



# **Les jeudis de la FSH** **Anticiper l'évolution** **de la FSHD et des** **situations de** **handicap**

14 novembre 2024

**Direction des Affaires Publiques**

Amélie Lefebvre et Fatima Khallouk



# Plan



## 1. Travail et invalidité

1. Travailler
2. L'invalidité (secteur privé)

*Focus fonction publique : invalidité dans la fonction publique, la maladie dans la fonction publique*

## 2. La retraite

1. Les dispositifs de retraite anticipée
2. La retraite anticipée pour handicap
3. La retraite pour inaptitude au travail
4. La retraite anticipée pour invalidité

*Focus fonction publique : mise en invalidité*

## 3. La compensation

1. Qu'est-ce que la compensation ?
2. Quelques mots sur la PCH...



# 1. Travail et invalidité



# Travailler

Toute personne dont au moins l'une des fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique est altérée et impacte sa capacité à trouver ou conserver un emploi, peut obtenir une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Elle relève alors de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), instaurée par la loi du 10 juillet 1987 (quota de 6% de TH dans le secteur privé et création de l'Agefiph).

## Que signifie cette reconnaissance ?

La RQTH est accordée à une personne, à sa demande, pour lui donner accès à certains droits dans le milieu professionnel : accompagnement, aides de l'Agefiph ou du FIPHFP (secteur public – depuis 2005) , etc.

**C'est une démarche personnelle et volontaire, que l'on peut engager dès que l'on estime que sa situation a un impact sur l'exercice actuel ou futur de son activité.**

**Bon à savoir :** *la notification de la MDPH ne fait apparaître ni le nom de la pathologie, ni le type de handicap, ni le taux d'incapacité, uniquement la durée d'attribution de la reconnaissance.*



# Travailler

## Avantages et implications de la RQTH

### En emploi

- Faire aménager son poste et l'environnement de travail dans son ensemble et ainsi travailler dans les meilleures conditions possibles :

*(obligation forte faite à l'employeur : s'il ne fait pas la démonstration qu'il a mis des moyens en œuvre pour remplir cette obligation, il s'expose à des sanctions pénales pour discrimination)*

Exemples : aménagement du poste (mobilier, matériel informatique), aménagement d'horaires, aménagement de locaux (toilettes, cantine, etc.)

L'évaluation des besoins d'aménagement est faite par la médecine du travail, en lien avec un service extérieur si besoin (le SAMETH). **Leurs préconisations lient l'employeur.**

- Obtenir des aides financières diverses : aides au transport pour les trajets domicile-travail, aide humaine sur le lieu de travail.

Ces aides sont financées par l'employeur (en cas d'accord agréé – grandes entreprises) ou par l'Agefiph et le FIPHFP.



# Travailler

## Avantages et implications de la RQTH

### En cas de licenciement

Le travailleur handicapé ne dispose pas du statut protecteur de « salarié protégé ». Pour le licenciement, il est donc soumis aux règles et procédures de droit commun.

Il bénéficie toutefois d'une mesure dérogatoire favorable, à savoir un préavis d'une durée égale au double de la durée de droit commun, dans la limite de trois mois.

### Retraite anticipée

Avant 2016, la RQTH suffisait à établir les conditions de handicap permettant de bénéficier d'un départ à la retraite avant l'âge légal de 62 ans. Depuis 2016, il faut justifier d'un taux d'incapacité d'au moins 50%, reconnu par la MDPH.

A ces conditions liées au handicap, s'ajoute la durée cotisée depuis la reconnaissance du handicap (durées variables en fonction de l'année de naissance).



# Travailler

**Bon à savoir** : confidentialité de la RQTH (donnée de santé), pas d'obligation d'en informer l'employeur (sauf besoins d'aménagements) ni les collègues ou sa hiérarchie.

Quels sont les « risques » ?

Le handicap et l'état de santé constituent les principaux motifs de discrimination dans le champ de l'emploi (Défenseur des Droits) : discrimination à l'embauche, à la promotion ou à la formation..., refus d'aménager le poste, etc.

A ne pas minimiser mais le droit est protecteur en la matière : sanctions pénales au titre de l'article L.1132-1 du Code du Travail.

Que faire si l'employeur refuse d'aménager le poste de travail ? Les interlocuteurs à mobiliser

- S'adresser aux représentants du personnel et/ou aux organisations syndicales ;
- Alerter l'Inspection du Travail (coordonnées sur le site de la Dreets) ;
- Saisir le Défenseur des Droits qui, s'il ne dispose pas de pouvoir de jugement, peut saisir à son tour le Procureur de la République s'il estime que les faits sont constitutifs d'un délit.



## L'invalidité (secteur privé)

L'évolution de la maladie et la dégradation de l'état de santé, et leurs répercussions sur la capacité de travail, peuvent rendre nécessaire une réduction ou interruption d'activité professionnelle, avec une reconnaissance d'invalidité par l'Assurance-Maladie.

[La pension d'invalidité : définition et conditions d'accès | ameli.fr | Assuré](#)

La demande de pension d'invalidité peut être effectuée à l'initiative de la CPAM ou de l'assuré.

Des conditions administratives et médicales (évaluation de la capacité de travail par le médecin-conseil) doivent être remplies.

La pension d'invalidité est un droit contributif (issu des cotisations du salarié) ; à ce titre, il est à demander (« quérir ») en priorité, l'AAH étant un minimum social pouvant venir compléter une pension et/ou des ressources faibles.

Cette reconnaissance de l'invalidité peut être modifiée ou supprimée en fonction de l'évolution de l'état de santé général.

**L'invalidité sera remplacée par une retraite pour inaptitude à partir de 62 ans.**

3 catégories d'invalidité : même en catégorie 2 ou 3, il est possible de travailler, à condition que le médecin du travail vous déclare apte.



# L'essentiel

## Pension d'invalidité : définition et critères pour en bénéficier

### La pension d'invalidité, c'est quoi ?

C'est une aide qui compense la perte de vos revenus lorsque votre santé se dégrade et vous empêche de continuer à travailler comme avant. Son montant varie en fonction de différents critères.



### Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?



#### Condition médicale

Avoir une capacité de travail ou de revenus **réduite de 66 % ou plus**



#### Conditions administratives

**Âge** : avoir **moins de 62 ans**

**Affiliation** : être affilié à l'Assurance Maladie depuis **au moins 12 mois**

**Cotisations** :



**Salarié**

**Avoir travaillé au moins 600 heures**  
ou  
**avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le Smic horaire**  
au cours des 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail suivi d'invalidité ou la constatation médicale de l'invalidité






**Indépendant**

**Avoir cotisé au cours des 3 années civiles** qui précèdent la date d'effet de la pension ou la date de la constatation médicale de l'incapacité de travail, sur un revenu d'activité annuel moyen (RAAM) au moins égal à 10 % de la moyenne annuelle des plafonds de sécurité sociale de ces 3 années



### Les 3 catégories de l'invalidité

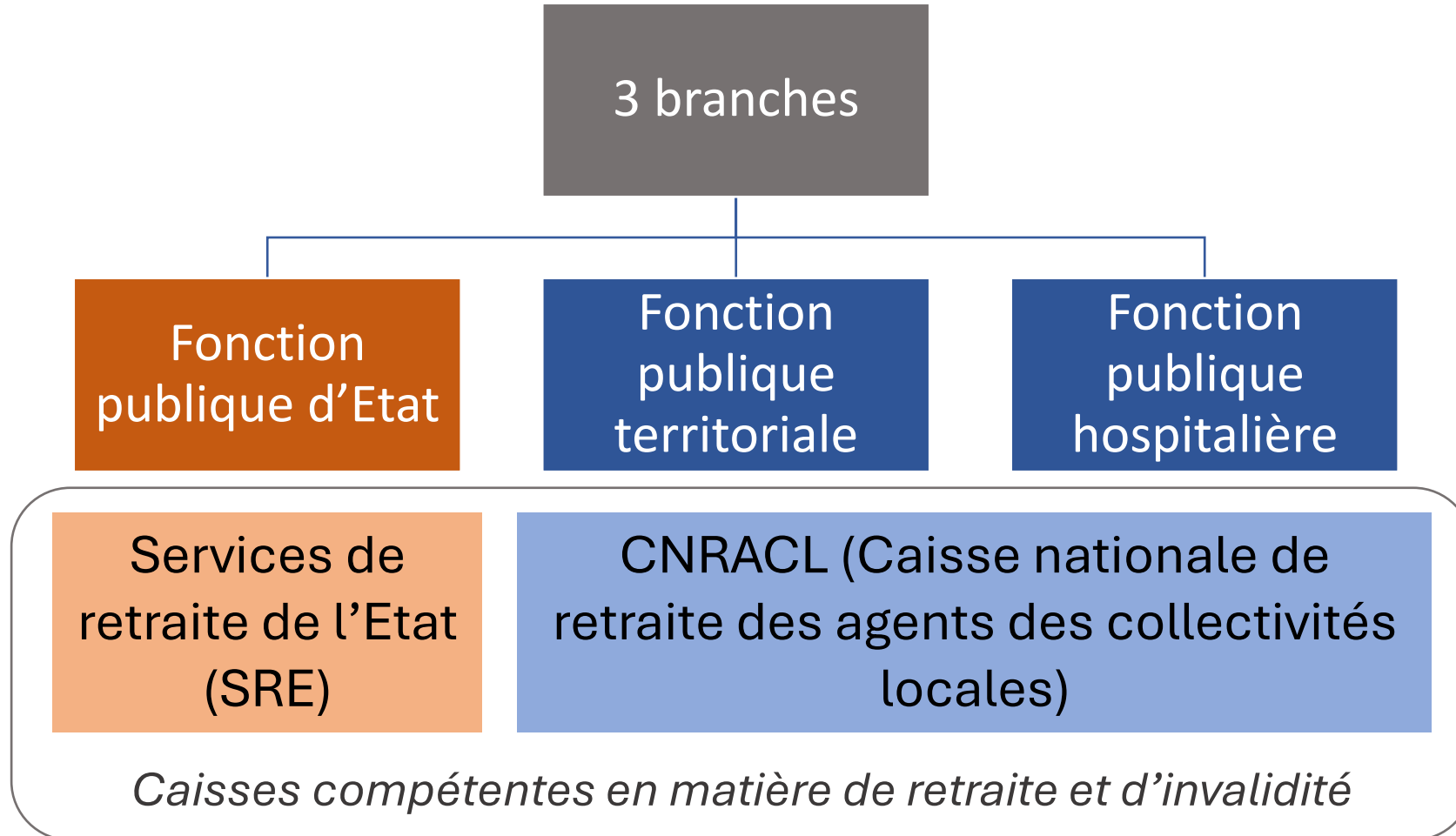
Une fois que vous êtes reconnu invalide, **le médecin-conseil vous attribue une catégorie**. Celle-ci permet notamment de **calculer votre pension d'invalidité**. Ce n'est pas définitif : votre état d'invalidité peut évoluer.

Catégorie	Situation	€ Calcul de la pension d'invalidité
<b>1re catégorie</b> ou PIPM pour le travailleur indépendant (1)	En capacité de travailler	 <b>30 %</b> de votre revenu annuel moyen
<b>2e catégorie</b> ou PITD pour le travailleur indépendant (1)	Dans l'incapacité de travailler (2)	 <b>50 %</b> de votre revenu annuel moyen
<b>3e catégorie</b> ou PITD pour le travailleur indépendant (1)	Dans l'incapacité de travailler (2) et dans l'obligation d'être assisté dans les actes ordinaires de la vie	 <b>50 %</b> de votre revenu annuel moyen + majoration pour tierce personne (MTP)

(1) PIPM : Pension pour incapacité partielle au métier  
PITD : Pension pour invalidité totale et définitive

(2) En 2e ou 3e catégorie, le retour à l'emploi reste possible à condition que le médecin du travail vous déclare apte.

# Focus fonction publique





# Invalidité dans la fonction publique

Invalidité temporaire : incapacité temporaire à travailler

**ATI**

Allocation temporaire d'invalidité

Incapacité physique de reprendre ses fonctions  
Incapacité **sans lien** avec le travail

**AIT**

Allocation d'invalidité temporaire

Incapacité physique de reprendre ses fonctions  
Incapacité **d'origine professionnelle due à un accident du travail ou une maladie professionnelle**



# Maladie dans la fonction publique

## Congé maladie ordinaire (CMO)

Maladie sans gravité particulière.  
Assimilable à un arrêt de travail  
classique.

12 mois maximum

## Congé longue maladie (CLM)

Maladie nécessitant un traitement  
et des soins prolongés et  
présentant un caractère invalidant  
et de gravité confirmée

3 ans maximum

## Congé longue durée (CLD)

Poliomyélite, Déficit immunitaire  
grave et acquis, Maladie mentale,  
Affection cancéreuse, Tuberculose

5 ans maximum

Le fonctionnaire ne peut pas exercer d'activité rémunérée



# Maladie dans la fonction publique

## Congé longue maladie – (CLM)

Maladie mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée

Demande par le fonctionnaire accompagné d'un certificat médical ou demande par l'administration

Evaluation par le conseil médical

Accord ou refus

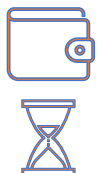
- Maladies listées sur un arrêté (ex : **amyotrophies spinales progressives, dystrophies musculaires progressives, myasthénie...**)
- ou pour les maladies hors arrêté : nécessité d'une approbation par le conseil médical et que la maladie nécessite un traitement et des soins prolongés

Examen par un médecin agréé la 1<sup>ère</sup> année

1 an traitement intégral

2 ans demi-traitement

3 ans maximum



# Maladie dans la fonction publique

## Congé longue maladie – (CLM)

### QUELS SONT LES ISSUES DU CONGE LONGUE MALADIE ?

En cas  
d'aptitude à  
la reprise  
d'activité

- **Reprise du travail**, mais le fonctionnaire n'est pas assuré de retrouver son ancien emploi. Une nouvelle affectation peut être proposée
- Possibilité de réintégration **en mi-temps thérapeutique**

En cas  
d'inaptitude  
à la reprise  
des fonctions

- Après épuisement de la 1<sup>ère</sup> année de CLM, possibilité de **basculer en CLD** si le fonctionnaire est atteint d'une affection listée au titre du CLD
- **Aménagement et reclassement**

En cas  
d'inaptitude  
à l'exercice  
de tout  
emploi

- **Retraite pour invalidité** après avis de la commission de réforme



## 2. La retraite

## Dispositifs de retraite anticipée

- ✓ retraite anticipée pour handicap,
- ✓ retraite pour inaptitude au travail,
- ✓ retraite pour invalidité.







# La retraite anticipée pour handicap

Les salariés du secteur privé, les fonctionnaires et les non-salariés reconnus handicapés peuvent partir à la retraite à compter de 55 ans s'ils remplissent 2 conditions (cumulatives) :

1. une certaine durée d'assurance cotisée (en fonction de l'année de naissance) ;
2. un taux d'incapacité de 50 % au minimum tout au long de ces durées d'assurance (ou, pour les périodes situées avant le 31 décembre 2015, une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).



**ATTENTION : il doit obligatoirement y avoir concomitance entre la durée d'assurance cotisée et les périodes d'activité professionnelle avec un handicap.**



## La retraite anticipée pour inaptitude au travail

La retraite anticipée pour inaptitude au travail est possible à 62 ans (pas d'évolution suite à la réforme 2023) : retraite liquidée à taux plein (50 %) indépendamment du nombre de trimestres validés.

Le fait d'être bénéficiaire de l'AAH est assimilé à une inaptitude : la retraite est donc également possible dès 62 ans.

Mais les assurés peuvent exercer un droit de refus : la CARSAT les informe, six mois avant leur 62ème anniversaire, de la liquidation automatique de leur pension de retraite. Ils disposent alors de deux mois pour s'y opposer par écrit et donc réclamer le maintien de l'AAH (pour les personnes ayant un taux d'incapacité supérieur à 80%).





## Retraite anticipée pour invalidité

La liquidation des droits à la retraite est de plein droit pour les pensionnés d'invalidité à partir de 62 ans.

S'ils sont en activité professionnelle, elle n'est pas automatique : soit l'assuré en fait la demande, soit il attend l'âge légal de 64 ans et peut continuer de cumuler pension d'invalidité et revenus d'activité jusqu'à 67 ans.

Dans ce dernier cas de figure, sa pension sera du même montant que s'il avait choisi de convertir sa pension d'invalidité en pension de retraite à 62 ans.

**Attention : à ne pas confondre avec retraite pour invalidité dans la fonction publique.**

# Fonction publique : mise en invalidité

PENSION D'INVALIDITE  
DU FONCTIONNAIRE



MISE EN INVALIDITE



INVALIDITE DU  
FONCTIONNAIRE



MISE A LA RETRAITE  
POUR INVALIDITE

## Il s'agit d'une pension de retraite

La pension d'invalidité est une pension accordée au fonctionnaire admis à la retraite à la suite d'une interruption prématurée de la carrière causée par une inaptitude pour raisons de santé rendant impossible la poursuite de son activité.

La pension d'invalidité du fonctionnaire est donc une **pension de retraite** !

Elle est versée par les caisses de retraites (SRE ou CNRACL)



Aucun lien avec la pension d'invalidité du régime général versée par la CPAM ou MSA



# Fonction publique : mise en invalidité

Fonctionnaire titulaire en activité

Age maximum :  
64 ans pour le cas général

Impossible d'être reclassé dans un autre poste dans la fonction publique

Survenance de l'invalidité durant une période d'acquisition de droits à pension de retraite

Incapacité permanente : inaptitude définitive à exercer toute fonction

Conditions d'ouverture du droit à l'invalidité du fonctionnaire



## 2. La compensation



## Qu'est-ce que la compensation ?

« La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.

Cette compensation **consiste à répondre à ses besoins**, qu'il s'agisse [...] de la scolarité, de l'enseignement, de l'éducation, de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail **nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté** et de sa capacité d'autonomie [ou] des aides de toute nature à la personne ou aux institutions pour vivre en milieu ordinaire ou adapté [...].

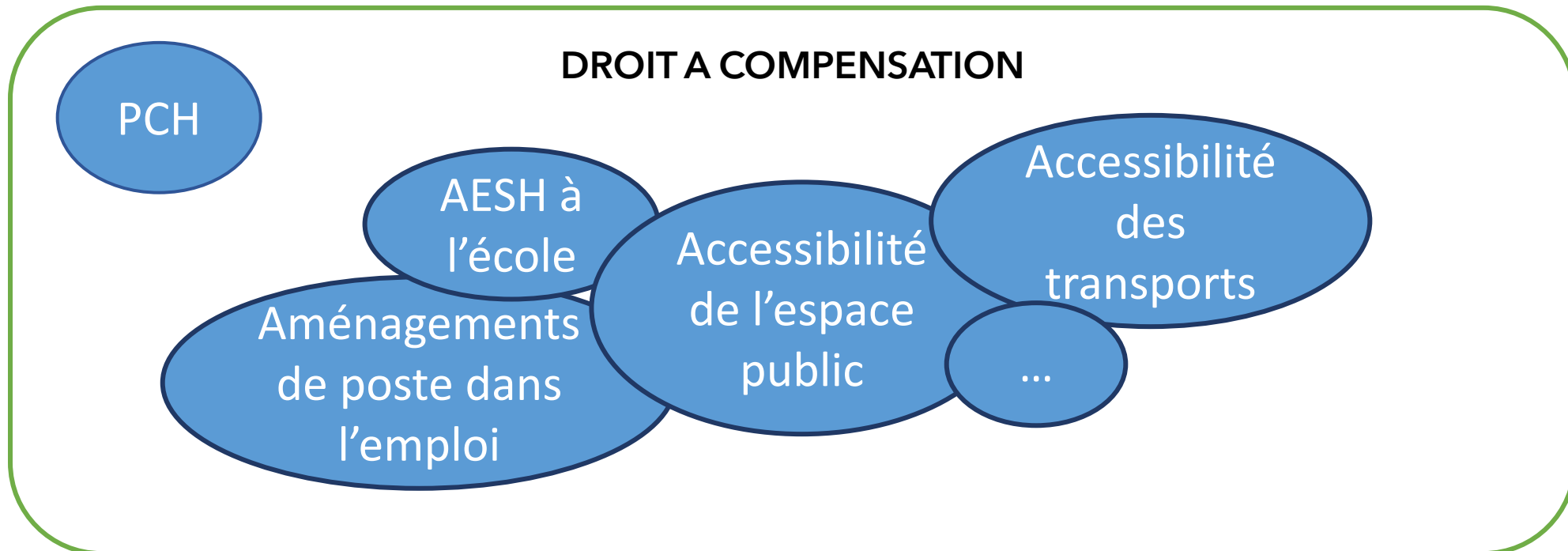
Ces réponses adaptées prennent en compte l'accueil et l'accompagnement nécessaires aux personnes handicapées qui ne peuvent exprimer seules leurs besoins.

Les besoins de compensation sont **inscrits dans un plan** élaboré en considération des besoins et des aspirations de la personne handicapée tels qu'ils sont exprimés dans son **projet de vie**, formulé par la personne elle-même ou, à défaut, avec ou pour elle par son représentant légal lorsqu'elle ne peut exprimer son avis. »

(Article 11 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées).

## Qu'est-ce que la compensation ?

Le droit à compensation dépasse le cadre de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) qui n'a pas vocation à couvrir tous les besoins de toutes les personnes en situation de handicap.







## Quelques mots sur la PCH

La PCH est une création de la Loi du 11 février 2005. Elle remplace l'ACTP (allocation compensatrice pour tierce personne)

Elle vise à apporter une réponse adaptée aux besoins et au projet de vie de la personne en situation de handicap. Les besoins doivent être évalués de manière **individualisée**.

### *Concrètement, la PCH c'est quoi ?*

C'est une prestation en nature qui est affectée à une dépense liée au handicap.

Elle vise à compenser les frais en lien avec le handicap.

Ce n'est pas une ressource.

Elle n'est pas imposable.

Elle peut couvrir différents types de dépenses : aide humaine, aides techniques, aménagement du logement, du véhicule et surcoûts liés au transport, charges spécifiques et exceptionnelles et aides animalières.

### *Comment faire pour obtenir la PCH ?*

Il faut remplir des conditions d'attribution liées :

- au handicap
- à l'âge
- à la résidence

La demande doit être adressée à la MDPH. Elle est attribuée sur décision de la CDAPH après évaluation par l'équipe pluridisciplinaire et versée par le Conseil départemental.



# Quelques mots sur la PCH

## Focus sur la condition liée à l'âge :

- La limite d'âge supérieure pour se voir accorder la PCH est de **60 ans**. il n'est donc plus possible de faire une première demande de PCH après 60 ans.
- Cependant, **3 dérogations** :
  1. **Les personnes de plus de 60 ans**, mais dont le handicap répondait **avant cet âge** aux critères prévus pour ouvrir droit à la PCH, c'est-à-dire, avoir une difficulté absolue pour la réalisation d'une activité, ou une difficulté grave pour la réalisation d'au moins 2 activités parmi les 20 listées dans l'annexe 2-5 du Code de l'action sociale et des familles. Ces activités sont regroupées dans 4 domaines :
    - a. mobilité,
    - b. entretien personnel,
    - c. communication,
    - d. tâches et exigences générales, relation à autrui.



# Quelques mots sur la PCH

## Focus sur la condition liée à l'âge :

2. Des personnes de plus de 60 ans qui exercent une activité professionnelle au-delà de cet âge et dont le handicap répond aux critères d'accès à la PCH évoqués ci-dessus.
3. Des bénéficiaires de l'ACTP qui optent pour la PCH au moment du renouvellement de leur allocation (attention ! l'ACTP a été remplacée par la PCH à partir de 2006. Seules les personnes qui bénéficiaient de l'ACTP avant 2006 peuvent continuer de solliciter son renouvellement).



# QUESTIONS / REPOSES





## Réponses à quelques questions

### ➤ Comment récupérer ses documents COTOREP ?

Par courrier auprès du « Secrétariat de la CDAPH », sans garantie que les archives aient été conservées lors de la création des MDPH en 2006.

A défaut, faire une déclaration sur l'honneur.

Possibilité de saisine de la commission médicale nationale près la CNAV, sous conditions.

### ➤ S'informer sur sa future retraite :

Le site info-retraite propose des simulations qui n'intègrent pas les situations de handicap car cette information est une donnée de santé. Dans le cadre de la préparation de sa retraite, se rapprocher de sa CARSAT en vue d'un RV physique ou à distance.

➤ **Handicap et chômage** : le droit commun s'applique.

➤ **Invalidité et réévaluation de la catégorie** : elle est toujours possible, à la demande de la personne pensionnée, dossier médical à l'appui.

➤ Point d'attention : le taux d'incapacité évalué par la MDPH ne correspond pas au taux d'invalidité de la Sécurité Sociale et aux catégories d'invalidité.

➤ Point d'attention : l'inaptitude au poste (Médecine du travail) n'est pas à confondre avec l'inaptitude telle que définie par la Sécurité Sociale.



## Ressources

[La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé \(RQTH\) | France Travail](#)

[Retraite du salarié handicapé | Service-Public.fr](#)

[Info Retraite - Retraite anticipée pour handicap](#)

[Simulateur retraite anticipée en situation de handicap Info Retraite](#)

[Retraite des bénéficiaires de l'AAH : circulaire\\_cnav\\_2024\\_01\\_02012024.pdf](#)

[Retraite pour inaptitude au travail : circulaire\\_cnav\\_2023\\_22\\_20112023.pdf](#)

[Coin Action Familles - \[CAF\] DAP'inaire sur les retraites, le top départ d'un nouveau rendez-vous avec la Direction des Affaires Publiques !](#)

[D.2 Fonctionnaires : les congés pour maladie - France Assos Santé](#)

[La prestation de compensation du handicap \(PCH\) | Mon Parcours Handicap](#)



Merci  
de votre attention

