

ISSN 1769 - 4000

N° 46 - SOCIAL n° 15

Sur www.fntp.fr le 2 septembre 2021 – [Abonnez-vous](#)

L'AIDE A L'EMPLOI DE SALARIÉS LOURDEMENT HANDICAPÉS

L'essentiel

Depuis le 1^{er} juillet 2016, la procédure de demande de Reconnaissance de Lourdeur du Handicap (RLH) – qui permet d'aider financièrement les employeurs de travailleurs lourdement handicapés – est simplifiée.

Pour rappel, la lourdeur du handicap est reconnue lorsque les conséquences financières de l'efficiences réduite de la personne handicapée sur son poste de travail restent très importantes, même après aménagement optimal de la situation de travail. Cette reconnaissance permet aux employeurs de faire face aux charges financières induites par l'emploi d'un salarié handicapé. Ainsi, l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées (Agefiph) peut accorder à l'employeur soit une aide financière à l'emploi, soit une modulation de sa contribution due au titre de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Un arrêté du 9 septembre 2019 fixe les modèles de formulaires permettant d'obtenir la RLH et abroge en conséquence l'ancien formulaire daté du 2 février 2016.

Pour en savoir plus sur la reconnaissance de la lourdeur du handicap, vous pouvez consulter [la page dédiée](#) sur le site de l'Agefiph.

Également, pour plus d'informations sur la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés intervenue en 2021, vous pouvez consulter notre support de présentation en vous connectant à votre accès [Kit social](#).

Contact : social@fntp.fr

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Décret n° 2016-100 du 2 février 2016 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (JORF du 4 février 2016)
Arrêté du 9 septembre 2019 relatif aux modèles de formulaires de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, aux modalités de calcul mentionnées à l'article R. 5213-45 du code du travail et au montant annuel de l'aide à l'emploi mentionné à l'article R. 5213-49 du même code (JORF du 13 septembre 2019)

PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP

Justificatifs à joindre au dossier de demande de reconnaissance

Depuis le 1^{er} juillet 2016, le dossier de demande de RLH est effectué, par l'employeur, en remettant à l'Agefiph [un formulaire](#) dont le modèle est fixé par [arrêté ministériel](#). Ce dossier doit être accompagné des documents suivants¹ :

- l'un des justificatifs de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi dont la liste figure à l'article L.5212-13 du Code du travail ;
- l'avis d'aptitude ou l'attestation de suivi délivrés par les professionnels de santé du service de santé au travail ;
- le contrat de travail du bénéficiaire et, le cas échéant, le ou les avenants à ce contrat ;
- le dernier bulletin de salaire du bénéficiaire ;
- les justificatifs des coûts supportés par l'employeur dans le cadre de l'aménagement optimal du poste et de l'environnement de travail du bénéficiaire ;
- les justificatifs des coûts supportés par l'employeur au titre des charges pérennes induites par le handicap.

La demande de RLH est adressée par l'intermédiaire d'[un téléservice](#) ou par pli recommandé avec avis de réception à l'Agefiph².

L'employeur informe le salarié du dépôt de la demande de la reconnaissance de la lourdeur du handicap³.

Allègement de la procédure pour certains salariés

La demande de RLH est allégée pour :

- **les salariés présentant un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %** dans le cas d'une première demande ou d'une demande de révision. Dans cette situation, il suffit de présenter à l'Agefiph la liste des prévisions d'aménagement du poste et de l'environnement de travail pour qu'elle accorde la RLH. La décision de RLH est accordée pour une durée d'un an, à l'expiration de laquelle l'employeur devra faire une demande de RLH selon la procédure habituelle. Ces aménagements sont à réaliser au cours de l'année qui suit le dépôt de la demande⁴ ;
- **les salariés ouvrant droit à l'aide au poste sortant d'une entreprise du secteur adapté ou protégé** (entreprises adaptées, CDTD, ESAT) recrutés par une entreprise du milieu ordinaire⁵. Ainsi, la première décision de RLH est prise sur présentation du justificatif établi par la structure du milieu adapté ou protégé, attestant de la sortie du travailleur handicapé depuis moins d'un an à la date de dépôt de la demande. Le [modèle de formulaire](#) contenant l'attestation susmentionnée est fixé par [l'arrêté](#) du 9 septembre 2019. Ce formulaire, dûment renseigné et signé par l'employeur, est accompagné des pièces suivantes :
 - l'un des justificatifs de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi dont la liste figure à l'article L.5212-13 du Code du travail ;
 - l'avis d'aptitude ou l'attestation de suivi délivrés par les professionnels de santé du service de santé au travail ;
 - le contrat de travail du bénéficiaire et, le cas échéant, le ou les avenants à ce contrat.

Cette première décision ouvre droit à une aide à l'emploi à un taux majoré ou le cas échéant à une modulation de la contribution annuelle.

Cette demande de RLH est adressée par l'intermédiaire d'[un téléservice](#) ou par pli recommandé avec avis de réception à l'Agefiph⁶.

¹ C. trav., art. R. 5213-42

² Art. 6 de l'arrêté du 9 septembre 2019

³ C. trav., art. R. 5213-43

⁴ C. trav., art. R. 5213-46-1

⁵ C. trav., art. R. 5213-46-2

⁶ Art. 6 de l'arrêté du 9 septembre 2019

Montant minimum exigé de charges pérennes induites par le handicap

La lourdeur du handicap est évaluée, au regard du poste de travail, après aménagement optimal de ce dernier.⁷

La RLH est accordée par l'Agefiph, pour les salariés, lorsque le montant annuel des charges pérennes induites par le handicap (déterminé par l'Agefiph conformément aux modalités de calcul fixées par [l'arrêté du 9 septembre 2019](#)) est supérieur ou égal à 20 % du SMIC horaire par le nombre d'heures correspondant, sur une base annuelle, soit à la durée collective du travail applicable dans l'établissement, soit à la durée de travail inscrite au contrat de travail du salarié s'il est à temps partiel dans la limite de la durée légale du travail.

A noter : l'arrêt du 9 septembre 2019 prévoit que pour déterminer le montant annuel des charges pérennes induites par le handicap, l'Agefiph comptabilise, sur une base mensuelle, sur chaque tâche occupée par le travailleur handicapé :

1° les charges liées à la perte de productivité valorisée en fonction du salaire horaire brut chargé du travailleur handicapé ;

2° les charges liées à l'aide d'un tiers valorisés en fonction du salarié horaire brut chargé ou du revenu horaire du tiers aidant ;

et/ou

3° les charges liées à l'accompagnement renforcé par un tuteur valorisées en fonction du salaire horaire brut chargé ou du revenu horaire du tuteur ;

et/ou

4° les autres charges pérennes.

Ainsi, pour l'année 2021, le montant minima des charges pérennes induites par le handicap doit être égal ou supérieur à **3 294,35 €** pour une durée annuelle de travail de 1 607 heures (20% de 10,25 € multiplié par 1607).

DÉCISION DE RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP

Durée de la RLH

La décision prise par l'Agefiph prend effet à compter de la date du dépôt de la demande. Elle est valable **3 ans** ou jusqu'à la date de rupture du contrat de travail, si le contrat est rompu avant l'échéance des 3 ans⁸.

Pour les personnes **âgées de 50 ans révolus** et plus à la date de dépôt de la demande de RLH, la décision de RLH est valable jusqu'à la fin de l'activité professionnelle pour laquelle elle a été obtenue⁹.

Pour les personnes présentant un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80%, dans le cas d'une première demande ou d'une demande de révision, la décision de RLH peut être accordée pour une durée d'un an (cf. *précéd.*).

Information du salarié par l'employeur

La décision prise par l'Agefiph sur la RLH doit être motivée et adressée à l'employeur qui en informe le salarié concerné¹⁰.

⁷ C. trav., art. R. 5213-40, al. 2

⁸ C. trav., art. R. 5213-46, al. 2

⁹ C. trav., art. R. 5213-46, al. 3

¹⁰ C. trav., art. R. 5213-46, al. 1^{er}

Pendant la durée de validité de la RLH, sur demande expresse de l'Agefiph, l'employeur adresse tout justificatif permettant de vérifier le maintien des conditions inhérentes à cette reconnaissance¹¹.

Renouvellement de la RLH

La RLH peut être renouvelée, à l'expiration de la décision, sur présentation d'une nouvelle demande.

Si cette demande de renouvellement n'inclut pas une demande de révision et si la personne handicapée est âgée de moins de 50 ans à la date du dépôt de cette nouvelle demande, celle-ci est adressée grâce à [un formulaire simplifié](#) dont le modèle est fixé par [arrêté ministériel](#) accompagné des pièces suivantes :

- l'un des justificatifs de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi dont la liste figure à l'article L.5212-13 du Code du travail ;
- l'avis d'aptitude ou l'attestation de suivi délivrés par les professionnels de santé du service de santé au travail ;
- le dernier bulletin de salaire du bénéficiaire.

Cette demande doit être présentée dans un délai de **six mois maximum** à compter de la date de fin de la décision précédente¹².

La demande de renouvellement simplifiée est adressée par l'intermédiaire d'[un téléservice](#) ou par pli recommandé avec avis de réception à l'Agefiph¹³.

Révision de la RLH

Lorsqu'une décision de RLH est en cours et que le bénéficiaire de l'obligation d'emploi change de poste au sein de l'entreprise ou lorsque son handicap ou son environnement de travail évolue, l'employeur présente une demande de révision dans les mêmes conditions que celles fixées en cas de demande initiale (cf. *précéd.*)¹⁴.

NATURE ET MONTANT DE L'AIDE

Nature de l'aide

Lorsque l'Agefiph a décidé d'attribuer la RLH, elle peut décider l'octroi d'une compensation financière pour l'employeur du salarié concerné. Ainsi, la décision de RLH ouvre droit, pour l'employeur :

- si l'établissement n'est pas soumis à l'OETH, c'est-à-dire si l'effectif est inférieur à 20 salariés : **à une aide financière** ;
- si l'établissement est soumis à l'OETH, c'est-à-dire si l'effectif est d'au moins 20 salariés : **soit à une aide financière, soit à une modulation de sa contribution annuelle OETH**. C'est à l'employeur d'opter entre les 2 aides.

L'employeur soumis à l'OETH a **1 mois**, à compter de la notification de la décision, pour opter pour la modulation de la contribution annuelle.

Cette décision est adressée par l'intermédiaire d'[un téléservice](#) ou par pli recommandé avec avis de réception à l'Agefiph¹⁵.

Faute d'avoir notifié son option pour la modulation de la contribution dans ce délai d'1 mois, l'employeur est censé avoir opté, pour toute la durée de la décision, pour le versement de l'aide à l'emploi.

¹¹ Art. 12 de l'arrêté du 9 septembre 2019

¹² C. trav., art. R. 5213-47

¹³ Art. 6 de l'arrêté du 9 septembre 2019

¹⁴ C. trav., art. R. 5213-48

¹⁵ Art. 6 de l'arrêté du 9 septembre 2019

Dans le cas où, pendant la durée de la décision, l'employeur ayant opté pour la minoration de la contribution ne serait plus assujéti à l'OETH ou remplirait cette obligation, l'aide à l'emploi se substituerait, à sa demande, à la minoration de la contribution¹⁶.

Montant de l'aide

La RLH est accordée :

- à **taux normal** pour un taux de lourdeur du handicap compris entre 20 % et moins de 50 %,
- à un **taux majoré** pour un taux de lourdeur du handicap supérieur ou égal à 50 %.

Pour le calcul du taux par l'Agefiph, cf. développement précédent « Montant minimum exigé de charges pérennes induites par le handicap ».

Ainsi :

- **le montant annuel de l'aide** à l'emploi octroyée aux employeurs est fixé, par poste de travail occupé à temps plein à 550 fois le taux horaire du SMIC, soit **5.637,5 € en 2021**¹⁷.
- **le montant annuel majoré de l'aide** à l'emploi octroyée aux employeurs est fixé, par poste de travail occupé à temps plein, à 1.095 fois le taux horaire du SMIC, soit **11.223,75 € en 2021**¹⁸.

L'aide à l'emploi est calculée à due proportion du temps de travail accompli par rapport à la durée collective du travail applicable dans l'établissement¹⁹.

Cette aide est versée trimestriellement sur déclaration, par l'employeur, des heures de travail accomplies mensuellement.

Le temps de travail des salariés comprend²⁰ :

- les heures de travail réalisées dans la limite de la durée collective du travail applicable dans l'établissement ;
- les heures de congés payés ;
- le cas échéant, les heures non travaillées mais rémunérées en compensation du handicap tel que prévu par le contrat de travail ;

Au titre de ces heures peuvent figurer notamment : les temps de repos à domicile, les absences pour soin, les temps de pause supplémentaires.

¹⁶ C. trav., art. R. 5213-51

¹⁷ C. trav., art. R. 5213-49 et art. 9 de l'arrêté du 9 septembre 2019

¹⁸ C. trav., art. R. 5213-49 et art. 10 de l'arrêté du 9 septembre 2019

¹⁹ C. trav., art. R. 5213-50

²⁰ Art. 11 de l'arrêté du 9 septembre 2019