1.2. La notion de restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi compte tenu du handicap (RSDAE)

Introduit par la loi de finances 2007, le critère de « restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi » remplace celui « d'impossibilité de se procurer un emploi ».

La RSDAE a été définie par le décret n° 2011-974 du 16 août 2011 qui introduit un article D. 821-1-2 au Code de la sécurité sociale pour préciser ce concept et le sens à donner à la notion d'emploi dans ce contexte.

Pour faciliter sa mise en application et apporter des précisions et des instructions quant à l'appréciation de la RSDAE, la circulaire n° DGCS/SD1C/2011/413 est publiée le 27 octobre 2011. En annexe, se trouve le schéma d'instruction de la notion de RSDAE, connu sous le nom « d'arbre de décision », destiné à simplifier le raisonnement à adopter pour son interprétation (voir infra le point 2.5).

Eu égard à la complexité de cette notion, il importe d'expliciter chacun des termes concourant à sa bonne compréhension.

1.2.1. Le caractère substantiel de la restriction

La restriction pour l'accès à l'emploi est dépourvue d'un caractère substantiel dans la mesure où elle peut être surmontée par le demandeur au regard :

- ▶ soit des réponses apportées aux besoins de compensation qui permettent de faciliter l'accès à l'emploi sans constituer des charges disproportionnées³ pour la personne handicapée ;
- ▶ soit des réponses susceptibles d'être apportées aux besoins d'aménagement du poste de travail de la personne handicapée par tout employeur au titre des obligations d'emploi des personnes handicapées sans constituer pour lui de charges disproportionnées ;
- ▶ soit des potentialités et savoir-faire adaptatifs de l'intéressé dans le cadre d'une situation de travail (réadaptation fonctionnelle, rééducation...).

1.2.2. Le caractère durable de la restriction

La restriction pour l'accès à l'emploi est considérée comme durable quand la durée prévisible de l'impact professionnel du handicap est d'au moins un an à compter du dépôt de la demande.

Toutefois, il n'est pas nécessaire d'attendre que la situation médicale soit stabilisée pour reconnaitre ou non une RSDAE, les facteurs concourant à la reconnaissance de la RSDAE pouvant évoluer dans le temps.

Par exemple, si au moment du dépôt de la demande, la situation de l'intéressé ouvre droit à la RSDAE et que le handicap est susceptible d'évoluer favorablement, il est possible de moduler la durée d'attribution de l'AAH (attribuer l'AAH pour une durée courte, 1 an par exemple), afin de réévaluer la situation rapidement.

En outre, la durabilité ne s'entend pas de façon « linéaire » : l'impact professionnel du handicap peut être durable (d'une durée prévisible supérieure à un an) mais discontinu (ex. les personnes ponctuellement en emploi en milieu ordinaire de travail d'une durée supérieure ou égale à un mi-temps mais dont le handicap fluctuant ne permet pas une insertion pérenne sur le marché du travail).

^{3.} Le caractère disproportionné peut notamment être apprécié au regard des plafonds des montants de diverses aides financières pouvant être versées à l'employeur pour aménager un poste de travail (notamment par l'AGEFIPH ou le FIPH) et des difficultés de mise en œuvre de ces mesures (circulaire du 27 octobre 2011).



REPÈRE:

STABILISÉE

SITUATION NON

Attention à ne pas confondre l'évaluation d'une situation non stabilisée avec l'évaluation d'une situation où l'EP et la CDAPH ne disposent pas d'assez d'éléments pour se prononcer.

Si les effets du handicap ne sont pas stabilisés, mais que la durée du handicap peut prévisionnellement être supérieure à un an, l'EP et la CDAPH peuvent étudier la RSDAE.

Le cas est différent lorsque l'EP et la CDAPH, en raison d'un manque d'informations ou du caractère imprévisible de l'évolution du handicap, ne sont pas en mesure de calculer une durée prévisionnelle des effets de ce dernier. Dans cette situation, il convient de se rapprocher de la personne handicapée (ou avec son accord des personnes intervenant auprès d'elle) pour collecter davantage d'éléments sur sa situation. En leur absence, il n'est en effet pas possible de se prononcer sur la RSDAE qui ne peut alors être reconnue. Si la situation de la personne évolue défavorablement, elle peut à tout moment déposer une nouvelle demande auprès de la MDPH.

1.2.3. La notion d'accès à l'emploi

La notion d'emploi contenue dans la RSDAE se réfère à une situation d'activité professionnelle pouvant conférer à la personne les avantages reconnus aux travailleurs par la législation du travail et de la sécurité sociale. L'emploi fait ainsi référence à l'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail.

L'article D. 821-1-2 du Code de la sécurité sociale prévoit trois situations d'activité compatibles avec la reconnaissance de la RSDAE :

- ▶ l'activité en établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Dès lors qu'une personne ne peut pas accéder et se maintenir dans un emploi en milieu ordinaire, même si cette personne pourrait relever du milieu de travail protégé mais qu'elle refuse d'y aller ou arrête de s'y rendre, la RSDAE doit être attribuée ;
- ▶ le travail en milieu ordinaire pour une durée de travail inférieure à un mi-temps, dès lors que cette limitation du temps de travail résulte exclusivement des effets du handicap du demandeur:
- ▶ le suivi d'une formation, quelle que soit la durée de la formation, spécifique ou non, y compris rémunérée, sous réserve de l'analyse globale de la situation de la personne. Le suivi d'une formation est notamment compatible avec la RSDAE quand le demandeur n'a pas de compétences acquises mobilisables pour accéder à un emploi et s'y maintenir.

Par ailleurs, la circulaire du 27 octobre 2011 précise que la notion d'emploi vise non seulement l'accès à l'emploi, mais également le maintien dans cet emploi pendant une durée minimale nécessaire à une certaine stabilité de l'activité. Il est considéré que cette durée minimale ne peut être inférieure à deux mois, cette période correspondant généralement à la durée de la période d'essai d'un contrat de travail à durée indéterminée.



De fait, peuvent notamment être considérées comme relevant de la RSDAE, sous réserve de l'examen des autres critères composant cette notion (et notamment de l'évaluation d'un taux d'incapacité compris entre 50 et moins de 80 %):

- les personnes ayant subi un ou plusieurs échecs lors de leurs tentatives d'insertion ou de réinsertion professionnelle en raison des effets du handicap;
- ▶ les personnes ponctuellement en emploi en milieu ordinaire de travail d'une durée supérieure ou égale à un mi-temps mais dont le handicap fluctuant ne permet pas une insertion pérenne sur le marché du travail ;
- ▶ les personnes en emploi d'une durée supérieure ou égale à un mi-temps, mais dont les conséquences du handicap ne leur permettent pas ou plus un maintien pérenne dans leur travail;
- ▶ les personnes connaissant des arrêts de travail prolongé (maladie et AT/MP) 4 d'une durée à venir prévisible d'au moins un an ⁵ dont les conséquences du handicap ne leur permettent pas un exercice effectif et un maintien dans une activité professionnelle d'une durée supérieure ou égale à un mi-temps;
- les personnes connaissant des arrêts de travail répétés et réguliers en lien direct avec un handicap au cours d'au moins une année (soit alternance de période d'activité et d'arrêt).

En revanche, avec un taux déterminé entre 50 et moins de 80 %, ne relèvent pas de la RSDAE les situations suivantes :

- une personne exerçant une activité professionnelle (en entreprise adaptée inclus) pour une durée de travail supérieure ou égale à un mi-temps sans rencontrer de difficultés disproportionnées liées au handicap pour s'y maintenir (éventuellement avec un aménagement de poste);
- ▶ une personne en arrêt de travail prolongé dont la durée prévisible est inférieure à un an ;
- ▶ une personne n'ayant pas strictement besoin de formation pour être employable (autres compétences acquises mobilisables permettant d'envisager l'accès ou le maintien dans l'emploi) ou si la formation ne peut pas être suivie pour des raisons autres que le handicap.

Différents cas types dans la 3º partie du présent quide viennent illustrer ces éléments.

^{5.} L'arrêt de travail en cours n'est pas établi d'emblée pour un an. Toutefois, les conséquences du handicap rendent prévisibles une prolongation régulière de l'arrêt sur une période au moins égale à un an



^{4.} Les arrêts de travail recouvrent différentes situations. Ici, nous ciblons les arrêts maladie et les arrêts accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP).

RSDAE et personnes relevant du milieu adapté ou du milieu protégé : selon le milieu de travail (ou l'orientation) de l'intéressé, l'analyse de la RSDAE sera différente. Il est distingué deux formes d'activité :

- l'activité professionnelle fait référence à l'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail ;
- ▶ l'activité à « caractère professionnel » renvoie, quant à elle, à l'exercice d'une activité professionnelle en milieu protégé (ESAT).

Ainsi:

- Les entreprises adaptées relèvent du milieu ordinaire de travail. Les personnes travaillant en entreprise adaptée (EA) ont une « activité professionnelle ». L'analyse à suivre pour reconnaitre une RSDAE sera la même que pour tout type d'emploi exercé en milieu ordinaire de travail.
- ▶ Les ESAT relèvent du milieu protégé de travail. La notion d'accès à l'emploi composant la RSDAE ne s'applique pas à eux. Les personnes travaillant en ESAT ont en effet une « activité à caractère professionnelle », compatible avec la RSDAE.

Cette distinction est essentielle pour se déplacer dans l'arbre de décision annexé à la circulaire du 27 octobre 2011 (voir point 2.5 infra).

Par ailleurs, il est possible d'établir un lien automatique entre orientation en milieu protégé et reconnaissance d'une RSDAE, quand la personne justifie d'un taux d'incapacité permanente compris entre 50 et moins de 80 %. En effet, un travailleur ESAT se voit reconnaitre une capacité de travail inférieure à un tiers du fait du handicap (art. R. 243-1 du Code de l'action sociale et des familles), rendant a priori impossible l'accès et le maintien dans un emploi supérieur ou égal à un mi-temps en milieu ordinaire.

?

13

L'article D. 821-1-2 du Code de la sécurité sociale précise que la RSDAE est compatible avec une activité professionnelle en milieu ordinaire inférieure à un mi-temps, si cette limitation du temps de travail est en lien direct avec le handicap.

La référence de droit commun utilisée est celle de la durée légale du temps de travail, fixée à 1607 heures par an, ce qui correspond à 35 heures hebdomadaires (article L. 3121-27 du code du travail), le mi-temps étant fixé à 17h30 par semaine

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi fixant à 24 heures hebdomadaires la durée minimale de travail ne remet pas en question la notion de mi-temps. En effet, le salarié peut demander à bénéficier d'une durée de travail inférieure à la durée légale (de 24 heures) ou à la durée fixée conventionnellement (en cas d'accord de branche) pour faire face à des contraintes personnelles selon l'article L. 3123-7 du code du travail.

C'est donc bien la durée de 17h30 qui continue d'être prise en considération pour la reconnaissance de la RSDAE, quel que soit le statut du demandeur (salarié, indépendant, autoentrepreneur...).

REPÈRE: À QUOI CORRESPOND LE MI-TEMPS DANS LA RSDAE?



1.3. La méthodologie d'appréciation de l'éligibilité à la RSDAE

1.3.1. Quel raisonnement adopter?

Pour apprécier l'éligibilité à la RSDAE, il convient de poursuivre un raisonnement par étapes successives, afin d'assurer un traitement équitable et objectif des demandes :

- ▶ 1^{re} étape : savoir si le demandeur relève du champ du handicap ;
- ▶ 2º étape : s'il relève du champ du handicap, déterminer un taux d'incapacité permanente ;
- ➤ 3° étape : si le taux d'incapacité permanente est compris entre 50 et moins de 80 %, apprécier la RSDAE ;
- ▶ 4º étape : pour apprécier la RSDAE, s'appuyer sur une analyse globale, individualisée, multidimensionnelle, pluridisciplinaire et partenariale de la situation de la personne.



