feront l'objet d'un refus d'indemnisation.

**Exceptions** : ces sanctions ne s'appliquent pas si le salarié était hospitalisé ou s'il justifie qu'il lui a été impossible de respecter ce délai de 48h.

**Lorsque l'employeur pratique la subrogation**, il maintient le salaire en cas d'arrêt maladie et récupère les IJ directement de la CPAM. L'employeur ne pourra maintenir le salaire qu'à hauteur des indemnités journalières effectivement versées par la caisse.

### Comité de rédaction :

Fadila Faulhaber, Karine Gallois, Martial Lopez, Sophie Mallick, Anita Ponce-Brunet, Ariane Schorer, Isabelle Valet

Directrice de la publication : Carmen Kohl-Wahl

[www.service.social.conseil.en.entreprises.fr](http://www.service.social.conseil.en.entreprises.fr)

## Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

### Pour qui? Pourquoi?

#### Qui peut bénéficier de la RQTH ?

Le dispositif de RQTH s'adresse aux personnes en capacité de travailler, mais présentant des difficultés à exercer certains types d'activités professionnelles en raison de problèmes de santé (maladies, handicaps).

Lorsqu'on parle de "travailleur handicapé", vient souvent à l'esprit la personne présentant un handicap visible (déplacement en fauteuil roulant par ex.). Pourtant, on peut se trouver dans une situation difficile face à l'emploi en raison d'un problème de santé qui "ne se voit pas", mais entraîne de la fatigue, des douleurs, des absences... Toutes sortes de contraintes qui rendent la vie au travail compliquée.

La RQTH est un dispositif dont peut bénéficier toute personne souffrant d'un handicap, mais aussi toute personne atteinte d'une maladie chronique (asthme, diabète, infection par le VIH, hépatites, etc.) ou d'un problème de santé ayant des répercussions au travail (rhumatisme, problèmes de vue, allergies à certains produits, etc.).

#### Pourquoi demander une RQTH?

La RQTH est un statut, elle constitue un droit d'accès à des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi ou de maintien dans l'emploi.

#### Si vous avez un emploi, la RQTH peut vous permettre :

- ✓ de solliciter l'aménagement ou l'adaptation de votre poste de travail, l'achat de matériel spécifique, favoriser l'accessibilité...etc.
- ✓ de bénéficier des services et de l'accompagnement du SAMETH\* et le financement des aménagements nécessaires via l'Agefiph\* ou la FIPHFP\*,
- ✓ de bénéficier de certaines mesures spécifiques, telles que :
  - un aménagement d'horaires individualisé propre à faciliter l'exercice professionnel, après accord de l'employeur,
  - une durée de préavis légal doublée en cas de licenciement (avec un maximum de trois mois).
- ✓ l'accès facilité à certaines formations pour votre évolution professionnelle,
- ✓ l'accès facilité au bilan de compétences et d'orientation professionnelle.

#### Si vous recherchez un emploi, la RQTH peut vous permettre :

- ✓ de bénéficier du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi\*, qui propose un accompagnement pour favoriser le retour vers l'emploi des travailleurs handicapés,
- ✓ d'ouvrir l'accès aux dispositifs spécifiques de formation à l'emploi des travailleurs handicapés, comme des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle,
- ✓ de bénéficier d'aides proposées par l'AGEFIPH (formations spécifiques, aide à la création d'entreprise, ou à l'aménagement de poste...)
- ✓ la possibilité de faire valoir cette reconnaissance spécifique auprès d'un employeur pour une embauche,
- ✓ l'accès à des contrats "aidés" (dont les contrats d'apprentissage, de professionnalisation) avec primes à l'embauche, pour vous et pour votre employeur.

Les employeurs ont une obligation d'emploi des personnes disposant du statut de travailleur handicapé ou assimilé (personnes victimes d'un accident du travail avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %, titulaires d'une pension d'invalidité, pensionnés de guerre et assimilés, titulaires de l'allocation adulte handicapé, titulaires d'une carte d'invalidité).

Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi doivent représenter au moins 6 % de l'effectif salarié d'une entreprise comprenant 20 salariés ou plus. A défaut l'employeur est contraint de verser une contribution financière à l'Agefiph ou au FIPHFP dans la fonction publique.

Si vous rencontrez des problèmes à un moment donné, que vous êtes particulièrement fatigué ou absent, si votre employeur sait que vous disposez de la RQTH, il pourra peut-être aussi mieux comprendre vos difficultés. Dans ce cas précis, la RQTH est une reconnaissance officielle de votre problème de santé, qui doit donc être pris en compte par votre employeur, par vos supérieurs hiérarchiques, et vos collègues.

Cependant, la personne handicapée n'est pas tenue d'informer son employeur de sa RQTH.

#### Qui accorde la RQTH ?

Le dossier est à constituer auprès de la MDPH, c'est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui se prononce sur votre dossier.

# BRÈVES SOCIALES

## Remboursement des frais de santé

La Protection Universelle Maladie – PUMA, remplace la CMU et supprime progressivement le statut d'ayant droit

Le 1er janvier 2016, la Protection Universelle Maladie entre en application et garantit à toute personne qui travaille ou réside en France de manière stable et régulière, un droit à la prise en charge de ses frais de santé à titre personnel et de manière continue tout au long de la vie.

**Jusqu'au 31 décembre 2015**, pour bénéficier de la prise en charge par l'Assurance Maladie des frais de santé, certaines conditions étaient requises. Pour le salarié, justifier d'un certain nombre d'heures de travail ; pour les personnes sans emploi, le droit à l'assurance maladie était ouvert soit en tant qu'ayant droit d'un assuré, soit au titre du maintien de droits antérieurs, soit en demandant chaque année la CMU.

**À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016**, avec la protection universelle maladie, toute personne qui travaille ou réside en France de manière stable et régulière a droit à la prise en charge de ses frais de santé.

Les salariés n'ont plus à justifier d'une activité minimale, seul l'exercice d'une activité professionnelle est pris en compte. Les personnes sans activité professionnelle bénéficient de la prise en charge de leurs frais de santé au seul titre de leur résidence stable et régulière en France. Ce nouveau dispositif permet de rester dans le même régime d'assurance maladie, y compris en cas de perte d'activité ou de changement de situation personnelle sans rupture des droits.

#### La suppression progressive du statut d'ayant droit

En pratique, toute personne majeure est assurée à titre individuel dès sa majorité (ou dès 16 ans à sa demande). Elle pourra choisir de percevoir ses remboursements sur son propre compte bancaire, recevoir son propre décompte de remboursement et disposer de son propre compte AMELI ce qui garantit une meilleure confidentialité des informations sur les frais de santé pris en charge.

**À noter :** l'ayant droit majeur d'un assuré continue à bénéficier de la prise en charge de ses frais de santé sans aucun changement, mais peut demander son affiliation en tant qu'assuré sur critère de résidence auprès de sa caisse d'assurance maladie. Les changements de situation personnelle n'ont donc plus d'incidence sur les droits des assurés sans activité professionnelle, ce qui garantit une plus grande autonomie. En cas de mariage, de veuvage ou de séparation, l'assuré conserve ses droits en propre, indépendamment de son conjoint ou ex-conjoint.

\*SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

\*AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

\*FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

\*CAP emploi : organismes de placement spécialisés en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Dans chaque département, les conseillers Cap emploi apportent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.

Contact : **Fadila Faulhaber - Assistante Sociale**

06 78 67 15 90 – [fadila.faulhaber@ssce.eu](mailto:fadila.faulhaber@ssce.eu)

Permanences

**ALE INTERNATIONAL**

Tous les lundis matin

De 9h00 à 12h30