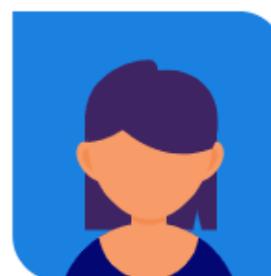
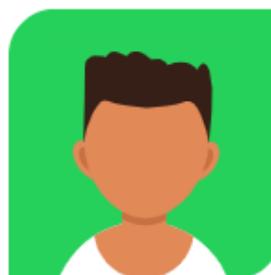




MAISON DÉPARTEMENTALE
des PERSONNES HANDICAPÉES
de PARIS **MDPH 75**



**En direct
avec ma
MDPH !**



La RQTH

**Reconnaissance en qualité de
travailleur handicapé**

vos questions | nos réponses | sur les droits

Sommaire

Evaluation	3
❖ Comment est évaluée une demande de RQTH ?	3
❖ Y a-t-il une limite d'âge pour formuler une demande de RQTH ?.....	3
❖ La RQTH est-elle traitée plus rapidement si un médecin du travail en formule la demande ?	3
❖ La MDPH propose-t-elle une compensation financière en cas d'arrêt de travail ?	4
❖ Quelles sont les conditions pour obtenir un emploi accompagné ?.....	4
❖ La RQTH est-elle la seule possibilité d'obtenir une reconnaissance du handicap dans l'emploi ?.....	5
❖ La RQTH est-elle soumise à un taux d'incapacité ?.....	5
❖ L'ouverture de droit à l'AAH vaut-elle pour la RQTH ?	6
Emploi – Employeurs	6
❖ La MDPH propose t elle des offres d'emploi pour les personnes bénéficiaires d'une RQTH ?	6
❖ Est-ce que l'on peut disposer d'un transport adapté pour se rendre au travail ?.....	7
❖ L'employeur doit il informer des droits et dispositifs existants ?	7
❖ Quels sont les droits face à l'employeur en cas d'obtention de RQTH ?	7
❖ Les bénéficiaires de la RQTH sont-ils obligés de prévenir l'employeur ?.....	7
❖ Une RQTH donne-t-elle le droit à la retraite anticipée ?	8
❖ Avec une RQTH travailler en ESAT est-ce possible ?.....	8
❖ Vers qui s'orienter si pour des raisons de santé on ne peut plus occuper son poste ?	8
❖ Quels droits dans le cas d'une reprise du travail après un long arrêt ?.....	8
❖ La RQTH permet-elle de réduire le temps de travail ?.....	9
❖ Est-ce que l'employeur a des obligations concernant le salarié qui a une RQTH ?	9
Partenaires.....	10
❖ La RQTH sera-t-elle gérée à l'avenir par France Travail ?	10
❖ Qu'est-ce qu'un ESRP	10
❖ Qu'elles sont les modalités pour orienter en ESRP ?	11

Evaluation

❖ Comment est évaluée une demande de RQTH ?

Pour tous les droits évalués par la MDPH, nous travaillons sur le retentissement de la maladie sur l'état de santé et non sur le diagnostic de la maladie. Que ce soit une endométriose ou une autre pathologie, ce que nous regardons sur le certificat médical Cerfa et le formulaire de demande Cerfa, ce sont les dysfonctionnements et leurs répercussions sur la vie quotidienne, l'emploi, la socialisation... Comment vivez-vous votre journée ? Comment vivez-vous votre emploi ? Quelles sont vos difficultés, c'est ce qui est important. La RQTH va s'attacher aux retentissements sur les conditions de travail.

❖ Y a-t-il une limite d'âge pour formuler une demande de RQTH ?

Il n'y a pas de limite d'âge pour faire une demande de RQTH.

La RQTH peut être demandée à partir de 16 ans, âge minimum légal pour travailler en France (ou à partir de 15 ans si parcours d'apprentissage), et sans limite d'âge au-delà.

❖ La RQTH est-elle traitée plus rapidement si un médecin du travail en formule la demande ?

En région Île de France, il existe une procédure accélérée pour les demandes de RQTH, dans le cadre du maintien à l'emploi. Cette procédure accélérée RQTH est initiée par le médecin du travail et en lien avec le salarié.

La personne en emploi doit être dans une situation de risque de perte d'emploi ou d'inaptitude, et une solution peut être apportée très rapidement par le statut de travailleur handicapé. Il s'agit de situations qui nécessitent d'obtenir la RQTH en urgence (besoin d'adaptation permettant d'éviter un licenciement pour inaptitude, besoin de préparer un reclassement en interne...).

La demande de procédure accélérée se fait par 2 fiches spécifiques : une fiche administrative à remplir par la personne salariée et une fiche médicale à remplir par le médecin du travail. Ces deux fiches sont à adresser ensemble à la MDPH, accompagnées d'une pièce justificative d'identité et d'une pièce justificative de domicile.

Les documents Cerfa habituels (formulaire de demande, certificat médical) ne sont pas à transmettre : les fiches seules sont ainsi identifiables dès l'entrée à la MDPH et orientées vers un circuit accéléré pour un traitement court et une décision rapide.

Seule la RQTH est évaluée, il n'est pas possible de faire d'autres demandes à la MDPH par le biais de cette procédure.

La procédure accélérée (ou diligentée) de demande RQTH a été créée par le Plan Régional d'insertion des Travailleurs Handicapés d'Île-de-France (PRITH) et n'existe pour le moment que dans les MDPH d'Île-de-France. Les fiches sont accessibles en ligne sur les sites internet du PRITH et des MDPH franciliennes.

❖ La MDPH propose-t-elle une compensation financière en cas d'arrêt de travail ?

La MDPH est un organisme d'ouverture de droits. Par rapport à l'emploi, il y a un droit financier qui peut être ouvert : l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) au titre de la Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi (RSDAE).

Le droit à l'AAH peut être ouvert sous certaines conditions, liées à la situation de santé, aux répercussions de la situation de santé de la personne, sur un temps donné (entre 1 et 5 ans). En revanche, une éventuelle compensation financière en cas d'arrêt maladie ou d'arrêt de travail, la compensation relèvera de la convention d'entreprise, de la sécurité sociale ou d'une prévoyance (dans le cas d'un arrêt de travail). Ce type de compensation ne relève pas du domaine de la MDPH.

❖ Quelles sont les conditions pour obtenir un emploi accompagné ?

Avoir un emploi accompagné, correspond à plusieurs dispositifs d'accompagnement vers l'insertion professionnelle. Effectivement, le fait d'être inscrit à France Travail comme demandeur d'emploi en situation de handicap peut vous faire bénéficier de l'accompagnement par le lieu unique d'accompagnement (LUA). Ce sont des conseillers Cap emploi, qui sont spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, qui prennent le relais et travaillent avec vous un parcours d'insertion professionnelle adapté à vos capacités de travail.

❖ La RQTH est-elle la seule possibilité d'obtenir une reconnaissance du handicap dans l'emploi ?

La RQTH n'est pas la seule possibilité de reconnaissance du handicap auprès de l'employeur.

La RQTH fait partie des 7 titres d'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés) dont peut bénéficier une personne en situation de handicap. Les personnes concernées par l'obligation d'emploi sont les suivantes :

- les travailleurs handicapés (RQTH) reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 % et percevoir une rente,
- les bénéficiaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise ses capacités de travail d'au moins 2/3,
- les anciens militaires et assimilés qui perçoivent une pension militaire d'invalidité
- les sapeurs-pompiers volontaires qui perçoivent une allocation ou une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service,
- les bénéficiaires de la carte mobilité inclusion (CMI) mention invalidité
- les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

❖ La RQTH est-elle soumise à un taux d'incapacité ?

Pour obtenir son taux d'incapacité, une personne doit déposer un dossier auprès de la MDPH de son lieu de résidence. Le taux d'incapacité est déterminé par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH au moment de l'évaluation du dossier.

Les demandes dépendant du taux d'incapacité sont :

- [l'allocation aux adultes handicapés](#) (AAH),
- [l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé](#) (AEEH),
- [la carte mobilité inclusion](#) (CMI) mention *priorité* et *invalidité*.

La RQTH ne dépend pas du taux d'incapacité. C'est-à-dire que la RQTH est un droit qui peut être attribué quel que soit le taux d'incapacité de la personne.

L'équipe pluridisciplinaire de la MDPH évalue le taux d'incapacité en se basant sur un guide appelé « guide barème ». Pour déterminer le taux d'incapacité, l'équipe pluridisciplinaire prend en compte le niveau des conséquences, des répercussions de la situation de santé, du handicap, de la maladie de la personne dans les différents aspects de sa vie (vie scolaire, professionnelle, sociale, domestique). Il s'agit d'une évaluation globale et individualisée, réalisée en fonction des éléments transmis dans le dossier MDPH.

Il ne s'agit pas d'un taux d'incapacité précis mais d'une fourchette de taux. Il existe trois fourchettes de taux :

- [taux inférieur à 50 % ;](#)
- [taux supérieur ou égal à 50 % et inférieur à 80 % ;](#)
- [taux supérieur ou égal à 80 %.](#)

Les deux seuils correspondant à :

- [50 % : entrave notable dans la vie quotidienne de la personne, c'est-à-dire un retentissement important sur la vie sociale, scolaire et/ou professionnelle, ainsi que domestique ;](#)
- [80 % : atteinte de l'autonomie pour la réalisation des actes essentiels de la vie quotidienne.](#)

❖ L'ouverture de droit à l'AAH vaut-elle pour la RQTH ?

Du point de vue de la Loi pour le Plein emploi du 18 décembre 2023, oui, mais dans les faits, pas encore. Selon la loi, les droits liés à la RQTH sont étendus à toutes les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Dans les faits, la RQTH est toujours nécessaire pour pouvoir bénéficier de toutes les aides spécifiques et de tous les dispositifs emplois ouverts aux personnes handicapées. Il vaut donc mieux demander une RQTH.

Les organismes peuvent demander la RQTH dans le cadre de l'accompagnement ou dans le cadre de la formation ou dans le cadre d'un maintien en emploi. Cela va donc dépendre de ce à quoi va servir la RQTH.

Emploi – Employeurs

❖ La MDPH propose t elle des offres d'emploi pour les personnes bénéficiaires d'une RQTH ?

La MDPH n'est pas un organisme de placement, elle ne propose donc pas d'offres d'emploi spécifiques pour les personnes bénéficiant d'une RQTH.

Les organismes du Service Public de l'Emploi (Cap emploi, France Travail, Mission Locale) ont pour mission d'accompagner les personnes ayant le statut de travailleur handicapé dans leur recherche d'emploi et leur insertion professionnelle. En lien étroit avec la MDPH d'une part et avec les employeurs d'autre part, ce sont ces organismes qui peuvent proposer des offres d'emploi spécifiques aux personnes bénéficiaires de la RQTH.

Dans le cadre du lieu unique d'accompagnement France Travail/Cap emploi, l'accompagnement des personnes ayant la RQTH tient compte de leurs difficultés d'accès à l'emploi du fait de leurs contre-indications médicales. La recherche d'emploi sera adaptée à la situation de santé de la personne.

❖ Est-ce que l'on peut disposer d'un transport adapté pour se rendre au travail ?

Par le biais de la MDPH, il existe une aide au transport mais celle-ci n'est pas liée à la RQTH ou au travail. Il s'agit d'une prestation de compensation du handicap (PCH) dont une personne peut bénéficier pour compenser son handicap dans les actes de sa vie quotidienne, dont le rapport au transport : lorsque le handicap implique un surcoût lié aux transports pour se déplacer ou nécessite un aménagement du véhicule. Vous pouvez bénéficier de la PCH si vous êtes éligible à cette compensation du handicap dans les actes de votre vie quotidienne.

Si vous souhaitez une aide au transport pour vous rendre au travail, il faut vous rapprocher de l'AGEFIPH ou du FIPHFP qui travaillent ensemble en termes de compensation pour les salariés.

❖ L'employeur doit-il informer des droits et dispositifs existants ?

L'employeur ne sait pas tout. Vous informer est surtout du ressort du service public de l'emploi (Cap Emploi par exemple), l'AGEFIPH, le FIPHFP, les MDPH.

Le service Axe maintien à l'emploi du Cap Emploi a de bonnes connaissances sur les droits et dispositifs existants pour les salariés en situation de difficultés de santé.

❖ Quels sont les droits face à l'employeur en cas d'obtention de RQTH ?

Pour les personnes qui travaillent, la RQTH permet de bénéficier d'aménagements des conditions de travail ou du poste de travail (exemple : aménagements des horaires de travail, adaptations de poste...).

La RQTH n'apporte pas de protection juridique pour le salarié/l'agent, elle n'empêche pas un licenciement pour inaptitude.

Il existe une mesure particulière : avec la RQTH, la durée de préavis est doublée sans pouvoir dépasser 3 mois maximum (art. L5213-9 Code du travail).

❖ Les bénéficiaires de la RQTH sont-ils obligés de prévenir l'employeur ?

La RQTH ne vous oblige pas à en informer votre employeur, ni à l'inscrire sur un CV. La décision d'accord RQTH notifiée par la CDAPH vous appartient et est confidentielle.

❖ Une RQTH donne-t-elle le droit à la retraite anticipée ?

Pour les personnes souhaitant prendre une retraite anticipée, la RQTH est prise en compte pour les périodes d'activité professionnelle situées avant le 31/12/2015.

A partir du 01/01/2016, l'élément pris en compte est un taux d'incapacité au moins égal ou supérieur à 50% pendant les périodes d'activité professionnelle, en complément d'une durée d'assurance cotisée et d'un nombre minimum de trimestres cotisés.

Pour en savoir plus, nous vous invitons à vous rendre sur le lien suivant :

<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home/actif/je-souhaite-partir-plus-tot/travailleur-handicape-retraite.html>

❖ Avec une RQTH travailler en ESAT est-ce possible ?

Pour pouvoir travailler en ESAT, il faut être bénéficiaire de la RQTH et avoir une orientation vers le milieu de travail protégé sur décision de la CDAPH, et donc par une demande adressée à la MDPH.

❖ Vers qui s'orienter si pour des raisons de santé on ne peut plus occuper son poste ?

Si vous ne pouvez plus occuper votre poste pour des raisons de santé, vous devez vous orienter vers :

- La Médecine du travail pour faire un état des lieux de votre situation en emploi et mettre en place une adaptation de poste si nécessaire ;
- Votre Médecin traitant si votre situation nécessite un arrêt de travail.

❖ Quels droits dans le cas d'une reprise du travail après un long arrêt ?

Avoir une visite de reprise à la médecine du travail.

Bénéficier d'aménagements spécifiques, en fonction de la situation de santé pour pouvoir être maintenu sur le poste de travail.

S'il y a nécessité de prévenir un licenciement pour inaptitude, la RQTH permettra de faire un lien avec la médecine du travail et l'employeur pour l'étude de faisabilité d'aménagement de

poste ou encore d'horaires de travail, afin de prévenir l'inaptitude au poste de travail le plus tôt possible.

❖ La RQTH permet-elle de réduire le temps de travail ?

Une personne bénéficiant de la RQTH peut bénéficier d'un rythme de travail adapté et progressif en accord avec son employeur.

Si un salarié rencontre des difficultés pour continuer à travailler sur son poste à temps plein pour raison de santé, il peut bénéficier d'aménagements de son temps de travail avec la RQTH en s'adressant à la médecine du travail. En fonction du poste occupé et de l'activité de l'entreprise, les horaires de travail peuvent être adaptés en quotité de temps de travail (ex : réduction de temps de travail pour un temps partiel) et/ou en plages horaires spécifiques (ex : travail le matin seulement). Ces aménagements lui permettront de pouvoir exercer son métier de façon plus adaptée en fonction de ses limitations de santé et sans se mettre en danger.

Dans le cas d'une recherche d'emploi, un temps de travail plus adapté à la situation de santé peut être étudié lors de l'accompagnement avec France Travail et Cap emploi. Lors d'une embauche, une personne qui dès le départ ne pourra pas travailler plus d'un temps partiel pour raison de santé pourra être mis en contact avec un employeur qui est prêt à le prendre à temps partiel, avec les compétences professionnelles requises.

Si le temps de travail est réduit de manière durable, pour raison de santé, le salaire n'est pas compensé avec une RQTH, mais il peut l'être par une AAH au titre de la restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi. La RQTH ne procure aucun avantage financier.

❖ Est-ce que l'employeur a des obligations concernant le salarié qui a une RQTH ?

Dans le cadre d'une adaptation de poste de travail, la médecine du travail fait des préconisations mais il n'y a aucune obligation pour l'employeur d'appliquer ces préconisations. L'employeur peut ne pas pouvoir les appliquer en fonction des contraintes/dispositions qui existent au sein de son entreprise. Afin que des solutions puissent être trouvées, la réflexion est généralement faite en corrélation avec le salarié/l'agent, la médecine du travail de prévention, l'employeur et parfois également les services de maintien à l'emploi du Cap Emploi.

Partenaires

❖ La RQTH sera-t-elle gérée à l'avenir par France Travail ?

La RQTH est un droit décidé par la CDAPH après évaluation par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH. Lors de son évaluation, cette équipe tient compte des éléments médicaux de la personne, ainsi que de leurs répercussions sur l'ensemble de la vie de celle-ci. Le service public de l'emploi, dont fait partie France Travail, n'a pas ces éléments. Les deux organismes MDPH et France Travail travaillent en étroite collaboration, mais il n'est pas prévu que ce droit soit notifié par un autre organisme que la MDPH.

❖ Détenteur d'une RQTH vers qui m'orienter pour trouver un emploi ?

Le Service Public de l'Emploi (France Travail, Cap emploi, Mission Locale) accompagne les personnes ayant une RQTH dans leur recherche d'emploi et leur insertion professionnelle.

Être inscrit à France Travail comme demandeur d'emploi en situation de handicap peut vous faire bénéficier de l'accompagnement par le lieu unique d'accompagnement (LUA) France Travail/Cap emploi. Le LUA tient compte des difficultés d'accès à l'emploi rencontrées par les personnes ayant la RQTH du fait de leurs contre-indications médicales.

Si vous êtes âgé de 16 à 25 ans, être inscrit à France Travail peut vous faire bénéficier de l'accompagnement de la Mission Locale.

Les organismes du Service Public de l'Emploi proposent des offres d'emploi spécifiques aux personnes bénéficiaires de la RQTH. La recherche d'emploi sera adaptée à la situation de santé de la personne.

❖ Qu'est-ce qu'un ESRP ?

Un ESRP est un établissement et service de réadaptation professionnelle. L'ESRP accompagne les personnes en situation de handicap dans leur projet d'insertion ou de reconversion professionnelle notamment par le biais de stages ou de formations. Il faut au minimum avoir 16 ans pour intégrer un ESRP.

Durant leur admission en ESRP, les personnes ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Elles bénéficient de certains droits (rémunération, protection sociale...) et d'un accompagnement médico-psycho-social adapté à leur handicap. Le coût de l'ensemble des prestations de l'ESRP (accompagnement, formation, hébergement...) est pris en charge par l'Assurance maladie, la rémunération du stagiaire est prise en charge par l'allocation de

sécurisation professionnelle (ASP) en collaboration par la Région et le Département, un forfait restauration et une partie du transport sont pris en charge par les services publics de l'emploi.

Une orientation vers une formation qualifiante ou diplômante en ESRP est accordée par décision de la CDAPH.

❖ Quelles sont les modalités pour être orienter en ESRP ?

A l'origine, le principe du reclassement professionnel est destiné aux personnes qui travaillent et qui, pour des raisons d'accident du travail ou de maladie professionnelle, risquent le licenciement pour inaptitude. Au démarrage, ce sont ces salariés qui ont eu droit au reclassement professionnel.

Cela a été étendu aux personnes ayant une RQTH qui travaillent parce que ces personnes cotisent. Puis aux personnes ayant une RQTH qui ont travaillé et qui sont inaptes à leur métier de référence.

Du point de vue du code la sécurité sociale, il faut avoir cotisé à la sécurité sociale pour pouvoir bénéficier d'un parcours en ESRP.

Il y a cependant quelques cas dérogatoires d'entrée en ESRP sans avoir cotisé :

- au titre du 1er emploi pour les moins de 30 ans : jeune à partir de 16 ans, qui a eu une scolarité en France, mais qui ne peut pas accéder à un parcours d'insertion professionnelle du fait de sa situation de handicap,
- ASE dérogatoire : jeune qui a bénéficié d'un circuit de prise en charge d'état (grande vulnérabilité du jeune (possibilité de prise en charge dans le cadre des répercussions psychiques massifs, du fait du parcours de vie du jeune)),
- déficience sensorielle : besoin d'une adaptation dans la prise en charge de l'accompagnement à la formation (adaptation nécessaire),
- personne présentant un handicap psychique,
- travailleur en ESAT.