

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

- Version Employeur -

Les personnes qui souffrent de maladie chronique ou qui ont récemment souffert d'une maladie grave sont réticentes à se percevoir comme des personnes handicapées, même lorsque leur emploi est difficile à concilier avec leur état de santé. Pourtant, être officiellement reconnu comme travailleur handicapé présente de nombreux avantages en termes d'aménagement des conditions de travail et donc de maintien d'une vie professionnelle satisfaisante, à la fois pour le salarié et pour l'employeur.

>>> Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un statut particulier qui donne à la personne qui en bénéficie des avantages et des droits en terme de vie professionnelle. Ces droits sont destinés à permettre aux travailleurs handicapés de trouver ou de conserver un emploi adapté à leurs capacités. La RQTH n'est pas forcément définitive, elle peut être demandée pour une durée limitée, par exemple l'année qui suit une maladie ayant entraîné une longue absence.

La RQTH ne donne droit à aucune allocation. Elle est uniquement destinée aux personnes handicapées, ou affaiblies par une maladie, qui souhaitent trouver un emploi ou continuer dans celui qu'elles avaient jusque-là. De plus, lors du retour au travail après un arrêt maladie, le travailleur handicapé bénéficie d'un suivi médical rapproché par le médecin du travail afin de tout mettre en œuvre pour assurer le maintien dans son emploi.

>>> Quels sont les droits des travailleurs handicapés ?

La RQTH ouvre l'accès à divers dispositifs destinés à :

- aider la personne dans sa recherche d'emploi, via diverses structures comme Cap Emploi, un soutien spécialisé au sein de Pôle Emploi, divers programmes départementaux, les aides financières de l'Agefiph (Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) ou l'accompagnement des SAMETH (Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) ;
- aider les personnes qui travaillent (et leur employeur) à aménager des conditions de travail adaptées à leurs capacités, via les SAMETH ;
- offrir des opportunités de formation professionnelle qualifiantes (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, formations rémunérées, etc.) pour que la personne handicapée puisse évoluer vers un emploi adapté à ses envies et à ses capacités ;
- aider les personnes handicapées qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise ;

-encourager l'embauche de personnes handicapées dans des emplois dits « aidés » par des primes à l'embauche pour le salarié et l'employeur.

>>> Pour l'employeur, que change la RQTH ?

Lorsque le salarié malade dispose de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, son employeur a accès à diverses aides techniques et financières (via l'Agefiph, l'État et éventuellement la Région) pour aménager le poste de travail et les horaires du salarié.

Les aménagements des conditions de travail sont diverses selon les cas. Par exemple :

- des aménagements d'horaires ;
- des aménagements du lieu de travail (rampe, ascenseurs, etc.)
- des équipements de bureau adaptés (fauteuil, téléphone, etc.) ;
- des aides techniques (visuelles, auditives, etc.) ;
- l'aménagement d'un véhicule (privé ou professionnel), etc.

De plus, employer un travailleur reconnu handicapé permet à l'employeur de satisfaire à son « obligation d'emploi ». En effet, les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues d'avoir, dans leurs effectifs salariés, 6 % de personnes disposant du statut de travailleur handicapé ou assimilés (victimes d'un accident du travail avec une incapacité permanente d'au moins 10 % titulaires d'une pension d'invalidité, pensionnés de guerre et assimilés, titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH), titulaires d'une carte d'invalidité). Si ce quota n'est pas atteint, l'entreprise doit verser une contribution financière à l'Agefiph.

>>> Les SAMETH, un soutien pour les employeurs

Pour se faire aider dans l'adaptation des conditions de travail, l'employeur fait appel aux SAMETH (Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) qui vont faire, avec lui, le salarié et le médecin du travail, un bilan de la situation et prescrire, dans l'ensemble des aides et des prestations gérées par l'Agefiph, celles indiquées pour aménager les conditions de travail.

Si le maintien dans l'emploi s'avère impossible, les SAMETH accompagnent le travailleur dans sa recherche d'un nouvel emploi, en lien avec Cap Emploi ou le Pôle Emploi.

Les SAMETH peuvent être saisis par le salarié, l'employeur, les services sociaux, le médecin du travail ou le médecin traitant. Dans la pratique, ce sont surtout les médecins du travail (après une visite de pré-reprise) et les employeurs qui le font. Pour être pleinement efficace, la demande d'intervention des SAMETH doit être faite le plus en amont possible avant l'embauche ou la reprise du travail (pour avoir le temps d'adapter le poste).

>>> Un statut qui continue à provoquer de la réticence

Le statut de travailleur handicapé et ses prérogatives ont initialement été conçus pour que les personnes souffrant d'un handicap physique ou mental puissent accéder au monde du travail dans des conditions adaptées à leurs capacités. Mais ce statut s'est également révélé être un outil adapté aux besoins des personnes qui, parce qu'elles ont développé une maladie grave ou chronique, ou ont été victimes d'un accident, ont besoin de conditions de travail aménagées pour poursuivre leur vie professionnelle. Pourtant le recours à ce dispositif reste sous-utilisé,

essentiellement à cause de la réticence qu'ont les personnes malades à s'identifier au terme « handicapé ».

Il est dans l'intérêt de l'employeur de dédramatiser ce statut qui bénéficie au salarié et à l'entreprise. En particulier, il est essentiel de rassurer le salarié sur l'obligation de confidentialité de l'employeur et le fait que seule la personne décide d'en parler ou non à son entourage et à ses collègues.

>>> Un statut qui peut être gardé secret mais qui bénéficie à être révélé

Pour les personnes dont le handicap n'est pas immédiatement visible, comme c'est le cas pour de nombreuses maladies chroniques, la RQTH peut être considérée comme une carte à garder dans sa manche au cas où elle s'avèrerait nécessaire. En effet, la loi dit clairement qu'une personne reconnue « travailleur handicapé » n'est pas tenue de révéler son statut à son employeur, ni de le faire figurer sur son CV, ni d'en parler lors d'un entretien d'embauche. Néanmoins, ce statut est parfois un avantage pour le futur employeur (pour remplir son « obligation d'emploi ») et il constitue alors un avantage à l'embauche.

Pour en savoir plus

« Comment aborder la RQTH ? » Brochure de l'Agefiph sur le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, 2019 https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-10/AGEFIPH_FICHE_RRH-Comment%20aborder%20la%20RQTH.pdf

La fiche RQTH de l'administration française <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>

La fiche RQTH du Ministère du Travail et de l'Emploi <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/travailleurs-handicapes,1976/la-reconnaissance-de-la-qualite-de,12745.html>

La fiche RQTH de la Mutualité sociale agricole (MSA) <http://www.msaportesdebretagne.fr/lfr/web/msa-des-portes-de-bretagne/rqth>