

Vendredi 9 octobre 2020

Mise à jour Jeudi 19 novembre 2020

Mise à jour Jeudi 25 février 2021

AIDE A L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Un [décret n°2020-1223 du 6 octobre 2020](#), a instauré un dispositif d'aide à l'embauche des travailleurs handicapés. Cette aide, limitée à 4 000 euros est ouverte aux demandes adressées à l'Agence de services et de paiement (ASP) à compter du 4 janvier 2021 pour des contrats conclus entre le 1^{er} septembre 2020 et le 30 juin 2021. Cette fiche a vocation à détailler l'ensemble du dispositif.

A l'occasion du comité interministériel du handicap du 16 novembre 2020, le gouvernement a annoncé la prolongation de cette aide jusqu'au 30 juin 2021.

Cliquez [ici](#) pour consulter le dossier de presse publié à l'issue de ce comité.

Le [décret n° 2021-198 du 23 février 2021 relatif aux aides à l'embauche des travailleurs handicapés et des jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs](#) vient modifier le dispositif en transposant notamment la décision prise lors du comité précité de prolonger le dispositif au-delà du 28 février 2021.

CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF

Sont notamment éligibles à cette aide les employeurs du secteur privé (affiliés à l'assurance chômage) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, établis en France. Sont en revanche exclus les établissements publics administratifs, les établissements publics industriels et commerciaux, les sociétés d'économie mixte et les particuliers employeurs.

CONDITIONS D'OCTROI DE L'AIDE

Le bénéfice de l'aide peut être demandé, par les employeurs, pour l'embauche d'un salarié bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), dès lors que la rémunération dudit salarié est inférieure ou égale à 2 fois le montant du Smic horaire (soit inférieure ou égale à 20,30 euros/heure). L'appréciation de cette condition de rémunération s'apprécie à la date de conclusion du contrat de travail.

Par ailleurs, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

- Le salarié est embauché en CDI ou en CDD d'une durée d'au moins trois mois ;

- La **date de conclusion** du contrat est comprise entre le **1^{er} septembre 2020** et le **30 juin 2021** ;
- **L'employeur est à jour de ses obligations** déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues (pour plus d'informations concernant les plans d'apurement mis en place récemment, cliquez [ici](#) pour consulter notre fiche dédiée) ;
- L'employeur **ne bénéficie pas d'une autre aide de l'Etat** à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné sur la période ;
- L'employeur **n'a pas procédé**, depuis le 1^{er} janvier 2020, à un **licenciement pour motif économique** sur le poste concerné par l'aide ;
- Le **salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs** de l'employeur à compter du **8 octobre 2020** au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide ;
- Le **salarié est maintenu** dans les effectifs de l'employeur pendant **au moins trois mois** à compter du premier jour d'exécution du contrat.

PROCEDURE PERMETTANT L'OCTROI DE L'AIDE

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit adresser :

- **une demande** auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP), par téléservice, dans un **délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat** ;
- y joindre une attestation **sur l'honneur justifiant du respect de l'ensemble des conditions précitées** (des contrôles ultérieurs pourront avoir lieu) ;
- y joindre une attestation sur l'honneur justifiant de la présence du salarié dans l'entreprise. Cette attestation, adressée également à l'ASP, doit être **transmise avant les six mois suivant l'échéance de chaque trimestre** d'exécution du contrat. L'attestation devra par ailleurs **mentionner, le cas échéant, les périodes d'absence** pour lesquelles l'aide n'est pas due (absence du salarié sans maintien de la rémunération par l'employeur, placement en activité partielle classique et placement en activité partielle de longue durée).
Le défaut de production de cette attestation entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre du trimestre concerné.

MONTANT DE L'AIDE

Le **montant** maximum de l'aide versée pour un même salarié est égal à **4 000 euros**. L'aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail.

Elle est versée à terme échu, à un **rythme trimestriel à raison de 1 000 euros au maximum par trimestre dans la limite d'un an**.

Le montant de l'aide est **proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail**.

L'employeur **continue à bénéficier de l'aide** en cas de conclusion d'un CDI ou d'un nouveau CDD de trois mois minimum avant le **30 juin 2021** :

- Si le salarié a précédemment été lié à l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide ;
- Même s'il a perdu sa qualité de travailleur handicapé dans le cadre du premier contrat ;

- Et ce, dans la limite de 4 000 euros.

CONTROLE ET SANCTIONS

L'employeur doit garder à disposition de l'ASP tout document permettant de vérifier l'éligibilité de l'aide. L'ASP a par ailleurs accès aux données des administrations publiques et notamment celle de l'Acoss. Le versement de l'aide est suspendu si l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents demandés par l'agence.

Par ailleurs, l'employeur peut être amené à rembourser à l'Etat :

- **L'intégralité des sommes reçues :**
 - o Lorsque le recrutement d'un salarié pour lequel l'employeur a bénéficié de l'aide a pour conséquence le **licenciement d'un autre salarié ;**
 - o En cas de constatation du **caractère inexact des déclarations** de l'employeur justifiant l'éligibilité de l'aide ;
- Les sommes indument perçues au titre des trimestre considérés : en cas de constatation **du caractère inexact des attestations** de l'employeur justifiant la présence du salarié.

L'ASP assure la gestion des réclamations et des recours relatifs à cette aide.