

Fiche n°5 : Dépenses effectuées par l'employeur pour l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, dites « dépenses déductibles »

Dans un souci de simplification, la **loi du 05 septembre 2018**, retient des dépenses **uniquement et directement liées à l'emploi de travailleurs handicapés**.

Il est proposé de retenir **3 dépenses déductibles** de la contribution brute annuelle.



3 Dépenses Déductibles

1

La réalisation de **diagnostics** et de **travaux** afin de **rendre les locaux accessibles** aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi hors obligations légales.

2

Le **maintien** dans l'emploi **au sein de l'entreprise** et la **reconversion professionnelle** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la **mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires** à la situation de handicap.

Exclusion :



- ✓ Dépenses déjà prises en charge par d'autres organismes
- ✓ Dépenses faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes

3

Les **prestations d'accompagnement** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les **actions de sensibilisation et de formation des salariés** délivrées par d'autres organismes afin de **favoriser la prise de poste et le maintien en emploi** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.



Plafond 10%

Le **montant HT** des dépenses déductibles est plafonné à **10% du montant de la contribution** annuelle Brute (avant déductions).

EXEMPLE A

Montant Contribution Brute : 5000€
Facture dépenses déductibles : 3500€ HT
Montant dépenses déductibles à déclarer : 500€
(soit 10% du montant de la contribution brute)
Montant Contribution Nette : 4500€

EXEMPLE B

Montant Contribution Brute : 5000€
Facture dépenses déductibles : 300€ HT
Montant dépenses déductibles à déclarer : 300€
(car le plafond est de 500€ maximum)
Montant Contribution Nette : 4700€



Aide aux dépenses déductibles

1

La réalisation de **diagnostics** et de **travaux** afin de **rendre les locaux accessibles** aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi hors obligations légales.

Les employeurs doivent, en application de l'article L.5213 du code du travail, prendre des mesures appropriées en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leur besoin leur soit dispensée. Les obligations de l'employeur découlent de la combinaison de l'article L.5213 et de l'article R.4225-6 et suivants.

La nature de ces dépenses doit avoir un lien direct avec l'emploi de travailleurs handicapés et aller au-delà de l'obligation légale.

- ✓ Aménagement de parking de stationnement
- ✓ Installation d'un ascenseur

2

Le **maintien** dans l'emploi **au sein de l'entreprise** et la **reconversion professionnelle** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la **mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires** à la situation de handicap.

La nature de ces dépenses doit être considérée dans le cadre d'un maintien en emploi ou d'une reconversion professionnelle interne uniquement.

- ✓ Surcoût lié à l'achat d'une prothèse auditive
- ✓ Coût d'une aide à la communication (interprète Langue des Signes par exemple)
- ✓ Ergonome
- ✓ Le reste à charge par l'employeur dans le cadre d'une Aide à l'adaptation des situations de travail (AST). (Écrans adaptés, achat de logiciels d'agrandissement de caractères, éclairages spécifiques, fauteuils adaptés, etc.)
- ✓ Coût lié à une reconversion professionnelle interne

3

Les **prestations d'accompagnement** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les **actions de sensibilisation et de formation des salariés** délivrées par d'autres organismes afin de **favoriser la prise de poste et le maintien en emploi** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La nature de ces dépenses doit être considérée lorsqu'elle est délivrée par des associations ou organismes externes à l'entreprise.

Les prestations d'accompagnement s'adressent aux bénéficiaires ainsi qu'au collectif de travail ou aux managers dans le cadre d'un recrutement ou d'un maintien en emploi.

- ✓ Job coaching

Les actions de sensibilisation et de formation des salariés peuvent concerner une partie ou l'ensemble des salariés de l'entreprise selon les situations et dans le cadre d'une embauche (effective ou à venir) ou d'un maintien dans l'emploi.

- ✓ Formations
- ✓ Troupes de théâtre
- ✓ Production de fils, affiches, documents, etc.



Aide aux dépenses déductibles

Ne sont pas pris en compte au titre des dépenses déductibles :

- ✓ Partenariats avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion professionnelle
- ✓ Adhésions à divers organismes tels que le GESAT, HANDECO, etc.
- ✓ Bilans de compétences
- ✓ Aménagements de poste lors d'un recrutement

Entreprise qui relèvent d'un Accord agréé

- ✓ Les dépenses déductibles correspondant au financement d'actions qui peuvent figurer dans le programme d'un accord agréé.
- ✓ En DSN : les entreprises qui relèvent d'un accord agréé doivent déclarer en DSN le montant relatif aux dépenses déductibles afin de pouvoir calculer le montant de contribution qu'elles auraient dû verser aux organismes sociaux en l'absence d'accord agréé.

- ✓ **Montant Minimum du budget consacré au financement du programme de l'accord :**

Montant de la déduction
au titre des dépenses déductibles



Montant de la contribution due
au titre de l'obligation d'emploi

EXEMPLE

Montant de la contribution : 150 000€

Montant des dépenses déductibles : 10 000€

Budget prévisionnel de l'accord : 160 000€

En bref....

- ✓ **3 dépenses déductibles** (contre 13 aujourd'hui)
- ✓ Dépenses orientées vers l'**embauche** et le **maintien en emploi** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'entreprise.
- ✓ **Plafonnement de 10%** des dépenses déductibles basé sur le **montant de la contribution brute**
- ✓ Montant à retenir : **Total HT**
- ✓ En **DSN** : l'employeur déclare le **montant de la déduction non-plafonnée** lié aux dépenses déductibles

Pourquoi ce changement ?

- ? ✓ Réduction du nombre de dépenses déductibles de manière à simplifier ce dispositif pour les employeurs afin qu'ils y aient davantage recours.
- ? ✓ Plafond sur la base de la contribution brute (avant déductions) : plus favorable aux entreprises puisqu'un montant supérieur pourra être déduit.
- ? ✓ Maintien des dépenses déductibles uniquement en faveur de l'embauche et du maintien en emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise.



Textes réglementaires

Art. L.5212-11 du Code du Travail

Art. L.5212-23 du Code du Travail

Art. 5213-6 du Code du Travail

Art. 4225-6 et suivants du Code du Travail

Art. D.5212-19 du Code du Travail

Art. R.4214-26 du Code du Travail

Art. L.111-7 du code de la construction