

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

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.

Suite à la loi 3DS du 21/02/2022 :

Pour les mineurs d'au moins 16 ans, l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, de la prestation de compensation du handicap, d'un projet personnalisé de scolarisation vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les conditions de la RQTH

1. 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.

A noter : le jeune qui atteint l'âge de **15 ans** avant le terme de l'année civile, inscrit dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter sa formation d'apprenti peut obtenir la RQTH.

2. L'appréciation de la qualité de travailleur handicapé

Cette appréciation relève de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), après avis de l'équipe pluridisciplinaire.

Elle est 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'équipe pluridisciplinaire 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 RQTH n'est possible que s'il est constaté que la personne concernée a la possibilité 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'employabilité » au-dessus 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.

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

Cas du demandeur d'emploi

S'agissant d'un demandeur d'emploi, la décision de RQTH est 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 son renouvellement, 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.

Procédure d'attribution

La RQTH est valable à compter de la décision de la CDAPH.

La durée de la RQTH doit être comprise entre 1 et 10 ans, voire sans limitation de durée si la situation est non susceptible d'évolution favorable (depuis le 01/01/2020).

Les effets de la décision de RQTH

Les avantages pour la personne reconnue travailleur handicapé

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.
- 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 (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.

Prenant sa source dans la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, l'obligation d'aménagement raisonnable impose à tous les employeurs de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Bien que transposée dans la législation nationale par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, l'obligation d'aménagement raisonnable reste largement méconnue des employeurs et plus généralement des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et donc peu respectée. Or, le refus de l'employeur de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination sauf s'il démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge disproportionnée.

- 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 ou du FIPHFP, 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.

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**.

Textes de référence

- [Code du travail : articles L5213-1 à L5213-2](#)
- [Code de l'action sociale et des familles : article R. 241-31](#)