Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Comment embaucher un travailleur handicapé ?

Existe-t-il une obligation d'embaucher un travailleur handicapé ? Quels sont les organismes pouvant vous accompagner dans l'embauche d'un travailleur handicapé ? De quelles aides à l'embauche de l'AGEFIPH pouvez-vous bénéficier ?

Sommaire

- Quels sont les organismes pouvant vous accompagner dans l'embauche d'un travailleur handicapé ?
- De quelles aides à l'embauche de l'AGEFIPH pouvez-vous bénéficier pour un travailleur handicapé ?
- Existe-t-il une obligation d'embaucher un travailleur handicapé ?

Vous souhaitez embaucher un salarié handicapé. De quelles aides pouvez-vous bénéficier ?

Quels sont les organismes pouvant vous accompagner dans l'embauche d'un travailleur handicapé ?

Vous pouvez vous rapprocher bien sûr de Pôle Emploi, mais aussi et surtout de :

- Cap Emploi : réseau national d'organismes de placement spécialisés, au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap.

www.capemploi.com

- L'AGEFIPH, qui vous accompagnera dans toutes vos démarches en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

www.agefiph.fr

De quelles aides à l'embauche de l'AGEFIPH pouvez-vous bénéficier pour un travailleur handicapé ?

- L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle

Cette aide a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise.

Le travailleur handicapé doit être embauché en CDI ou CDD de 6 mois minimum.

Le montant de l'aide est de 3 000 € maximum.

L'aide est prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale ou par l'Agefiph, et doit être demandée dans les 6 mois suivant la prise de poste.

Elle est accordée sur la base d'un plan d'action précisant les mesures que l'employeur met en place pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle du salarié. Peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à :

- un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail

- l'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap
- l'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié).

L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.

Elle est renouvelable en fonction du besoin, pour un même salarié dans une même entreprise en cas d'évolution ou de mobilité professionnelle (prise d'un nouveau poste).

- L'aide à l'embauche sous contrat de professionnalisation

En cas d'embauche d'un salarié handicapé en contrat de professionnalisation, vous pouvez bénéficier, en plus des aides de l'Etat, d'une aide de l'AGEFIPH.

Le contrat de professionnalisation doit avoir une durée d'au moins 6 moins.

La durée hebdomadaire de travail doit être de 24 heures minimum. Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires.

Le montant maximum de l'aide est de 4000 €. Il est proratisé en fonction de la durée du contrat. Son montant est proratisé au nombre de mois à compter du 6ème mois.

L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.

Elle doit être demandée à l'AGEFIPH par l'employeur dans les 3 mois de l'embauche.

Elle n'est pas renouvelable pour une même personne chez le même employeur.

- L'aide à l'embauche sous contrat d'apprentissage

En cas d'embauche d'un salarié handicapé en contrat d'apprentissage, vous pouvez bénéficier, en plus des aides de l'Etat, d'une aide de l'AGEFIPH.

Le contrat d'apprentissage doit avoir une durée d'au moins 6 moins.

La durée hebdomadaire de travail doit être de 24 heures minimum. Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires.

Le montant maximum de l'aide est de 3000 €. Il est proratisé en fonction de la durée du contrat. Son montant est proratisé au nombre de mois à compter du 6ème mois.

L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.

Elle doit être demandée à l'AGEFIPH par l'employeur dans les 3 mois de l'embauche.

Elle n'est pas renouvelable pour une même personne chez le même employeur.

A noter : Le travailleur handicapé embauché en contrat d'apprentissage a la possibilité de suivre sa formation par correspondance dès lors qu'il est dans l'impossibilité de se déplacer. Dans ce cas, la durée du contrat d'apprentissage peut s'étendre jusqu'à 4 ans (**Décret n° 2016-1711 du 12/12/16 relatif à l'aménagement de l'apprentissage pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau**).

D'autres aides à l'embauche d'un travailleur handicapé existent :

- Aide à l'adaptation des situations de travail ;
- Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH) ;
- Aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi ;
- Aides à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi.

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de l'AGEFIPH qui étudiera avec vous les aides auxquelles vous pouvez prétendre en

fonction de l'âge et de la situation du salarié.

Existe-t-il une obligation d'embaucher un travailleur handicapé ?

Depuis le 1er janvier 2020, la déclaration annuelle (DOETH) qui était adressée auparavant chaque année à l'AGEFIPH est remplacée par la DSN.

A noter : Depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, doivent déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui travaillent pour elles.

Si l'effectif de votre entreprise est de 20 salariés ou plus, vous devez :

- Embaucher des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de l'effectif ;
- A défaut : payer une contribution à l'AGEFIPH.

Vous pouvez vous acquitter partiellement de votre obligation en concluant par exemple un contrat de sous-traitance avec un ESAT ou en accueillant en stage une personne handicapée.

L'obligation d'emploi est toujours fixée à 6 % de l'effectif total de ses salariés, mais il s'agit d'une proportion « minimale ». Ce taux pourra augmenter puisqu'il sera révisé tous les 5 ans en fonction de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et de leur situation au regard du marché du travail.

L'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise dans les entreprises à établissements multiples, et non plus établissement par établissement.

L'emploi de travailleurs handicapés permet à l'employeur de remplir son obligation d'emploi, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat.

Ainsi, il est désormais possible de remplir intégralement son obligation d'emploi, et non plus seulement en partie, en accueillant en stage ou période de mise en situation en milieu professionnel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou des jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de certaines allocations.

L'obligation d'emploi peut également être remplie en employant des bénéficiaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeur.

Les employeurs peuvent enfin s'acquitter de leur obligation d'emploi en appliquant un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé par l'administration qui prévoit la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés.

A l'inverse, la possibilité de remplir en partie son obligation d'emploi via la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service a été supprimée. Les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à ces contrats et prestations peuvent toutefois être déduites du montant de la contribution annuelle.

Depuis le 1er janvier 2020, les dépenses supportées par l'entreprise dans le cadre d'un contrat passé avec une entreprise de portage salarial seront déductibles de la contribution AGEFIPH lorsque le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Articles L 5212-2 à L 5212-8, L 5212-9 à L 5212-11, R 5212-1 à 5212-2-2 du code du travail.

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, article 67

Décrets n° 2019 521 et 2019-522 du 27 mai 2019

Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

https://www.legisocial.fr/procedures-rh/rediger-contrat-travail.html »