

# RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)



**uniformation**

VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION  
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE

Élaboré en partenariat avec

**agefiph**  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées



**La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé (RQTH)** est une décision administrative permettant aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'aides spécifiques (dispositifs d'accompagnement, aide facilitant l'embauche, aide pour accompagner la compensation du handicap, etc.) et de renforcer leurs droits.



**1** | QUI EST  
CONCERNÉ ?

**2** | POUR COMBIEN  
DE TEMPS ?

# 1 QUI EST CONCERNÉ ?

Toute personne âgée **d'au moins 16 ans** (15 ans en cas d'apprentissage) **indépendamment de son statut** (fonctionnaire, salarié, demandeur d'emploi) atteinte d'une pathologie, d'une maladie invalidante ou d'une déficience rendant difficile la poursuite de son activité professionnelle ou l'accès à un emploi ou à une formation.

Selon l'article L5213-1 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 d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques".

## À SAVOIR :

Cette altération peut être durable ou temporaire. Dans ce deuxième cas, la durée effective ou prévisionnelle du handicap doit être au minimum d'une année.

**La demande peut s'effectuer durant une période d'arrêt pour maladie ou suite à un accident du travail**

# 2 POUR COMBIEN DE TEMPS ?

La RQTH est attribuée pour une durée de **1 à 5 ans, renouvelable**. Le renouvellement **n'est pas automatique** et ne peut se faire **qu'à la demande du bénéficiaire**.

Depuis le 01/08/2018 la loi prévoit désormais que cette reconnaissance est attribuée de **façon définitive** lorsque le handicap est **irréversible**.



# 3 | LES DROITS

# 3 LES DROITS

## **Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :**

- L'orientation par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées (CDAPH) vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;
- Le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi ;
- Un appui particulier pour le maintien dans l'emploi via les Cap Emploi ;
- **L'obligation d'emploi** : être bénéficiaire de la RQTH permet à votre employeur (si vous l'en informez) de vous comptabiliser dans l'effectif de 6 % minimum de travailleurs handicapés. En cas de non-respect de cette proportion de 6 %, votre employeur verse une contribution financière annuelle appelée OETH à l'Agefiph ;
- L'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique ;
- Les aides de l'Agefiph (accès à des aides financières et des prestations pour l'achat de matériel, de formations...) pour l'employeur et/ou le bénéficiaire.

**La RQTH permet également de bénéficier de modalités d'accès adaptées aux diverses mesures d'aide à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs de droit commun (contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.)**



# **4** | **À QUI S'ADRESSER ?**

# 4 À QUI S'ADRESSER ?

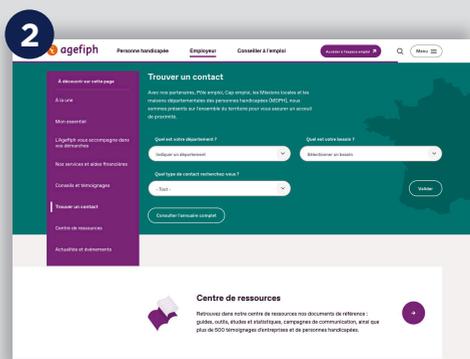
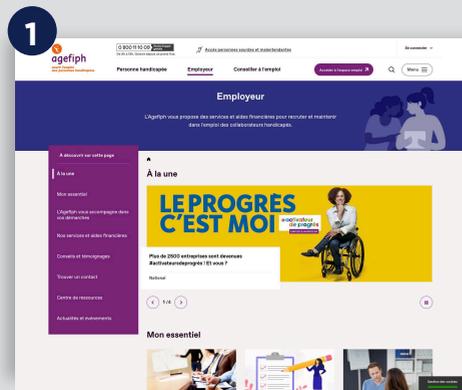
La demande de RQTH s'effectue **auprès de la MDPH** (Maison départementale des Personnes handicapées) de votre lieu de résidence au moyen **d'un dossier à constituer**.

La décision sera prise par le biais de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées).

Cette commission, indépendante dans ses choix et ses décisions, statuera sur la demande de RQTH mais aussi sur les aides et prestations sollicitées en fonction de l'évaluation menée par l'équipe pluridisciplinaire.

**Vous pouvez être aidé dans vos démarches administratives par la MDPH, la CAF ou le service social de la CARSAT, les Centres Communaux d'Action Sociale » (CCAS) et les Maisons Départementales des Solidarités (MDS) .**

Retrouvez sur le site de l'Agefiph tous les contacts utiles pour effectuer vos démarches :



L'encart "Vos contacts près de chez vous" met à votre disposition l'ensemble des contacts disponibles pour vous renseigner selon trois filtres :

- Votre département
- Votre type de projet (aménagement de poste, création d'entreprise, se former, trouver un emploi...)
- Le type de contact auquel vous souhaitez vous adresser (Agefiph, Cap emploi, MDPH)

Rendez-vous sur le site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) et cliquez sur la rubrique "Entreprise".

Cliquez ensuite sur "Rechercher" pour accéder aux coordonnées souhaitées.



# 5 | LA PROCÉDURE

La démarche est gratuite,  
personnelle et confidentielle.

# 5 | LA PROCÉDURE

## ÉTAPE 1 : INFORMATION

Contactez la MDPH du département de votre lieu de résidence. Son service "Accueil et information" vous informera sur vos droits et les démarches à suivre. La MDPH vous remet le formulaire **Cerfa n°15692\*01** de demande de Reconnaissance de Travailleur handicapé. Ce formulaire peut également se télécharger sur le site internet de votre MDPH, du service public ou de votre CAF.

## ÉTAPE 2 : CONSTITUTION DU DOSSIER

Complétez le formulaire. D'autres pièces justificatives, telles qu'un **certificat médical**, sont également demandées. Transmettez le dossier complet en **deux exemplaires à la MDPH** : <https://mdphenligne.cnsa.fr/>

**Le certificat médical à joindre à la demande peut être rempli par le médecin traitant, le médecin spécialiste, le médecin du travail ou conjointement pour une meilleure évaluation de votre situation.**

## ÉTAPE 3 : ÉVALUATION DE VOTRE DEMANDE PAR LA CDAPH

Votre demande est examinée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées (CDAPH). **Le délai d'étude est variable** selon les départements, avec une durée légale de quatre mois.

Une visite médicale peut être demandée par l'équipe pluridisciplinaire ou vous-même.

## ÉTAPE 4 : ENVOI DE LA NOTIFICATION

La décision vous est transmise par courrier et peut être soit :

- Une reconnaissance de votre handicap et de votre aptitude au travail ;
- Un refus de la reconnaissance de votre handicap ;
- Une reconnaissance que votre handicap empêche d'exercer une activité salariée.

**À savoir : aucune information médicale ne figure sur la décision d'attribution de la MDPH. En cas d'attribution, le salarié décide seul d'informer son employeur de son statut de travailleur handicapé. Pour les demandeurs d'emploi, le droit à la RQTH est susceptible d'être porté à la connaissance de Pôle Emploi.**

La CDAPH accorde/refuse la/les prestation(s) demandée(s) à partir de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire. Chaque décision de la CDAPH est motivée.

La **notification**, signée par le président de la CDAPH, est le document officiel vous informant de la décision prise par la CDAPH.

En cas d'accord, la notification précise la durée d'ouverture des droits.

**Il est possible de contester la décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la décision en s'adressant soit par un recours gracieux directement auprès de la MDPH, soit auprès du Tribunal administratif via un recours contentieux.**



# 6 | VRAI OU FAUX ?

L'Agefiph mettra à votre disposition au début de l'année 2019 un centre de ressources sur son site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) où des vidéos de sensibilisation et d'autres supports seront accessibles au grand public, aux entreprises et aux salariés.

# 6 | VRAI OU FAUX ?

## **Un salarié ayant une RQTH est obligé de le déclarer à son employeur.**

**Faux.** Il n'y a pas d'obligation mais il est conseillé au salarié de le faire s'il pense que sa prise de poste (ou son évolution professionnelle) nécessitera d'avoir à mobiliser certaines prestations de compensation (aménagements matériels, aménagements de formation, sensibilisation des équipes aux répercussions du handicap, etc.).

## **Mon employeur peut m'imposer de faire la démarche de RQTH.**

**Faux.** La démarche est personnelle et uniquement à l'initiative du bénéficiaire. L'employeur peut néanmoins informer son salarié de la démarche.

## **Être reconnu travailleur handicapé veut dire que je ne peux plus travailler.**

**Faux.** Être travailleur handicapé ne signifie pas être inapte à son poste de travail ou à tout poste de travail. La RQTH permet de faire mention des contre-indications médicales (exemple : port de charge limité à 10 kg) liées au poste de travail mais aussi d'expliquer à l'employeur les retentissements de la situation de handicap dans le cadre du travail (exemple : difficulté de concentration).

### Exemples :

- Je ne peux pas porter plus de 10 kilos. Mon employeur a été informé de cette contre-indication. Il a obtenu une aide pour financer l'achat d'un lève-malade. Avec cet aménagement, je peux poursuivre mon activité professionnelle d'auxiliaire de vie.
- Agent d'entretien, je dois éviter le contact avec des produits irritants. J'ai dû me réorienter. Aujourd'hui je suis animatrice pour enfants. Les conditions de travail me correspondent parfaitement car je ne suis plus en contact avec ces produits. La RQTH n'a donc plus lieu de perdurer pour ce nouvel emploi.

## **Dans le cadre d'un recrutement, il faut faire mention de sa RQTH sur son CV ou en entretien.**

**Faux.** Le candidat n'a pas obligation d'informer le futur employeur de son handicap. Il n'est en aucun cas obligé de mentionner sa RQTH sur son CV, ni lors de l'entretien, ni au cours de sa mission. Il est toutefois conseillé de le faire, tout comme de s'informer sur la politique handicap de l'entreprise. Par exemple, présenter une RQTH si elle communique largement sur le sujet peut être un point positif car cela augmenterait le taux d'emploi des personnes en situation de handicap de l'entreprise.

## **En entretien de recrutement, l'employeur peut aborder la question du handicap.**

**Vrai.** L'employeur peut aborder cette question lors de l'entretien : cela ne relève pas des "questions interdites" car discriminantes. À cette question, il n'est pas conseillé de mentionner l'origine de votre situation de handicap ou encore la pathologie dont vous souffrez. Il s'agit d'exposer, de manière factuelle et objective, les conséquences pressenties de votre situation de handicap sur l'emploi proposé. Cette démarche n'étant pas évidente, vous ne devez pas hésiter à solliciter l'aide d'un conseiller de Cap Emploi ou d'un conseiller Pôle Emploi spécialisé dans l'accompagnement des publics en situation de handicap afin de travailler sur la préparation d'une réponse.

### Exemples :

- Une personne présente une pathologie psychique, elle sait qu'elle prend un traitement qui peut engendrer de la fatigue et des troubles de la mémoire. Elle peut indiquer : « Je bénéficie d'une RQTH. Dans le cadre du travail, je peux parfois avoir besoin d'aménagements de mon organisation de travail car je rencontre des problématiques de mémoire et une forte fatigabilité en début de journée. »
- Une personne présente des troubles autistiques. Elle peut indiquer : « Je bénéficie d'une RQTH. Dans le travail, je peux être mis en difficulté par un environnement sonore trop fort, beaucoup de sollicitations et j'ai besoin de procédures pour être efficace. »

***Si je suis bénéficiaire de la RQTH, je vais percevoir une aide financière.***

**Vrai.** L'octroi de la RQTH n'est pas lié à un taux d'incapacité, mais uniquement au regard des possibilités d'obtenir ou conserver un emploi en fonction des restrictions évaluées. Le taux d'incapacité pour l'obtention d'une prestation de type AAH (allocations aux Adultes handicapés) doit être de 80 % ou compris entre 50 % et 79 % avec une Restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi (RSDAE). Ces personnes peuvent percevoir une allocation adulte handicapé.

***Si j'informe mon employeur que je suis reconnu travailleur handicapé, il sera informé de ma pathologie et de mon état de santé.***

**Faux.** Aucune information médicale n'est transmise.

# NOTES



A series of horizontal dotted lines for taking notes, consisting of 20 lines.



# uninformation

VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION  
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE

Pour nous contacter, si vous êtes :

**EMPLOYEUR** 0969 32 79 79

**SALARIÉ** 0969 32 05 55

**PRESTATAIRE**  
EMPLOI-FORMATION 0969 32 22 76

*Appels non surtaxés, accessibles tous les jours de 9h à 12h et de 14h à 17h, sauf les lundis et vendredis après-midi.*

**Guadeloupe** : 05 90 82 16 13

**Guyane** : 05 94 25 34 57

**La Réunion-Mayotte** : 02 62 56 78 78

**Martinique** : 05 96 60 74 16

**uninformation.fr**

