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**.

A partir du 01/01/2025, **4 dépenses déductibles** de la contribution brute annuelle dont 1 provisoire jusqu'au 31/12/2029.

4 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 2029

4. Les **partenariats par voie de convention ou d'adhésion 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 participations aux opérations de mécénat.

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

Jusqu'au 31 décembre 2029

4

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.

Pour déduire les dépenses de partenariats, l'employeur doit justifier, au titre de l'année de référence, de la conclusion avec un bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'un des contrats suivants :
Un contrat de travail à durée indéterminée ;
Un contrat à durée déterminée d'au moins six mois
Un contrat d'apprentissage
Un contrat de professionnalisation
Une convention de stage d'au moins six mois

Au plus tard le 15 mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration relative à l'obligation d'emploi est effectuée, les associations ou organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées transmettent, selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé de l'emploi, aux employeurs avec lesquels des partenariats ont été conclus, par voie de convention ou d'adhésion, la liste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour lesquelles a été signé un contrat ou une convention.

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….

- ✓ **4 dépenses déductibles** (dont 1 à titre provisoire jusqu'au 31 décembre 2029)
- ✓ 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. D.5212-19 du Code du Travail
Art. R.4214-26 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
Décret n° 2025-1294 du 24 décembre 2025