

Guide pratique MDPH Partie 1 Fiche n° IV-1	CNSA - DGEFP	Version 1 sept/2008
---	---------------------	--------------------------------------

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

Plan :

1. Les conditions de la RQTH	1
2. Procédure d'attribution	2
3. Les recours	3
4. Les effets de la décision de RQTH	3

Textes de référence :

- Code du travail : articles L.5213-1 et suivant

1. LES CONDITIONS DE LA RQTH

1.1. La règle

Une condition liée au handicap

Article L. 5213-1 du
code du travail

« 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. »

Une condition d'âge

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

Article L. 5213-2 du
code du travail

A noter : l'admission en ESAT vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

1.2. 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.

Remarque : il était anciennement admis que la RQTH puisse être refusée à des personnes au motif qu'elles sont inaptes au travail ou dans l'impossibilité d'accéder à tout emploi. Cependant, les textes ne permettent pas cette interprétation puisqu'ils ne fixent pas de seuil « d'inemployabilité » en-dessous duquel la RQTH peut être refusée. Les décisions de rejet sur ce motif ont d'ailleurs toujours été annulées par le juge administratif. Par ailleurs, du fait de la grande diversité des handicaps et des situations de travail envisageables il est quasi-impossible de déterminer qu'une personne sera dans l'impossibilité absolue d'exercer tout emploi.

- **Cas du demandeur d'emploi**

S'agissant d'un demandeur d'emploi, la décision de RQTH est, par construction, déconnectée de l'existence d'un emploi précis, clairement et préalablement identifié. Elle intervient alors que le projet professionnel n'est pas encore défini, même si la personne concernée a manifesté préalablement sa volonté de rechercher un emploi. L'appréciation devra donc se fonder sur les capacités d'emploi, entendues de manière générale, de la personne.

- **Cas du travailleur handicapé déjà salarié**

Concernant un travailleur handicapé, salarié d'une entreprise – ou travailleur indépendant – qui demande une RQTH ou le renouvellement de cette reconnaissance, l'appréciation ne peut pas faire abstraction du poste de travail occupé. Elle devra donc prendre en considération les répercussions de l'altération des fonctions de la personne sur son poste de travail et sur les éventuels autres postes de l'entreprise.

- **Impact des aménagements de poste de travail sur la RQTH**

Les aménagements du poste de travail que l'employeur pourra mettre en œuvre, afin de compenser le handicap de la personne et permettre son maintien dans l'emploi, peuvent constituer un élément à prendre en considération dans l'appréciation de la qualité de travailleur handicapé d'un salarié. En effet, dès lors que le handicap de la personne rend nécessaires de tels aménagements, les conséquences de son handicap sur son poste de travail et la réduction de ses possibilités d'emploi se trouvent, de fait, confirmées.

En revanche, même si ces aménagements conduisent à compenser en totalité les répercussions du handicap de la personne sur son poste de travail, ils ne sont pas de nature à faire disparaître ni l'altération des fonctions de la personne, ni l'existence d'une réduction effective de ses possibilités de maintien dans l'emploi.

En conséquence, l'existence d'aménagements du poste de travail ne saurait fonder un refus de RQTH. Une telle décision créerait, au surplus, une inégalité de traitement entre travailleurs handicapés, selon qu'ils seraient dans l'emploi ou en recherche d'emploi et serait, pour ce motif, illégale.

2. 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 12694*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.

3. LES RE COURS :

- Recours gracieux auprès de la CDAPH
- 1^{ère} instance de contentieux : le tribunal administratif
- Instance d'appel : la cour administrative d'appel
- Pourvoi en cassation : le conseil d'Etat

(cf. fiche sur les recours)

4. LES EFFETS DE LA DECISION DE RQTH

4.1. Les avantages pour la personne reconnue travailleur handicapé

Article L. 5213-3 et svt
du code du travail

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 :

- **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.
- **Bénéficier du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi**, lorsqu'elle s'accompagne d'une décision d'orientation vers le marché du travail.
- **Bénéficier d'aides proposées par l'AGEFIPH** (prime à l'insertion, formations spécifiques, aide à la création d'entreprise, ou à l'aménagement de poste...).
- **Bénéficier 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.
- **Accéder à la fonction publique, par concours ou par recrutement contractuel spécifique**, avec la possibilité d'aménager le temps de travail.

Article L. 5213-9 du
code du 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 décrits ci-dessus.

4.2. L'information des organismes chargés du service public de l'emploi

Article R. 146-42 du
CASF

La RQTH peut être accompagnée d'une mesure d'orientation professionnelle, à ce titre, les MDPH doivent informer la DDTEFP, l'ANPE et les autres organismes chargés du service de l'emploi et les centres de pré-orientation, des décisions de RQTH.

Attention ! 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.