

Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par :

- l'adaptation du poste de travail ou de télétravail d'une personne en situation de handicap.
- la prise en charge du surcoût des équipements spécifiques nécessaires au regard du handicap mis à disposition par l'employeur au bénéfice d'une personne en situation de handicap et du collectif dans lequel elle travaille.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

- Tout employeur d'un salarié en situation de handicap pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail ou nécessitant des mesures spécifiques de prévention (comme l'utilisation de masques).
- Tout travailleur indépendant en situation de handicap détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur ou le travailleur indépendant peut déposer sa demande en ligne :

<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere>



QUEL MONTANT ?

Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que le salarié soit en situation de handicap ou non.

BON À SAVOIR !

→ Pour les prestations d'aides humaines pour déficient auditif (l'interprétariat, interface de communication, codeur en langue parlée complétée (LPC)), le coût horaire maximal de prise en charge par l'Agefiph est fixé à 80 €.

→ Pour les prestations d'auxiliariat professionnel, la participation de l'Agefiph maximale pouvant être accordée est de **13 009 €** selon le SMIC du **01/11/2024**.

→ Pour les équipements spécifiques de prévention tel que les masques, le financement du surcoût entre le prix d'un masque classique et le prix d'un masque inclusif, sur la base du coût réel supporté par l'entreprise (sachant que le coût des masques inclusifs agréés n'excède pas 15 €).



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est destinée à la mise en œuvre de tous les moyens (organisationnels, techniques ou humains) permettant l'accès à l'emploi ou d'un maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail ou le financement d'équipements spécifiques de prévention.

Peuvent ainsi être pris en charge :

- Pour la personne en situation de handicap : les frais liés à l'aménagement de poste de travail ou de télétravail, l'interprétariat, le tutorat, l'auxiliariat professionnel, la transcription braille, les logiciels spécifiques, etc ...
- Pour la personne en situation de handicap et le collectif dans lequel elle travaille : les frais liés aux équipements spécifiques de prévention tel que les masques de protection inclusif.

L'aide de l'Agefiph vient en compensation du handicap et ne se substitue pas non plus aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail ou de mise aux normes d'hygiène et de sécurité.

L'aide est accordée sur la base d'un exposé détaillé établissant le lien entre les besoins d'aménagements en compensation du handicap et le poste de la personne.

L'aide est ponctuelle. Si une aide pérenne est nécessaire, l'entreprise peut engager une démarche de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) permettant de bénéficier d'une aide financière ([voir page 25](#)).

(Suite)



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

Le renouvellement du financement des matériels ou équipements financés en adaptation du poste de travail ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

- l'aggravation du handicap;
- et/ou l'évolution de la situation de travail;
- l'obsolescence liée à l'évolution technologique;
- l'usure du matériel dès lors que cela représente un surcoût pour l'employeur.

BON À SAVOIR !

Frais d'interprétariat, interface de communication, transcripteur et codeur langue des signes parlée et complétée : l'aide est susceptible d'être renouvelée dès lors que le coût de la prestation est inférieur au seuil d'une RLH (**3 818,23 € selon le SMIC au 01/11/2024**).



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE LORS DE LA DEMANDE EN LIGNE

- Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
- Le justificatif de situation vis-à-vis de l'emploi.
- L'avis circonstancié du médecin du travail ou de la MSA sur la pertinence de l'adaptation envisagée au regard de la situation du salarié concerné ou, pour les travailleurs indépendants, l'avis du médecin compétent précisant les difficultés à poursuivre l'activité sans les adaptations envisagées.

ATTENTION

L'avis doit comprendre un descriptif de la situation, la nature exacte des difficultés rencontrées, les préconisations en terme de modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables.

- Les devis des aménagements, datés et détaillés, établis par les fournisseurs ou une facture détaillée et datée de moins de 6 mois par rapport à la date de dépôt de la demande.
 - Un relevé d'identité bancaire de l'entreprise ou du compte professionnel pour les travailleurs indépendants.
- "Au moment de la création du compte en ligne, il vous sera demandé :
- Un justificatif d'identité en cours de validité de la personne en situation de handicap concernée par la demande (carte d'identité, passeport, titre de séjour...).

En fonction des situations particulières :

→ **un mandat d'intermédiation**

→ **une procuration de versement à un tiers**

→ un Justificatif de représentant légal de l'entreprise le cas échéant.

L'Agefiph se réserve le droit de demander toute pièce complémentaire nécessaire à la bonne compréhension du dossier et l'instruction de la demande.

ATTENTION

L'absence ou le refus de prise en charge financière par l'Agefiph ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

Pour rappel, le Code du travail dispose en son article L.5213-6 l'obligation en ces termes : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicaps l'employeur doit prendre en fonction des besoins, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ».

Cette obligation fait écho au droit à la compensation énoncé à l'article 11 de la loi du 11 février 2005 qui prévoit que « la personne en situation de handicap a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».