



## DOCUMENT D'AIDE SUR LES DEPENSES DEDUCTIBLES

Ce document vise à aider les établissements à s'assurer de l'éligibilité de leurs dépenses déductibles. Si des éclairages complémentaires sont nécessaires, l'établissement peut contacter l'Agefiph au 0800 11 10 09 ou par mail [doeth@agefiph.asso.fr](mailto:doeth@agefiph.asso.fr)

**Attention : ce document d'aide concerne les dispositions antérieures à la réforme de l'obligation d'emploi et s'applique, dans ce contexte, aux déclarations 2019 et antérieures.**

Les références et citations du code du travail sont données à titre d'information. Elles n'ont en aucun cas vocation à se substituer aux textes eux-mêmes. Ce document n'est pas opposable à l'Autorité compétente et ne saurait préjuger des décisions des tribunaux.

La loi permet aux établissements de déduire du montant de leur contribution certaines dépenses effectuées. Ces dépenses doivent avoir pour finalité l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des bénéficiaires au sein de l'établissement ou doivent avoir pour objet de faciliter l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle.

### ▪ Sont retenues :

- les dépenses n'incombant pas à l'employeur en application d'une disposition législative ou réglementaire,
- qui sont effectuées au titre de l'année de référence du calcul de la contribution,
- et dont le montant est plafonné à 10 % du montant de la contribution due.

### ▪ Sont déduites

- les aides versées par l'AGEFIPH ou d'autres organismes (CPAM, MDPH...).

### ▪ Ne sont pas prises en compte :

- les dépenses engagées et retenues par l'Agefiph pour accorder une reconnaissance de lourdeur du handicap.
- les contrats commerciaux de prestations ou de fournitures d'organismes (association, structure adaptée...).

Le contrôle est effectué sur la base des déclarations de l'année écoulée au cas par cas. L'établissement doit conserver les pièces justificatives pendant un délai de 5 ans, l'autorité compétente étant susceptible de les demander à des fins de contrôle.

Les dépenses déductibles sont fixées par l'article D.5212-29 du code du travail. Ce sont :

### **1• la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés**

Le code de la construction pose un principe général d'accessibilité des locaux et notamment des locaux de travail aux personnes handicapées.

Aux termes de l'article L 111-7 de ce code « les dispositions architecturales, les aménagements et équipements intérieurs et extérieurs .....et des lieux de travail doivent être tels que ces locaux et installations soient accessibles à tous et notamment aux personnes handicapées. »

Les articles R 4124-26 à 28 du code du travail (décret 2009-1272 du 21 octobre 2009) prévoient que :

- les lieux de travail y compris les locaux annexes aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux TH
- les lieux de travail sont considérées comme accessibles lorsque les personnes handicapées peuvent accéder, circuler se repérer ou évacuer avec la plus grande autonomie possible
- ils doivent être conçus pour permettre l'adaptation des postes de travail

**Au-delà de l'obligation légale** (Art L111-7 du code de la construction, Articles R4214-26 à 28 du code du travail modifié par le décret n° 2009-1272 du 21 octobre 2009), la réalisation de travaux en lien direct avec l'emploi des travailleurs handicapés pourront être valorisés au titre des dépenses déductibles.

*A titre d'exemple, les aménagements des parkings de stationnement, l'installation d'un ascenseur allant au-delà de l'obligation légale et étant en lien avec l'emploi direct des travailleurs handicapés de l'entreprise peuvent entrer dans les dépenses déductibles.*

*L'assistance à maîtrise d'ouvrage pour l'accessibilité handicap ne pourra pas être valorisée au titre des dépenses déductibles.*

### **2• la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise**

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 ci-dessus et de l'article R.4225-6 et suivants qui prévoient « que le poste de travail ainsi que les locaux sanitaires...sont aménagés de telle sorte que les travailleurs puissent y accéder facilement. Leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent sont aménagés si leur handicap l'exige. Des installations sanitaires appropriées sont mises à disposition des TH. Le système d'alarme sonore est complété par des systèmes adaptés au handicap des personnes concernées. »

*A titre d'exemple les diagnostics constituent une obligation légale et leurs montants ne peuvent être valorisés au titre des dépenses déductibles.*

**Au-delà de l'obligation légale**, le surcoût généré par des aménagements dits raisonnables, desquels sont déduites les aides AGEFIPH ou d'autres organismes extérieurs (sécurité sociale, MDPH), pourront être valorisés au titre des dépenses déductibles.

La loi anti-discrimination du 10 mai 2007 définit les aménagements raisonnables comme suit : « [...] mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées ».

*A titre d'exemple, pour la partie non prise en charge par d'autres organismes, sont déductibles :*

- *Ecrans informatiques, télé-agrandisseurs et claviers adaptés aux problèmes visuels*
- *Logiciels de grossissement de caractères*
- *Eclairages spécifiques*
- *Amplificateurs téléphoniques*
- *Bureaux adaptés pour les personnes handicapées ayant des difficultés de rapport à l'espace*
- *Fauteuils adaptés pour les personnes ayant une pathologie dorsale*

### **3• la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé**

Il existe des aides à la mobilité financées par l'Agefiph (aide à l'achat d'un véhicule, aide ponctuelle aux trajets ...) ou d'autres organismes et qui ont pour objectif de compenser les difficultés professionnelles en matière de transport que peuvent connaître des personnes reconnues comme travailleurs handicapés. Pour la partie non prise en charge par les aides, l'établissement peut être amené à valoriser au titre des dépenses déductibles des coûts liés à la mobilité des travailleurs handicapés.

*A titre d'exemple :*

- *Frais de taxis*
- *Frais kilométriques selon les barèmes de remboursement en vigueur pour les personnes ne pouvant pas utiliser les transports en commun et qui doivent de ce fait utiliser leur véhicule personnel*
- *Prise en charge effectuée par un transporteur extérieur pratiquant le transport de personnes handicapées.*
- *Prise en charge du surcoût lié à l'obtention d'un véhicule ou à l'aménagement d'un véhicule.*

*Sont exclus, les frais de déplacement d'un salarié handicapé dans le cadre de ses fonctions.*

#### **4• la mise en oeuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés**

Les dépenses relatives au déploiement de moyens compensatoires au handicap en lien avec l'exécution du travail peuvent être valorisées au titre des dépenses déductibles et ce pour la partie non prise en charge par d'autres organismes (AGEFIPH, sécurité sociale, MDPH...).

*A titre d'exemple, le surcoût lié à l'achat d'une prothèse auditive, le coût d'une aide à la communication (interprétariat en langue des signes).*

*Les dépenses relatives à la prise en charge de rémunération ou de complément de rémunération ne sont pas imputables au titre des dépenses déductibles.*

#### **5• la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail**

Les dépenses qui peuvent être valorisées doivent être de nature à réduire de façon significative le temps de transport d'un salarié handicapé entre son domicile et le lieu de travail.

*A titre d'exemple, les frais de déménagement ou le financement d'un différentiel de loyer en vue de se rapprocher du lieu de travail.*

#### **6• la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation**

Les dépenses relatives à la valorisation de formations mises en place par les établissements assujettis en faveur des travailleurs handicapés des entreprises adaptées(EA) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) avec lesquels ont été conclus des contrats de prestation de services sont éligibles.

*Sont éligibles à la déduction de la contribution les formations spécifiques nécessaires aux travailleurs handicapés pour la réalisation de la prestation achetée soit à l'EA, soit à l'ESAT.*

#### **7• le partenariat avec des associations ou organismes oeuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat**

Le partenariat constitue un échange d'actions concrètes et non un achat de prestations ou un acte de mécénat.

Dans ce contexte, sont exclus :

-Les rémunérations versées par les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à une autre entreprise, agence ou organisme dans le cadre d'un contrat commercial d'exécution d'une prestation dans la mesure où il s'agit d'une prestation de service rémunérée.

-Le mécénat qui est assimilable à un don et qui ouvre droit à des réductions fiscales notamment au titre de l'impôt sur les sociétés.

Le fait pour un établissement de verser à une association ou à un organisme une somme strictement égale aux 10% des dépenses déductibles ne suffit pas à valider cette somme comme une dépense déductible. L'établissement doit pouvoir justifier que l'objet de l'association ou de l'organisme soit effectivement à titre principal « l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées ». Cet objet peut être vérifié en consultant les statuts.

A titre d'exemple, sont éligibles les actions de partenariat suivantes :

- *les participations aux forums emploi,*
- *la semaine pour l'emploi des personnes handicapées,*
- *les jobdating organisés par de l'ADAPT ou par d'autres associations ou organismes*
- *l'adhésion au GESAT ou à l'UNEA, partenariat pour développer le recours aux secteurs protégé et adapté,*
- *le recrutement par le biais d'une association ou un organisme œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées*
- *partenariat avec l'association Abilympics France*

Ne peuvent entrer dans les dépenses déductibles :

- *la participation à un salon organisé par un organisme ayant un mandat de service public financé par des cotisations obligatoires et qui accompagne vers l'emploi tous les publics*
- *partenariats avec CAP Emploi, les DIRECCTE, les Maisons de l'emploi, les entreprises d'insertion*
- *la prise en charge du coût salarial d'une personne dédiée à la gestion d'une Mission Handicap ou les frais de gestion de ce type de mission*
- *le dépliant de communication à destination des salariés d'une entreprise réalisée par une agence ou un ESAT ou une EA*
- *le versement de la taxe d'apprentissage à un centre de formation d'apprentis car il s'agit d'une obligation légale*
- *une participation financière à une association qui organise des activités pour les personnes en situation de handicap mais dont l'objet social n'est pas l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.*

### **8• la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées**

Sont éligibles toutes les actions d'aide et d'accompagnement à la création dès lors qu'elles ont un lien direct avec l'emploi. Seule est prise en compte la partie non prise en charge par d'autres organismes (AGEFIPH, sécurité sociale, MDPH...).

Ces aides ont pour objectif d'aider au démarrage de l'activité afin d'accompagner le travailleur handicapé dans sa démarche.

*A titre d'exemple, aide pour établir le business plan, préparer le plan de financement, accompagnement dans les formalités d'installation ou complément de formation juridique comptable et de management.*

Les actions doivent être réalisées avant ou au plus tard dans l'année qui suit les démarches de création.

### **9• la formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

Les dépenses doivent avoir un lien direct avec l'emploi des bénéficiaires. Ces actions doivent concerner l'ensemble des salariés dans une situation précise à savoir l'embauche (effective ou à venir) ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé dans l'entreprise.

Si le public visé est restreint (ex: uniquement l'encadrement) alors ces dépenses ne pourront pas être valorisées au titre des dépenses déductibles.

*Dans le cadre de l'embauche/maintien des TH, peuvent être prises en compte les actions de sensibilisation pour l'ensemble des salariés sous différentes formes : troupes de théâtre, production de film, affiche ou document.*

### **10• la conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés**

Un établissement assujéti peut déduire de sa contribution des aides techniques pour soutenir par exemple des entreprises adaptées dans le cadre d'un achat ou d'une mise à disposition de matériel, interventions ou conseils dans différents domaines (*gestion de production, ergonomie*).

### **11• l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées**

Il s'agit de la possibilité pour les entreprises d'imputer sur la contribution l'appui en moyens et en compétences à des organismes de formation. Les organismes de formation sont ceux visés à l'article L. 6351-1 du code du travail qui dispose « toute personne qui réalise des prestations de formation professionnelle au sens de l'article L.6313-1 dépose auprès de l'autorité administrative une déclaration d'activité... l'autorité administrative procède à l'enregistrement de la déclaration sauf dans les cas prévus par l'article L.6351-3 »

*A titre d'exemple, peuvent être considérés comme organismes de formation au sens de l'article L.6351-1 :*

- les écoles et les universités (*hors formation initiale*)
- les établissements sociaux et médico- sociaux (*IMPRO en particulier*)

### **12• la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale**

L'employeur a une obligation légale, quels que soient le nombre de salariés, la nature de l'activité ou le statut juridique, de participer au financement des actions de formation continue de son personnel et des demandeurs d'emploi, en payant une taxe annuelle, dont le montant dépend du nombre de salariés.

Le respect de cette obligation se vérifie au vu de la déclaration n°2483 (CERFA n°11168\*09) « participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue »

Au-delà de cette obligation légale, la formation des travailleurs handicapés est valorisable au titre des dépenses déductibles.

L'établissement devra vérifier que la formation est assurée par un organisme de formation déclaré auprès des Services régionaux de contrôle de la formation professionnelle et des

Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

*A titre d'exemple sont prises en compte les actions d'une entreprise intégrant dans les formations de ses salariés des salariés mis à disposition par des EA ou ESAT ou d'une entreprise participant financièrement à des actions de formation pour des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés.*

*Sont exclus des dépenses déductibles :*

- *les coûts salariaux des personnes suivant des actions de formation*
- *les salaires des travailleurs handicapés en formation*
- *le coût salarial de la personne dédiée à la gestion de la mission handicap au sein d'une entreprise*
- *les coûts de la formation à la DOETH ou à la loi du 11 février 2005.*

### **13• les démarches précédant l'ouverture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord mentionné à l'article L. 5212-8.**

Il s'agit d'encourager les entreprises à s'engager dans une démarche pour négocier un accord agréé et de dynamiser la négociation collective sur le sujet du handicap.

Parmi ces mesures figure la facilitation des démarches en amont de l'accord pour encourager les entreprises à s'engager dans la négociation.

En effet, les démarches précédant l'ouverture des négociations en vue de conclure un accord ont une incidence financière car elles nécessitent le plus souvent l'appui d'un prestataire extérieur (conseil, diagnostic de l'entreprise, ...), ce qui peut décourager l'entreprise.

*A titre d'exemple : la partie non prise en charge par l'Agefiph d'un diagnostic conseil.*

C'est pourquoi, les dépenses liées à la préparation d'un 1er accord pourront désormais être comptabilisées au titre des dépenses déductibles de l'obligation d'emploi, qui sont plafonnées à 10% de la contribution à verser à l'AGEFIPH.

Ce 13ème alinéa a pour objectif de permettre et d'encadrer l'intégration des dépenses liées à la préparation d'un accord. Ce type de dépenses est imputable sur la DOETH de l'année précédant la conclusion et l'agrément du 1er accord.

Le décret n° 2016-1192 du 1er septembre 2016 est applicable à compter de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) 2016 qui sera établie par les entreprises en 2017. Il est consultable sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000033087705>

*Est exclu des dépenses déductibles :*

- *Le coût de l'abonnement à un progiciel de gestion des accords spécifiques à l'emploi de travailleurs handicapés.*