

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 **6 dépenses déductibles** (dont 3 provisoires) de la contribution brute annuelle.



6 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.
- 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.

Jusqu'au **31 décembre 2024**, trois nouvelles dépenses pourront également être déduites :

- 4 La **participation à des événements** promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise.
- 5 Les **partenariats à travers une adhésion ou une convention avec des associations ou organismes** œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche ; à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat.
- 6 Les actions concourant notamment à la **professionnalisation des dirigeants ou travailleurs des EA, des ESAT ou des TIH** ainsi qu'au **développement des achats** auprès de ces acteurs.



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
- ✓ Coût lié à une reconversion professionnelle interne

Le reste à charge par l'employeur dans le cadre d'une aide à l'adaptation des situations de travail **peut être valorisé au titre de dépenses déductibles dans le cadre d'un maintien ou d'une reconversion professionnelle**. La reconversion professionnelle doit être interne, il s'agit d'une action de maintien dans l'emploi. La reconversion externe implique, quant à elle, une action d'insertion et ne peut pas faire l'objet d'une dépense déductible.

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'un embauche (effective ou à venir) ou d'un maintien dans l'emploi.

- ✓ Formations
- ✓ Troupes de théâtre



Aide aux dépenses déductibles

4

La **participation à des événements** promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Seules les dépenses relatives à la participation à des événements (salons ou forums) promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise, sont éligibles. Ainsi, il s'agit de participer à des rencontres de recrutement « jobdating » et d'organiser des sessions de recrutement permettant la réception de candidats en vue de constituer des fichiers de candidats potentiels dans des espaces identifiés dans les forums ou salons.

Les opérations de communication généraliste externe ne sont pas prises en compte.

5

Les **partenariats à travers une adhésion ou une convention avec des associations ou organismes** œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche ; à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat.

Le fait pour une entreprise 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'entreprise doit pouvoir justifier que l'objet de l'association ou de l'organisme soit effectivement à titre principal « la formation ou l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées ».

A titre d'exemple, sont éligibles les actions de partenariat avec l'association Abilympics France, ARPEJEH, FEDEEH. L'objectif de ces partenariats doit être l'accueil ou l'embauche directe de travailleurs handicapés au sein de l'entreprise.

Sont exclus de ces dépenses :

- ✓ Partenariats avec CAP Emploi, les DIRECCTE, les Maisons de l'emploi, les entreprises d'insertion
- ✓ 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
- ✓ Versement de la taxe d'apprentissage à un centre de formation d'apprentis car il s'agit d'une obligation légale
- ✓ 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.

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



Aide aux dépenses déductibles

6

Les actions concourant notamment à la **professionnalisation des dirigeants ou travailleurs des EA, des ESAT ou des TIH** ainsi qu'au **développement des achats** auprès de ces acteurs.

- ✓ Actions de professionnalisation des EA, ESAT et TIH avec la création de passerelles entre les EA/ESAT vers le milieu ordinaire.
- ✓ Actions de professionnalisation des EA, ESAT et TIH à travers l'achat de véhicules, ou tout autre fourniture du moment où ce financement permet aux personnes morales ou physiques visées à l'article de concourir au développement des achats auprès de ces acteurs.
- ✓ Actions de développement d'achats responsables auprès des acteurs : identification d'actions de formation/sensibilisation des parties prenantes internes, de diagnostic achat, actions de sourcing, accompagnement dans le cadre d'un projet de sous-traitance.

A titre d'exemple, sont valorisables dans ces dépenses, les partenariats avec les structures de mises en relation avec les EA/ESAT/TIH (comme par exemple le Réseau GESAT).

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

- ✓ Bilans de compétences
- ✓ Aménagements de poste lors d'un recrutement



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€

Entreprises qui relèvent d'un Accord



L'entreprise signataire d'un accord agréé **ne doit pas déclarer de montants de dépenses déductibles**.

Ainsi pour ces entreprises, seules les déductions suivantes sont à déclarer

Déduction ECAP

Déduction de sous-traitance (EA, ESAT, TIH)



En bref...

- ✓ **6 dépenses déductibles** (dont 3 à titre provisoire jusqu'au 31 décembre 2024)
- ✓ 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. D.5212-19 du Code du Travail
Art. L.5212-23 du Code du Travail	Art. R.4214-26 du Code du Travail
Art. 5213-6 du Code du Travail	Art. L.111-7 du code de la construction
Art. 4225-6 et suivants du Code du Travail	
Décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020	