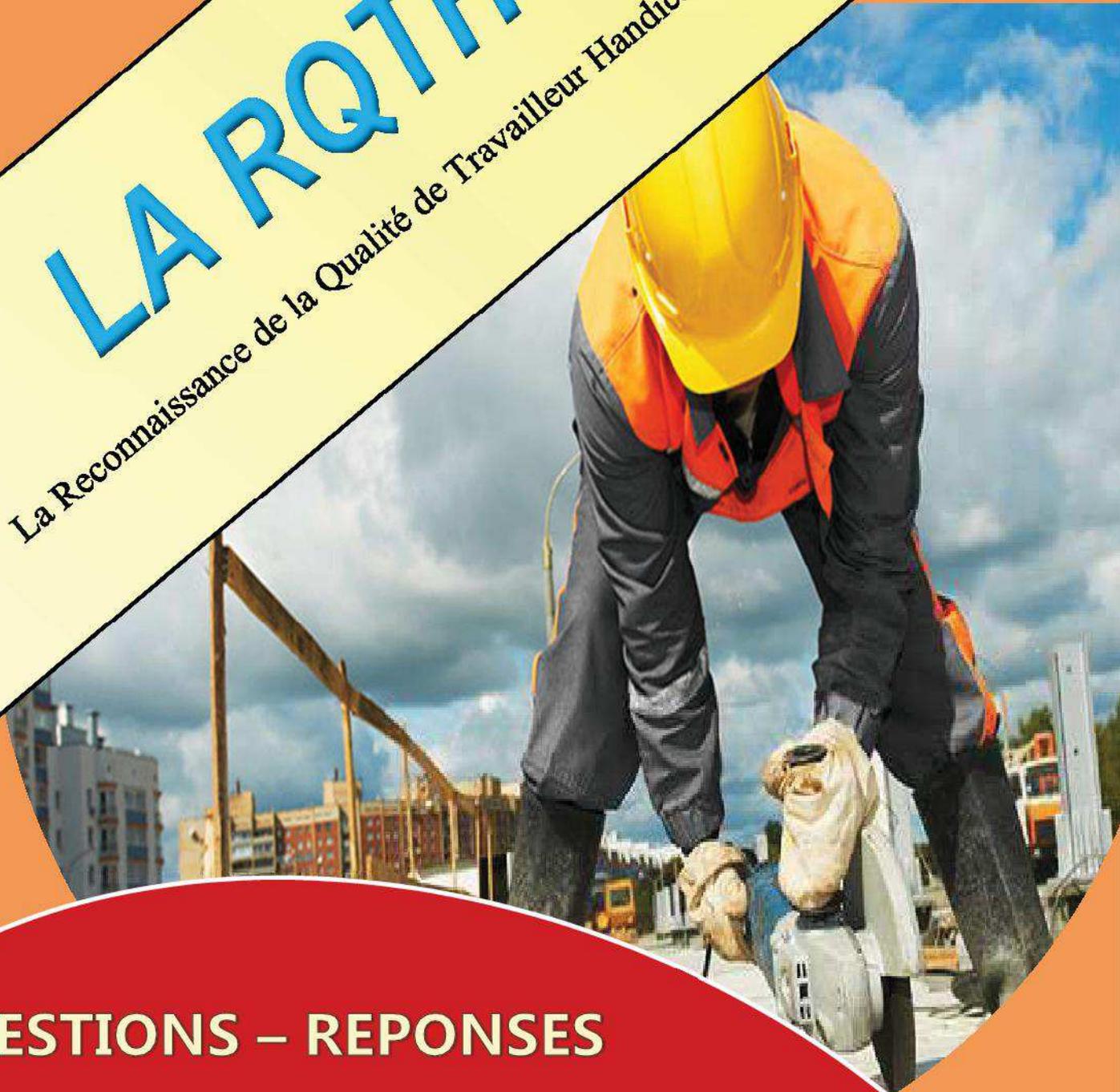


LA RQTH

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé



QUESTIONS – REPONSES



**POUR MIEUX
COMPRENDRE**

GUIDE PRATIQUE

1

DEFINITION DE LA RQTH

« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont Effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. »

(Article L5213-1 du code du travail).

2

Pourquoi faire la demande ?

Cette décision ouvre droit à des avantages spécifiques, tant pour le travailleur handicapé lui-même que pour l'entreprise qui l'emploie. Voici les principaux avantages découlant de la RQTH :

[Article L. 5213-3 du code du travail]

- **ouvrir droit au bénéfice de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.** A ce titre, le recrutement d'un travailleur handicapé permet à l'établissement ou organisme employeur de remplir, en tout ou partie, son obligation.
- **donner accès, en tant que public prioritaire, à un certain nombre de dispositifs de droit commun de la politique de l'emploi,** notamment, les contrats aidés du plan de cohésion sociale.
- **ouvrir l'accès aux dispositifs spécifiques à l'emploi des travailleurs handicapés,** comme des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle.
- **Bénéficiaire du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi,** lorsqu'elle s'accompagne d'une décision d'orientation vers le marché du travail.
- **Bénéficiaire d'aides proposées par l'AGEFIPH** (prime à l'insertion, formations spécifiques, aide à la création d'entreprise, ou à l'aménagement de poste...).
- **Bénéficiaire d'aménagements d'horaires dans l'entreprise ou de règles particulières en cas de rupture de son contrat de travail,** comme le doublement de la durée du préavis de licenciement.

[Article L. 5213-9 du code du travail]

- **Accéder à la fonction publique, par concours ou par recrutement contractuel spécifique,** avec la possibilité d'aménager le temps de travail.
- **La RQTH permet également aux établissements et organismes employeurs** de bénéficier d'aides financières de l'AGEFIPH, notamment pour l'adaptation des postes de travail ou l'accès au lieu de travail.
- **En cas de perte d'emploi,** le salarié conserve son statut de travailleur handicapé et peut ainsi bénéficier des dispositifs de droit commun et spécifiques

La personne handicapée n'est pas obligée de se prévaloir de sa décision de RQTH lors de sa recherche d'emploi, elle n'est par ailleurs jamais obligée d'en informer son employeur.

3

Conditions de la RQTH

- **Condition liée au handicap (voir Article L.5213.1 du code du travail)**

Remarques :

L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de travailleur handicapé [Article 513.2 du code du travail].

L'ouverture des droits à la PCH, à l'ACTP ou à l'AAEH à l'égard des jeunes de plus de seize ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (valable uniquement durant la durée du stage). [Article L.5212-7 du code du travail].

Le cumul entre l'AAH, la RQTH et l'orientation professionnelle est possible.

- **Les conditions âges**

Le demandeur de la RQTH doit être dégagé de toute obligation scolaire, il doit donc être âgé de plus de 16 ans.

Toutefois, la RQTH peut être attribuée aux jeunes handicapés, sur dérogation attribuée par l'inspecteur d'académie, à débiter un apprentissage dès l'âge de 15 ans. Les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites.

- **L'appréciation de la qualité de travailleur handicapé**

Cette appréciation relève de la CDAPH, après avis de l'équipe pluridisciplinaire.

Sur quoi l'appréciation est-elle fondée ?

-d'une part sur l'existence d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

-d'autre part sur les répercussions éventuelles de cette altération sur les capacités de la personne à obtenir un emploi ou à conserver son emploi. Cette appréciation prendra en considération, non seulement les données médicales, mais également les possibilités d'emploi de la personne handicapée, si celle-ci est un demandeur d'emploi et la nature du poste de travail, s'il s'agit d'un salarié.

Enfin, si ces répercussions sont avérées, l'EP et la CDAPH examineront si elles entraînent une réduction effective des possibilités de la personne à obtenir un emploi ou à se maintenir dans l'emploi. Le refus de faire droit à la demande de RQTH n'est possible que s'il est constaté la possibilité de la personne concernée d'accéder normalement à un emploi.

4

Comment faire la demande ?

- **PROCÉDURE D'ATTRIBUTION**

La demande est instruite par la MDPH du lieu de résidence

Elle est réalisée au moyen du formulaire « Demande relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle – CERFA 13788*01 », disponible à la MDPH. Elle est accompagnée d'un certificat médical de moins de 3 mois **Date d'attribution** : la RQTH est valable à compter de la décision de la CDAPH. **Durée** : la durée de la RQTH doit être comprise entre 1 et 5 ans.

Pour les personnes handicapées qui en font la demande, la CDAPH peut rendre une décision d'orientation :

- vers le marché du travail (entreprises privées, publiques, entreprises adaptées ou centres de distribution de travail à domicile). Vous pourrez bénéficier d'un accompagnement auprès de Pôle emploi ou de Cap emploi.
- vers un établissement ou services d'aide par le travail (ESAT). Anciennement appelés « CAT », ces établissements médico-sociaux relèvent du milieu dit « protégé » ;
- vers une formation adaptée en Centre de rééducation professionnelle (CRP).

Remarque :

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'aura pas d'incidence directe sur le demandeur, elle constitue uniquement une clé d'accès aux dispositifs d'accompagnement vers l'emploi mais n'oblige en rien la personne handicapée à intégrer ces dispositifs.

5

Les Recours

Recours gracieux auprès de la CDAPH

- 1ère instance de contentieux : le tribunal administratif
- Instance d'appel : la cour administrative d'appel
- Pourvoi en cassation : le conseil d'Etat