



Article L5213-1 du code du travail

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.

C'est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

Dans quel but demander une reconnaissance de travailleur handicapé ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet de bénéficier d'avantages aussi bien pour trouver un emploi que pour le conserver. La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Faire une demande permet :

- de faire reconnaître officiellement son aptitude au travail en prenant en compte les difficultés ou le handicap.
- d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi.

Comment demander ce statut ?

Il faut faire une demande auprès de la **MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)**.

- en complétant un dossier : <https://annuaire.action-sociale.org/MDPH/MDPH-30-Gard/Formulaires.html#adultes>

- le médecin remplit le formulaire cerfa_15695-01 La durée de validité du certificat médical est passée de 3 à 6 mois depuis décembre 2015.

Les informations apportées par le certificat médical

permettent à la MDPH d'évaluer efficacement la situation du patient, pour lui apporter les réponses les plus adaptées à sa situation. Il faut donc compléter le diagnostic et les éléments cliniques avec des informations sur les retentissements du handicap sur la vie quotidienne.

Il est important de préciser :

- les difficultés rencontrées dans les différents domaines de la vie (communication, entretien personnel, mobilité, etc.), les compensations si elles existent.
- les difficultés rencontrées au quotidien dans le cadre familial, social et professionnel;
- la régularité ou le caractère fluctuant des troubles;
- les informations sur la nature et la posologie des thérapeutiques doivent être complétées avec une description des contraintes et des effets secondaires éventuellement présents.
- joindre des comptes-rendus médicaux, paramédicaux, apporter des informations complémentaires au certificat : comptes-rendus récents d'hospitalisations, de consultations spécialisées ou de prises en charge paramédicales (psychologues, ergothérapeutes, orthophonistes, etc.).
- un certificat complémentaire doit être rempli lorsque certaines déficiences ont des répercussions dans la vie du patient : certificat complémentaire ORL ou ophtalmologique, en cas de déficiences sensorielles.

Comment obtient-on ce statut ?

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui se trouve dans les locaux de la MDPH.

Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. 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 la qualité de travailleur handicapé.

La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans).

Un salarié est libre d'informer ou non son employeur de cette reconnaissance de travailleur handicapé.

Obligations des entreprises (article L 5212-1 et L 5212-2 du Code du travail)

La loi de 1987 oblige tout établissement de plus de 20 salariés à employer 6% de travailleurs handicapés et assimilés :

- les salariés reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH.
- les victimes **d'accident du travail** ou de maladie professionnelle qui ont une IPP (incapacité permanente partielle) au moins égale à 10 % ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de Sécurité Sociale, si cette invalidité réduit la capacité de travail ou de gain des 2/3.
- les titulaires d'une pension d'invalidité en tant qu'ancien militaire ou assimilé.

Nouvelles catégories depuis la loi du 11 février 2005 :

Depuis le 1er janvier 2006, date d'application de la loi du 11 février 2005, peuvent également bénéficier du statut de travailleur handicapé, sans démarche supplémentaire auprès de la CDPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes) :

- les titulaires de la carte d'invalidité.
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

Si l'entreprise n'emploie pas suffisamment de travailleurs handicapés, elle doit verser une contribution, au fond de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Cette contribution a été renforcée par la loi du 11 février 2005.

La loi **handicap du 11 février 2005** affirme le principe de non-discrimination et donne la priorité au travail

en milieu ordinaire, en misant sur l'incitation des employeurs.

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.
- un appui particulier pour le maintien dans l'emploi et/ou le soutien du réseau de placement spécialisé via les CAP EMPLOI (services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés).
- l'obligation d'emploi (stages, embauche directe, mises en situation en milieu professionnel).
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique;
- les aides de l'Agefiph.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) donne également une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.).

Un travailleur handicapé n'est pas protégé du licenciement, mais le préavis est doublé, donc payé, dans la limite de 3 mois, uniquement en accident du travail ou maladie professionnelle.

<https://www.atousante.com/situations-particulieres/obtenir-reconnaissance-travailleur/#lien1>

<https://www.atousante.com/situations-particulieres/travailleur-handicape/travail-et-salaries-handicapes-loi-handicap/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/rqth#Qui-est-concerne-par-la-reconnaissance-de-travailleur-handicape-nbsp>

