

Chapitre 1

La reconnaissance du statut de travailleur handicapé

En premier lieu, on peut se poser la question de savoir qui est le « travailleur handicapé » ? La notion de handicap est en effet appréhendée de différentes façons, en fonction du droit auquel la personne veut accéder : accès à un emploi salarié, à une formation, à une insertion sociale et professionnelle ou à une prestation de Sécurité sociale ou d'aide sociale.

Il s'agit donc de définir dans ce premier chapitre qui peut prétendre au statut de travailleur handicapé, quelles sont les démarches à accomplir pour obtenir cette reconnaissance, quelle est l'instance décisionnaire, et comment faire en cas de refus de l'Administration.

Définitions

Le handicap : une notion juridique multidimensionnelle ?

La notion de handicap recouvre plusieurs définitions, en fonction des droits et obligations invoqués : respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, attribution de l'AAH (allocation adulte handicapé), orientation vers une institution spécialisée...

Ceci signifie qu'une personne handicapée répondant aux critères de « travailleur handicapé » (droit du travail) peut ne pas remplir les conditions d'ouverture à l'allocation adulte handicapé (droit de la

Sécurité sociale). Par contre, une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'allocation aux adultes handicapés¹.

De la même façon, une personne handicapée peut travailler dans une institution spécialisée (service d'aide par le travail, centre de rééducation professionnelle) sans toutefois être considérée comme travailleur handicapé, au sens du Code du travail. Ledit Code, en effet, et, en particulier, ses dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, s'applique aux entreprises privées et à certaines entreprises publiques. Les institutions spécialisées quant à elles relèvent davantage du Code de l'action sociale et des familles.

De nombreuses personnes ne font pas la distinction entre handicap et invalidité. Bien qu'il y ait la même idée d'altération de la santé, les deux termes recouvrent des notions juridiques différentes. En particulier, elles n'ouvrent pas nécessairement les mêmes droits en droit du travail et en droit de la Sécurité sociale. Et les employeurs ne supportent pas les mêmes obligations.

Enfin, la personne handicapée peut successivement vivre plusieurs situations juridiques totalement distinctes, pour lesquelles elle devra faire appel à différents organismes appliquant chacun une réglementation spécifique. Il est alors difficile de comprendre que différentes législations s'appliquent à une même situation de handicap, simultanément et successivement.



Une personne peut être handicapée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Pendant les arrêts de travail consécutifs à l'accident du travail ou la maladie professionnelle, elle perçoit des indemnités journalières de Sécurité sociale, assorties d'un régime particulier (pas de jours de carence notamment). En droit du travail, elle bénéficie d'un régime protecteur contre le licenciement, est suivie par le médecin du travail qui peut, seul, décider de son aptitude ou de son inaptitude à un poste de travail ; l'employeur a une obligation de reclassement très forte ; la relation de travail peut se terminer par un licenciement pour inaptitude, très encadré par le Code du travail et la législation sociale. Pour faire valoir ses droits, la personne doit s'adresser à l'inspection du travail, les représentants du personnel ou syndicaux et le conseil de prud'hommes.

À la suite de son licenciement, elle peut solliciter auprès de la CPAM soit une rente accident du travail, soit une allocation pour adulte

1. Article L. 821-7-3 du Code de la Sécurité sociale.

handicapé (régime de solidarité), soit une prestation de l'assurance invalidité (pension d'invalidité), sans oublier les prestations connexes susceptibles d'être versées par des régimes complémentaires de retraite, ou des régimes de prévoyance. Cette décision des organismes de protection sociale est prise en particulier en fonction du taux d'incapacité de travail de la personne. Selon la situation, la personne peut cumuler ces prestations avec une allocation de chômage versée par Pôle emploi ou le RSA (si elle n'a pas ouvert assez de droits à l'allocation de chômage).

En matière d'accès à l'emploi, la personne ainsi handicapée peut être à la recherche d'un emploi « en milieu ordinaire », ou en « milieu protégé » (centre de rééducation professionnelle). Dans le 1^{er} cas, le droit du travail, et notamment l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés s'applique, la personne peut retrouver un travail salarié ; dans le 2^e cas, la personne peut être usager d'un établissement public ou associatif, qui perçoit pour elle des financements publics au titre de la réinsertion sociale et professionnelle. Si elle est plus autonome, elle peut bénéficier pour vivre de prestations sociales dépendant d'un régime d'assurance, si elle a assez cotisé ou occupé un emploi salarié assez longtemps, ou de solidarité, etc.

En droit du travail, quelle est la définition du « travailleur handicapé » ?

De façon générale, en droit 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 physiques, sensorielles, mentales ou psychiques² ».

En d'autres termes, c'est la réduction de la capacité à trouver ou conserver un emploi qui prévaut, peu importe l'origine ou le type de handicap vécu par la personne. Et, il n'est pas nécessaire que l'intéressé soit sans emploi au moment de sa demande³.

Par ailleurs, sans que le handicap soit définitif, il est nécessaire que celui-ci réduise les capacités de la personne à obtenir ou conserver un emploi de façon durable. Il a, en particulier, été décidé par les juges du Conseil d'État qu'une personne victime d'une fracture du talon 6 mois avant sa demande, ne pouvait prétendre à la qualité de travailleur handicapé⁴.

2. Article L. 5213-1 du Code du travail.

3. Conseil d'État, 30 juin 2000 - n° 196673.

4. Conseil d'État, 22 février 1991 - n° 65847.

Enfin, pour prétendre à la qualité de travailleur handicapé, il faut remplir la condition d'âge d'admission au travail, c'est-à-dire avoir 16 ans ou plus⁵.

Au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, le Code du travail élargit son bénéfice⁶ :

- aux victimes d'accidents du travail, ayant entraîné une incapacité de travail d'au moins 10 % ou titulaires d'une rente versée dans le cadre d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- aux titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- aux victimes de guerre et bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- aux titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans le cadre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- aux titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- aux titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH).

Le droit du travail étend donc la définition à toute situation de handicap, quelle que soit la cause ou la source de celui-ci et quel que soit le régime juridique s'appliquant par ailleurs au handicap : régimes particuliers des accidentés du travail ou victimes de maladies professionnelles, bénéficiaires de l'assurance invalidité des différents régimes de protection sociale existants...

Quid de la notion de « handicap » dans le Code de l'action sociale et des familles ?

Aux fins de placement dans des institutions spécialisées, constitue un handicap, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant⁷ ».

5. Article L. 4153-1 du Code du travail.

6. Article L. 5212-13 du Code du travail.

7. Article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles.

Le critère distinctif n'est pas là une réduction de la capacité à exercer une activité professionnelle. Il s'agit plutôt d'un critère social, lié à la capacité d'une personne à participer à la vie en société.

Si l'on considère que la réinsertion sociale passe par la réinsertion professionnelle, alors le droit du travail et le Code de l'action sociale et des familles peuvent se recouper : une personne handicapée au sens du Code de l'action sociale et des familles peut devenir ou être employée sur le marché du travail comme travailleur handicapé.

Mais bon nombre de personnes handicapées orientées dans une institution spécialisée, régie par le Code de l'action sociale et des familles, ne sont pas des salariés au sens du droit du travail, mais des usagers d'associations ou d'établissements publics. Ils n'ont donc pas tout à fait les mêmes droits individuels et collectifs et l'association qui les emploie ne connaît pas les mêmes obligations que les entreprises soumises à la législation du travail.



Les relations collectives sont distinctes : dans le cadre d'associations, les usagers peuvent faire valoir leurs droits et s'exprimer collectivement au sein de réunions spécifiques avec l'équipe d'encadrement ou la direction, dont l'organisation est imposée par le projet associatif d'établissement. Les salariés de droit commun, quant à eux, ont un droit légal d'expression, élisent des délégués du personnel, ou un comité d'entreprise pour faire valoir leurs droits au sein de l'entreprise qui les emploie. Surtout, la rémunération minimale (SMIC ou minimum conventionnel) s'applique aux salariés mais pas aux usagers d'établissements dont l'activité est l'insertion ou la réinsertion sociale et professionnelle.

Au regard de la protection sociale : à quelle(s) prestation(s) peut prétendre une personne reconnue handicapée ?

La reconnaissance d'un handicap a ici pour objectif d'obtenir une prestation d'un régime de protection sociale :

- d'un régime d'assurance obligatoire :
 - pension d'invalidité,
 - indemnités journalières maladie pour les affections de longue durée,
 - rente accident du travail ou maladie professionnelle;
- d'un régime de solidarité :
 - allocation adulte handicapé,
 - allocation supplémentaire versée en plus d'une allocation de solidarité vieillesse,

- allocation logement spécifique pour personnes âgées et personnes « infirmes » ;
- d'un régime de prévoyance ;
- d'un régime complémentaire, supplémentaire, etc.

Chacun des régimes susmentionnés ouvre des droits en cas d'incapacité de travail, à des conditions particulières, notamment un taux d'incapacité qui varie en fonction de la prestation sollicitée.



Ainsi, pour toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'allocation adulte handicapé (AAH), le demandeur doit remplir les conditions suivantes⁸ :

- résider sur le territoire français ;
- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- avoir une incapacité permanente au moins égale à 80 % ;
- ou si ce taux d'incapacité n'est pas atteint, connaître une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, compte tenu du handicap de la personne (entre 50 et 79 % d'incapacité).

Cette incapacité d'exercer une activité professionnelle peut se manifester physiquement ou mentalement par une situation de handicap, au sens commun du dictionnaire.

Souvent, les législations du droit du travail et de la Sécurité sociale se rejoignent et les mêmes critères sont admis pour ouvrir droit à une prestation sociale et à des droits individuels dans l'exercice d'une activité salariée.



Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, au sens de l'article L. 5213-1 du Code du travail, est désormais engagée à l'occasion de l'instruction de l'AAH⁹.

De la même manière, la définition de l'accident du travail, qui peut être source de handicap, vaut pour les deux législations, donc tant pour avoir droit aux prestations de l'assurance accidents du travail (protection sociale) que pour bénéficier d'une protection contre le licenciement (droit du travail) : l'accident du travail est défini par la loi comme un accident survenu, quelle qu'en soit la cause, par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs

8. Articles L. 821-1 et L. 821-2 du Code de la Sécurité sociale.

9. Article L. 821-7-3 du Code de la Sécurité sociale.

ou chefs d'entreprise. Toute personne salariée est garantie contre le risque d'accidents du travail dès le 1^{er} jour de son activité pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs. La qualification d'accident de travail entraîne des conséquences importantes, notamment en termes d'indemnisation par la Sécurité sociale et de protection contre le licenciement.

Quelle est la différence entre handicap, maladie, invalidité, inaptitude ?

Tous ces termes juridiques impliquent l'ouverture de droits distincts, qu'il s'agisse de protection sociale ou de droits sociaux. Le régime applicable en droit de la Sécurité sociale et en droit du travail est donc différent en fonction de la qualification de l'affection. Mais ces notions de handicap, de maladie, d'invalidité ou d'inaptitude ont toutes en commun une incapacité de travail et la perte des gains issus de l'exercice d'une profession salariée ou non.

Ainsi, la qualification de travailleur handicapé implique le bénéfice de l'obligation d'emploi qui pèse sur l'employeur. Celle de personne handicapée mène à l'accès à l'allocation adulte handicapé. La maladie peut entraîner une suspension du contrat de travail, assortie d'une protection contre le licenciement ou la discrimination, renforcée quand cette incapacité de travail est liée à l'exercice de la profession salariée de l'intéressé. Sous certaines réserves liées à l'affiliation à un régime de protection sociale, les arrêts de travail pour maladie déclenchent le droit à des indemnités journalières compensant la perte de revenus et à des prestations en nature (tiers payant par exemple).

L'invalidité permet d'accéder à la pension d'invalidité, et à d'autres droits sociaux afférents. Elle ne peut être versée qu'au regard d'un taux d'incapacité de travail prédéterminé et jusqu'à l'ouverture des droits à pension de retraite à taux complet.

Enfin, l'inaptitude est déclarée par le médecin du travail, elle donne accès à l'application de règles protectrices en matière de licenciement, et à une pension de retraite spécifique.

Et pour l'AGEFIPH, quels sont les bénéficiaires ?

L'AGEFIPH est une association (loi 1901) qui exerce une mission de service public, confiée par le législateur dans le cadre d'une convention, pour l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. L'AGEFIPH poursuit trois objectifs principaux :

- améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés ;

- aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés ;
- approfondir la connaissance de la population active handicapée.

C'est elle qui accorde la plupart des aides et subventions aux travailleurs handicapés et aux employeurs qui poursuivent une politique active d'emploi de salariés handicapés.

Pour bénéficier directement de certaines aides financières de la part de l'AGEFIPH, ou ouvrir droit pour l'employeur à des subventions, le travailleur handicapé doit répondre aux critères posés par le Code du travail¹⁰.

L'AGEFIPH précise que la personne handicapée doit résider en France, donc être titulaire d'une carte de séjour d'au moins 1 an, renouvelable, si elle est de nationalité étrangère.

Elle doit exercer son activité professionnelle en France : métropole, DOM-TOM.

Le statut de travailleur handicapé ne concerne pas seulement les salariés de droit commun, selon l'AGEFIPH. Peuvent également bénéficier de ses services :

- les personnes demandeuses d'emploi ;
- les stagiaires en entreprise et les étudiants ;
- les travailleurs indépendants ;
- les stagiaires de la formation professionnelle ;
- les créateurs d'entreprise.

Démarches à accomplir

Auprès de quelle institution publique ?

La reconnaissance de la qualité de « travailleur handicapé » (RQTH) n'est pas automatique. La demander consiste à faire reconnaître officiellement son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), elle-même hébergée par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

¹⁰. Article L. 5212-13 et suivants du Code du travail.

Les CDAPH ont été créées par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » ; elles remplacent les anciennes COTOREP.

Un des objectifs des CDAPH est l'orientation professionnelle de la personne reconnue travailleur handicapé, vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. D'ailleurs, cette orientation vers un des secteurs précités vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. La décision par laquelle la CDAPH se prononce sur une orientation professionnelle doit être motivée.

La qualité de travailleur handicapé reconnue par la CDAPH permet également de bénéficier de mesures et d'obligations légales spécifiques, propres à favoriser l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire.

Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sont constituées dans chaque département et exercent, notamment, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles. Les coordonnées de ces maisons départementales peuvent être obtenues auprès des services du conseil général situé dans chaque département. Le rôle des MDPH a été accru par le législateur, notamment dans le cadre de conventions avec l'État et de plans régionaux d'insertion professionnelle, depuis 2009 et 2011.

Qui peut demander le statut de « travailleur handicapé » ?

Les personnes intéressées peuvent bien sûr accomplir elles-mêmes cette démarche de reconnaissance auprès de la CDAPH.

Peuvent également faire la demande pour la personne handicapée :

- les parents ou ses représentants légaux ou les personnes qui en ont la charge effective ;
- la Direction départementale des actions médico-sociales (DIDAMS) ;
- la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ;
- Pôle emploi (avec l'accord de la personne) ;
- l'organisme d'assurance maladie, auprès duquel la personne handicapée est assuré social ou ayant droit ;
- l'organisme qui sert une allocation au titre du handicap à la personne ;
- la structure qui accueille la personne handicapée, par l'intermédiaire de son représentant légal.

D'une part, lorsque la demande n'émane pas directement de la personne handicapée ou de ses représentants légaux, elle doit être informée de la saisine de la CDAPH.

D'autre part, un employeur n'est pas autorisé à effectuer les démarches de reconnaissance du statut de travailleur handicapé pour l'un de ses salariés.

Quelle est la procédure ?

À l'exception des bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH), la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'est pas automatique, il est nécessaire d'en faire la demande. Il s'agit pour le demandeur ou ses représentants de remplir un formulaire de demande unique (Cerfa n° 13788*01). Ce formulaire, ainsi que la liste des pièces justificatives à joindre à la demande, sont disponibles auprès de la maison départementale des personnes handicapées, de la CAF et du CCAS (centre communal d'action sociale) territorialement compétents. Ils sont également téléchargeables sur le site internet : www.service-public.fr, rubrique « formulaires ».

Parmi les pièces justificatives nécessairement jointes à la demande, citons, en l'état actuel de la réglementation :

- un certificat médical rédigé par le médecin traitant généraliste et datant de moins de 3 mois ;
- une pièce d'identité ;
- un justificatif de domicile ;
- la décision de justice mettant en place une mesure de protection juridique en faveur de la personne handicapée (sauvegarde de justice, mesure de tutelle ou de curatelle).

Le dossier ainsi constitué (formulaire rempli + pièces justificatives) doit être déposé à la maison départementale des personnes handicapées du département de résidence de la personne handicapée intéressée.

La décision de la CDAPH est-elle révisable ?

Les décisions de la CDAPH ne sont en principe pas définitives, dans la mesure où elles sont révisables, périodiquement ou à la demande des personnes intéressées¹¹.

Plus précisément, la périodicité de cette révision et ses modalités tiennent compte du caractère réversible ou non du handicap. De façon

11. Article L. 241-6 du Code de l'action sociale et des familles.

générale, la durée de validité d'une décision de la CDAPH ne peut être inférieure à un an, ni excéder 5 ans.

Et, lorsque l'évolution de son état ou de sa situation le justifie, la personne handicapée ou son représentant légal, l'établissement ou le service d'aide par le travail, ou bien le centre de rééducation professionnelle vers lequel elle(il) a été orienté(e), peut demander la révision de la décision d'orientation prise par la commission. La décision de la CDAPH intervient après consultation de la personne handicapée et/ou de son représentant légal. Elle peut être assistée par une personne de son choix ou se faire représenter¹².

La personne handicapée ou, le cas échéant, son représentant légal, est informée, au moins deux semaines à l'avance de la date et du lieu de la séance au cours de laquelle la commission se prononcera sur sa demande, ainsi que de la possibilité de se faire assister ou de se faire représenter par la personne de son choix.

Les décisions de la commission sont motivées. Elles sont prises au nom de la maison départementale des personnes handicapées.

Les décisions de la CDAPH font l'objet d'une notification écrite, signée du président de la commission, au demandeur et à ses représentants légaux, et aux différents organismes intéressés : ceux qui ont fait la demande et les établissements vers lesquels la personne est orientée professionnellement.

Le silence gardé pendant plus de 4 mois par la CDAPH à partir du dépôt de la demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées vaut décision de rejet¹³.

Apports de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé

La RQTH facilite-t-elle l'accès à l'emploi ?

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

- l'orientation, par la CDAPH vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi ;

12. Article L. 241-7 du Code de l'action sociale et des familles.

13. Articles R. 241-30 à R. 241-33 du Code de l'action sociale et des familles.

- la mise en œuvre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, prévue par le Code du travail, et notamment de mesures protectrices contre le licenciement, comme le doublement de la durée du préavis légal ;
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique ;
- les aides et subventions de l'AGEFIPH ;
- un accès prioritaire à diverses mesures d'aide à l'emploi et à la formation.

Comment la MDPH apporte-t-elle son soutien au travailleur handicapé ?

La reconnaissance du statut de travailleur handicapé permet de bénéficier des services et du soutien des maisons départementales des personnes handicapées (MDH ou MDPH). Les MDH sont des lieux ou instances de centralisation des compétences, sorte de « guichet unique » lié à la problématique du handicap.

Or, les MDH mènent une politique de sensibilisation des citoyens au handicap, au niveau départemental. Elles sont censées accueillir les personnes handicapées et leurs proches (famille, amis), afin de relever les problématiques, en informer les partenaires institutionnels et engager des campagnes de sensibilisation sur ces questions auprès de la population.

Conséquences de l'absence de reconnaissance du statut de travailleur handicapé

Peut-on contester une décision de la CDAPH ?

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut ne pas reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Dans ce cas, elle conclut soit à l'impossibilité d'accéder à tout travail soit, à l'inverse, à la possibilité d'accéder normalement à un travail (absence de handicap reconnu).

Toute décision de la CDAPH doit être motivée, et peut faire l'objet d'un recours administratif, comme toute décision administrative ayant des conséquences individuelles et préjudiciables pour les administrés.

Une décision relative à la reconnaissance de travailleur handicapé et celles relatives à l'orientation professionnelle de la personne

handicapée peuvent notamment faire l'objet d'un recours devant les tribunaux administratifs¹⁴.

Qu'est-ce que le recours contentieux technique ?

De façon générale, la juridiction du contentieux technique de la Sécurité sociale statue sur les contestations relatives :

- à l'inaptitude au travail ;
- à l'état ou au degré d'invalidité en cas d'accident ou de maladie ;
- à l'état d'incapacité permanente de travail ;
- aux recours formés contre les décisions de fixation du taux d'accidents du travail ;
- aux décisions des caisses régionales d'assurance-maladie (CRAM) concernant le taux de cotisation, l'octroi de ristournes, et l'imposition de cotisations supplémentaires...

Plus précisément, certaines décisions de la CDAPH peuvent faire l'objet d'un recours devant la juridiction du contentieux technique de la Sécurité sociale¹⁵. Il s'agit de celles :

- relatives à l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale, lorsqu'elles visent un enfant ou un adolescent handicapé ;
- ou qui portent désignation des établissements ou services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir ;
- ou qui notifient au demandeur l'appréciation par la CDAPH de son taux d'incapacité ;
- qui attribuent ou refusent cette attribution des allocations pour personnes handicapées versées par les organismes de Sécurité sociale (allocation d'éducation de l'enfant handicapé, allocation adulte handicapé) à l'enfant ou l'adolescent et à l'adulte ;
- qui refusent la délivrance de la carte d'invalidité et de la carte mention « Priorité pour personne handicapée », à l'enfant ou l'adolescent et à l'adulte ;
- qui évaluent les besoins de compensation de l'enfant ou de l'adulte handicapé et accordent ou refusent l'octroi d'une prestation de compensation ;
- qui apprécient la capacité de travail du demandeur en vue de l'attribution du complément de ressources, dans le cadre de l'AAH.

14. Article L. 241-9 du Code de l'action sociale et des familles.

15. Article L. 241-9 du Code de l'action sociale et des familles.

Ce recours contentieux, devant le tribunal du contentieux technique de la Sécurité sociale, est ouvert à toute personne et à tout organisme intéressé.

Il est dépourvu d'effet suspensif, sauf lorsqu'il est intenté par la personne handicapée ou son représentant légal dans un cas précis : à l'encontre des décisions de désignation des établissements ou services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir.

L'assuré a deux mois à compter de la notification de la décision contestée pour saisir le tribunal du contentieux de l'incapacité (anciennement appelé commission régionale technique), qui siège à la direction régionale des affaires sanitaires et sociales (DRASS) du lieu de résidence.

Il doit envoyer une lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat du tribunal, en précisant ses nom et prénom, profession et adresse, ainsi que le nom du médecin choisi pour siéger au tribunal. Il doit préciser l'objet de la demande, présenter un exposé sommaire de ses motifs et joindre une copie de la décision contestée.

L'assuré est convoqué par lettre recommandée quinze jours au moins avant la date d'audience. Il peut se présenter personnellement ou se faire assister ou représenter par un avocat. La décision prononcée en audience publique est notifiée dans les quinze jours par lettre recommandée avec avis de réception.

Comment exercer un recours devant le tribunal administratif ?

Les décisions relatives à l'orientation de l'adulte handicapé et aux mesures propres à assurer son insertion professionnelle et sociale font l'objet d'un recours devant la juridiction administrative de droit commun (tribunal administratif, cour administrative d'appel, Conseil d'État).

Il en est de même à l'encontre des décisions prises à l'égard d'un adulte handicapé, refusant la reconnaissance de travailleur handicapé aux personnes répondant aux conditions définies par l'article L. 323-10 du Code du travail.

Il s'agit donc principalement de recours pour excès de pouvoir, dans le cadre desquels le juge administratif va apprécier la légalité de la décision administrative contestée, c'est-à-dire le fait que l'autorité

administrative décisionnaire (en l'occurrence la CDAPH) a ou n'a pas respecté la législation applicable. Le demandeur conteste donc, dans le cadre d'une « requête », la légalité de la décision administrative litigieuse et peut aussi demander au juge de prononcer l'annulation de la décision, si elle est illégale.

Dans cette hypothèse également, l'intéressé dispose d'un délai de 2 mois pour saisir le juge, à compter de la notification de la décision administrative.

Le recours gracieux, exercé devant la CDAPH elle-même, ne semble pas suspendre le délai de recours contentieux. Il s'avère donc plus utile de déclencher les 2 recours au moins en même temps. Seule une demande d'aide juridictionnelle, lorsque le demandeur se fait assister ou représenter par un avocat, peut reporter la date limite des 2 mois (de date à date).

Le tribunal administratif territorialement compétent est celui dans le ressort duquel l'autorité administrative a son siège, donc dans le ressort duquel se situe la CDAPH qui a pris la décision contestée.

La requête doit contenir certaines mentions minimales : nom, prénom, adresse du domicile du demandeur ; être rédigée en français ; être adressée à la partie adverse ; inclure une copie de la décision attaquée ; contenir le rappel des faits, les « moyens », c'est-à-dire les arguments juridiques, et les « conclusions », c'est-à-dire les demandes (annulation, réformation ou dommages-intérêts).

Peuvent être invoqués dans la requête des éléments de fait et de droit. Avant tout, il est nécessaire de s'appuyer sur des éléments juridiques allant dans le sens de l'illégalité de la décision administrative. Il est donc vivement conseillé de recourir à un avocat qui a l'habitude d'aller devant la juridiction administrative.

Les moyens pouvant être soulevés sont variés :

- incompétence de l'auteur de l'acte : moyen d'ordre public qui peut être soulevé d'office par le juge ;
- vice de forme (dont le défaut de motivation) ;
- vice de procédure ;
- vice dans la composition d'un organisme dont l'avis à recueillir est obligatoire ;
- violation directe de la règle de droit ;
- erreur de fait ;

- erreur de droit ;
- erreur dans la qualification juridique des faits ;
- détournement de procédure ou de pouvoir.

À quelles aides peut prétendre une personne handicapée qui n'obtient pas de RQTH ?

À défaut de recours contentieux adressés dans les délais, ou si la personne handicapée a déjà épuisé les voies de recours, et qu'elle n'est donc pas reconnue travailleur handicapé, reste pour l'intéressé(e) les prestations versées par la CPAM (allocation adulte handicapé notamment) et les aides sociales indépendantes de la situation de handicap, s'il (elle) peut remplir les conditions légalement exigées pour y prétendre :

- RSA, ASS (allocation spécifique de solidarité) ;
- aides distribuées par le conseil général, notamment dans le cadre d'un placement de la personne dans une institution cofinancée par cette collectivité, chaque département ayant défini dans le cadre d'un schéma départemental la politique d'aide aux personnes handicapées ou invalides : ces aides peuvent être logistiques ou financières ;
- aides allouées par les mairies, gérées par les centres communaux d'action sociale (CCAS), sous la forme d'une participation à l'aide ménagère à domicile ;
- prestations complémentaires et supplémentaires accordées par les organismes de mutuelle ou de prévoyance, notamment la participation financière aux appareillages liés au handicap ;
- suspension ou prise en charge totale de certains crédits à la consommation ou immobiliers par les organismes bancaires ou d'assurance, l'assurance invalidité étant pratiquement obligatoire à la signature du prêt... ;
- etc.

Ces multiples aides sont assorties de conditions d'octroi localement déterminées (pour le département ou la mairie) ou définies dans le cadre d'accords professionnels (mutuelles, accord de prévoyance collective), en lien avec une activité professionnelle salariée ou indépendante et subordonnées le plus souvent à un montant de cotisations versées par la personne elle-même lorsqu'elle était encore valide.

Il est très difficile d'avoir accès à ces conditions d'attribution, quel que soit l'organisme débiteur, collectivité territoriale ou organisme privé de prévoyance ou mutualiste.

Pour connaître ces aides (existence, conditions, montant), il est utile de s'adresser :

- aux assistants sociaux des circonscriptions d'action sociale (dépendant du conseil général dans chaque département) ;
- aux conseillers en économie sociale et familiale près des mairies ;
- aux assistants sociaux spécialisés des caisses d'allocations familiales dans chaque département ;
- aux travailleurs sociaux œuvrant dans des associations de défense des personnes handicapées (ADAPEI, ADAPT, etc.) ;
- aux organismes bancaires et/ou d'assurance ;
- aux organismes de mutuelle ou de prévoyance inscrits sur le bulletin de paie et auprès desquels la personne handicapée a cotisé sans vraiment connaître les droits accordés et les événements faisant naître ces droits ;
- etc.

Pour déclencher ces aides, les organismes précités exigent souvent la production de pièces justificatives nombreuses et très précises. D'où l'importance de conserver tout justificatif de paiement de matériel, d'exams médicaux, de contrats de prêt et de tableaux d'amortissement, démontrant l'insuffisance de revenus et la nécessité de l'aide... toute pièce qui peut paraître utile à l'élaboration d'un dossier de demande d'aide matérielle.

Par ailleurs, et en dernier lieu, il faut rappeler que les décisions de la CDAPH sont révisables périodiquement et au plus tous les 5 ans. Il est donc toujours possible de réitérer sa demande de reconnaissance de travailleur handicapé, si la situation évolue. Il est également conseillé de se renseigner auprès de la MDPH pour connaître, dans chaque département, quelle est la périodicité de révision des décisions de la commission.

L'essentiel

- La notion de handicap dépend de la demande de la personne handicapée : le titulaire d'une rente invalidité ou d'une allocation adulte handicapé peut ne pas obtenir le statut de travailleur handicapé.
- Pour être reconnu travailleur handicapé, il faut pour le moins avoir plus de 16 ans et être en incapacité ou capacité réduite de travailler, en raison d'une altération des fonctions physiques, mentales, sensorielles ou psychologiques.
- C'est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui reconnaît ou non ce statut. Elle est hébergée par les MDPH (Maison départementale des personnes handicapées).
- En cas de refus, des recours contentieux sont possibles et les décisions de la CDAPH sont révisables périodiquement.