



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

# Note d'information

31 juillet 2018 (maj 17 janvier 2019)

## La RQTH

(Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)

### Références :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n° 2005-105 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Code de l'action sociale et des familles
- Code du travail
- Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi



### Qu'est-ce que le handicap ?

Selon l'article 114 de la loi n° 2005-105, le handicap est défini comme : « ...toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (1)

Le fait de souffrir d'une déficience n'entraîne pas forcément une situation de handicap au travail, et ne suffit pas pour être automatiquement reconnu comme « travailleur handicapé ».

L'article L5213-1 du code du travail définit par 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. »

### Que signifie une RQTH ?

C'est la reconnaissance 'administrative' par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de son aptitude au travail eu égard aux conséquences du handicap.

Article L5213-2 du code du travail : «La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles. 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. »

Attention, cette reconnaissance ne présume pas de l'aptitude au poste de travail que seul le médecin de prévention (médecine du travail) peut évaluer.

La RQTH peut relever d'un handicap, ou d'une maladie chronique (asthme, diabète, infection par le VIH, hépatites...) ou d'un problème de santé ayant des répercussions au travail (rhumatisme, allergies à certains produits...).

(1) art. L.114 du code de l'action sociale et des familles, modifié par la loi n° 2005-105 du 11 février 2005, art. 2

## Qui peut bénéficier de la RQTH ?

Toute personne, âgée de 16 ans ou plus, 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. (2)

NB – elle peut être attribuée aussi à une personne de moins de 15 ans si elle est déchargée de l'obligation scolaire ou est autorisée à démarrer un apprentissage à cet âge.

## Pour quelle durée est attribuée la RQTH ?

La RQTH est délivrée sur une durée de 1 à 5 ans. Elle est éventuellement renouvelable (*sur la base d'une demande du bénéficiaire de la RQTH, et sous réserve de l'analyse de l'évolution de la situation de handicap et d'activité*).

A NOTER : Une procédure de RQTH est systématiquement engagée à l'occasion de l'instruction d'une demande ou d'un renouvellement **d'allocation adulte handicapé (AAH)**. Ce dispositif a pour objectif d'améliorer le niveau de ressources des personnes handicapées en favorisant leurs démarches d'insertion et donc leur accès à l'emploi.

Informations sur le site [www.ain.fr/solutions/allocation-adulte-handicape-aah/](http://www.ain.fr/solutions/allocation-adulte-handicape-aah/)

## Comment obtenir la RQTH ? *La démarche de demande d'une RQTH est volontaire et personnelle.*

1. La personne handicapée (*et non son employeur*) retire le formulaire unique de demande (Cerfa) auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département du lieu de résidence :

**MDPH de l'Ain** : 13, Avenue de la Victoire, 01000 Bourg en Bresse  
version dématérialisée du Cerfa : [www.ain.fr](http://www.ain.fr)

*Les MDPH, créées par la loi n° 2005-105, remplacent en un lieu unique les anciennes COTOREP (COMmissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel) et les CDS (COMmissions Départementales d'Education Spéciale). Elles sont un lieu unique d'accueil, d'accompagnement, d'écoute et d'orientation des personnes handicapées. Elles assurent également, l'organisation de la CDAPH. Il existe une MDPH dans chaque département.*

2. Elle complète soigneusement le formulaire et l'envoie à la MDPH, accompagné des pièces nécessaires à l'instruction du dossier (*notamment le certificat médical*)
3. La CDAPH, qui siège au sein de chaque MDPH, évalue la demande
4. Suite à la décision de la CDAPH, une notification de décision est envoyée par la MDPH à la personne handicapée.

La décision d'attribution d'une RQTH ne mentionne pas la nature du handicap ou de la maladie.

La MDPH est soumise au secret professionnel et ne peut communiquer à l'employeur aucune information sur le dossier de ses salariés.

La demande de renouvellement se fait également auprès de la MDPH.

## Faut-il déclarer sa RQTH à son employeur ?

La RQTH est personnelle et confidentielle - *il n'existe aucune disposition légale obligeant à informer son employeur de sa RQTH.*

Néanmoins, l'agent a tout intérêt à lui signaler la reconnaissance administrative de son handicap, afin de pouvoir bénéficier des avantages liés à la RQTH.

(2) art. L.5213-1 du code du travail

## Pourquoi déclarer sa RQTH à son employeur ?

L'employeur pourra mettre en place des mesures offrant des conditions de travail adaptées :

- aménagement du poste de travail afin de le rendre compatible avec son handicap [outils bureautiques pour compenser le handicap (visuel, auditif...), fauteuil roulant à usage professionnel, fauteuil et bureau ergonomiques...]
- formation nécessaire à une reconversion professionnelle [bilan de compétences, formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé, ...]
- accompagnement humain [auxiliaire de vie, interprète en langue des signes, ...]

L'employeur pourra solliciter l'intervention du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (**FIPHFP**) pour le financement de ses actions.



L'agent pourra bénéficier :

- d'un suivi médical particulier par la médecine de prévention
- d'aménagement d'horaires, s'ils sont compatibles avec les nécessités du fonctionnement du service (3)
- d'un temps partiel de droit, après avis du médecin de prévention (4)
- d'une priorité dans l'examen des demandes de mutation (5)
- d'une retraite anticipée, sous certaines conditions, entre 55 et 60 ans, sans diminution de pension.  
NB – depuis le 01/01/2015, le taux d'incapacité permanente de 80 % ou la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont remplacés par un taux obligatoire d'incapacité permanente d'au moins 50 % pour bénéficier du dispositif (*la RQTH est prise en compte comme justificatif pour toutes les périodes avant le 31/12/2015*). (6)
- d'une majoration de pension pour les fonctionnaires handicapés partis en retraite au titre du départ anticipé

La collectivité employeur pourra :

- anticiper les aménagements de poste
- bénéficier des aides du FIPHFP
- comptabiliser dans sa Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) l'agent bénéficiaire de la RQTH. En effet, tous les employeurs privés et publics dont l'effectif équivaut à 20 agents à temps plein ont une obligation d'emploi de 6% de travailleurs en situation de handicap.

## Autres informations (recrutement dans la fonction publique territoriale)

Aménagement des épreuves d'un concours ou d'un examen professionnel :

Les candidats ayant une RQTH peuvent, compte tenu de la nature de leur handicap, demander à bénéficier d'un aménagement des épreuves qui a pour objet de rétablir l'égalité entre les candidats (*les modalités sont précisées dans le dossier d'inscription*).

Le recrutement sur contrat en vue d'une titularisation :

Par dérogation au principe du recrutement par concours, l'article 38 de la loi n° 84-53 prévoit pour les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Personnes Handicapées, un dispositif d'accès sous forme contractuelle avec vocation à titularisation.

*Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.*

(3) art.60 quinquies de la loi n° 84-53

(4) art.60 bis de la loi n° 84-53

(5) art.54 de la loi n° 84-53

(6) décret n° 2014-1702 du 30/12/2014 relatif aux droits à retraite des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux

## Nouveauté

Depuis le 7 octobre 2018, le décret n° 2018-580 a prévu plusieurs mesures dans l'objectif de simplifier la procédure de RQTH :

[art. R.5212-1-5 du code du travail]

- accord automatique d'une *attestation* mentionnant la *reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi en vue de l'insertion professionnelle*, lors de la notification de décision relative aux *bénéficiaires de l'obligation d'emploi* suivants :
  - . *les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles,*
  - . *les titulaires d'une pension d'invalidité,*
  - . *certains bénéficiaires d'emplois réservés,*
  - . *les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires »*

(NB – un arrêté ministériel doit définir précisément cette attestation)
- la décision d'attribution de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) comporte la mention des droits dont son bénéficiaire peut se prévaloir *pour l'insertion professionnelle au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*.
- la décision d'attribution de la carte mobilité inclusion (CMI), avec la *mention invalidité*, mentionne le fait que son titulaire est « *bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'insertion professionnelle* ». Il n'aura à accomplir aucune démarche supplémentaire de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

[art. R.5213-1-1 du code du travail]

- lors de la demande de renouvellement de la RQTH (*demande à faire avant l'échéance de la RQTH*), les effets du bénéfice de cette dernière délivrée au titre de la précédente décision sont prolongés jusqu'à la nouvelle décision. Ceci afin d'éviter toute rupture de droits au moment de l'instruction de la demande de renouvellement.