

## LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



### Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques. Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH. (allocation aux adultes handicapés)

L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap (PCH), à l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) à l'égard des jeunes de plus de 16 ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cette reconnaissance n'est valable que pendant la durée du stage.

### Comment être reconnu travailleur handicapé (RQTH) ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet l'accès à un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi. Vous êtes concerné si vos possibilités d'obtenir ou de conserver votre emploi sont réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique. Vous devez être âgé de plus de 16 ans. La RQTH est attribuée pour une durée allant jusqu'à 10 ans (ou à vie dans certains cas).

Une personne peut obtenir la RQTH si ses possibilités d'obtenir ou de conserver son emploi sont réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Elle doit être âgée de plus de 16 ans.

## Examen et validité de la reconnaissance RQTH

C'est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui accorde la RQTH.

La CDAPH peut demander de passer une visite médicale avant de prendre sa décision.

La décision est rendue dans un délai variant d'un département à l'autre.

Lorsque la RQTH est accordée, un courrier est adressé et attestant que la qualité de travailleur handicapé est reconnue par la CDAPH. Ce courrier s'accompagne également d'une orientation vers le marché du travail en milieu ordinaire ou vers un établissement ou service d'aide par le travail (Ésat) ou vers un centre de rééducation professionnelle.

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans.

La RQTH est renouvelable.

Toutefois, elle peut être attribuée à vie si le handicap ne peut pas évoluer favorablement.

Le courrier de la CDAPH accordant la RQTH précise sa durée d'attribution (ou l'absence de limitation de durée).

Le renouvellement n'est pas automatique. Il faut le demander sur le formulaire papier ou directement en ligne (comme pour la demande initiale de RQTH).

Si la RQTH est reconnue à vie, la demande de renouvellement n'est pas à faire.

La demande doit intervenir avant la date de fin d'attribution mentionnée sur le courrier de la CDAPH.

## Qui est concerné par la reconnaissance de travailleur handicapé ?

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 ».

## Que signifie être reconnu travailleur handicapé ?

Demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), c'est faire reconnaître officiellement par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

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 (CRP).

La CDAPH peut ne pas reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Dans ce cas, elle conclut soit à l'impossibilité d'accéder à tout travail soit, à l'inverse, à la possibilité d'accéder normalement à un travail (absence de handicap reconnu).

## Quelles sont les mesures spécifiques liées à la reconnaissance de travailleur handicapé ?

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 ;
- l'obligation d'emploi ;
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique (lien vers la fiche « Handicap : accès à la fonction publique ») ;
- les aides de l'Agefiph (lien vers la fiche « 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.).

En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés et, plus généralement, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du préavis.

## Comment être reconnu travailleur handicapé ?

La demande de RQTH est déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide du formulaire Cerfa n°15692\*01, du certificat médical Cerfa n°13878\*01, et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles en remplissant le formulaire de demande unique.

La demande peut être présentée par la personne en situation de handicap ou son représentant légal.

Tous les renseignements sur cette démarche peuvent être obtenus auprès des « Maisons départementales des personnes handicapées » (MDPH) constituées dans chaque département et qui exercent, notamment, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles. Les coordonnées de ces maisons départementales peuvent être obtenues auprès des services du Conseil départemental (ex-Conseil général).

Le médecin du travail dispose de formulaires spécifiques permettant de bénéficier d'une procédure accélérée. Il est donc conseillé d'initier la demande par son intermédiaire.

L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC). La RQTH est accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), au regard du PPC. La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans).

Certaines personnes, n'ont pas besoin de faire la demande de RQTH pour bénéficier automatiquement des mêmes droits :

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

La RQTH est accordée pour une durée déterminée, et c'est au salarié de renouveler sa demande si nécessaire.

## Lieux et postes de travail

### Stationnement

Dans les parcs de stationnement automobile d'un lieu de travail dont l'effectif est d'au moins 20 personnes, qu'il soit intérieur ou extérieur, le maître d'ouvrage doit prévoir une ou plusieurs places pour les personnes handicapées, réservées à leur usage. Elles sont réputées aménagées à cet effet lorsqu'elles mesurent au moins 3,30 m de large et qu'elles comportent latéralement une bande d'une largeur de 80 cm, libre de tout obstacle, protégée de la circulation automobile et reliée à l'entrée de l'établissement par un cheminement praticable. Le nombre de places aménagées doit être au minimum d'une pour 50. Les cheminements des parkings spécifiques pour les personnes à mobilité réduite, lorsqu'ils ne se confondent pas avec les cheminements courants du personnel, doivent être signalés par le symbole international d'accessibilité.

### Cheminement

En cas de dénivellation importante, le cheminement doit conduire le plus rapidement possible, compte tenu des pentes admissibles, à l'entrée principale ou à l'une d'elles et aux locaux à desservir. Le sol doit être non meuble, non glissant et sans obstacle à la roue. Le cheminement doit être de préférence horizontal et sans ressaut. Les obstacles isolés tels que bornes ou poteaux doivent être de couleur contrastée par rapport à leur environnement immédiat et pouvoir être détectés par un aveugle se déplaçant avec une canne. L'arrêté de 1994 prévoit des dispositions spécifiques pour les pentes, paliers de repos, ressauts, dévers, trous et fentes présents sur le cheminement. La largeur minimale du cheminement et des portes fait également l'objet de dispositions au sein du Code du travail.

### Installation sanitaire

Un cabinet sur 10, ainsi qu'un lavabo placé à proximité, doivent être aménagés afin d'en permettre l'accès et l'usage autonome par les travailleurs handicapés. S'il est réalisé moins de 10 cabinets, l'un d'entre eux et un lavabo sont conçus de telle sorte que des travaux simples suffisent à réaliser les aménagements d'accessibilité. Lorsque les installations sanitaires sont séparées par sexe, ces aménagements doivent être prévus pour les personnes handicapées de chaque sexe. Des règles propres à l'aménagement des toilettes (espace d'accès, hauteur de cuvette, chasse d'eau, barre d'appui latérale, etc.) sont prévues par l'arrêté de 1994.

### Local de restauration et de repos

Dans ces locaux, deux emplacements accessibles aux personnes handicapées doivent être prévus pour 50 places et un emplacement supplémentaire doit être prévu par tranche de 50 places supplémentaires. Pour les personnes en fauteuil roulant, le bord inférieur des tables doit être situé au moins à 70 cm du sol et la hauteur de ces dernières doit être inférieure à 80 cm.

### Ascenseur

Un ascenseur est accessible dès lors qu'il permet son utilisation par une personne en fauteuil roulant. Les portes d'accès doivent être coulissantes et leur temps d'ouverture doit être suffisant pour le passage d'un fauteuil. À l'arrêt, la cabine doit être au même niveau que

le plancher desservi, avec une tolérance de 2 cm en plus ou en moins. Les dimensions intérieures des cabines et des portes ainsi que la hauteur des commandes font également l'objet de dispositions au sein de l'arrêté de 1994.

Enfin, des règles spécifiques sont prévues lorsque l'ascenseur dessert un bâtiment dont le plancher bas du dernier niveau est à plus de 8 m du sol sans excéder 28 m.

## Escalier

Lorsqu'un niveau est d'usage occasionnel pour les personnes handicapées et qu'il n'est pas prévu d'ascenseur praticable ou de rampe, au moins un escalier le desservant doit mesurer 1,4 m de large. La hauteur de ses marches ne doit pas dépasser 16 cm et leur giron doit être d'au moins 28 cm. Par ailleurs, le nez des marches doit être bien visible et si l'escalier comporte au moins trois marches, une main-courante saisissable de part et d'autre, dépassant les premières marches, doit être installée.

## Évacuation

Depuis le 10 mai 2012, les lieux de travail des bâtiments neufs ou des parties neuves de ces bâtiments doivent être dotés, à chaque niveau, d'espaces d'attente sécurisés ou d'espaces équivalents, dont le nombre et la capacité d'accueil varient en fonction de la disposition des lieux de travail et de l'effectif des personnes handicapées susceptibles d'être présentes. Ces espaces sont des zones ou locaux conçus et aménagés en vue de préserver les personnes handicapées ayant besoin d'une aide extérieure des conséquences d'un incendie, avant leur évacuation. Ils doivent offrir une protection contre les fumées, les flammes, le rayonnement thermique et la ruine du bâtiment pendant une durée minimale d'une heure. Les espaces d'attente sécurisés ainsi que les cheminements qui y conduisent doivent être signalés.

L'employeur doit intégrer dans les consignes de sécurité une description des mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées.

## Aménagement des situations de travail pour les travailleurs handicapés

L'employeur prend, en fonction des besoins, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés, notamment, d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser. Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées. Cette proportionnalité est étudiée au cas par cas au regard de la situation de l'employeur et des aides qu'il peut obtenir de l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Les mesures appropriées peuvent conduire à un aménagement du poste de travail, des horaires de travail <sup>18</sup>, ou de l'organisation. S'agissant plus spécifiquement de l'aménagement du poste de travail, celui-ci doit être permis par les lieux de travail ou être ultérieurement possible <sup>19</sup>. Ainsi, si le handicap l'exige, l'employeur doit aménager le poste et les signaux de sécurité. À ce titre, la signalisation doit être adaptée au handicap du travailleur, notamment lorsque sa capacité visuelle ou auditive est limitée. Le système d'alarme rendu obligatoire dans certains établissements <sup>21</sup> doit être complété par un ou plusieurs systèmes d'alarme également adaptés au handicap <sup>22</sup>.

L'aménagement peut être réalisé à l'occasion de l'embauche d'un salarié handicapé mais également en cas d'aggravation de son handicap ou de son inaptitude à reprendre son poste à la suite d'un accident, professionnel ou non.

Enfin, à compter du 8 août 2019, l'employeur devra s'assurer que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail et que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles

## Que dit la réglementation ?

### Secteur privé : qu'est-ce que l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?

Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. L'obligation d'emploi concerne tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat. L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.

### Quelles sont les personnes concernées par l'obligation d'emploi ?

Les personnes concernées par l'obligation d'emploi doivent se trouver dans l'une des 7 situations suivantes :

- Être reconnu travailleur handicapé (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
- Être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 % et toucher une rente
- Toucher une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise les capacités de travail d'au moins 2/3
- Être un ancien militaire et assimilé, et toucher une pension militaire d'invalidité
- Être sapeur-pompier volontaire et toucher une allocation ou une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service
- Avoir la carte mobilité inclusion (CMI) mention invalidité
- Toucher l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

### Déclaration obligatoire de l'employeur

L'employeur doit déclarer le nombre d'emplois occupés par un travail handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Cette règle s'applique y compris pour les employeurs de moins de 20 salariés.