

INCAPACITÉ MDPH

La décision revient à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) comme l'obtention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

- Elle désigne une réduction résultant d'une déficience, partielle ou totale, de la capacité à accomplir une activité d'une façon, ou dans les limites considérées comme normales pour un être humain.
- L'incapacité correspond à l'aspect fonctionnel dans toutes ses composantes physiques et psychiques et équivaut, dans la définition du handicap, à la notion de limitation d'activité.
- L'évaluation du handicap est individualisée et peut donc varier d'une personne à une autre.
- En fonction du taux, la personne en situation de handicap peut bénéficier de certains droits.

Pour toute question, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre médecin du travail.



La Prévention en Action

**INAPTITUDE
INVALIDITÉ
INCAPACITÉ**

Quelles différences ?

Invalide mais pas inapte -
Inapte mais pas incapable !

INAPTITUDE

Seul le médecin du travail a compétence pour reconnaître une personne inapte à son poste.

- Cette inaptitude médicale s'apprécie à un temps donné par rapport au poste de travail occupé par le salarié dans l'entreprise qui l'emploie et en tenant compte des possibilités d'aménagements de poste ou de reclassement.
- L'avis se concrétise sous forme d'une fiche remise au salarié à l'issue de la visite, de l'étude de poste et des conditions de travail. Celle-ci est également transmise à l'employeur.
- L'employeur a l'obligation de rechercher un poste compatible avec l'avis et les propositions du médecin.
- Vous êtes en droit de refuser toutes les propositions de reclassement qui vous seront faites, sans influence sur vos droits ultérieurs.
- Si aucune solution d'aménagements, de reclassement ou de création de poste n'est disponible sur tout le périmètre de l'entreprise et de son groupe, vous pouvez être licencié pour ce motif.
- Votre prochain employeur ne sera pas au courant de cette inaptitude (qui concerne uniquement ce poste dans cette entreprise).

INCAPACITÉ TEMPORAIRE

Elle se matérialise par un arrêt de travail délivré par le médecin traitant ou le spécialiste.



Inaptitude

Invalidité

Incapacité

INVALIDITÉ (CPAM)

Uniquement dans le cas d'arrêt maladie.

La demande peut être faite par l'assuré avec l'appui de son médecin traitant ou directement par le médecin conseil.

- Pour y prétendre, vous ne devez pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite.
- Elle correspond à une perte des deux tiers de la capacité de travail et/ou de gain et qui ne doit pas avoir pour origine un accident de travail ou une maladie professionnelle.
 - Le médecin conseil de la CPAM donne un avis sur une capacité de travail au sens large, pas sur un poste dans une entreprise bien définie.
 - L'invalidité entraîne la possibilité d'obtenir une pension versée par la caisse d'assurance maladie.
- Il n'y a pas de lien direct entre la mise en invalidité et l'aptitude ou l'inaptitude au poste de travail.
- L'invalidité ne rompt pas le contrat de travail.

INCAPACITÉ PERMANENTE (CPAM)

Uniquement dans le cas d'accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP).

Le médecin conseil sera en charge d'évaluer ce taux d'incapacité (IPP).

- Elle désigne la perte définitive, partielle ou totale de la capacité à travailler suite à une maladie professionnelle ou un accident de travail.
- Sont pris en compte des critères médicaux et professionnels : nature de l'infirmité, état général, âge, aptitude et qualifications professionnelles. Elle entraîne le versement d'une indemnité en capital ou d'une rente en fonction du taux défini.