

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Du nouveau concernant la contribution AGEFIPH et les dépenses déductibles

Au JO du 3 septembre 2016, est publié un décret du 1er septembre qui apporte des modifications concernant les dépenses qui peuvent être déductibles de l'éventuelle contribution AGEFIPH due, la ...

Sommaire

- Les conditions avant le décret
- Une liste complétée par le décret du 1er septembre 2016
- Références

Au JO du 3 septembre 2016, est publié un décret du 1^{er} septembre qui apporte des modifications concernant les dépenses qui peuvent être déductibles de l'éventuelle contribution AGEFIPH due, la présente actualité vous en dit plus...

Les conditions avant le décret

Ce qui constitue ce que nous dénommons parfois « l'étape ultime » de la déclaration DOETH, les entreprises ont la possibilité de déduire de l'éventuelle contribution AGEFIPH certaines dépenses ayant la qualité de « **dépenses déductibles** ».

Ces dépenses doivent être engagées pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées).

Article L5212-11

Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle, en vue de permettre à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, des dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.

La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret.

Une déductibilité limitée

Ces dépenses sont déductibles mais plafonnées à hauteur de **10%** de la contribution due.

Article D5212-28

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle calculée selon les dispositions des articles D.

5212-19 à D. 5212-27, l'employeur peut déduire du montant de cette contribution les dépenses ne lui incombant

pas en application d'une disposition légale qu'il a supportée pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées.

Sont exclues des dépenses déductibles les dépenses donnant lieu à une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap mentionnée aux articles R. 5213-40 à R. 5213-51.

Une liste limitée à 12 situations

Selon l'article D 5212-29 du code du travail, sont assimilées à des dépenses déductibles, celles qui sont liées à :

1. La réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
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 ;
3. La mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
4. La mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
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 ;
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 ;
7. Des partenariats avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
8. La mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
9. La formation et à 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 ;
10. La conception et à la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
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 ;
12. La formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

Article D5212-29

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Les dépenses déductibles en application de l'article D. 5212-28 sont celles liées :

- 1° A la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
- 2° A 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 ;
- 3° A la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- 4° A la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- 5° A la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- 6° A 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 ;
- 7° Au partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
- 8° A la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- 9° A la formation et à 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 ;
- 10° A la conception et à la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- 11° A 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 ;

12° A la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

Une liste complétée par le décret du 1er septembre 2016

Ajout d'une 13^{ème} possibilité

Le décret 2016-1192 ajoute une 13^{ème} situation permettant de reconnaître une dépense engagée par l'entreprise comme déductible de l'éventuelle contribution AGEFIPH.

Il s'agit des démarches précédant l'ouverture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord mentionné à l'article L. 5212-8.

Rappels importants

Rappelons qu'en vertu des dispositions contenues dans l'article L 5212-8, un employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

La publication d'un décret du 20 novembre 2014, au JO du 22, marque l'entrée en vigueur d'une nouvelle obligation pour les employeurs dotés d'accords agréés sur l'emploi de travailleurs handicapés.

- A/ Les conditions en vigueur avant le décret du 20 novembre 2014

L'établissement qui est concerné par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés, peut remplir en totalité son obligation d'emploi.

Les accords concernés sont :

- Un accord de branche ;
- Un accord de groupe ;
- Un accord d'entreprise ;
- Un accord d'établissement.

Article L5212-8

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Il s'agit d'un programme d'action annuel ou pluriannuel en faveur des salariés handicapés.

Circulaire DGEFP 2009-16 du 27/05/2009

Pour obtenir l'agrément, l'accord collectif doit comporter :

- Un plan d'embauches en milieu ordinaire ;

ET

- Au moins 2 des actions suivantes au bénéfice des travailleurs handicapés : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Article R5212-14

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le programme annuel ou pluriannuel prévu par les accords de l'article L. 5212-8 comporte un plan d'embauche

en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- 1° Un plan d'insertion et de formation ;
- 2° Un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- 3° Un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

- B/ Les nouvelles conditions selon le décret du 20 novembre 2014 (décret 2014-1386)

Pour tous les accords signés à compter du **1^{er} janvier 2015**, l'obligation de l'employeur est modifiée par décret.

C'est ainsi que les accords permettant aux employeurs de remplir leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés doit désormais comporter :

- Un plan d'embauche en milieu ordinaire ;
- Et un plan de maintien dans l'entreprise ;
- Ainsi qu'au moins 1 des actions suivantes : un plan d'insertion et de formation ou un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

Article R5212-14

Modifié par DÉCRET n°2014-1386 du 20 novembre 2014 - art. 1

Le programme annuel ou pluriannuel prévu par les accords de l'article L. 5212-8 comporte un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'une au moins des actions suivantes :

- 1° Un plan d'insertion et de formation ;
- 2° Un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

NOTA :

Ces dispositions sont applicables aux accords mentionnés à l'article L. 5212-8 du code du travail signés à compter du 1er janvier 2015.

Ainsi que l'indiquait le Comité interministériel du handicap le 25 septembre 2013, le caractère auparavant « facultatif » du plan de maintien dans l'emploi expliquait la raison pour laquelle les établissements soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (NDLR : ceux dont l'effectif est de 20 salariés et plus) y recouraient peu jusqu'à présent.

Extrait du décret :

Publics concernés : établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Objet : instaurer l'obligation pour l'entreprise de mettre en œuvre un plan de maintien dans l'entreprise au même titre que le plan d'embauche dans le cadre de son accord agréé au titre de l'OETH.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1er janvier 2015. (...)

Article 1

L'article R. 5212-14 du code du travail est ainsi modifié :

- 1° Au premier alinéa, les mots : « et deux au moins des actions suivantes » sont remplacés par les mots : « , un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'une au moins des actions suivantes » ;
- 2° Le 3° est abrogé.

Article 2

Les dispositions du présent décret sont applicables aux accords mentionnés à l'article L. 5212-8 du code du travail signés à compter du 1er janvier 2015

Précision importante

Afin qu'elles puissent avoir un caractère déductible, les dépenses visées par le décret du 1^{er} septembre 2016 doivent aboutir à l'agrément **d'un premier accord**.

Elles seront alors imputées au titre de la DOETH (Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés) de l'année précédant la 1^{ère} année de l'agrément de l'accord.

Entrée en vigueur

Le décret 2016-1192 entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 4 septembre, et il est applicable aux déclarations obligatoires adressées par les entreprises en 2017.

Extrait du décret :

Article 1

A l'article D. 5212-29 du code du travail, il est ajouté un 13° ainsi rédigé :

« 13° Aux démarches précédant l'ouverture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord mentionné à l'article L. 5212-8. Dès lors que ces démarches aboutissent à l'agrément d'un premier accord, ces dépenses sont imputées au titre de la déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés de l'année précédant la première année de l'agrément de l'accord. » (...)

Publics concernés : établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Objet : dépenses déductibles de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Il est applicable aux déclarations obligatoires adressées par les entreprises en 2017.

Notice : le décret complète l'article D. 5212-9 du code du travail qui établit la liste des dépenses déductibles de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, afin de permettre et d'encadrer l'intégration aux dépenses déductibles des dépenses liées à la préparation d'un premier accord.

Mise à jour code du travail

Désormais, l'article D 5212-29 est proposé dans la version suivante au sein du code du travail.

Article D5212-29

Modifié par Décret n°2016-1192 du 1er septembre 2016 - art. 1

Les dépenses déductibles en application de l'article D. 5212-28 sont celles liées :

1° A la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;

2° A 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 ;

3° A la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;

4° A la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;

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

6° A 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 ;

7° Au partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;

8° A la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;

9° A la formation et à 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 ;

10° A la conception et à la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;

11° A 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 ;

12° A la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale ;

13° Aux démarches précédant l'ouverture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord mentionné à l'article L. 5212-8. Dès lors que ces démarches aboutissent à l'agrément d'un premier accord, ces dépenses sont imputées au titre de la déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés de l'année précédant la première année de l'agrément de l'accord.

Références

Décret n° 2016-1192 du 1er septembre 2016 relatif aux dépenses déductibles de la contribution prévue à l'article L. 5212-9 du code du travail, en application de l'article L. 5212-11 du code du travail, JO du 3 septembre 2016

Décret n° 2014-1386 du 20 novembre 2014 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par l'application d'un accord mentionné à l'article L. 5212-8 du code du travail, JO du 22 novembre 2014