

Le statut de travailleur handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet aux personnes qui en sont titulaires de bénéficier des mesures destinées à favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi.

Toutefois, cette démarche de reconnaissance ne s'impose pas pour pouvoir bénéficier des mesures dites « sociales » telles que l'attribution de la prestation de compensation, l'allocation aux adultes handicapés ou la carte d'invalidité.

Notion de « travailleur handicapé »

Selon l'article L.323-10 du code du travail est considéré 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 ».

Démarches de reconnaissance

Dans un souci de simplification administrative et afin de faciliter les démarches des personnes handicapées, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a instauré sur le principe du « guichet unique » les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) (article R 146-16 et suivants du code de l'action sociale et des familles).

La MDPH a pour mission d'accueillir, d'informer, d'accompagner et de conseiller les personnes handicapées.

Au sein de chaque MDPH est constituée une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cette commission a vocation à prendre les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée (sur la base d'une évaluation réalisée par une équipe pluridisciplinaire).

C'est auprès de cette commission que doit être formulée la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Depuis la mise en place de la réforme introduite par la loi du 11 février 2005, cette commission exerce les missions anciennement dévolues aux COTOREP.

Au sein de chaque MDPH, une équipe pluridisciplinaire (médecins, travailleurs sociaux, personne compétente en matière d'insertion professionnelle etc.) évalue les besoins de compensation de la personne handicapée sur la base de son projet de vie. Une prestation de compensation peut lui être versée afin de couvrir des dépenses d'aide humaine, d'aide technique (aménagement du véhicule etc.).

Les demandes de renseignements relatifs à cette démarche sont à formuler auprès de la Maison départementale des personnes handicapées du lieu de résidence de la personne handicapée. Les coordonnées des MDPH sont communiquées par les services du conseil général.

Cette démarche permet à la personne handicapée de faire reconnaître officiellement son aptitude à travailler en tenant compte des limites imposées par son handicap.

Le refus par la CDAPH de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé signifie :

soit qu'elle conclut à l'impossibilité pour la personne de travailler,
soit qu'elle conclut à une absence de handicap reconnu et qu'en conséquence la personne peut accéder normalement à un travail.

Les décisions de la commission sont motivées. Elles sont prises au nom de la maison départementale des personnes handicapées. Leur durée de validité ne peut être inférieure à un an ni excéder cinq ans, sauf dispositions législatives ou réglementaires spécifiques contraires. (Article R 241-31 code de l'action sociale et des familles).

Intérêts de la démarche de reconnaissance

La RQTH permet à la personne qui en est titulaire de bénéficier de certaines mesures ou aides, en matière d'insertion professionnelle notamment :

- soutien dans la démarche de recherche d'emploi par le réseau Cap Emploi regroupant les structures d'insertion ;
- aides de l'Agefiph (aménagement de poste, aide financière à l'embauche etc.)
- possibilité de figurer dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des entreprises ;
- insertion dans une entreprise adaptée ;
- orientation vers une formation dans un centre spécialisé (CRP) en vue d'un reclassement ;
- accès prioritaire à certains contrats de travail aidés ...

En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs handicapés et pour les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée du préavis. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les règlements de travail, les conventions ou accords collectifs de travail ou à défaut les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à trois mois (art L 323-7 du code du travail).

Information de l'employeur sur cette démarche

La démarche de reconnaissance est strictement personnelle, nul ne peut contraindre la personne à engager cette démarche.

La personne bénéficiant de cette reconnaissance au sens de l'obligation d'emploi (RQTH, AAH, carte d'invalidité) a toute liberté pour communiquer cette information à son employeur.

La Cour de cassation a récemment réaffirmé cette position : les dispositions régissant l'emploi des travailleurs handicapés ayant été adoptées dans l'intérêt de ceux-ci, le fait pour un salarié de ne pas révéler à l'employeur sa qualité de travailleur handicapé ne revêt pas de caractère fautif. (Cour de Cassation – Chambre sociale – 6 mai 2003).