

Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

Direction générale de la
cohésion sociale
Service des politiques
sociales et médico-sociales
Sous-direction de l'inclusion
sociale, de l'insertion et de la lutte
contre la pauvreté

Bureau des minima sociaux
Personne chargée du dossier :
Ronan LHERMENIER
tél. : 01 40 56 56 75
mél. : ronan.lhermenier@social.gouv.fr

La Ministre des solidarités et de la cohésion sociale

à

Madame et Messieurs les préfets de région,
Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la
cohésion sociale
Directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion
sociale outre-mer
(pour information)

Mesdames et Messieurs les préfets de département
Directions départementales de la cohésion sociale
Directions départementales de la cohésion sociale et de
la protection des populations
(pour exécution)

Monsieur le directeur général de la Caisse nationale de
solidarité pour l'autonomie (pour information)

CIRCULAIRE N° DGCS/SD1/2011/413 du 27 octobre 2011 relative à l'application du décret n° 2011-974 du 16 août 2011 relatif à l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés aux personnes handicapées subissant une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi et à certaines modalités d'attribution de cette allocation.

Examinée par le COMEX, le 19 octobre 2011

Date d'application : immédiate
NOR : SCSA1129567C
Classement thématique : Handicapés

Catégorie : Interprétation à retenir, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, lorsque l'analyse de la portée juridique des textes législatifs ou réglementaires soulève une difficulté particulière.

<p>Résumé : Au titre de l'article L. 821-2 du code de la sécurité sociale (CSS), l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est attribuée à toute personne handicapée dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 50% et inférieur à 80% et pour laquelle la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) reconnaît, compte tenu de son handicap, une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi.</p> <p>Le nouvel article D. 821-1-2 du CSS définit les modalités d'appréciation de cette notion complexe, dont la reconnaissance constitue l'une des conditions cumulatives d'accès à l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Le nouvel article R. 821-5 du CSS limite à deux ans l'attribution de l'AAH au titre de l'article L. 821-2 du CSS.</p> <p>La présente circulaire a pour objet d'apporter des précisions et des instructions quant à l'appréciation de cette condition par la CDAPH.</p>
<p>Mots-clés : allocation aux adultes handicapés/ restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi/ handicap</p>
<p>Textes de référence : Articles L. 821-2, R. 821-5 et D. 821-1-2 du code de la sécurité sociale Décret n°2011-974 du 16 août 2011</p>
<p>Textes abrogés : aucun</p>
<p>Textes modifiés : article R. 821-5 du CSS + création d'un article D. 821-1-2 du CSS</p>
<p>Annexes : Annexe 1 : Les éléments d'appréciation de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi compte tenu du handicap (RSDAE). Annexe 2 : Schéma d'instruction de la notion de RSDAE</p>

La présente circulaire a pour objet de vous apporter des précisions sur les conditions d'appréciation par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la notion de restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi compte tenu du handicap (RSDAE), telle que la définit le décret n°2011-974 du 16 août 2011 (voir les 2 annexes). La nouvelle réglementation introduite par ce texte, publié au Journal Officiel du 18 août 2011, doit être appliquée à toute décision de la CDAPH prononcée à compter du 1^{er} septembre 2011 (date d'entrée en vigueur du décret) quelle que soit la date du dépôt de la demande d'allocation aux adultes handicapés (AAH).

L'application du décret précité a pour objectif d'harmoniser les pratiques d'attribution de l'AAH par les CDAPH sur l'ensemble du territoire dans un souci d'égalité de traitement des personnes face aux prestations sociales et autres droits sociaux C'est dans ce sens qu'a été engagé le projet relatif au pilotage de l'AAH que conduit la DGCS avec vos services. A cet égard, je vous rappelle les termes de l'instruction ministérielle n° DGCS/ MASSP/ 4C/ 2011/ 328 du 5 août 2011 relative au déploiement de l'expérimentation pour l'amélioration du pilotage de l'AAH.

A travers le décret précité et la présente circulaire, il s'agit également de permettre aux acteurs locaux concernés de procéder à la distinction nécessaire et importante qui doit être opérée entre les publics relevant de l'AAH et ceux devant relever plutôt du revenu de solidarité active (RSA). C'est essentiellement l'appréciation de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi, faite par la CDAPH, qui permet d'orienter une personne handicapée vers l'AAH ou, dans la négative mais par voie de conséquence logique, vers le RSA.

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est un minimum social destiné à certaines personnes handicapées sous condition :

- soit, au titre de l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale (CSS), d'un taux d'incapacité permanente reconnu au moins égal à 80% (instruction effectuée au sein de la maison départementale des personnes handicapées : l'équipe

pluridisciplinaire instruit le dossier et propose une décision à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées),

- soit, au titre de l'article L. 821-2 du même code, d'un taux 50% mais inférieur à 80%, cumulé à une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi, compte tenu du handicap (instruction effectuée au sein de la maison départementale des personnes handicapées : l'équipe pluridisciplinaire instruit le dossier et propose une décision à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) ;
- et sous condition d'âge, de résidence, d'impossibilité de prétendre à d'autres prestations à demander prioritairement au titre d'un régime d'assurance vieillesse, d'invalidité ou d'accident du travail ou encore de ressources (instruction effectuée par l'organisme de sécurité sociale compétent : CAF ou caisse MSA).

En application de l'article L. 821-2 du code de la sécurité sociale (CSS), l'AAH est attribuée à toute personne handicapée dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 50% et inférieur à 80% et à qui la CDAPH reconnaît, compte tenu de son handicap, une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE).

Le décret n°2011-974 du 16 août 2011 introduit un nouvel article D. 821-1-2 du CSS qui définit les modalités d'appréciation de cette notion complexe, dont la reconnaissance constitue l'une des conditions cumulatives d'accès à l'AAH pour les personnes ayant un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 50% mais inférieur à 80%. Par ailleurs, ce décret modifie également l'article R. 821-5 du CSS pour limiter à deux ans au lieu de cinq la durée d'attribution de l'AAH accordée à ces personnes (première demande et renouvellement).

Pour prendre sa décision, la CDAPH s'appuie sur l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Cette évaluation globale de la situation de la personne mobilise les compétences nécessaires au sein de l'équipe pluridisciplinaire. Elle est conduite sur la base des références définies à l'article R. 146-28 du code de l'action sociale et des familles (CASF) et du guide d'évaluation prévu par l'arrêté du 6 février 2008 relatif aux références et nomenclatures applicables au guide d'évaluation des besoins de compensation des personnes handicapées prévu à l'article R. 146-28 du CASF.

En outre, il importe que vos services contribuent à apporter les informations nécessaires afin de promouvoir une connaissance et une compréhension partagées du droit de l'AAH auprès des autres membres de la CDAPH, dont notamment les autres représentants de l'Etat, et des acteurs locaux chargés de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'auprès des équipes pluridisciplinaires des MDPH.

Cette évaluation comporte notamment une analyse des conséquences des déficiences, des limitations d'activités et autres effets du handicap ainsi que des possibilités d'insertion professionnelle (trajectoire professionnelle, formations reçues, projet professionnel...).

Pour l'application de l'article D. 821-1-2 du CSS, la proposition de l'équipe pluridisciplinaire et la décision de la CDAPH s'appuieront sur un ensemble d'éléments permettant de mettre en évidence l'importance des effets du handicap dans les difficultés d'accès à l'emploi rencontrées par le demandeur, y compris lorsque ces difficultés sont liées aux interactions entre plusieurs facteurs.

Eu égard au contexte particulier de l'instruction des demandes d'AAH au titre de l'article L. 821-2 du CSS, il importe d'explicitier chacun des éléments concourant à une bonne compréhension de la notion de restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi, compte tenu du handicap.

Les articles R. 821-5 modifié et D. 821-1-2 du CSS prévoient que l'AAH accordée au titre de l'article L. 821-2 du même code l'est désormais pour une durée pouvant varier de un à deux ans. Il est recommandé qu'une attention toute particulière soit accordée aux premières attributions,

aux premières demandes de renouvellement d'AAH, aux demandes émanant d'adultes jeunes, de personnes dont le handicap se caractérise par une variabilité des troubles et de personnes dont le handicap est d'apparition récente ou est évolutif.

Cette évolution réglementaire signifie que les effets du handicap doivent être d'une durée prévisible d'au moins un an à compter de la demande d'AAH. Il n'est toutefois pas nécessaire d'attendre que la situation médicale soit stabilisée pour attribuer l'AAH.

En effet, les facteurs concourant à la reconnaissance de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi, compte tenu du handicap, peuvent varier dans le temps. S'agissant du caractère évolutif des troubles, les perspectives d'amélioration ou d'aggravation doivent être prises en compte pour déterminer la RSDAE. Enfin le caractère fluctuant de certaines déficiences ou incapacités est également à prendre en considération.

Afin de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre de la présente circulaire, vous trouverez en annexe des précisions quant à l'appréciation de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi compte tenu du handicap (annexe 1) et un outil méthodologique synthétique (annexe 2) qui est destiné à apporter une aide et à servir de support au dialogue avec l'équipe pluridisciplinaire et entre les participants à la CDAPH pour l'appréciation du critère de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi, compte tenu du handicap. Cet outil identifie quelques questions clefs qui permettent de guider le raisonnement à suivre. Son utilisation sera explicitée lors de la formation qui sera dispensée sur ce thème à partir de cet automne, jusqu'au printemps 2012, déjà évoquée par l'instruction ministérielle n° DGCS/ MASSP/ 4C/ 2011/ 328 du 5 août 2011 relative au déploiement de l'expérimentation pour l'amélioration du pilotage de l'AAH.

Pour la ministre et par délégation

Signé

Sabine FOURCADE

Directrice générale de la cohésion sociale

ANNEXE 1 : Les éléments d'appréciation de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi compte tenu du handicap (RSDAE)

I. Les effets du handicap

Les effets du handicap sur l'accès à l'emploi qui doivent être appréciés recouvrent à la fois des facteurs personnels et des facteurs d'origine extérieure à la personne.

I.1. Les facteurs personnels

Il convient d'apprécier l'impact des déficiences et des limitations d'activité sur les possibilités d'accès à l'emploi. Il doit aussi être tenu compte des contraintes liées aux traitements et aux prises en charges thérapeutiques, ainsi que des troubles qui peuvent aggraver les déficiences et limitations d'activités, comme par exemple la douleur, la fatigabilité, la tolérance limitée à l'effort ou encore la difficulté à gérer le stress, dès lors que ces éléments ont un impact notable et qu'ils s'inscrivent sur une durée prévisible d'au moins un an.

Les potentialités et les savoir-faire adaptatifs de la personne sont aussi à prendre en compte pour évaluer la perspective d'atteinte ou de récupération des aptitudes nécessaires pour pouvoir accéder à l'emploi.

a) Les limitations d'activité :

Il s'agit d'apprécier le retentissement sur les possibilités d'accéder à un emploi ou de s'y maintenir, des déficiences et des limitations d'activité qui en résultent. Il n'y a pas toujours une corrélation exacte entre l'importance des déficiences, les limitations d'activités qu'elles entraînent et l'employabilité. Ainsi, par exemple, des personnes atteintes de déficiences importantes peuvent travailler, même si le plus souvent des aménagements de poste s'avèrent nécessaires. En revanche des limitations d'activités d'un niveau moindre peuvent s'avérer plus difficilement conciliables avec une activité professionnelle.

Outre les limitations en lien direct avec la pathologie à l'origine du handicap, il convient de prêter une attention particulière à certaines limitations d'activités qui peuvent avoir un impact particulier sur les possibilités d'accès à l'emploi. Il s'agit des activités suivantes qui figurent dans le volet "activités, capacités fonctionnelles" (volet 6) du guide d'évaluation (GEVA) défini par l'arrêté du 6 février 2008 :

- activités du domaine "mobilité, manipulation" : se déplacer ;
- activités du domaine "tâches et exigences générales, relation avec autrui" : s'orienter dans le temps, s'orienter dans l'espace, avoir des relations avec autrui conformes aux règles sociales ;
- activités du domaine "communication" : mener une conversation, utiliser des appareils et techniques de communication ;
- activités du domaine "application des connaissances, apprentissage" : acquérir un savoir faire, application d'un savoir faire.

b) Les contraintes liées aux traitements et les troubles pouvant aggraver les déficiences et limitations d'activités :

Il convient d'identifier les contraintes pouvant être dues à l'importance et à la lourdeur des traitements, à leurs effets secondaires, aux modalités d'administration, à la nécessité d'un suivi régulier ou de prises en charge pouvant conduire à des consultations ou des hospitalisations répétées, ainsi que l'impact de troubles qui peuvent aggraver les déficiences et les limitations d'activités comme par exemple la douleur, une fatigabilité ou une tolérance limitée à l'effort (liste non limitative). Pour être pris en compte au titre de l'article D. 821-1-2 du CSS, leur impact doit être important et s'inscrire sur une durée d'au moins un an.

c) Les potentialités et les savoir-faire adaptatifs de la personne :

L'analyse de la situation, notamment celle des possibilités d'insertion professionnelle, ne se réduit pas à la seule appréciation des limitations d'activités mais doit aussi identifier les potentialités et les savoir-faire adaptatifs de la personne. En effet, à déficience comparable, l'importance du retentissement fonctionnel et des possibilités d'accès à un emploi peut varier en fonction des compensations individuelles qui ont pu ou peuvent être mises en œuvre par la personne.

Il importe de s'assurer qu'a été ou que peut être valorisée l'utilisation appropriée et effective de la réadaptation fonctionnelle, de la rééducation, de la réhabilitation et de l'éducation de la personne handicapée et/ ou de son entourage à la compensation sous toutes ses formes, y compris cognitive, gestuelle et stratégique (développement de stratégies pour compenser le handicap de manière à contourner les difficultés). Ceci pourra, le cas échéant, faire l'objet par l'équipe pluridisciplinaire de préconisations figurant dans le plan personnalisé de compensation.

A l'inverse, les tentatives demeurées infructueuses en la matière, malgré la mise en œuvre de ce type de mesures, seront pris en compte dans les éléments d'appréciation de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi.

d) La prise en compte de l'évolutivité des troubles

Si les troubles ont un caractère évolutif, les perspectives d'amélioration ou d'aggravation sont à identifier autant que possible. En cas de perspective d'amélioration durable, il convient de prévoir des mesures destinées à préparer l'accès à l'emploi, tout en veillant à respecter le délai réglementaire d'instruction de la demande d'AAH fixé à quatre mois (R. 821-2 du CSS). Dans ce cas, la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi pourrait être reconnue pour une courte durée (1 an). En cas de perspective d'aggravation des troubles, en particulier lorsque cette évolution est rapide, il doit en être tenu compte pour fixer une durée d'attribution de l'allocation plus longue (2 ans par exemple).

Le caractère fluctuant de certaines déficiences ou incapacités est également à prendre en compte. A cet égard, la fréquence, la durée, l'importance et le retentissement des différents épisodes des troubles liés au handicap sont autant d'éléments à intégrer parmi les éléments d'appréciation de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi. D'où l'intérêt de prévoir un réexamen attentif du dossier à brève échéance, c'est-à-dire après deux ans au maximum.

I.2. Les facteurs d'origine extérieure à la personne

L'évaluation de la situation de la personne peut mettre en évidence la nécessité de mettre en œuvre des mesures pour favoriser l'accès à l'emploi. Ces mesures concernent directement la personne handicapée ou un futur employeur. Elles résultent en particulier du plan personnalisé de compensation.

Le plan personnalisé de compensation, notamment dans le volet consacré à l'emploi et à la formation professionnelle, a vocation à proposer de telles mesures, qu'elles relèvent ou non du champ de compétence de la CDAPH :

- a) Vis-à-vis de la personne handicapée, ces mesures peuvent porter, par exemple, sur la mobilisation d'accompagnements ou encore le suivi de formations ;
- b) Vis-à-vis de l'employeur potentiel, il peut s'agir d'un besoin d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail (même si ces besoins ne pourront être précisés que lorsque la personne aura trouvé un emploi ou, à tout le moins, aura effectué une ou plusieurs mises en situation professionnelle).

A titre d'exemple, trois facteurs d'origine extérieure à la personne peuvent être mentionnés :

- les possibilités de déplacement :
L'accès à l'emploi nécessite le plus souvent de pouvoir effectuer un trajet entre le domicile et le lieu de travail. Cette dimension de mobilité spatiale peut être affectée si la personne, du fait de son handicap, rencontre des difficultés pour utiliser les transports en commun ou conduire un véhicule. Il convient alors de tenir compte des possibilités de compensation qui peuvent effectivement être mises en œuvre dans chaque cas d'espèce, notamment au titre de la prestation de compensation et, le cas échéant, faire figurer des propositions en ce sens dans le plan personnalisé de compensation. Si une possibilité de compensation est effectivement ouverte au demandeur, même s'il n'en bénéficie pas au moment de la demande d'AAH, alors ce facteur extérieur ne pourra être pris en considération pour la reconnaissance de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi.
- la prise en compte d'un besoin de formation :
L'accès effectif de la personne handicapée à une formation, qui s'inscrit dans un processus destiné à améliorer les possibilités d'accès à l'emploi (qu'elle soit initiale, continue ou prévue dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle), ne suffit pas, à lui seul, à écarter la reconnaissance de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi car les autres critères doivent être appréciés.
De fait, il peut être nécessaire d'apprécier les aptitudes de la personne à acquérir de nouvelles compétences. Ainsi, si la personne ne peut acquérir de nouvelles connaissances ou compétences du fait de limitations dans ses facultés d'apprentissage, il doit en être tenu compte pour apprécier le caractère substantiel de la restriction à l'occasion de l'instruction de la demande d'AAH. Si ces limitations sont en lien avec la déficience principale ou avec des déficiences associées, elles peuvent constituer un facteur de reconnaissance de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi.
- la nécessité de procéder à des aménagements du poste de travail :
Il convient d'apprécier si les charges qui incomberaient à l'employeur présenteraient ou non un caractère disproportionné. Celui-ci pourra être apprécié au regard, en particulier, des plafonds des montants des diverses aides financières pouvant être versées à l'employeur pour aménager un poste de travail (notamment par l'AGEFIPH ou le FIPHP) et des difficultés de mise en œuvre de ces mesures.
Dans la mesure où les possibilités d'aménagement peuvent être considérées comme raisonnables, elles ne constituent pas un élément de reconnaissance d'une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi.

II. L'emploi

La notion d'emploi est liée 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 ici référence à l'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail. Plus largement, l'emploi doit être entendu au sens du bureau international du travail (BIT) qui définit les critères permettant de considérer une personne comme étant au chômage ou pourvue d'un emploi. L'emploi comprend ainsi toutes les personnes se trouvant, durant une brève période de référence spécifiée telle qu'une semaine ou un jour, dans les catégories suivantes : emploi salarié ; employeurs ou travailleurs à leur propre compte ; travailleur familial non rémunéré.

II.1. Les situations d'activité compatibles avec la reconnaissance de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi, compte tenu du handicap

- a) L'activité à caractère professionnel exercée en milieu protégé (établissement et service d'aide par le travail, ESAT) ne répondant pas à la notion d'emploi ainsi définie, elle est compatible avec une reconnaissance de la restriction substantielle et durable pour l'accès à

l'emploi. En effet, un travailleur en ESAT s'est déjà vu reconnaître par la CDAPH une capacité de travail inférieure à un tiers (article R. 243-1 du CASF), par rapport à une personne valide, ce qui plaide fortement en ce sens.

- b) Les travailleurs exerçant une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail pour une durée inférieure à un mi-temps, pour des raisons exclusivement liées aux effets de leur handicap (tel que défini à l'article D 821-1-2 du CSS : déficiences, limitations d'activités qui en découlent, contraintes liées aux traitements et prises en charge thérapeutiques, troubles divers pouvant aggraver les déficiences et les limitations d'activité, notamment la douleur, la fatigabilité et la tolérance limitée à l'effort) peuvent se voir reconnaître une restriction substantielle pour l'accès à l'emploi sous réserve de l'examen des autres critères composant cette notion (approche globale).
- c) Les personnes handicapées en formation professionnelle (qu'elles soient demandeur d'emploi ou en activité professionnelle) peuvent également se voir reconnaître une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi, quelle que soit la durée de cette formation, sous réserve de l'examen des autres critères composant cette notion (approche globale).
En effet, l'un des objectifs étant d'inciter les personnes handicapées à accéder ou se maintenir dans l'emploi, il convient de ne pas les décourager à suivre des actions de formation professionnelle. Ainsi, le fait de suivre une formation professionnelle (quelle qu'en soit la durée) ne devrait donc pas aboutir à un refus de reconnaissance de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi.

II.2 Les facteurs constitutifs de difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi

L'article D. 821-1-2 du CSS vise non seulement l'accès mais aussi le maintien dans l'emploi pendant une durée minimale (nécessaire à une certaine consolidation de l'activité), à apprécier au cas par cas. En tout état de cause, il apparaît raisonnable de considérer que cette durée ne saurait être inférieure à deux mois, ce laps de temps correspondant généralement à la durée de la période d'essai d'un contrat de travail à durée indéterminée (L. 1221-19 du code du travail).

En effet, une difficulté de maintien dans l'emploi (pendant au moins deux mois par exemple) peut caractériser une difficulté plus générale à accéder à l'emploi. Sont à ce titre plus particulièrement concernées les personnes qui ont subi des échecs répétés lors de leurs tentatives d'insertion ou de réinsertion professionnelle, si l'examen de leur situation établit que ces échecs ont un lien direct avec les effets du handicap et qu'ils ne résultent pas, par exemple, d'une orientation inadaptée.

a) Les facteurs constitutifs de difficultés d'accès à l'emploi directement et exclusivement liés au handicap de la personne

Dans certains cas, la situation médicale de la personne peut suffire à éclairer la CDAPH pour reconnaître ou non une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi, compte tenu du handicap. C'est ainsi le cas lorsqu'il est possible de considérer que la personne pourrait en relever pour une durée prévisible d'au moins un an (par exemple : arrêt maladie prolongé lors de la phase de traitement lourd d'une pathologie chronique ou encore pour une affection de longue durée).

b) Les autres facteurs

Il est fréquent que la réduction des possibilités d'accès à l'emploi ne résulte pas d'un facteur unique directement lié au handicap de la personne, mais qu'il se conjugue avec d'autres facteurs ; lesquels peuvent d'ailleurs constituer des freins à l'emploi que rencontrent également les personnes valides.

Ces facteurs identifiables peuvent être d'ordre personnel, notamment ceux liés à la situation sociale et familiale (l'âge, les conditions de logement de la personne...) et ceux relatifs aux parcours scolaire et professionnel de la personne (formation initiale et continue, compétences acquises, durée d'inactivité, projet professionnel, motivation...). D'autres facteurs, extérieurs à la personne, liés à l'environnement local, par exemple l'état du réseau de transport ou encore le contexte lié au marché local du travail, peuvent également être identifiés.

Ces facteurs limitatifs ne peuvent être pris en compte pour l'appréciation de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi qu'à titre secondaire et seulement si les effets du handicap ont un impact direct sur eux. En effet, seuls les facteurs sur lesquels le handicap du demandeur engendre ou aggrave notablement une restriction à l'emploi supplémentaire par rapport à une personne valide peuvent peser dans l'appréciation de la RSDAE. Le handicap peut avoir des répercussions notables sur ces facteurs, parce que ses effets majorent les difficultés générées ou parce que les difficultés sont en partie liées au handicap.

Il appartient à la CDAPH, après identification des facteurs qui constituent une difficulté pour accéder à un emploi, de dégager ceux sur lesquels le handicap a des répercussions pour les retenir au titre de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi. Les autres facteurs doivent être écartés.

Ces situations peuvent s'illustrer de la manière suivante :

- la prise en compte de la durée d'interruption de l'activité professionnelle :
L'existence d'une interruption prolongée de l'activité professionnelle est un facteur réducteur pour l'employabilité. Cette dimension ne doit donc être prise en compte dans l'appréciation de la RSDAE que si la durée d'interruption est en lien direct et exclusif avec le handicap.
- la prise en compte de l'âge :
L'âge en tant que tel n'a pas à être pris en compte directement au titre des éléments d'appréciation de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi. Cependant, lors de l'évaluation, il convient d'apprécier si les problèmes de santé dus au vieillissement contribuent à majorer les effets du handicap.
- la comparaison avec la situation d'une personne sans handicap :
Les perspectives d'accès à l'emploi, que l'on considère une personne handicapée ou non, sont conditionnées en partie par le contexte local du marché du travail. Le marché local du travail peut être ici entendu au niveau régional ou en terme de bassin d'emploi par exemple. Néanmoins, dans la perspective de l'attribution de l'AAH, il faut pouvoir justifier de l'impact particulier du handicap sur l'accès à l'emploi dans un contexte de marché du travail donné. La comparaison entre une personne handicapée et une personne valide présentant des caractéristiques similaires au regard de l'emploi fait référence en particulier aux acquis et compétences liés aux parcours scolaire et professionnel de la personne (niveau d'étude, diplômes, formation, expérience professionnelle...). En effet, seule une telle comparaison permet de déterminer si la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi résulte du handicap reconnu par la CDAPH ou non.

A titre d'exemple, peut être cité le cas d'une personne qui ne pourrait postuler que dans des secteurs d'activité sinistrés localement parce que son handicap exclurait toute possibilité de mise à niveau ou de reconversion professionnelle au moyen de formations, lui permettant dans ce cas, la reconnaissance d'une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi.

Aucun des éléments à apprécier au titre de la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi ne suffit à lui seul à emporter la décision. Il convient donc de les confronter de manière globale. Dans ce cadre, il apparaît nécessaire d'apprécier les difficultés particulières d'une personne handicapée par rapport à une personne valide, en raison des conséquences que produiraient une mobilité géographique possible vers un bassin d'emploi plus favorable, mais qui la ferait par exemple sortir du périmètre de la

MDPH à laquelle elle est rattachée initialement, sachant que cette mobilité nécessiterait par ailleurs, pour la personne handicapée, des efforts d'adaptation de fait plus importants que pour une personne valide, toutes choses égales par ailleurs. Peuvent être cités à cet égard par exemple les contraintes liés aux traitements que la personne doit suivre, ou encore les professionnels de santé qui la suivent parfois depuis plusieurs années.

III. Durée d'attribution de l'allocation aux adultes handicapés accordée au titre de l'article L.821-2 du code de la sécurité sociale

En vertu de l'article R. 821-5 modifié du CSS, la durée d'attribution de l'AAH accordée au titre de l'article L. 821-2 du CSS peut varier de un an à deux ans, contre un à cinq ans auparavant. En effet, au regard du caractère évolutif de la reconnaissance d'une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi, compte tenu du handicap, il apparaissait cohérent de limiter la durée d'accord d'une AAH au titre de l'article L. 821-2 du CSS à deux ans maximum.

Cette durée ne préjuge aucunement des suites ultérieurement réservées à l'occasion du réexamen suivant du dossier quant au maintien ou non de cette reconnaissance (le renouvellement d'une première attribution de l'AAH nécessite toujours un examen attentif de la condition d'une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi).

Pour l'ensemble des cas, la durée d'attribution peut être modulée principalement en fonction des facteurs suivants :

- perspectives d'amélioration ou, à l'inverse, d'aggravation des troubles du handicap ;
- possibilités ou difficultés de mise en œuvre des mesures de compensation du handicap destinées à faciliter l'accès à l'emploi (ou le maintien dans l'emploi) de la personne ;
- délais de mise en œuvre de ces mesures de compensation.

