

Décrypter les déductions et dépenses déductibles possibles

Les déductions possibles :

- La déduction liée aux **emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières** (égale au produit de l'effectif moyen annuel des salariés de l'entreprise occupant un emploi Ecap par 17 fois le salaire horaire minimum de croissance brut en vigueur pour l'année N) ;
- Les dépenses relatives aux **contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services** que l'employeur passe avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés, des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu travailleur handicapé*.

* Ces dépenses peuvent être déduites dans la limite de 50 % de la contribution brute avant déductions (si le taux d'emploi de travailleurs handicapés de l'entreprise est inférieur à 3 %) ou de 75% de la contribution OETH brute avant déductions (si le taux d'emploi de travailleurs handicapés de l'entreprise est supérieur ou égal à 3 %).

Les dépenses déductibles possibles :

- Les dépenses relatives à la **réalisation de diagnostics et de travaux** afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux travailleurs handicapés ;

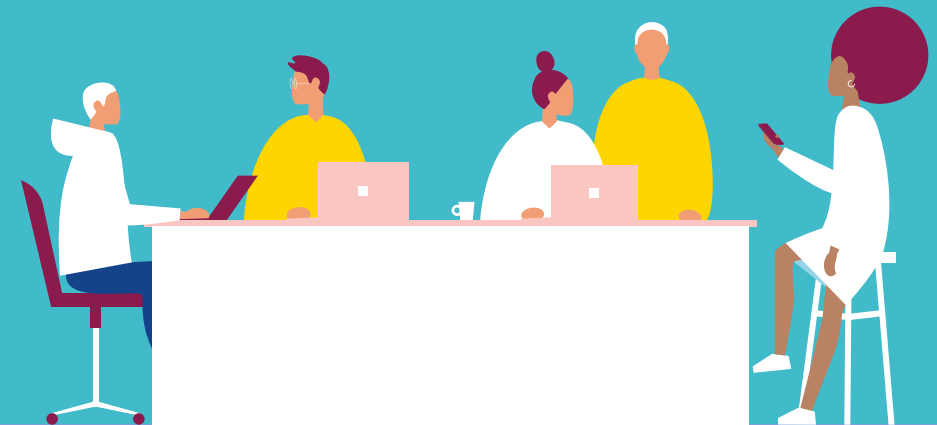
- Les dépenses relatives au maintien dans **l'emploi dans l'entreprise et à la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés** par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap ;
- Les dépenses relatives aux prestations d'accompagnement des travailleurs handicapés (exemple : actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées pour favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

Jusqu'au 31 décembre 2024, les dépenses suivantes peuvent également être déduites de la contribution annuelle :

- **Participation à des événements** promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- **Partenariat, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations** ou des 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 ;
- Actions concourant à **la professionnalisation des dirigeants ou des travailleurs des entreprises adaptées**, des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés.

06

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) Le calcul de la contribution et des déductions.



De quoi parle-t-on ?

Lorsqu'une entreprise de 20 salariés et plus ne respecte pas son obligation d'emploi des travailleurs handicapés, elle est potentiellement redevable d'une contribution annuelle calculée, collectée et reversée à l'Agefiph par le réseau des Urssaf.

Les trois étapes pour calculer la contribution

1ère étape Calcul de la contribution brute avant déductions	Déclaration par toutes les entreprises via la DSN mensuelle de statut des travailleurs handicapés	Effectif total de bénéficiaires employés (internes et mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs)
	= Nombre de bénéficiaires manquants X Barème par taille d'entreprise exprimé en Smic horaire brut (t)	
	= Contribution brute avant déductions	
2ème étape Calcul de la contribution nette après déductions	Contribution brute avant déductions	
	Recours à la sous-traitance via des contrats conclus auprès des Entreprises Adaptées (EA), des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT), des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) ou des Entreprises de Portage Salarial (EPS)	
	- Dépenses déductibles (sauf en cas d'accord agréé en validité)	
	- Déduction liée aux Emplois Exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (Ecap)	
= Contribution nette après déductions et avant écrêtement		
3ème étape Calcul de la contribution OETH réelle due	- Applications de l'écrêtement	
	= Contribution OETH réelle due	

Comprendre les mesures transitoires de 2020 à 2024

A titre transitoire, entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024, une modulation du montant de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera proposée par l'Urssaf. Elle porte sur l'augmentation de la contribution par rapport à la contribution due au titre de l'année précédente, et permet de limiter les éventuelles hausses de la contribution liées aux nouvelles modalités de calcul.

Au titre de 2020, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente est réduite de :

- 30 % jusqu'à 10 000 € ;
- 50 % de 10 001 € et jusqu'à 100 000 € ;
- 70 % à compter de 100 001 €.

Pour les années 2021 à 2024 au titre desquelles la contribution est due, un abattement unique est appliqué sur le montant de la hausse de la contribution par rapport à la contribution due au titre de l'année précédente :

- 2021 : 80% de la différence ;
- 2022 : 75% de la différence ;
- 2023 : 66% de la différence ;
- 2024 : 50% de la différence.

Comment calculer la contribution brute ?

La contribution annuelle, avant déductions, est égale au produit des éléments suivants :

- **nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquants** (écart entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés et le nombre de bénéficiaires réellement employés) ;
- **montants suivants déterminés en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise :**
 - 400 fois le Smic horaire brut* dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ;
 - 500 fois le Smic horaire brut* dans les entreprises de 250 à moins de 750 salariés ;
 - 600 fois le Smic horaire brut* dans les entreprises d'au moins 750 salariés.

* Le Smic brut applicable est le salaire applicable au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la contribution est due.

Ce montant est fixé à 1 500 fois le Smic horaire brut quel que soit le nombre de salariés employés,

Pour les entreprises soumises à l'obligation n'ayant, depuis le 1er janvier de l'année N-4 à l'année de la déclaration annuelle et de façon cumulative :

- employé aucun travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- conclu aucun contrat de fournitures, de sous-traitance ou de services, dans les conditions prévues à l'article L. 5212-10-1 du code du travail, dont le montant serait supérieur ou égal sur quatre ans à 600 fois le Smic horaire brut ;
- pas d'accord agréé en vigueur, tel que mentionné à l'article L. 5212-8 du code du travail.

* Pour les années antérieures à 2020, les modalités d'appréciation restent celles fixées par les règles en vigueur avant le 1er janvier 2020. Pour toute question relative à ces dispositions, rendez-vous sur www.agefiph.fr.

L'employeur peut déduire du montant de la contribution brute certaines dépenses en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés.

Bon à savoir

Un simulateur de contribution est disponible sur le site de l'Agefiph afin d'estimer le niveau de contribution due et de faciliter les calculs de la contribution pour les entreprises. Retrouvez le simulateur à ce lien : www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth

