

Flash social-paie

Aide spécifique de 4 000 euros maximum à l'embauche des travailleurs handicapés.

Dans le cadre du plan « *France Relance* », un coup de pouce est donné aux entreprises et associations en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap quel que soit leur âge. Pour tous les contrats conclus entre le 1^{er} septembre 2020 et le 28 février 2021, une aide est accordée aux employeurs qui recrutent des personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

BENEFICIAIRES (ARTICLE 1^{ER} DU DECRET)

L'aide est accordée pour l'embauche d'un salarié :

- qui bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé mentionnée à l'article L 5213-2 du Code de travail ;
- dont la rémunération prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à deux fois le SMIC (soit actuellement 3 078,90 € bruts par mois pour un salarié travaillant à temps plein 151,67 heures/mois).

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

Le travailleur handicapé doit être embauché entre le 1^{er} septembre 2020 et le 28 février 2021 :

- soit en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- soit en contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée d'au moins 3 mois.

ENTREPRISE CONCERNEES (QUEL QUE SOIT LEUR EFFECTIF, ARTICLE 1^{ER} DU DECRET)

- sont éligibles à l'aide les employeurs mentionnés à l'article L. 5134-66 du code du travail établis sur tout le territoire national (entreprises du secteur marchand, non marchand et association) et à l'article L 5424-1, al. 7 du Code du travail, à savoir les personnels de la société anonyme « La Poste » ;
- exclusion : établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux et des sociétés d'économie mixte et les particuliers employeurs.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION (ARTICLE 1^{ER} DU DECRET)

- l'employeur doit être 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. Par dérogation, pour les cotisations et contributions restant dues au titre de la période antérieure au 30 juin 2020, le plan d'apurement peut être souscrit dans les conditions et selon les modalités définies à l'article 65 de la loi du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 ;
- l'employeur ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné ;
- l'employeur ne doit pas avoir 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 doit être maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

MONTANT DE L'AIDE ET VERSEMENT (ARTICLE 2 DU DECRET)

- 4 000 € au maximum pour un même salarié ;
- Versée à terme échu, à un rythme trimestriel soit 1 000 € 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'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 au titre de l'article R. 5122-1 du code du travail ;
- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité réduite pour le maintien en emploi au titre de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 (activité partielle longue durée) au cours du trimestre considéré.

Lorsque le salarié précédemment lié à l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide conclut, avant le 28 février 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, dans la limite du montant maximal de 4 000 € par salarié.

FORMALITES (ARTICLES 4 DU DECRET)

- demande d'aide à adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) par l'intermédiaire d'un téléservice, dans un délai maximum de 6 mois à partir de la date de début d'exécution du contrat ;
- attestation sur l'honneur à remplir par l'employeur s'agissant des conditions d'éligibilité mentionnées sur la demande d'aide, transmise à l'Agence de services et de paiement avant les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat.

CAS DE SUSPENSION ET REMBOURSEMENT DE L'AIDE (ARTICLE 5 DU DECRET)

- suspension du versement de l'aide si l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents demandés par l'Agence de services et de paiement pour contrôler l'exactitude de ses déclarations ;
- remboursement de l'aide si le recrutement du travailleur handiapé a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié ou en cas d'inexactitudes des déclarations et attestations effectuées.

Source :

[Décret 2020-1223 du 6-10-2020 : JO 7 / voir également notre Flash social « aides aux jeunes de moins de 26 ans »](#)

N'hésitez pas à nous contacter pour vous aider à vous accompagner.

Retrouvez l'ensemble de nos informations sociales : [RSM Flash social](#)

Portez-vous bien,
L'équipe RSM

Cette note d'information appartient à la société RSM et présente un caractère exclusivement informatif et non exhaustif. Elle ne saurait en aucun cas engager la responsabilité de la société RSM et n'a pas vocation à remplacer une étude concrète et personnalisée.