



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle**

20 octobre 2020



Aide à la mobilisation des employeurs pour l'emploi des travailleurs handicapés (AMEETH)

Questions-réponses

Le gouvernement a décidé de créer une aide à l'embauche visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap sans condition d'âge.

En vigueur depuis le 1^{er} septembre 2020, l'aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés (AMEETH) s'adresse à toutes les entreprises et associations employant des personnes en situation de handicap en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins trois mois, pour une rémunération allant jusqu'à deux fois le salaire minimum horaire de croissance. L'aide s'applique aux contrats conclus dans une période de six mois à compter du 1^{er} septembre 2020 et jusqu'au 28 février 2021. L'aide d'un montant maximal de 4000 euros par salarié pour une année est versée à l'employeur trimestriellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat.

Les modalités de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés sont précisées dans le décret n° 2020- 1223 du 6 octobre 2020.

LES ENTREPRISES

Quel est le champ d'application de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés?

Sont éligibles au bénéfice de l'aide les employeurs mentionnés à l'article L. 5134-66 et au 7° de l'article L. 5424-1 du code du travail 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.

Une association peut-elle bénéficier de l'aide ?

Oui, les associations sont assimilées à des entreprises en tant qu'employeurs de droit privé adhérents à l'assurance chômage et peuvent donc bénéficier de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés.

La forme juridique de la société ou entreprise a-t-elle une incidence sur l'éligibilité à l'aide ?

Non, la forme juridique de l'entreprise n'a pas d'influence sur l'éligibilité.

Un groupement d'employeur est-il éligible à l'aide ?

Oui, le groupement d'employeurs est une entreprise et il peut, dès lors qu'il remplit les conditions d'éligibilité, bénéficier de l'aide.

Les contrats de travail dont il est tenu compte pour l'attribution de l'aide sont à la fois ceux des salariés permanents du groupement et ceux des salariés mis à disposition au sein des entreprises adhérentes du groupement.

Un particulier employant une personne à domicile peut-il accéder à cette aide ?

Non, les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.

Une société qui reprend un fonds de commerce avec les salariés peut-elle bénéficier de l'aide pour ces embauches ?

Dès lors qu'il s'agit d'une reprise d'une entreprise, qui s'inscrit dans le cadre de l'article L.1224-1 du code du travail, la modification de la situation juridique de l'entreprise (reprise d'entreprise, rachat de fonds de commerce par exemple), entraîne la poursuite des contrats de travail en cours chez le nouvel employeur.

Il ne s'agit donc pas de nouvelles embauches au sens du décret instaurant l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés.

En revanche, si des contrats donnant accès au bénéfice de l'aide ont été conclus par l'entreprise avant sa reprise, l'aide continuera d'être versée à l'entreprise reprenant l'activité de celle-ci.

L'aide est-elle aux embauches réalisées par les entreprises publiques ?

L'aide est accessible aux entreprises publiques inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat. Ne sont, en revanche, pas concernés :

- l'État ;
- les collectivités territoriales ;
- les établissements publics à caractère administratif (EPA), par exemple hôpitaux ou lycées ;
- les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ;
- les sociétés d'économie mixte.

Les entreprises des départements d'outre-mer sont-elles éligibles à l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés?

Oui, l'aide est immédiatement applicable aux entreprises des départements d'outre-mer.

Deux sociétés différentes peuvent-elles bénéficier de l'aide au titre de l'embauche du même salarié ?

Oui, l'aide sera proratisée en fonction du temps de travail dans chaque entreprise.

Un gérant de société (toutes formes juridiques comprises) peut-il bénéficier de l'aide s'il se salarie lui-même ?

Le gérant de société pourra bénéficier de l'aide pour lui-même sous réserve qu'il soit minoritaire (existence d'un lien de subordination) et qu'il dispose d'un contrat de travail en qualité de salarié de la société.

Un gérant d'entreprise peut-il bénéficier de l'aide pour l'embauche d'un associé ou d'un cogérant ?

L'aide peut être accordée pour l'embauche d'un associé ou d'un cogérant sous réserve qu'ils soient salariés de l'entreprise.

Un employeur peut-il cumuler l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés et l'aide à l'embauche des jeunes ?

Les deux aides ne sont pas cumulables.

LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DE L'AIDE

a) Le salarié

Quelles sont les critères d'attribution de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés propres au salarié ?

Le salarié doit être titulaire de la RQTH pour pouvoir être éligible à l'AMEETH. Il s'agit d'une condition d'accès au dispositif.

Ainsi, en cas de renouvellement ou de prolongation d'un contrat à durée déterminée, le bénéficiaire de l'aide est maintenu même si le salarié n'est plus titulaire de la RQTH.

Comment s'apprécie la règle de non appartenance aux effectifs de l'employeur à compter du 1^{er} septembre 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide (article 1 – 6^o du décret n° XXX) ?

L'article L1111-3 du code du travail est retenu pour considérer le critère d'appartenance à l'effectif de l'entreprise au 1^{er} septembre.

Ainsi, les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les CIE/CAE, les stagiaires ne font pas partie des effectifs de l'entreprise.

Exemple : le recrutement d'une personne en situation de handicap en CDD d'au moins trois mois ou en CDI après son contrat d'apprentissage ou son stage permet de bénéficier de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés et ce même si l'intéressé était présent dans l'entreprise après le 1er septembre en contrat d'apprentissage ou en stage, sous réserve des autres conditions d'éligibilité.

b) Le contrat

Quels types de contrats peuvent ouvrir droit au bénéfice de l'aide ?

Ouvrent droit au bénéfice de l'aide, les CDI (incluant les CDI intérimaires) et les CDD d'au moins trois mois, y compris lorsque les salariés recrutés sont à temps partiel (l'aide est alors proratisée en fonction du temps de travail). Les CDD intérimaires ne sont pas éligibles à l'aide.

Les règles de cumul de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés avec d'autres dispositifs

ou aides existants sont précisées dans le tableau figurant dans la section sur les règles de cumul des aides.

Peut-on bénéficier de l'aide pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

Non, d'autres dispositifs sont mis en place par l'Etat pour soutenir les entreprises embauchant en alternance.

En revanche, il est possible de bénéficier de l'aide pour l'embauche, à l'issue de son contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, d'un travailleur handicapé en CDD d'une durée d'au moins trois mois ou en CDI sous réserve du respect des critères d'éligibilité liés à la période de conclusion du contrat et de rémunération.

Quand le contrat de travail doit-il avoir été conclu pour que l'employeur puisse bénéficier de l'aide ?

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit avoir conclu le contrat de travail avec le salarié à une date comprise entre le 1^{er} septembre 2020 et le 28 février 2021 inclus.

Un salarié recruté pour un CDD inférieur à trois mois à compter du 1^{er} septembre puis sur un CDD de six mois avant le 28 février 2021 ouvre-t-il le droit au bénéfice de l'aide ?

Non, le salarié aura appartenu aux effectifs de l'entreprise sur un contrat non éligible après le 1^{er} septembre, il ne pourra donc être éligible à l'aide sur son contrat suivant.

Quelle date doit être prise en compte pour l'éligibilité à l'aide : date de signature du contrat de travail ou date d'embauche ?

La date à retenir pour déterminer l'éligibilité à l'aide est celle de la conclusion du contrat c'est-à-dire la date à laquelle la signature par les deux parties est recueillie.

Y-a-t-il un nombre minimal ou maximal d'heures (durée hebdomadaire de travail) à respecter pour bénéficier de l'aide ?

Aucune durée hebdomadaire minimale ou maximale n'est imposée pour l'éligibilité à l'aide dans la limite du respect par l'employeur de la réglementation du temps de travail. La réglementation de la durée du temps de travail applicable est celle de la convention collective ou des dispositions législatives en matière de durée de temps de travail.

Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Y-a-t-il un niveau minimal ou maximal de rémunération à respecter pour bénéficier de l'aide ?

Il n'y a pas de niveau minimal de rémunération pour bénéficier de l'aide, dès lors que les dispositions en matière de respect du SMIC et les dispositions conventionnelles sont respectées.

En revanche, l'aide est ouverte uniquement pour les salariés dont la rémunération au moment de l'embauche du salarié (c'est-à-dire à la conclusion du contrat de travail) est inférieure ou égale à deux fois le SMIC horaire mensuel.

Exemple : en 2020, pour un contrat à temps plein, la rémunération brute mensuelle maximale ouvrant droit à l'aide est de 3 078,84 euros ; elle est de 1 539,42 euros pour un contrat à mi-temps.

Le bénéfice de l'aide est-il maintenu dans le cadre d'une prolongation ou renouvellement de contrat ?

Oui, sous réserve du respect des conditions d'éligibilité par le nouveau contrat, l'aide sera maintenue dans la limite du montant maximal par salarié, même si le salarié n'est plus titulaire de la RQTH lors de la prolongation ou de la conclusion du nouveau contrat. Le montant maximal par salarié s'applique à l'ensemble des sommes versées au titre des différents contrats.

Exemple : pour un salarié embauché sur un CDD de trois mois puis embauché en CDI, l'employeur pourra prétendre à la totalité de l'aide, sous réserve du maintien du salarié dans les effectifs de l'entreprise pendant un an.

c) Les conditions d'attribution de l'aide

Quelles conditions doit remplir l'employeur pour pouvoir bénéficier de l'aide ?

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- 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 avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des montants restant dus. 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 ;
- ne pas avoir procédé, à compter du 1^{er} janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement. L'employeur devra rembourser le cas échéant à l'État l'intégralité des sommes qui ont été perçues au titre de l'aide financière s'il apparaît que le recrutement d'un salarié a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié ;
- ne 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 recruté ;
- le salarié recruté ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise à compter du 1^{er} septembre (sauf dans le cas d'un renouvellement de contrat ayant précédemment ouvert le droit à l'aide) et il doit être maintenu dans les effectifs de l'entreprise pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

d) Les démarches d'accès à l'aide

Quand l'employeur peut-il déposer sa demande d'aide ?

Les demandes d'aide peuvent être déposées à compter du 4 janvier 2021 auprès de l'agence de services et de paiement, gestionnaire du dispositif pour le compte de l'Etat, dans un délai maximal de six mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

Comment l'employeur doit-il demander l'aide ?

L'employeur qui souhaite bénéficier de l'aide à l'embauche doit en faire la demande auprès du télé service SYLAé mis à disposition par l'Agence de services et de paiement. La création d'un compte personnel par l'employeur n'est pas obligatoire lors de la demande d'aide.

A qui l'employeur peut-il s'adresser pour obtenir des renseignements ?

Le télé service sera accessible aux employeurs à compter du 4 janvier 2021 et l'Agence de services et de paiement a mis en place un numéro d'assistance à destination des bénéficiaires, disponible dès aujourd'hui au 0 809 549 549 (service gratuit + prix de l'appel).

Quelles sont les autres démarches obligatoires pour l'employeur ?

Une fois la demande d'aide effectuée et validée par les services de l'Agence de services et de paiement (ASP), l'employeur devra saisir par l'intermédiaire du télé service SYLAé à la fin de chaque trimestre, une attestation de présence trimestrielle du salarié.

Cette attestation trimestrielle devra être saisie dans les quatre mois suivant la fin de chaque trimestre d'exécution du contrat, le non-respect de ce délai de transmission fera définitivement perdre le bénéfice de l'aide au titre du trimestre concerné.

Cette attestation devra le cas échéant comporter les absences du salarié sur le trimestre, et permettra à l'ASP de calculer le montant de l'aide pour le trimestre.

En cas d'embauche multiple, l'employeur doit-il faire une ou plusieurs demandes d'aide ?

L'employeur devra déposer autant de demandes d'aide que de travailleurs en situation de handicap embauchés.

Quelles pièces justificatives l'employeur doit-il réunir pour faire sa demande d'aide ?

Pour réaliser la demande d'aide, l'employeur devra disposer :

- de sa pièce d'identité ou de celle de son représentant ;
- de la pièce d'identité du salarié concerné ;
- du contrat de travail du salarié concerné (présentant le salaire, le temps et la quotité de travail) ;
- De la décision d'attribution de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) du salarié concerné.

Ces pièces seront transmises à l'ASP par voie dématérialisée.

LE MONTANT DE L'AIDE

Quel est le montant maximal de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés ?

Le montant maximal de l'aide est de 4 000 euros pour un salarié embauché pendant un an en CDD ou CDI à temps complet. Dans ce cas, l'aide sera versée à raison de 1 000 euros par trimestre pendant un an.

Pour l'embauche d'un salarié en CDI à temps partiel représentant 80% d'un temps plein, à combien s'élèvera l'aide ?

L'employeur pourra prétendre à 80% de l'aide, soit un maximum de 3 200 €, sur 12 mois, à raison d'un versement de 800 € par trimestre.

L'employeur perd-il le bénéfice de l'aide en cas d'absence de son salarié ?

Oui, l'aide est proratisée au temps de travail effectif du salarié sur la base d'une attestation de présence transmise chaque trimestre par l'employeur.

*Exemple : un salarié absent pendant 15 jours (avec retenue de rémunération) sur un trimestre.
Montant maximum de l'aide $1\,000 - (1/6 * (1\,000)) = 833,33$ euros pour le trimestre*

Le bénéfice de l'aide est-il maintenu lorsque l'employeur a recours au dispositif d'activité partielle ?

Un employeur peut avoir recours à l'activité partielle pour un salarié embauché sur un contrat donnant lieu à l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés.

Néanmoins, l'aide ne sera pas due 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 ou en position d'activité réduite pour le maintien en emploi au titre de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 - relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne - au cours du trimestre considéré.

Le calcul du montant de l'aide se fera donc au prorata en excluant les jours considérés.

Quelle rémunération est prise en compte pour apprécier la rémunération du salarié et l'éligibilité à l'aide ?

La rémunération prise en compte pour l'appréciation de l'éligibilité à l'aide est celle définie par le contrat de travail au moment de l'embauche du salarié. Cette rémunération peut comprendre le salaire de base et les éléments accessoires de rémunération (primes,

gratifications, avantages en nature ou en argent, etc.).

Seuls les éléments connus au moment de la demande seront pris en compte pour le calcul du niveau de rémunération. Par exemple, le montant d'une prime de performance, calculé annuellement et en fin d'année, ne pourra entrer dans le calcul.

Quelle valeur du SMIC faut-il retenir pour déterminer l'éligibilité à l'aide ?

Pour un salarié rémunéré à temps plein dans une entreprise où la durée collective prise en compte est la durée légale de travail effectif de trente-cinq heures hebdomadaires, le montant du SMIC à prendre en compte est la valeur en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Le bénéficiaire de l'aide est-il maintenu pour un salarié embauché avec un salaire inférieur ou égal à deux SMIC mais qui compte tenu de l'évolution de sa rémunération, excède par la suite le seuil maximal ?

Le critère lié au niveau de salaire est une condition d'entrée dans le dispositif. De fait, il n'entre pas dans le calcul du montant trimestriel de l'aide. Seuls sont pris en compte pour le calcul trimestriel de l'aide la présence du salarié ou l'interruption du contrat de travail.

Exemple : dans le cas d'un salarié embauché le 1^{er} septembre 2020 en CDD de 9 mois pour une rémunération égale à 1,8 SMIC et qui verrait son salaire augmenter à compter du 1^{er} janvier 2021 (dépassant ainsi le plafond de 2 SMIC), le bénéfice de l'aide serait maintenu.

Le bénéfice de l'aide est-il maintenu en cas de rupture anticipée du contrat ?

Dans le cas où le contrat de travail est rompu prématurément dans les trois premiers mois, aucune aide n'est versée à l'employeur, et ce même si la rupture est à l'initiative du salarié recruté. Si un premier versement a eu lieu avant la rupture, la somme sera recouvrée.

Si la rupture intervient après trois mois pour un CDD d'une durée supérieure ou pour un CDI, l'aide versée est proratisée en fonction de la durée effective du contrat de travail.

LE CUMUL DE L'AIDE

Intitulé de l'aide	Cumul possible avec l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés	Remarques
Réduction générale des cotisations patronales	Oui	
Aide aux employeurs d'apprentis	Non	Il est possible de bénéficier de l'aide pour le recrutement d'un travailleur handicapé à l'issue du contrat d'apprentissage, pour une embauche en CDI ou CDD d'une durée d'au moins 3 mois
Aide aux salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation	Non	Il est possible de bénéficier de l'aide pour le recrutement d'un travailleur handicapé à l'issue du contrat de professionnalisation, pour une embauche en CDI ou CDD d'une durée d'au moins trois mois
Aide attribuée par une collectivité	Oui	Oui, car il ne s'agit pas d'une aide de l'Etat
Aide au poste (PEC/IAE/EA/CUI-CIE)	Non	Entre dans le cadre des aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi/insertion. En revanche, les salariés permanents d'une structure de l'insertion par l'activité économique (IAE) ou d'une entreprise adaptée (EA), ou les travailleurs handicapés en EA non couverts par une aide au poste sont éligibles à l'aide.
Aide AGEFIPH	Oui	
Aide Pôle emploi (Action de Formation au Préalable Recrutement ou autres)	Oui	
Aide FONJEP	Non	

Contact

dgefp.aeth@emploi.gouv.fr

Ministère du Travail de l'Emploi et
de l'Insertion / DGEFP
14 avenue Duquesne
75350 Paris SP 07