EMPLOI ?

AIDES ET SERVICES LIÉS AU STATUT DE « TRAVAILLEUR HANDICAPÉ »

VOUS ÊTES CONCERNÉ, MAIS VOUS HÉSITEZ ENCORE ?

Vous craignez que tout le monde soit au courant de votre handicap ?

La démarche de reconnaissance du handicap est volontaire et personnelle. Si vous décidez de transmettre cette information à votre employeur ou au médecin du travail, ceux-ci ont une obligation de confidentialité.

Vous seul pouvez décider d'en parler à votre entourage et à vos collègues.

Vous craignez que votre handicap soit un obstacle pour trouver un emploi, ou pour évoluer ou encore qu'il puisse être utilisé pour vous licencier ?

Les entreprises privées de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6 % de salariés handicapés. Aussi, si vous avez les compétences requises, un employeur aura tout intérêt à vous recruter ou à rechercher avec vous une solution de reclassement. Par ailleurs, le droit du travail vous protège contre toute discrimination du fait du handicap.

FO recommande au salarié reconnu handicapé de déclarer sa situation à l'employeur, notamment pour avoir accès aux dispositifs réservés aux travailleurs handicapés.

VOTRE REPRÉSENTANT FO EST LÀ POUR :

- **vous informer et vous renseigner sur vos droits**
- **vous accompagner et vous conseiller dans vos démarches (reconnaissance de handicap, déclaration à l'employeur...)**
- **vous défendre afin de faire respecter vos droits, accéder aux mesures spécifiques**
- **vous aider à trouver des solutions et des aides spécifiques pour résoudre les freins et difficultés rencontrés à l'occasion de votre insertion dans l'emploi ou en cas de risque d'inaptitude.**

CONTACTEZ-LE

FO

– MISSION HANDICAP –

141 av. du Maine – 75680 Paris cedex 14

Tél. 01 40 52 82 27

handicap@force-ouvriere.fr

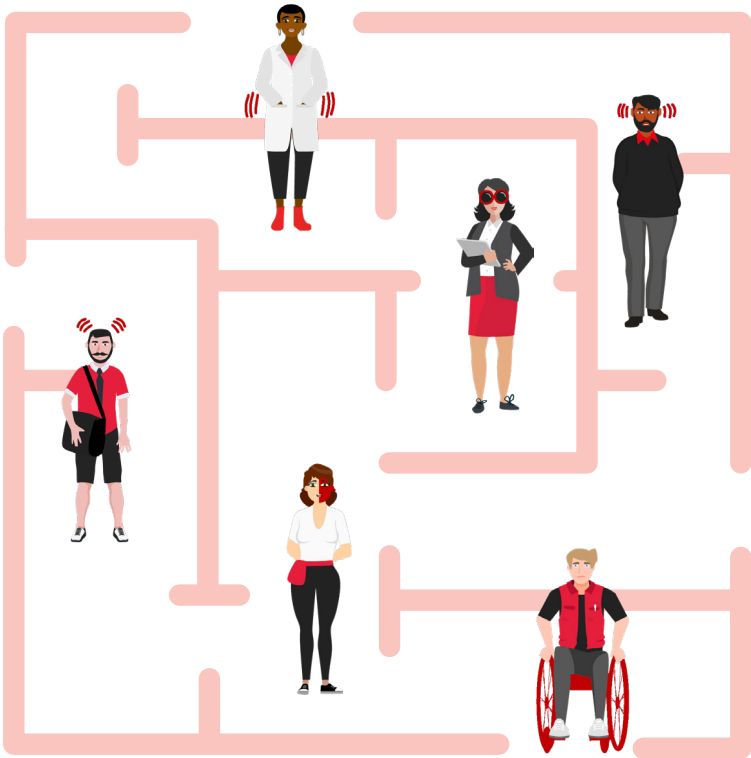
@HandicapFO

handicap.force-ouvriere.org

©FOhandicap - Septembre 2025

FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP

– L'ESSENTIEL –



En partenariat avec Agefiph

FO **Travailler à l'égalité**
POUR CEUX QUI VIVENT *avec une différence*

VOUS RENCONTREZ, DU FAIT DE VOTRE ÉTAT DE SANTÉ, DES DIFFICULTÉS DANS VOTRE EMPLOI ?

VOUS POUVEZ FAIRE RECONNAÎTRE VOTRE HANDICAP ET BÉNÉFICIER DES DROITS, AIDES ET SERVICES LIÉS AU STATUT DE « TRAVAILLEUR HANDICAPÉ »

FO

QUI PEUT ÊTRE RECONNU 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 »* (art. L 5213-1 du Code du travail).

Le statut de *« travailleur handicapé »* peut vous être accordé si vous êtes salarié, demandeur d'emploi ou travailleur indépendant, dès lors que votre handicap, quel qu'il soit, a des répercussions sur vos possibilités d'exercer un emploi.

QUELLES SONT LES MESURES SPÉCIFIQUES POUR LE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :

- le soutien des acteurs spécialisés du handicap (Cap emploi, Agefiph) dans l'insertion et le maintien en emploi ;
- des aides et prestations de compensation de la situation de handicap mises en place par l'Agefiph*, par exemple pour aménager le poste de travail (matériel spécifique, organisation du travail…) ou pour financer un accompagnement ;
- une priorité d'accès à diverses mesures d'aide à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.) ;
- une majoration du Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- une réduction du temps de travail via la pension d'invalidité ;
- sous certaines conditions, un accès anticipé à la retraite ;
- les mesures contenues dans les accords de branche et d'entreprise.

* Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé.

COMMENT OBTENIR LA RECONNAISSANCE DE QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH) ?

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, et du certificat médical Cerfa n°15695*01.

FO conseille de s'appuyer sur notre dépliant *« DOSSIER MDPH ET EMPLOI »* qui apporte les informations nécessaires pour remplir les formulaires.

Un simple justificatif de dépôt de la demande de RQTH peut permettre de débuter une prise en charge spécifique (par exemple pour l'intervention de Cap emploi et de l'Agefiph) sans attendre.

Afin de vous aider dans vos démarches, vous pouvez vous adresser à :

- votre médecin traitant,
- une assistante sociale,
- le service du personnel de votre entreprise,
- votre représentant FO.

QUELLE EST LA DURÉE DE LA RQTH ?

La décision précise la durée de la RQTH, comprise entre **un et dix ans**. Lorsque le handicap d'une personne est considéré comme irréversible, la RQTH est attribuée de façon **définitive**.

QUAND FAIRE UNE DEMANDE DE RENOUVELLEMENT DE RQTH ?

FO conseille de faire la demande de renouvellement quatre à six mois avant l'expiration du droit.

QUELS SONT LES AUTRES TYPES DE RECONNAISSANCE DU HANDICAP ?

En dehors de la RQTH, le statut de *« travailleur handicapé »* est accordé aux :

- titulaires de la **Carte Mobilité Inclusion (CMI)** mention « invalidité » ;
- titulaires de l'**Allocation Adulte Handicapé (AAH)** ;
- titulaires d'une **pension d'invalidité** délivrée par la Sécurité sociale ;
- victimes d'**accident du travail ou de maladie professionnelle** ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ;
- **mutilés de guerre et assimilés**.

Si vous avez besoin de réduire votre temps de travail vous pouvez demander une pension d'invalidité même si vous détenez une RQTH ou un autre titre.

Toutes ces personnes font partie des « Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés », qui engage toute entreprise d'au moins 20 salariés à comptabiliser 6 % de travailleurs handicapés dans son effectif.

SE DÉCLARER OU PAS ?

Il n'y a aucune obligation pour un salarié de déclarer son handicap à son employeur, et l'employeur ne peut contraindre un salarié handicapé à le faire, même si le handicap ou l'état de santé est connu ou « visible ».

Toutefois la conséquence de l'état de santé sur le travail effectué, par exemple en cas d'absences répétées et/ou prolongées, donne le droit à l'employeur d'aborder le sujet, non pas directement sur la question du handicap ou de l'état de santé, mais en raison des bouleversements que la situation de travail engendre dans le fonctionnement de l'entreprise.

ATTENTION

Les absences répétées et/ou prolongées peuvent entraîner un risque de licenciement pour dysfonctionnement de l'entreprise.