

2 0 2 3

Santé Info Droits PRATIQUE

— F.2 —

HANDICAP ET PERTE D'AUTONOMIE

— LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ — DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé (RQTH) est une reconnaissance administrative de la réduction des possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi du fait de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Instaurée pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, la RQTH n'est pas nécessairement à faire valoir auprès de l'employeur. Les salariés reconnus handicapés restent toujours libres d'en faire part ou non, à l'embauche ou en cours d'emploi.

Pour bénéficier de la RQTH, le demandeur doit remplir des conditions médicales d'une part et, d'autre part, des conditions relatives à son employabilité.

S'agissant des conditions médicales, s'il n'existe pas de liste des affections permettant d'ouvrir droit à la RQTH, le handicap a été inscrit, par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, à l'article L114 du Code de l'Action sociale et des familles (CASF). Ainsi, l'article L5213-1 du Code du travail prévoit que «*est considérée 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.*»

En matière d'employabilité, la seule existence d'un handicap ne suffit pas, il doit également être tenu compte de l'impact de celui-ci sur les possibilités de l'intéressé d'obtenir ou de conserver un emploi.

COMMENT ÇA MARCHE ?

Le candidat à la RQTH doit adresser une demande à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de son lieu de résidence. Cette demande est effectuée au moyen du formulaire Cerfa N°15692*01 en joignant l'ensemble des pièces justificatives utiles notamment le certificat médical Cerfa N°15695*01 permettant de demander différentes prestations auprès de la MDPH (téléchargeable au lien suivant : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993>).

Au sein de la MDPH, c'est la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui évalue les conditions liées au handicap concernant les aides et les prestations. La personne concernée, ses parents s'il s'agit d'un mineur ou, s'il s'agit d'un majeur faisant l'objet d'une mesure de protection juridique avec représentation relative à la personne, la personne chargée de cette mesure peuvent être assistés par une personne de leur choix. Par ailleurs, elles doivent être informées au moins deux semaines à l'avance de la date et du lieu de la séance. La décision d'attribution prévoit la durée de la reconnaissance qui peut être de 1 à 10 ans maximum. Toutefois, la RQTH et l'orientation vers le marché du travail peuvent être attribués sans limitation de durée à toute personne qui présente, compte tenu des données de la science, une altération définitive d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale, cognitive ou psychique qui réduit ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi.

Lorsqu'une personne effectue une demande d'ouverture ou de renouvellement d'attribution de l'allocation adulte handicapé (AAH) alors une procédure de RQTH est automatiquement enclenchée.

Son attribution est par ailleurs automatique en cas :

- d'orientation vers un Etablissement ou Service d'Aide par le travail (ESAT), vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;

- d'attribution de certaines prestations sociales telles que :
 - la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) ou, avant 2006, de l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP) ;
 - l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) (pour un mineur âgé d'au moins 16 ans).

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par la CDAPH, à compter du dépôt de la demande considérée comme recevable (c'est-à-dire avec toutes les pièces justificatives nécessaires), vaut décision de rejet.

En cas de refus d'attribution, il est possible de contester la décision en formant un recours gracieux devant la CDAPH. Ce recours préalable est obligatoire avant de saisir le tribunal. La personne dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la notification de la CDAPH pour faire son recours. Si le recours est rejeté, il convient de saisir le tribunal administratif territorialement compétent. Toute demande de renouvellement de la RQTH, formée auprès de la MDPH, proroge les effets du bénéfice de la reconnaissance de cette qualité délivrée au titre de la précédente décision par CDAPH jusqu'à ce qu'il soit statué à nouveau sur son renouvellement avant l'expiration du délai.

Saisie d'une demande urgente, la CDAPH peut se réunir en formation restreinte dans le cadre de la procédure simplifiée pour statuer sur une demande de RQTH. La personne est informée qu'en cas de procédure simplifiée de décision, elle ne sera pas entendue par la CDAPH.

CE QU'IL FAUT SAVOIR

1

L'OBLIGATION D'EMPLOI

Afin de lutter contre les discriminations à l'embauche dont sont souvent victimes les personnes en situation de handicap, le législateur a créé un dispositif d'obligation d'emploi. L'effectif des entreprises et administrations de 20 salariés/agents et plus, doit ainsi être composé d'au moins 6% de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les personnes ayant obtenu la RQTH sont éligibles à ce dispositif (c'est également le cas, notamment, des victimes d'un accident du

travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaire d'une rente, des pensionnés d'invalidité, des titulaires de la carte mobilité inclusion mention invalidité ou encore des titulaires l'AAH...). Les bénéficiaires de ces reconnaissances et prestations se voient délivrer automatiquement une attestation mentionnant qu'ils bénéficient des droits associés à l'obligation d'emploi.

EN SITUATION DE RECHERCHE D'EMPLOI

Dispositifs d'accompagnement et d'aménagements

La personne reconnue travailleur handicapé peut bénéficier d'un dispositif d'accompagnement à la recherche d'emploi assuré par Cap Emploi (organisme exerçant une mission de service public qui consiste à assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter).

En fonction de la nature du handicap, la personne peut également bénéficier d'aménagements quant aux procédures de recrutement et aux examens d'accès à la fonction publique. Le recrutement dans la fonction publique peut également être réalisé par contrat donnant vocation à titularisation.

Par ailleurs, le fait d'être en situation d'handicap constitue un critère pour bénéficier d'un contrat aidé. Il s'agit de contrats financés par l'Etat favorisant l'embauche de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Orientation en ESAT par la MDPH

Lorsque la CDAPH constate que les capacités de travail d'une per-

sonne ne lui permettent pas, momentanément ou durablement, à temps partiel ou à temps plein, de travailler dans une entreprise ordinaire, dans une entreprise adaptée, pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité indépendante, elle l'oriente vers un Etablissement de et Service d'Aide par le Travail (ESAT).

L'ESAT offre aux travailleurs handicapés des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif. Ceux-ci ne sont pas considérés comme des salariés mais des usagers d'un établissement médico-social.

Ceci a pour conséquence, à titre d'exemples, que les personnes accueillies en ESAT n'ont pas de contrat de travail, elles signent un « contrat de soutien et d'aide par le travail » pour une durée d'un an reconduit chaque année par tacite reconduction. Ce contrat peut être rompu de manière anticipée. De plus, les personnes accueillies en ESAT ne bénéficient pas de salaires mais d'une rémunération garantie systématiquement maintenue pendant les périodes ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'Assurance maladie.

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La RQTH permet aux salariés/agents de bénéficier des mesures mises en place par l'employeur ou l'administration pour conserver un emploi correspondant à ses qualifications mais également l'exercer ou y progresser ou pour qu'une formation adaptée à ses besoins lui soit dispensée. L'interlocuteur à privilégier est le médecin du travail ou de prévention dans la fonction publique qui est tenu au secret médical. En fonction de l'état de santé du travailleur, il peut mettre en place des aménagements, adaptations ou transformations du poste de travail ainsi que des aménagements du temps de travail. Si ces mesures ne peuvent s'appliquer, la personne fait l'objet d'un reclassement professionnel.

L'employeur ou l'administration est tenu de prendre en compte l'avis de ce professionnel de santé. A défaut, il doit motiver son refus.

Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés (AGEFIPH) est un fonds constitué par les contributions versées par les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en matière de recrutement des personnes en situation d'handicap. Elle a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail. Elle peut dans ce cadre attribuer des aides financières à l'employeur, au salarié ou au travailleur indépendant.

Le bénéficiaire de l'obligation d'emploi peut trouver le contact proche de son domicile en utilisant l'annuaire en ligne sur le site de l'AGEFIPH : <https://www.agefiph.fr/Annuaire>

Pour les agents de la Fonction publique, de telles aides peuvent également être attribuées par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Ces deux fonds permettent d'aider les employeurs privés et publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6% par le biais de financements et de partenariats.»

Une fois recruté, tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs d'un suivi individuel de son état de santé par les membres du service de santé au travail. Les travailleurs handicapés se déclarant comme tel lors de la visite d'information et de prévention sont orientés sans délai vers le médecin du travail et bénéficient d'un suivi individuel adapté de leur état de santé. Sur cette question, se reporter à la fiche [Santé Info Droits-pratique D.6 - Aptitude et inaptitude médicale des salariés](#). Enfin, lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un bénéficiaire de la RQTH l'employeur est tenu de motiver sa décision de refus (article L1229 du code du travail).

EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsqu'un contrat de travail est rompu, subsiste une période de préavis durant laquelle le contrat continue de produire ses effets. La durée de cette période varie en fonction de différents critères. Il est prévu que la durée du préavis de licenciement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est doublée sans qu'elle puisse dépasser 3 mois et ce même dans les cas où le salarié n'a pas déclaré son handicap avant la notification de la date du licenciement.

En cas de licenciement économique, la rupture des contrats s'effec-

tue selon un ordre fixé par l'employeur selon un certain nombre de critères qui peuvent être prévus, le cas échéant, par la convention collective. Parmi les critères qu'il est tenu de prendre en compte, figure par exemple la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. C'est notamment le cas des personnes en situation de handicap.

L'IMPACT DE LA RQTH SUR LA RETRAITE

Les assurés ayant accompli une certaine durée d'assurance dans le régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %, peuvent bénéficier d'une liquidation anticipée de leur pension de vieillesse.

Si le statut de travailleur handicapé ne constitue désormais plus un critère, en tant que tel, permettant de bénéficier des dispo-

sitions relatives à la retraite anticipée, les périodes avant le 31 décembre 2015 pendant lesquelles l'assuré a travaillé tout en ayant cette reconnaissance continueront d'être prises en compte pour le bénéfice des dispositions relatives à la retraite anticipée.

Sur cette question, se reporter à la fiche *Santé Info Droits* pratique C.11 - Impact de la maladie et du handicap sur la retraite des salariés.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Articles L5213-1 et suivants, L3121-49 et R5213-1 et suivants du Code du travail
- Articles L241-5 et suivants, R241-24 et suivants, R146-25-1 du Code de l'Action sociale et des familles

EN SAVOIR PLUS

Santé Info Droits 01 53 62 40 30

La ligne d'information et d'orientation de France Assos Santé sur toutes les problématiques juridiques et sociales liées à l'état de santé.

Lundi, mercredi, vendredi : 14h-18h. Mardi, jeudi : 14h-20h

Vous pouvez également poser vos questions en ligne sur www.france-assos-sante.org/sante-info-droits



AGEFIPH : <https://www.agefiph.fr/>

FIPHFP : <http://www.fiphfp.fr/>

EVALUEZ NOTRE DOCUMENTATION !

N'hésitez pas à le remplir, votre retour est essentiel !

Afin de mieux adapter nos publications à vos besoins nous avons mis en place un formulaire d'évaluation de notre documentation disponible en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.france-assos-sante.org/publications-documentation/evaluer-notre-doc>