

INVALIDITÉ, INAPTITUDE, INCAPACITÉ : COMMENT S'Y RETROUVER ?

Face à un problème de santé durable, on se retrouve vite perdu parmi les termes juridiques et administratifs. Invalidité, inaptitude, incapacité : on utilise souvent ces mots de manière indifférente alors qu'ils désignent des situations bien distinctes.

Décryptage avec Élodie Ferreira et Amélie Lefebvre, juristes à la Direction des affaires publiques de l'AFM-Téléthon. ▶ Caroline Boudet



Élodie Ferreira

© AFM-Téléthon / Jean-Yves Seguy



Amélie Lefebvre

© AFM-Téléthon / Jean-Yves Seguy

L'invalidité

L'invalidité concerne une situation dans laquelle la capacité de travail ou de gain d'une personne est réduite d'au moins deux tiers, à cause d'une maladie ou d'un accident (sauf maladies professionnelles et accident du travail).

Pour qui ? Toutes les personnes salariées, indépendants ou chômeurs qui ont cotisé un nombre suffisant d'heures.

Comment la demander ?

Très souvent, c'est la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) qui, après un long arrêt maladie ou lorsque le droit aux indemnités journalières de la sécurité sociale arrive à son terme, prend l'initiative de faire appel à son médecin-conseil. C'est lui (et non le médecin traitant !) qui évalue l'invalidité de la personne. Il est aussi possible de déposer soi-même un dossier de demande auprès de la CPAM.

Pour quoi ? Une **pension d'invalidité**, versée chaque mois, dont le montant dépend de la « catégorie » (1, 2 ou 3 selon la capacité de travail) et des revenus antérieurs. Elle compense une perte durable de capacité à travailler et la perte de salaire, mais on peut tout à fait travailler avec une pension d'invalidité.

Bon à savoir

En cas d'accord d'une pension d'invalidité, il est opportun de se rapprocher, dans les meilleurs délais, du service ressources humaines de son employeur, privé ou public, afin de consulter le contrat de prévoyance collectif que celui-ci a pu souscrire pour le compte de ses salariés/agents et de bénéficier d'un « coup de pouce financier » supplémentaire, tel que stipulé par le contrat de prévoyance.

L'inaptitude

L'inaptitude désigne une situation où l'état de santé physique ou mentale du salarié est devenu incompatible avec le poste de travail occupé, et qu'il n'y a pas de reclassement ou d'aménagement possible de son poste.

Pour qui ? Pour les salariés, en activité ou en arrêt de travail, dont le maintien ou la reprise d'emploi semble incertain.

Comment ça se passe ?

Le plus souvent, quand un salarié arrive à la fin d'un long arrêt maladie, la médecine du travail, à la demande de l'employeur, évalue si la personne est en capacité de reprendre son poste ou pas. Le salarié qui constate une évolution de ses difficultés

peut aussi solliciter le médecin du travail. Ce dernier, à l'issue d'examens médicaux, rend un avis d'inaptitude. Il est le seul à pouvoir le faire.

Pour quoi ? S'il n'existe aucune possibilité d'aménagement de poste, l'employeur est obligé de chercher un poste de reclassement compatible avec l'état de santé du salarié. S'il n'en existe aucun, ou si le salarié refuse le poste proposé, un licenciement pour inaptitude peut être prononcé.

L'inaptitude ne donne pas droit à une allocation spécifique. Le licenciement pour inaptitude entraîne les mêmes conséquences que les autres types de licenciement : indemnité légale versée en fin de contrat et ouverture des droits au chômage. Il est possible de trouver un nouvel emploi et de travailler après une inaptitude déclarée au précédent poste.

Bon à savoir

Malgré son nom, la retraite pour inaptitude n'a aucun lien avec l'inaptitude au travail. C'est un des dispositifs de retraite anticipée pour les personnes en situation de handicap, à 62 ans au lieu de 64 ans, en fonction de sa carrière.

L'incapacité

L'incapacité désigne une impossibilité *totale ou partielle* d'accomplir certains actes de la vie quotidienne ou civile, pour cause de handicap. Elle n'a aucun rapport avec le droit du travail.

Pour qui ? Tout le monde. Ainsi, un enfant en situation de handicap peut avoir un taux d'incapacité dès le plus jeune âge.

Comment ça se passe ? Le taux d'incapacité est évalué par les MDPH, au regard de l'autonomie de la personne. Il est évalué en fonction d'un guide barème du code de l'action sociale et des familles (CASF).

Pour quoi ? Le taux d'incapacité pour ouvrir **des droits à certaines prestations** comme les cartes **mobilité inclusion (CMI)** :

CMI priorité et CMI invalidité (voir en page 38). Si le taux d'incapacité est de 80 % ou plus, une personne peut ouvrir droit, à partir de 20 ans, à l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) à taux plein. Si le taux d'incapacité est compris entre 50 et 79 %, l'AAH peut être attribuée si la personne a également des difficultés à trouver un emploi en raison de son handicap.

Pour les enfants, le taux d'incapacité supérieur à 50 % peut permettre l'obtention de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Bon à savoir

On peut travailler avec un taux d'incapacité, même supérieur à 80 %. On peut également travailler et toucher l'AAH. Mais attention ! Si on touche un salaire supérieur au montant de l'AAH, on n'y sera peut-être plus éligible. Si le salaire est inférieur, la Caf versera un montant d'AAH différentiel. On peut aussi cumuler pension d'invalidité et AAH mais de même, le total des deux ne pourra pas dépasser le montant légal de l'AAH.

EN CONCLUSION

Ces trois dispositifs distincts n'empêchent pas de travailler. Il n'existe aucune obligation d'en faire part à son employeur.

	INVALIDITÉ	INAPTITUDE	INCAPACITÉ
Définitions	Réduction de la capacité de travail ou de gain d'au moins deux tiers, à cause d'une maladie ou d'un accident (hors maladies professionnelles et accident du travail)	Incompatibilité de l'état de santé physique ou mental du salarié avec le poste de travail occupé + impossibilité de reclassement ou d'aménagement de son poste	Impossibilité <i>totale ou partielle</i> d'accomplir certains actes de la vie quotidienne ou civile, pour cause de handicap
Conséquences	Ouvre droit à une pension d'invalidité	Aboutit à un licenciement pour inaptitude sur ce poste mais n'empêche pas de trouver un autre emploi	Selon le taux d'incapacité et sous conditions, ouvre droit à : • une CMI priorité • une CMI invalidité • l'AAH • l'AEEH