

ISSN 1769 - 4000

N° 20 - SOCIAL n° 7

Sur www.fntp.fr le 4 mars 2021 – [Abonnez-vous](#)

AIDE À L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'essentiel

La dégradation de la situation économique fait peser un risque particulier sur l'accès au marché du travail des personnes handicapées. Dans ce contexte, le gouvernement s'engage à soutenir spécifiquement cette population par une mesure exceptionnelle d'aide à l'embauche destinée aux entreprises.

Annoncée le 26 août 2020 et prévue par « [France relance](#) », cette aide à l'embauche des travailleurs handicapés est prise sur le même modèle que la mesure d'aide au recrutement des jeunes moins de 26 ans.

Pour plus d'informations concernant l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, consultez le [Bulletin d'Informations n° 16 - Social n° 6 du 11 février 2021](#).

Comme annoncé par le Gouvernement en novembre 2020 lors d'un Comité interministériel du handicap, un décret du 23 février 2021 prolonge ce dispositif jusqu'au 30 juin 2021 (28 février 2021 initialement), et l'adapte en conséquence.

Dénommée « aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés », cette aide à l'embauche permet une baisse du coût du travail pour tout travailleur handicapé, quel que soit son âge, recruté entre le 1^{er} septembre 2020 et le 30 juin 2021 en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois et rémunéré jusqu'à 2 SMIC. L'aide versée trimestriellement par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) est égale à 4 000 € maximum par salarié sur un an.

Les demandes d'aides peuvent être adressées depuis le 4 janvier 2021, via [une plateforme de téléservice](#).

Le présent Bulletin d'Informations en détaille les conditions et les modalités d'octroi.

TEXTE DE RÉFÉRENCE :

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 (JO du 24 février 2021)

Décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés (JO du 7 octobre 2020).

Contact : social@fntp.fr

MISE EN ŒUVRE DE L'AIDE

Quels sont les employeurs éligibles ?

Toutes les entreprises de TP sous réserve :

- D'être à jour de leurs obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et de l'URSSAF ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues.
- De ne pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi pour le salarié concerné.
- De ne pas avoir procédé, depuis le 1^{er} janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide.

IMPORTANT. Ces conditions sont **cumulatives**.

Pour quels salariés est-il possible d'en bénéficier ?

Les salariés bénéficiant de la **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**, embauchés en **CDI** ou en **CDD d'au moins 3 mois** et dont la **rémunération** prévue au contrat de travail est **inférieure ou égale** à deux fois le montant horaire du SMIC, soit **20,30 €** en 2020 ou **20,50 €** en 2021.

A noter : il est possible de bénéficier de l'aide pour les salariés embauchés à temps partiel mais, dans ce cas, son montant sera proratisé (cf. *infra*).

IMPORTANT. Ces conditions sont cumulatives. Elles s'apprécient à la date de conclusion du contrat qui doit être comprise entre le **1^{er} septembre 2020 et le 30 juin 2021**.

Quelles sont les autres conditions à respecter ?

- 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.
- Et doit être maintenu dans les effectifs pendant **au moins 3 mois** à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Quid en cas de conclusion d'un nouveau contrat avec le même salarié ?

Si les parties (employeur et salarié) qui étaient liées par un CDD ayant ouvert droit à l'aide concluent, avant le 30 juin 2021, un CDI ou un CDD d'au moins 3 mois, l'employeur continue à bénéficier de l'aide, même si le salarié a perdu la qualité de travailleur handicapé au cours du précédent contrat. Le montant global de l'aide sera toutefois limité à 4 000 € par salarié.

Quelles sont les formalités à accomplir ?

L'employeur doit adresser une demande à l'ASP via [une plateforme de téléservice](#), ouverte depuis le 4 janvier 2021.

Il dispose de **6 mois maximum** suivant la date de début d'exécution du contrat pour envoyer sa demande.

A cette occasion, il atteste sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées ci-dessus et justifie par le biais d'une attestation, la présence du salarié. Cette attestation mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié (cf. *infra*). Elle est transmise via le même téléservice, avant les 6 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat.

A noter : le défaut de production de l'attestation dans les délais requis entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de la période (cf. *infra*).

Quel en est le montant ?

4 000 € maximum pour un même salarié.

Ce montant est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective de son contrat de travail.

Quand est-elle versée ?

L'aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail.

Elle est versée chaque trimestre, à raison de **1 000 € maximum par trimestre**, dans la limite d'un an.

Quels sont les périodes pour lesquelles l'aide n'est pas due ?

- Les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.
- Les périodes au cours desquelles le salarié est placé en activité partielle, que ce soit dans le cadre du dispositif de droit commun ou de l'APLD (activité partielle de longue durée).

Pour plus d'informations concernant l'APLD, consultez le [Bulletin d'Informations n° 8 – Social n° 4 du 21 janvier 2021](#).

Que faire en cas de contrôle ?

L'employeur doit tenir à disposition de l'ASP tout document permettant de contrôler qu'il est bien éligible à l'aide.

A noter : pour exercer ce contrôle, l'ASP dispose également de l'accès à des données d'autres administrations publiques, notamment celles de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

Quelles sont les sanctions pouvant être encourues ?

CAS	SANCTIONS
Non-production, par l'employeur, dans les délais requis, de l'attestation justifiant la présence du salarié (avant les 6 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat).	Non-versement définitif de l'aide au titre de la période.
Non-production, par l'employeur, dans le délai d'un mois, des documents demandés par l'ASP permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations.	Suspension du versement de l'aide.
Licenciement d'un salarié en raison du recrutement d'un travailleur handicapé pour lequel l'employeur a bénéficié de l'aide.	Remboursement à l'Etat de l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide.
Inexactitude des déclarations de l'employeur justifiant l'éligibilité de l'aide, constatée par l'ASP.	Reversement de la totalité des sommes perçues à l'Etat.
Inexactitude des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié, constatée par l'ASP.	Reversement à l'Etat des sommes indûment perçues au titre des trimestres considérés.

A noter : c'est l'ASP qui assure la gestion des réclamations et des recours relatifs à l'aide.