



Bientôt la fin de l'aide à l'embauche d'un travailleur handicapé

Actualité législative publié le 14/12/2021, vu 663 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Les employeurs qui recrutent un travailleur reconnu handicapé jusqu'au 31 décembre 2021 peuvent bénéficier d'une aide financière de 4 000 €.

Depuis le 1er septembre 2020, les employeurs qui embauchent un salarié reconnu travailleur handicapé se voient accorder une aide de 4 000 € maximum sur un an (soit 1 000 € par trimestre).

Mais attention, cette aide sera bientôt supprimée. En effet, elle s'applique uniquement aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2021. Le gouvernement n'a pas, à ce jour, annoncé de prolongation de cette mesure.

L'octroi de cette aide financière est soumis à plusieurs conditions :

- le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'au moins 3 mois ;
- la rémunération prévue dans le contrat est inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du Smic, soit à 20,96 € brut ;
- le salarié n'a pas fait partie des effectifs de l'entreprise entre le 8 octobre 2020 et sa date d'embauche dans le cadre d'un contrat n'ouvrant pas droit au bénéfice de l'aide ;
- ce dernier est maintenu dans ces effectifs pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

En outre, l'employeur :

- doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et de l'Urssaf ou de la Mutualité sociale agricole, ou alors respecter un plan d'apurement de ses dettes ;
- ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi pour ce même salarié sur la même période (sauf les aides de l'Agefiph) ;
- ne doit pas avoir procédé, depuis le 1er janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste visé par l'aide.

En pratique : les employeurs doivent demander l'aide via le téléservice de l'Agence de services et de paiement ([SYLAé](#)) dans les 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat. De la même manière, ils doivent adresser à l'administration, dans les 6 mois suivant la fin de chaque trimestre, une attestation justifiant de la présence du salarié dans l'entreprise.

Article publié le 08 décembre 2021 - © Les Echos Publishing - 2021 - Réf : 451495

A lire : [Comment effectuer la déclaration préalable à l'embauche ?](#)

Articles sur le même sujet :

- [Récupérer une facture impayée](#)
- [10 astuces pour éviter les impayés](#)
- [Démission d'un gérant de SARL : mode d'emploi](#)
- [Révoquer un gérant de SARL](#)
- [Dissoudre une SARL](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)

- [Qu'est-ce que le médiateur du crédit aux entreprises ?](#)
- [Quand y a-t-il cessation des paiements d'une entreprise ?](#)
- [Comment déclarer la cessation des paiements d'une entreprise ?](#)
- [Procédure collective : comment effectuer une déclaration de créances ?](#)
- [Demander l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire à l'encontre de son débiteur](#)
- [Qu'est-ce que la période suspecte dans une procédure collective ?](#)
- [Qu'est-ce que la période d'observation dans une procédure collective ?](#)
- [La responsabilité des dirigeants en cas de procédure collective](#)
- [En quoi consiste une procédure de liquidation judiciaire ?](#)
- [Liquidation judiciaire : le sort des créanciers](#)
- [Liquidation judiciaire : le sort des dirigeants](#)
- [La situation des salariés lors d'une procédure de liquidation](#)
- [Liquidation judiciaire : le sort des contrats](#)
- [Obtenir la restitution d'un bien situé chez une entreprise en liquidation judiciaire](#)
- [Comment créer une entreprise malgré une interdiction de gérer ?](#)