



Conditions d'attribution de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé RQTH

MDPH
TULLE

7, Rue du Dr Ramon,
19000 TULLE
Tél. 05 19 07 85 00

Mail. autonomie@correze.fr

MDPH
BRIVE

Immeuble consulaire
CCI 5^e étage
locaux MSD
10, avenue du Général Leclerc
BP40168
19100 Brive-la-Gaillarde
Tél. 05 55 87 02 71

Mail. autonomie@correze.fr

UNE CONDITION LIÉE AU HANDICAP

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.

UNE CONDITION D'ÂGE

Le demandeur de la RQTH doit être dégagé de toute obligation scolaire, il doit donc en principe être âgé de plus de 16 ans.
Une dérogation peut être accordée dans le cadre d'un apprentissage dès l'âge de 15 ans.

L'APPRÉCIATION DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Cette appréciation relève de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), après avis de l'équipe pluridisciplinaire. Elle se fonde :

- d'une part sur l'existence d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.
- d'autre part sur les répercussions éventuelles de cette altération sur les capacités de la personne à obtenir un emploi ou à conserver son emploi.

CAS DU DEMANDEUR D'EMPLOI

La décision de RQTH est déconnectée de l'existence d'un emploi précis, clairement et préalablement identifié. Elle intervient alors que le projet professionnel n'est pas encore défini.

CAS DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ DÉJÀ SALARIÉ

Concernant un travailleur handicapé, salarié d'une entreprise ou travailleur indépendant qui demande une RQTH ou son renouvellement, l'appréciation ne peut pas faire abstraction du poste de travail occupé. Elle devra donc prendre en considération les restrictions d'aptitudes de la personne sur son poste de travail et sur les éventuels autres postes de l'entreprise.

L'INFORMATION DES ORGANISMES CHARGÉS DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

La RQTH peut être accompagnée d'une mesure d'orientation professionnelle, à ce titre, les MDPH doivent informer Pôle Emploi et les autres organismes chargés du service de l'emploi et les centres de pré-orientation, des décisions de RQTH. Ce partage d'information est notamment encadré par les conventions signées entre le Service Public de l'Emploi (SPE) et la MDPH.

LES AVANTAGES

Cette décision ouvre droit à des avantages spécifiques, tant pour le travailleur handicapé lui-même, que pour l'entreprise qui l'emploie. Voici les principaux avantages découlant de la RQTH :

- **Ouvrir droit au bénéfice de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.** A ce titre, le recrutement d'un travailleur handicapé permet à l'établissement ou organisme employeur de remplir, en tout ou partie, son obligation.
- **Donner accès à un certain nombre de dispositifs de droit commun de la politique de l'emploi,** notamment, les contrats aidés du plan de cohésion sociale.

- **Ouvrir l'accès aux dispositifs spécifiques à l'emploi des travailleurs handicapés,** comme des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle.

- **Bénéficier de l'offre de service de Cap emploi,** lorsqu'elle s'accompagne d'une décision d'orientation vers le milieu ordinaire de travail.

- **Bénéficier d'aménagements du poste de travail, dans l'entreprise ou de règles particulières en cas de rupture de son contrat de travail,** comme le doublement de la durée du préavis de licenciement en cas d'inaptitude.

- **Accéder à la fonction publique, par concours ou par recrutement contractuel spécifique,** avec la possibilité d'aménager le temps de travail.

La personne handicapée n'est pas obligée de se prévaloir de sa décision de RQTH lors de sa recherche d'emploi, elle n'est par ailleurs jamais obligée d'en informer son employeur.

La RQTH n'offre aucun avantage financier et ne donne pas lieu à la détermination d'un taux d'incapacité (à titre indicatif, les catégories A,B,C n'existent plus).



L'orientation professionnelle (ORP)

MDPH TULLE

7, Rue du Dr Ramon,
19000 TULLE
Tél. 05 19 07 85 00

Mail. autonomie@correze.fr

MDPH BRIVE

Immeuble consulaire
CCI 5° étage
locaux MSD
10, avenue du Général Leclerc
BP40168
19100 Brive-la-Gaillarde
Tél. 05 55 87 02 71

Mail. autonomie@correze.fr

DÉFINITION

L'orientation professionnelle d'une personne handicapée vise, pour la MDPH, à définir le milieu de travail dans lequel elle pourra exercer une activité adaptée à ses capacités.

La dimension professionnelle doit être partie intégrante de l'approche globale de la personne handicapée. La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) se prononce soit sur l'orientation en milieu ordinaire (MO), en milieu protégé (MP) ou en centre de rééducation professionnelle (CRP).

LE MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

Les types d'entreprises relevant du milieu ordinaire (cas des salariés)

1. Les entreprises ordinaires et la fonction publique

Elles sont soumises à l'obligation d'emploi (6%) de travailleurs handicapés dès lors qu'elles emploient 20 salariés ou plus. Les entreprises privées peuvent bénéficier de certaines aides AGEFIPH pour favoriser le recrutement et aider au maintien dans l'emploi. Les employeurs publics, également soumis à l'obligation d'emploi, disposent du FIPHFP pour obtenir des aides visant à favoriser l'insertion.

2. Les entreprises adaptées

L'effectif de ces entreprises doit être composé d'au moins 80% de personnes handicapées. Les personnes sont recrutées sur orientation de Pôle emploi, de Cap emploi ou des Missions locales.

Elles permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs aptitudes professionnelles.

Le Service Public de l'Emploi (SPE) (cas des demandeurs d'emploi)

1. Un suivi par Pôle emploi

Le Pôle emploi accompagne vers l'insertion professionnelle et la formation, les demandeurs d'emploi inscrits et reconnus travailleurs handicapés.

2. Une intervention de Cap emploi

Le Cap emploi est un organisme de placement spécialisé chargé de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées*. Il a pour missions :

- l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.
- l'information et la mobilisation des employeurs sur l'emploi des personnes handicapées.
- le conseil et l'appui aux employeurs privés dans le cadre de projets de recrutement de personnes handicapées.

**dans le cadre d'une convention de co-traitance avec Pôle emploi*

- l'information des salariés handicapés et des employeurs sur les opérateurs et les aides mobilisables en matière de maintien dans l'emploi.

- le suivi du salarié dans l'emploi.

3. Un suivi par les missions locales

Les missions locales assurent l'accueil et l'accompagnement des jeunes âgés de 16 à 25 ans, dans le cadre d'un suivi personnalisé, vers une insertion socio-professionnelle.

LE MILIEU PROTÉGÉ : LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT)

Les ESAT sont des établissements ou services médico-sociaux. Ils sont chargés de fournir des activités professionnelles à des personnes handicapées dont la CDAPH a reconnu que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, de travailler en MO.

En plus des activités professionnelles, les ESAT fournissent un soutien médico-social et éducatif aux personnes handicapées, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

LES LIEUX D'ORIENTATION ET DE RÉÉDUCATION

L'orientation vers un centre de formation ou de rééducation conduit à une phase transitoire pendant laquelle la situation et les capacités professionnelles de la personne handicapée vont pouvoir être évaluées ou développées.

Les centres de rééducation professionnelle (CRP)

Ces centres accueillent des travailleurs reconnus handicapés orientés par la CDAPH pour suivre un parcours de formation professionnelle diplômante ou qualifiante. Ils visent le retour à l'emploi des personnes handicapées grâce à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles.

Les centres de pré-orientation (CPO)

Ces centres accueillent les travailleurs handicapés ayant des difficultés à s'orienter professionnellement. La pré-orientation doit permettre d'évaluer les capacités et aptitudes professionnelles et d'élaborer un projet. Elle dure entre 8 et 12 semaines.



Conditions d'attribution de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

MDPH
TULLE

7, Rue du Dr Ramon,
19000 TULLE
Tél. 05 19 07 85 00

Mail. autonomie@correze.fr

MDPH
BRIVE

Immeuble consulaire
CCI 5^e étage
locaux MSD
10, avenue du Général Leclerc
BP40168
19100 Brive-la-Gaillarde
Tél. 05 55 87 02 71

Mail. autonomie@correze.fr

DÉFINITION

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est une prestation non contributive destinée à assurer un minimum de ressources aux personnes handicapées. Il s'agit d'un des principaux minima sociaux au même titre que le RSA, l'Allocation Parent Isolé (API), l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), l'Allocation de Solidarité aux Personnes Âgées (ASPA) ou encore l'Allocation Supplémentaire Invalidité (ASI).

C'est une allocation subsidiaire : les avantages d'invalidité, d'accident du travail ou de vieillesse, au sens large du terme, doivent être sollicités en priorité à l'AAH.

Une simple demande d'AAH permet d'examiner l'opportunité d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et de procéder le cas échéant à une orientation professionnelle.

- Les conditions liées à l'état du handicap

Est requis un taux d'incapacité permanente :

- soit au moins égal à 80 %.
- soit compris entre 50 % et 80 %. Dans ce cas le handicap doit entraîner une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE).

Le taux d'incapacité est évalué selon le guide barème (CASF, annexe 2-4).

CONDITIONS GÉNÉRALES

L'AAH est attribuée aux personnes âgées de plus de 20 ans ou à partir de 16 ans si la personne n'est pas considérée à charge au sens des prestations familiales. Si la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) notifie l'accès à la prestation, c'est la Caisse d'allocation familiales (CAF) ou la mutualité sociale agricole (MSA) qui en assure le versement. (Voir site caf.fr ou msa.fr).

En cas d'incapacité d'au moins 80%, une AAH différentielle (allocation mensuelle réduite) peut être versée au delà de l'âge légal de départ à la retraite en complément d'une retraite inférieure au minimum vieillesse.

Pour se voir accorder l'AAH, le plafond de ressources ne doit pas dépasser un maximum de revenus annuels fixés par l'organisme payeur.

Ce plafond est majoré d'un certain montant par enfant.

Pour un taux compris entre 50 et 80%, l'AAH prend fin à l'ouverture des droits à la retraite.

LA DEMANDE

La demande d'AAH et de complément de ressource sont à adresser à la MDPH du lieu de résidence de l'intéressé, accompagnées des pièces justificatives. Après décision de la CDAPH, la MDPH transmet un exemplaire du dossier de demande à l'organisme payeur. L'examen des conditions administratives relève de la compétence exclusive de la CAF ou MSA. Au vu de la décision de la CDAPH (en cas d'acceptation), l'organisme payeur vérifiera si les conditions administratives sont remplies.

LE VERSEMENT

L'AAH est attribuée à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui du dépôt de la demande. Elle est versée mensuellement et à terme échu.