

Création d'une aide exceptionnelle à l'embauche pour les travailleurs handicapés

Un décret publié le 7 octobre 2020 a créé et fixé les conditions d'attribution et de versement de cette nouvelle aide.

Quels travailleurs handicapés peuvent ouvrir droit à l'aide?

- Le salarié embauché doit bénéficier de la **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** ;
- La **rémunération** prévue au contrat de travail doit être **inférieure ou égale à 2 fois le montant horaire du SMIC**.

Ces conditions s'apprécient à la **date de conclusion du contrat**.

Quels employeurs peuvent bénéficier de l'aide?



Sont éligibles à l'aide les employeurs **du secteur privé** (et de La Poste) établis sur tout le territoire national, à l'exception des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux et des sociétés d'économie mixte. Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.

Quel est le montant de l'aide?



Le montant de l'aide est égal à **4 000 euros au maximum pour un même salarié**.

Elle est due à compter du premier jour d'exécution du contrat et est versée à terme échu, 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**.

Quelles sont les conditions d'emploi ouvrant droit à l'aide?

Cette aide est attribuée **sous réserve que les conditions cumulatives suivantes soient remplies** :

- ✓ Le salarié est embauché en **CDI** ou en **CDD d'une durée d'au moins 3 mois** ;
- ✓ Le contrat est **conclu entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 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 (URSSAF/MSA) ou d'assurance chômage, **ou a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues**.
Par dérogation, pour les cotisations et contributions restant dues avant le 30 juin 2020, un plan d'apurement peut être souscrit (*cf note d'info précédente "COVID-19 : Les nouvelles mesures en faveur des entreprises sont enfin parues"*) ;
- ✓ 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 1er 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 1er septembre 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 3 mois** à compter du premier jour d'exécution du contrat.

L'aide peut-elle être réduite ?

L'aide n'est pas due :



- Pour les périodes d'**absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération** par l'employeur ;
- Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'**activité partielle** ;
- Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'**activité réduite pour le maintien en emploi (activité partielle longue durée)** au cours du trimestre considéré.

Peut-on bénéficier de l'aide en cas de succession de contrat ouvrant droit à l'aide ?



Lorsque le salarié a été lié à l'employeur par un **CDD ayant ouvert droit à l'aide, puis qu'ils concluent**, avant le 28 février 2021, un **CDI ou un CDD d'une durée 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, **dans la limite du montant maximal par salarié (4000€)**.

A qui et comment adresser la demande d'aide ?



L'aide est gérée par l'**Agence de services et de paiement (ASP)**. Elle assure la gestion des réclamations et des recours relatifs à l'aide.



La demande d'aide est adressée par l'employeur par l'intermédiaire d'un téléservice auprès de l'ASP, à partir du 4 janvier 2021 et dans un délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat. L'employeur atteste sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité.

Ensuite, l'aide sera versée sur la base d'une **attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié** (et le cas échéant, des périodes d'absences), adressée par l'intermédiaire d'un **téléservice** auprès de l'ASP, **dans les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat.**

Quels contrôles pourront-être réalisés par l'ASP ?



L'employeur tient à la **disposition de l'ASP, dans un délai d'un mois, tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide.**

L'ASP **dispose aussi de l'accès aux données d'autres administrations publiques**, notamment celles de l'ACOSS (URSSAF) et de la Caisse centrale de la MSA.

Quelles sanctions ?



- Lorsque l'**attestation** justifiant la présence du salarié est transmise **hors délais** : **l'aide n'est pas versée au titre de la période concernée.**
- Lorsque les **documents** à produire à l'ASP ne sont **pas transmis dans le délai d'un mois** et **ne permettent pas de contrôler l'exactitude de ses déclarations** : **suspension du versement de l'aide.**
- Lorsque le **recrutement** d'un salarié pour lequel l'employeur a bénéficié de l'aide **implique le licenciement d'un autre salarié** : **remboursement de l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide.**
- Lorsque l'ASP constate le **caractère inexact des déclarations** de l'employeur justifiant l'**éligibilité** de l'aide : **remboursement de l'intégralité des sommes perçues à l'Etat.**
- Lorsque l'ASP constate le **caractère inexact des attestations** de l'employeur justifiant la **présence du salarié** : **remboursement des sommes indûment perçues au titre des trimestres concernés à l'Etat.**



Notre service social reste à votre disposition pour toute question relative à ce dispositif.