

Engager des travailleurs handicapés via des contrats de travail temporaire



© 2024 Les Echos Publishing

Les entreprises peuvent recourir à des travailleurs temporaires (intérimaires) notamment en cas de remplacement d'un salarié, d'accroissement temporaire d'activité ou encore pour des emplois saisonniers.

Afin de favoriser l'emploi des personnes handicapées, la récente loi pour le plein emploi permet également à une entreprise d'engager des travailleurs temporaires en dehors de ces cas de recours lorsque ces derniers sont des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Sont notamment concernés les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ou encore les titulaires d'une rente, d'une pension d'invalidité (invalidité réduisant d'au moins des deux tiers leur capacité de travail) ou de l'allocation aux adultes handicapés.

De même, les entreprises peuvent signer des contrats de mission d'au moins un mois avec une entreprise de travail temporaire d'insertion.

[Art. 13, loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023, JO du 19](#)

