

LIVRET HANDICAP & INSERTION DANS L'EMPLOI



Édition juillet 2024

Pour la création. Pour celles et ceux qui la font

Depuis 20 ans, nous protégeons et accompagnons les entreprises, les organisations de la création et leurs talents, pour qu'ils puissent créer en toute liberté.



audiens.org

 **Audiens**

POUR LA CRÉATION. POUR CELLES ET CEUX QUI LA FONT.
santé - prévoyance - retraite - actions sociales

LE HANDICAP : UN COMBAT SYNDICAL !



La question du handicap est éminemment politique. Le handicap « détermine et structure les chances sociales des individus. Dans l'accès au logement, à l'emploi, à l'éducation, à la culture, les discriminations subies par les personnes concernées mettent en question les limites des politiques publiques. »[i] .

En France, les questions liées au handicap sont principalement reléguées aux structures médico-sociales et aux associations, ce qui a conduit à une dépolitisation des difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap. Afin que le handicap ne soit plus vécu comme une épreuve individuelle, la CGT

s'inscrit depuis très longtemps dans une démarche revendicative, politique et surtout collective ! Elle interroge les droits sociaux qui à ce jour ne répondent pas suffisamment aux contingences et besoins des personnes en situation de handicap, causant des difficultés d'accès à l'emploi ou de maintien à leur poste de travail et nourrissant notamment des facteurs d'exclusion pour les personnes concernées.

Dans nos secteurs, ces questions viennent rencontrer celles de la précarité que partagent bon nombre d'intermittent-es du spectacle ou d'artistes auteur-es, notamment. Pour répondre à cela, la CGT Spectacle a engagé des actions pour accompagner toutes les professionnel·les confronté-es au handicap et continue à se battre pour la construction de droits nouveaux.

Nous devons, ensemble, persévérer dans la recherche de solutions durables pour agir dans l'intérêt de l'ensemble des salarié-es et placer la question du travail et du handicap au centre de la « sécurité sociale professionnelle » et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

La CGT aspire à un renversement complet qui consisterait à adapter le travail à l'humain quel que soit son handicap, ce qui améliorerait les conditions de travail de toutes les travailleur·ses, permettant ainsi de prévenir tous les maux, de lutter contre les inaptitudes, l'exclusion et les inégalités sociales.

La politique et la culture de la prévention doivent permettre de limiter l'apparition de handicaps liés au travail.

La réforme des retraites va conduire à l'augmentation du nombre de travailleur·euses confronté-es au handicap, dans des carrières souvent compliquées les dernières années. La promulgation de la loi « Plein Emploi », en ce qu'elle n'accorde pas de droits adaptés pour les salarié-es en situation

de handicap et qu'elle organise le tri des travailleur·euses et organise une forme de travail forcé, ne répond pas aux nécessités sociales exprimées par les professionnel·les concerné·es.

Notre responsabilité collective est de ne pas lâcher la pression sur la question du handicap et de continuer à pousser pour qu'il n'y ait plus un régime à deux vitesses dans nos professions comme dans la société.

[i] Baudot Pierre-Yves et Fillion Emmanuelle. *Le handicap cause politique*, PUF, 2021.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- En France, **3,1 millions** de personnes en âge de travailler disposent fin 2023 d'une reconnaissance administrative d'un handicap, soit **7,5%** de la population totale des 15-64 ans ;
- Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est de **12 %** fin 2023 soit environ 474 413 personnes, contre 7% pour l'ensemble des demandeur·euses d'emploi ;
- **25 %** ont un niveau d'études supérieur ou égal au bac (44 % pour l'ensemble des publics) ;
- **Plus de 80 %** des travailleur·euses handicapé·es en emploi exercent leur activité dans un cadre d'emploi ordinaire ;
- Dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma, l'audiovisuel et des médias les études statistiques sur l'ensemble du champ font défaut. Nous pouvons toutefois constater que nos secteurs se caractérisent par une forte méconnaissance des situations de handicap au travail ;
- Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap semble plus faible que dans les autres secteurs, une situation qui s'explique notamment par la non-prise en compte de nos spécificités d'emploi par la réglementation actuelle.
- Dans le monde, on estime à **20%** la population concernée par une situation de handicap.

SOMMAIRE & ADHÉSION

SOMMAIRE

- ⦿ **Pages 2 et 20** . Le groupe de protection sociale AUDIENS
- ⦿ **Pages 3 - 4**. Édito - Le handicap : un combat syndical !
- ⦿ **Pages 5** - Sommaire & Adhésion
- ⦿ **Pages 6 - 7**. Le handicap, c'est quoi ?
- ⦿ **Pages 8 - 9**. La reconnaissance du/ de la travailleur·euse handicapé·e
- ⦿ **Pages 10 - 11**. La loi Plein Emploi du gouvernement
- ⦿ **Pages 12 - 13**. L'allocation adulte handicapé (AAH)
- ⦿ **Page 14**. Le principe de non-discrimination
- ⦿ **Page 15 - 16**. Quelle retraite pour les travailleur·ses handicapé·es ?
- ⦿ **Page 17**. Les organismes de prévention
- ⦿ **Page 18**. La Mission Handicap AUDIENS
- ⦿ **Page 19**. Glossaire
- ▣ **Crédit photo en Une : ATELIER AU FOND à GAUCHE**

ADHÉSION

Adhérez à l'un des syndicats de la Cgt Spectacle en scannant le QR Code ci-dessous :



LE HANDICAP, C'EST QUOI ?

L'article L.114-1 du code de l'action sociale et des familles issu de la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » définit le handicap ainsi : « *Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société*

subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive, d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » .



Selon le code du travail (Art. L5213-1) : « *Est considéré 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 physique, sensorielle, mentale ou psychique.* ».

LES CAUSES DU HANDICAP

Les causes du handicap sont diverses, on peut citer entre autres :

- Les causes du handicap sont diverses, on peut citer entre autres :
- Les accidents de la vie (accident de la route, activité sportive, bricolage...) ;
- Les maladies liées à un comportement à risque (alcool, tabac, drogue, sexualité sans protection...) ou non (maladies invalidantes, auto immunes...);
- Les accidents du travail ou les maladies professionnelles, les troubles musculo-squelettiques (TMS), les allergies, l'asthme, la perte de l'audition ;
- Les maladies liées au vieillissement ;
- Les maladies génétiques ...

LES CATEGORIES DE HANDICAP

La classification des handicaps est établie à l'aide de plusieurs catégories. Voici les 5 grandes familles de handicaps répertoriées :

Pictogrammes	Nature du Handicap	Répartition en %
	Maladies invalidantes	48 %
	Handicap psychique	20 %
	Déficiência intellectuelle ou Handicap mental	15 %
	Handicap moteur	13 %
	Handicap sensoriel (visuel/auditif)	4 %

source www.agefiph.asso.fr

LE SAVIEZ-VOUS ?

- 80 % des personnes en situation de handicap ont un handicap invisible. C'est un handicap non détectable, qui ne peut pas être remarqué si la personne concernée n'en parle pas. Ils regroupent les maladies invalidantes (sclérose en plaques, fibromyalgie...) ; les troubles sensoriels ; les troubles psychiques ; les troubles cognitifs ; l'autisme ou encore les crises d'épilepsie.
- 15% des personnes handicapées le sont de naissance ou avant leur 16 ans ;
- 1 personne sur 2 sera en situation de handicap au cours de sa vie, de manière temporaire ou durable.

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR·EUSE HANDICAPÉ·E

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) est une démarche administrative qui s'adresse à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites en raison d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques, sensorielles, mentales, psychiques ou cognitives, et qui vise à lui donner des droits liés à ce handicap. Peut bénéficier de la RQTH toute personne souffrant :

- ☒ D'une maladie chronique (asthme, diabète, cancer, infection par le VIH, épilepsie, troubles psychiques...) ;
- ☒ D'un problème de santé (troubles musculosquelettiques, problèmes auditifs, allergies à certains produits...) ;
- ☒ Ou encore d'un handicap, qui a un impact négatif sur son activité professionnelle en limitant ses capacités physiques, sensorielles ou en augmentant sa fatigabilité, imposant des règles d'hygiène de vie strictes. Il peut donc s'agir d'un handicap visible ou invisible.

La RQTH est une démarche personnelle et volontaire. Son obtention est confidentielle et seul·e la ou le salarié·e peut, si elle ou il le souhaite, en informer son employeur.

POURQUOI UNE RQTH ?

La RQTH peut vous permettre de bénéficier d'un ensemble d'aides selon votre situation :

- ☒ Prothèses auditives, fauteuil roulant, adaptation de véhicule, traducteur en Langue des Signes Française (LSF), etc. ;
- ☒ Aménagement du poste de travail : siège ergonomique, zoom texte, etc. ;
- ☒ Aménagement d'horaires (sur avis médical) ;
- ☒ Accès prioritaire à la formation professionnelle ;
- ☒ Accompagnement individualisé sur le projet professionnel ;
- ☒ Aide à la recherche d'emploi : présentation du CV, entraînement aux entretiens de recrutement, informations, etc. ;
- ☒ Aide pour la reprise ou la création d'entreprises.

De plus, si vous postulez auprès d'une entreprise soumise à l'obligation d'emploi, une RQTH peut représenter pour un futur employeur :

- ☒ Un accès possible aux contrats aidés ;
- ☒ Une réponse partielle à l'obligation d'emploi par une diminution de sa contribution.

LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP

Sont considéré·es comme ayant un handicap :

- ☒ Les travailleur·euses reconnu·es handicapé·es par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) avec attribution d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) ;
- ☒ Les accidenté·es du travail ou victimes de maladies professionnelles si leur incapacité permanente partielle (IPP) est au moins égale à 10% avec versement d'une rente ;
- ☒ Les titulaires d'une pension d'invalidité 1ère, 2ème ou 3ème catégorie, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- ☒ Les pensionné·es de guerre ou assimilé·es ;
- ☒ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- ☒ Les titulaires de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) portant principalement la mention invalidité en fonction de la situation du bénéficiaire.

Le moyen le plus courant de reconnaître le handicap est de solliciter la RQTH auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), dont dépend votre lieu de résidence. La première étape, et non des moindres, est de faire reconnaître une altérité ou une diminution de ses capacités professionnelles et exprimer le besoin d'être aidé. Avoir un problème de santé ou une déficience ne suffit pas pour être reconnu·e officiellement comme « personne en situation de handicap ».

La reconnaissance administrative du handicap est indispensable pour bénéficier d'un certain nombre d'aides spécifiques. Cette démarche est strictement personnelle et confidentielle, elle consiste à se rapprocher :

- ☒ de son médecin traitant ;
- ☒ de son médecin du travail, et notamment de Thalie Santé, service de prévention et de santé au travail compétent au niveau national pour le suivi des intermittent·es du spectacle et des pigistes ;
- ☒ de la Mission Handicap Audiens (contacts à la fin de ce guide).

La Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) étudie le dossier et informe par courrier la personne concernée de sa décision d'attribution. Les délais de réponse sont en moyenne de 3 à 6 mois en fonction des départements.



LA LOI « PLEIN EMPLOI » DU GOUVERNEMENT

La fin d'année 2023 a été marquée par la promulgation de loi « Pour le plein emploi » du 18 décembre 2023 et la création de France Travail en remplacement de Pôle Emploi. Ce nouvel opérateur du service public à l'emploi se veut être une plateforme chargée d'assurer un accompagnement renforcé et personnalisé de toutes les demandeur·euses d'emploi, y compris les personnes en situation de Handicap.

France Travail met en réseau différents acteurs pour l'emploi tel que :

- France Travail
- Les Collectivités locales
- Les Missions locales pour les jeunes
- Et Cap Emploi pour les travailleur·euses en situation de handicap.

Les personnes en situation de handicap suivies par Cap Emploi seront automatiquement inscrite à France Travail. Ce changement prendra effet au plus tard le 1er janvier 2025, sans démarche préalable. Comme tous les privé·es d'emploi, les allocataires du RSA, elles seront soumises à un accompagnement pour l'accès ou le retour à l'emploi, ou d'un accompagnement en matière d'insertion sociale en cas de difficulté de santé, de logement, de mobilité, de garde d'enfants ou tenant à leur situation de proche aidant.

Les personnes handicapées concernées par l'accompagnement pour l'accès ou le retour à l'emploi devront remplir les mêmes obligations que les autres privé·es d'emploi. Elles seront donc soumises au contrat d'engagement et un plan d'action personnalisé imposant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle d'au moins 15 heures d'activités par semaine comportant des actions de formation, d'accompagnement et d'appui.

En cas de non respect de ce contrat, l'opérateur France Travail a la possibilité de sanctionner la personne en situation de handicap concernée en suspendant ou supprimant ses allocations chômage.

La loi Plein Emploi a également modifié certaines modalités d'orientation des personnes en situation de handicap vers le marché du travail. Jusqu'à présent, les personnes en situation de handicap étaient orientées par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers des entreprises :

- Soit en milieu adapté,
- Soit en milieu ordinaire.

Depuis le 1er janvier 2024, il n'est plus nécessaire d'orienter la personne en milieu ordinaire. En effet, ce dernier devient la norme : chacun est présumé être en mesure de s'y insérer quel que soit son handicap.

Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) ne peuvent plus orienter d'emblée la personne vers un établissement et services d'aide par

le travail (ESAT), mais seulement sur préconisation de France Travail. La loi se donne pour mission d'aligner les droits des travailleur·euses des ESAT sur ceux des salarié·es ordinaires sans toutefois aller au bout de la démarche en leur faisant notamment bénéficier de l'intégralité du droit du travail et du SMIC.

Pour la CGT, la Loi « plein emploi », fait peser un risque pour les personnes en situation de handicap qui, comme les travailleur·euses les plus fragiles, ne devraient pas être soumises à des obligations de travail forcé et parfois gratuit à travers du contrat d'engagement imposé.

De plus, la reconnaissance du statut de travailleur·euse handicapé·e est élargie non plus aux seules personnes qui en font la demande, mais aussi attribuée automatiquement aux accidenté·es du travail, victimes de maladies professionnelles, titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé, titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une carte « mobilité inclusion » avec mention « invalidité » et même aux mineurs ayant été accompagnés par une MDPH pendant leur scolarité.

Lorsqu'une personne inscrite comme demandeur d'emploi obtient une RQTH, l'opérateur France Travail en est automatiquement informé. Cette extension large de la notion de travailleur·euses handicapé·es, prévue par la proposition de loi, est une aubaine pour les employeurs du privé : toutes les entreprises de plus de 20 salarié·es ont l'obligation d'embaucher 6 % de travailleur·euses handicapé·es dans leurs effectifs, sous peine de payer une contribution financière. L'arrivée massive de nouveaux travailleur·euses reconnu·es automatiquement comme handicapé·es, sans leur avis, permet aux employeurs d'échapper aux sanctions financières existantes en cas de non-respect de leur obligation d'emploi de personnes handicapées.

Pour la CGT :

- ▣ Le/la travailleur·euse en situation de handicap doit être l'égal·e de toutes les travailleur·euses.
- ▣ La perte d'autonomie ne doit plus être un élément discriminant dans l'entreprise ;
- ▣ Ce n'est pas à l'humain de s'adapter au travail. Cela passe par un renforcement des aménagements des postes, une médecine du travail pouvant remplir ses fonctions, l'interdiction des licenciements pour inaptitudes, des lieux de travail réellement accessibles, un droit à la retraite anticipée, etc.
- ▣ Le travail ne doit pas être source de handicap : il est nécessaire de développer des politiques de prévention en santé au travail et de reconnaissance de la pénibilité.
- ▣ Il doit bénéficier de droits sociaux adaptés à sa situation dans une logique de « sécurité sociale professionnelle » l'accompagnant tout au long de sa vie et couvrant tous les risques de la vie.

L'ALLOCATION ADULTE HANDICAPÉ (AAH)

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) peut compléter vos ressources pour vous garantir un revenu minimal si vous êtes en situation de handicap. Son montant dépend de votre situation familiale, professionnelle et de vos ressources. Vous devez demander un formulaire à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

La Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) détermine ensuite votre taux d'incapacité et la durée de vos droits qui est renouvelable. Elle vous communique sa décision ainsi qu'à votre CAF. Il est important d'effectuer une demande de renouvellement à la MDPH 6 mois avant la date de fin de votre droit.

Depuis le premier octobre 2023, l'allocation aux adultes handicapés est déconjugalisée.

Déconjugalisation de l'AAH

Après des années de batailles revendicatives et de refus gouvernementaux, le Parlement a enfin adopté la déconjugalisation de l'AAH.

Des changements importants ont été apportés en la matière depuis le premier octobre 2023 car la déconjugalisation de l'AAH a modifié le calcul de cette allocation.

Ainsi depuis le premier octobre 2023 pour les bénéficiaires en couple, seul le bénéficiaire et ses ressources personnelles sont prises en compte dans le calcul de la prestation.

Le mode de calcul de votre allocation est déconjugalisé si :

- ⦿ Vous êtes en couple, déjà bénéficiaire de l'AAH avant le 1er octobre 2023 et que le calcul déconjugalisé ne vous désavantage pas (*s'il vous désavantage, vous conservez un calcul conjugalisé* ;
- ⦿ Si vous êtes en couple et êtes bénéficiaire de l'AAH depuis le 1er octobre 2023.

Dès que le calcul conjugalisé ne vous avantage plus, votre AAH est calculée de manière déconjugalisée, et ce de manière définitive.

- Si vous êtes déjà bénéficiaire de l'AAH, vous n'avez aucune démarche à réaliser ;
- Si vous n'êtes pas bénéficiaire de l'AAH, vous êtes invité-e à vérifier les informations vous concernant sur le site de votre caisse et à déclarer tout changement de situation ainsi que vos ressources.

Quelles conditions pour percevoir l'AAH ?

Vous devez respecter certains critères d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources pour percevoir l'AAH.

Taux d'incapacité.

Vous devez avoir un certain taux d'incapacité déterminé par la CDAPH. Ce taux est fixé en fonction d'un guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées.

Ce taux doit être d'au minimum 80 %. Toutefois, il peut être de 50 % à 79 % si vous avez une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi.

La restriction est substantielle dès lors que vous rencontrez des difficultés importantes d'accès à un emploi qui ne peuvent pas être compensées par des mesures d'aménagement spécifique comme un poste de travail adapté.

Âge.

Vous devez avoir au moins 20 ans. Toutefois, vous pouvez la percevoir si vous avez au moins 16 ans et si vous n'êtes plus considéré-e à la charge de vos parents pour le bénéfice des prestations familiales. C'est le cas, par exemple, si vous avez quitté le domicile familial.

Résidence.

Vous pouvez percevoir l'AAH si vous résidez en France métropolitaine ou dans les départements ou collectivités suivantes :

- Guadeloupe
- Guyane
- Martinique
- Mayotte
- La Réunion
- Saint-Barthélemy
- Saint-Martin
- Saint-Pierre-et-Miquelon

Ressources.

L'AAH est attribuée sous condition de ressources. Ces ressources sont celles figurant à la ligne Revenu net catégoriel de votre avis d'imposition (par exemple de 2022 pour une demande d'AAH faite en 2024).

AAH : quel montant ?

Le montant maximum de l'AAH à taux plein est depuis le 1er avril 2024 de 1016,05 € par mois pour une personne seule (correspondant à une hausse de 4,6 % ou 44,68 € de plus par mois par rapport à 2023, il faut cependant noter que l'AAH est encore 100 euros sous le seuil de pauvreté).

LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

En droit du travail, le principe de non-discrimination à l'encontre d'une personne en situation de handicap dans l'emploi figure dans des textes multiples (lois 2005-102, 83-634 modifiée et 2008-496, la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, la convention n°159 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la convention européenne des droits de l'Homme, la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la directive 2000/78/CE).

Ce principe implique pour les employeurs, tant publics que privés :

- ↳ De ne pas refuser l'accès à un emploi à une personne à raison de son handicap ;
- ↳ De ne pas subordonner l'accès à un emploi à la condition que la personne soit handicapée ;
- ↳ Que, sauf inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail, les personnes handicapées doivent pouvoir postuler à n'importe quelle fonction, eu égard à leurs compétences, moyennant d'éventuels aménagements ;
- ↳ Que ces aménagements, définis au cas par cas, doivent être envisagés à toutes les étapes du parcours professionnel : embauche, déroulement de carrière, accès à la formation, maintien dans l'emploi... Cette notion ne concerne pas seulement les aménagements ergonomiques du poste et l'accessibilité des locaux de travail, mais également toute la palette des aménagements nécessaires aux conditions ou à l'organisation du travail. Leur mise en œuvre ne doit pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur, ce qui s'apprécie en tenant compte des aides que peuvent lui apporter l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ou le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;
- ↳ Les locaux de travail et de repos doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap, sans rupture dans la chaîne de déplacement ;
- ↳ Pour pouvoir licencier une personne déclarée inapte par le médecin du travail, l'employeur doit démontrer que son reclassement est impossible et que la rupture du contrat de travail est nécessaire, objective et appropriée.

Par un arrêt du 15 mai 2024 (n° 22-11.652), la Cour de cassation a précisé la méthode que doit suivre le juge afin de déterminer si une discrimination relative au handicap est constituée. Le juge doit rechercher si le/la salarié-e présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, puis, rechercher si l'employeur démontre que son refus de prendre des mesures appropriées est justifié ou non par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison du handicap.

QUELLE RETRAITE POUR LES TRAVAILLEUR·EUSES HANDICAPÉ·ES ?

Depuis le 1er septembre 2023, la réforme des retraites du gouvernement est entrée en vigueur relevant l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans. Qu'en est-il des conditions pour prétendre à un départ anticipé en cas de handicap ?

Mise en place en 2003 par la loi Fillon pour les salarié·es du privé et progressivement étendue aux professions libérales, la retraite anticipée concerne aussi les indépendants relevant du régime général. Concernant les travailleur·euses handicapé·es, l'âge de départ à la retraite n'a pas bougé : il débute toujours à partir de 55 ans et ce sans décote (même si elles/ils ne totalisent pas tous leurs trimestres). Ce qui a évolué, ce sont les conditions de son obtention.

Auparavant, il était nécessaire d'avoir :

- exercé sa profession tout en ayant une incapacité permanente d'au moins 50 % reconnue par la MDPH ou par la reconnaissance de la RQTH
- validé un certain nombre de trimestres "cotisés" donc travaillés ;
- ainsi qu'un certain nombre de trimestres "validés" ou "assimilés" (c'est-à-dire comprenant les périodes de chômage, maladie, congés maternité, etc.).

↳ **La réforme des retraites a supprimé ce dernier critère.**

Par ailleurs, depuis 2017 les travailleur·euses dont le handicap n'était pas officiellement reconnu pouvaient tout de même bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. Pour cela, elles/ils devaient saisir une commission et présenter un taux d'incapacité (IP) d'au moins 80 % en fin de carrière.

↳ **La réforme des retraites a assoupli les conditions d'obtention d'une retraite anticipée pour les travailleur·euses handicapé·es :**

- ☒ Le taux d'incapacité est désormais **de 50 %** pour saisir la commission qui valide les trimestres pour handicap et la notion de durée d'assurance validée est supprimée.
- ☒ Quant aux retraites attribuées à la suite d'une pension d'invalidité*, l'âge minimum pour partir à la retraite reste fixé à 62 ans.

** L'invalidité vise les personnes ayant une capacité réduite, voire inexistante, à réaliser des tâches dans le cadre de leur emploi. L'origine de celle-ci est non professionnelle contrairement à l'incapacité.*

Auparavant, la reconnaissance de l'invalidité permettait aux assuré·es concerné·es de partir à la retraite à taux plein à 62 ans même s'ils/elles n'avaient pas la durée d'assurance nécessaire. La réforme a créé un nouveau motif de retraite anticipée en évitant aux employé·es invalides deux années de travail

supplémentaires. Cela concerne les bénéficiaires de l'AAH qui dès leurs 62 ans seront considéré·es comme inaptes et pourront toucher leur retraite sans décote. Vous pouvez donc prendre une retraite anticipée pour travailleur·euse handicapé·e si :

- ☒ vous réunissez un nombre minimum de trimestres cotisés.
cf. <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home/aktif/je-souhaite-partir-plus-tot/travailleur-handicape-retraite.html> ;
- ☒ vous avez soit exercé votre activité professionnelle, pendant cette période, en étant atteint d'une incapacité permanente au moins égale à 50 % (ou, pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015, soit exercé votre activité professionnelle en étant reconnu·e travailleur·euse handicapé·e) ou en étant en situation de handicap comparable au taux d'incapacité permanente de 50 %.

La durée d'assurance cotisée varie selon votre année de naissance et votre âge de départ. Elle est calculée tous régimes confondus dans la limite de 4 trimestres par an et correspond aux durées d'assurance ayant donné lieu à un versement de cotisations à titre obligatoire, volontaire, suite au rachat (sauf rachat Fillon) ou régularisation de cotisations arriérées. Si vous ne pouvez pas prétendre au dispositif ci-dessus, vous pouvez prendre votre retraite à l'âge légal même si vous n'atteignez pas le nombre de trimestres nécessaires.

Vous bénéficiez de cette mesure à condition de justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %.

Bon à savoir !

➔ Les travailleur·euses en situation de handicap peuvent aussi bénéficier de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa - ex minimum vieillesse) dès l'âge légal de la retraite, sans attendre 65 ans.

➔ Les assuré·es, en emploi ou non, prenant en charge à leur domicile un parent handicapé à 80 % au moins, bénéficient d'un trimestre de majoration par période de 30 mois passés dans cette situation, et ce dans la limite de 8 trimestres.

➔ Les personnes qui assument la charge d'un parent ou d'un enfant handicapé à 80 % au moins sont affilié·es gratuitement à l'assurance vieillesse des aidants.

➔ Le bénéfice de l'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) est accessible sans condition de ressources ; les personnes qui réduisent ou cessent leur activité pour s'occuper d'un parent invalide peuvent ainsi plus facilement valider des trimestres.

➔ Les aidants familiaux en charge d'une personne lourdement handicapée à leur domicile bénéficient de trimestres de majoration, au même titre que les parents d'enfants handicapés : 1 trimestre par période de 30 mois.

LES ORGANISMES DE PRÉVENTION

Nombre de handicaps résultent d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et la prévention des risques professionnels est un enjeu important. Dans nos secteurs, plusieurs institutions sont en charge d'organiser des actions de prévention.



Thalie Santé

Thalie Santé est un service de prévention et de santé interentreprises au travail dont l'activité est régie par le code du travail. L'équipe pluridisciplinaire de Thalie Santé conseille et accompagne les employeurs dans la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et assure le suivi de la santé au travail de leurs salarié·es. Thalie Santé dispose d'un agrément national de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) pour assurer le suivi de la santé au travail des salarié·es intermittent·es du spectacle, des pigistes et des mannequins.

↳ www.thalie-sante.org

CCHSCT Production Cinématographique

Le Comité central d'hygiène, de sécurité et conditions de travail (CCHSCT) de la production cinématographique qui a pour mission générale de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salarié·es de la branche, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il doit également veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires adoptées dans ce but.

↳ www.cchscinema.org

CCHSCT Production Audiovisuelle

Le CCHSCT de la production audiovisuelle a notamment comme mission de protéger la santé physique et mentale des travailleur·euses des établissements, et de celles et ceux mis à disposition par une entreprise extérieure. Il peut émettre des recommandations en termes de sécurité au travail et diffuser une information pertinente quant aux obligations légales des employeurs.

↳ www.chsctaudiovisuel.org

→ *Malgré les demandes répétées de la CGT SPECTACLE auprès de nos employeurs, il n'existe pas de CCHSCT dans les branches du spectacle vivant, de la prestation, etc.*

LA MISSION HANDICAP DU GROUPE AUDIENS

La Mission handicap du spectacle vivant et enregistré accompagne les salarié·es rencontrant des problèmes de santé ou en situation de handicap dans leur maintien dans l'emploi et conseille les employeurs sur toutes les questions liées au handicap. Elle vous soutient dans vos démarches et vous apporte sa connaissance des métiers du spectacle vivant et enregistré afin de vous donner les réponses dont vous avez besoin dans votre quotidien professionnel.

Ses engagements :

- être à l'écoute ;
- informer et sensibiliser toutes les personnes dont la santé se fragilise, en situation de handicap ou non ;
- mettre en réseau employeurs et travailleur·euses en situation de handicap.

La Mission handicap accompagne les secteurs suivants :

- l'audiovisuel ;
- le cinéma ;
- le spectacle vivant ;
- les prestataires techniques ;
- la radio ;
- l'édition musicale et phonographique.

Un activateur d'égalités pour l'emploi dans la Culture :

En 2023, Audiens avait annoncé la création de l'activateur d'égalités pour l'emploi dans la Culture, mobilisant à cet effet les partenaires sociaux et les institutions concernées avec le soutien de l'Agefiph.

Cet activateur est un observatoire permettant d'analyser et de traiter les situations vécues par les professionnel·les, afin d'éclairer les pouvoirs publics dans leur processus de décision. Fort de l'accompagnement de plus de 180 professionnel·les et de 400 entreprises, la mission Handicap du groupe

Audiens nourrit ces travaux et a d'ores et déjà identifié plusieurs freins à l'emploi auxquels les pouvoirs publics sont appelés à trouver une réponse : difficultés d'accès aux aides à l'embauche pour les travailleur·euses handicapé·es en CDDU (accueil, intégration...) et au mi-temps thérapeutique pour les salarié·es intermittent·es, problématiques de prospection dans l'emploi et de diversité dans l'embauche...



**Mission
Handicap
Spectacle**
vivant & enregistré

Contact :

- ✓ 01 73 17 36 65
- ✓ Mission.h@audiens.org
- ✓ www.missionh-spectacle.fr

GLOSSAIRE

- ⊙ AAH - Allocation Adulte Handicapé
- ⊙ AGEFIPH - Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
- ⊙ ARE - Allocation de retour à l'emploi
- ⊙ ASS - Allocation spécifique de solidarité
- ⊙ AT-MP – Accident du Travail / Maladie professionnelle
- ⊙ AVPF - Assurance Vieillesse des Parents au Foyer
- ⊙ CCHSCT – Comité central d'hygiène, de sécurité et conditions de travail
- ⊙ CDAPH - Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- ⊙ CDDU - Contrat à durée déterminée dit « d'usage »
- ⊙ CDES - Commission départementale d'Éducation Spéciale
- ⊙ CMI - Carte Mobilité Inclusion
- ⊙ EA - Entreprises Adaptées
- ⊙ ESAT - Établissements et services d'aide par le travail, qui relèvent du secteur médico-social
- ⊙ FIPHP - Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- ⊙ IPP - Incapacité permanente partielle
- ⊙ MDPH - Maison Départementale des Personnes Handicapées
- ⊙ OETH - Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
- ⊙ RQTH - Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- ⊙ STPA - Secteur du Travail Protégé et Adapté
- ⊙ SVA - Sites pour la Vie Autonome
- ⊙ TIH - Travailleur Indépendant Handicapé

Professionnel·le·s de la création et de l'information

Audiens s'engage à vos côtés



Label Diversité

Une politique dynamique
contre toute forme
de discrimination



Handicap

Opérateur de la
Mission Handicap
du Spectacle
vivant & enregistré
en partenariat
avec l'Agefiph



Égalité femmes-hommes

Label «Égalité
professionnelle»
Index de 97/100



**Cellule d'écoute
contre les violences
sexistes et sexuelles**
Opérateur de la cellule
soutenue par le ministère
de la Culture



Études Datalab Audiens

Suivi de l'évolution de la
parité dans les secteurs
de la création et de
l'information

Audiens

**POUR LA CRÉATION. POUR L'INFORMATION.
POUR CELLES ET CEUX QUI LA FONT.**
santé - prévoyance - retraite - actions sociales