

[Créer votre entreprise](#)
[Gérer votre entreprise](#)
[Obtenir des conseils juridiques](#)
[Trouver votre convention collective](#)

Accueil » Droit des Employeurs - Droit Social » Droit du Travail & Droit Social » Embaucher un Salarié » Embaucher un Salarié Handicapé » Appliquer l'Obligation d'Embauche de Travailleurs Handicapés » Actualités

BRÈVE Appliquer l'Obligation d'Embauche de Travailleurs Handicapés

Emploi de travailleurs handicapés : les dépenses déductibles de la contribution annuelle

Par [Alexandra Marion](#), Juriste Rédactrice web - Modifié le 07-09-2016

[Abonnez-vous 1€ pendant 15j](#)



Actualité les plus lues



Bon à savoir : mariage, naissance, décès... les congés prévus par votre convention collective



Licenciement pour inaptitude : 4 moyens pour défendre mes revenus



Rupture du CDD : 5 exceptions pour rompre de manière anticipée



Bon à savoir : votre ancienneté récompensée

Tout employeur dont l'entreprise compte au moins 20 salariés, est tenu à une **obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)**. Pour satisfaire à cette obligation, il est possible de recourir à l'**emploi direct** de salariés en situation de handicap mais aussi de s'acquitter de son obligation sous différentes formes. En effet, la loi Macron du 6 août 2015, complétée par un décret d'application du 28 janvier 2016, a modifié quelque peu les **moyens permettant de remplir cette obligation**. Il est notamment possible de verser une **contribution annuelle** à un fonds spécifique. D'ailleurs, savez-vous que certaines dépenses peuvent être déductibles de la contribution à versée ? Un décret du 1er septembre 2016 complète la liste des **dépenses déductibles** déjà existante.

Sommaire

- [1. Obligation d'emploi de travailleurs handicapés : comment s'en acquitter ?](#)
- [2. En quoi consiste le versement d'une contribution annuelle ?](#)

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés : comment s'en acquitter ?

Les employeurs occupant **au moins 20 salariés** ont une **obligation d'emploi de travailleurs handicapés** (1).

[Embaucher un travailleur handicapé](#)

En effet, ceux-ci doivent employer, dans la proportion de **6% de l'effectif total** de leurs salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (2).

L'employeur peut s'acquitter de son obligation en embauchant directement des travailleurs handicapés. C'est ce que l'on appelle l'**embauche directe**.

Néanmoins, l'embauche directe d'un travailleur handicapé peut présenter **certaines contraintes** telles que la hausse des cotisations appliquée par certaines complémentaires santé obligatoires, le risque d'absentéisme plus élevé, la nécessité d'adapter et d'aménager le poste de travail. Tout ceci peut engendrer un certain coût pour l'entreprise, parfois trop élevé notamment pour les TPE.

Améliorer la santé de ses employés pour les maintenir dans l'emploi

Plutôt que de recourir à l'embauche d'un travailleur handicapé, l'employeur peut, s'il le préfère, opter pour des alternatives et s'acquitter de son obligation d'emploi en :

- **passant des contrats** de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services (3) ;
- **accueillant en stage** des personnes handicapées et ce, dans la limite de 2% de l'effectif total des salariés de l'entreprise. La loi du 6 août 2015 ajoute que cette possibilité s'applique désormais également en cas d'accueil en **périodes d'observation d'élèves de l'enseignement général** pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et disposant d'une convention de stage (4). Le décret d'application précise que pour être prise en compte, la durée du stage ou de la période de mise en situation en milieu professionnel (voir ci-dessous) est égale ou supérieure à **35 heures** (5) ;
- accueillant des personnes handicapées pour des **périodes de mise en situation en milieu professionnel** (permettant de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement). Il s'agit d'une nouvelle possibilité créée par la Loi Macron (6) ;
- faisant **application d'un accord** de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés (7) ;
- versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une **contribution annuelle** pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer (8).

78%

C'est la part des établissements assujettis à cette obligation, qui emploie directement au moins un bénéficiaire de l'OETH (Dares, 12 novembre 2015)

En cas de **non-respect de l'obligation** d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) par le biais de l'une ou l'autre des actions énoncées précédemment, les employeurs sont astreints à titre de **pénalité** au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à 1.500 fois le SMIC horaire (9), majorée de 25% (10).

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : quelles alternatives ?

[Connaître les alternatives à l'embauche de salariés handicapés](#)

En quoi consiste le versement d'une contribution annuelle ?

L'employeur qui décide de s'acquitter de son obligation d'emploi en versant une **contribution annuelle** au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handi-

capés doit savoir que cette contribution annuelle est versée pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer (8).

Le **montant** de cette contribution **peut être modulé** notamment en fonction :

- de l'effectif de l'entreprise et des emplois ;
- de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires.

Documents
Actualités
Avocats
Forum
Conventions Collectives

Cependant, la contribution annuelle, ne peut excéder la limite de **600 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé** (9).

Comment calculer la contribution financière due à l'Agefiph ?

Qui sommes-nous Rejoignez-nous
CGV / CGU Information légales
Plan du site

L'employeur peut déduire du montant de cette contribution certaines dépenses, dans la limite de 10% (11).

Les **dépenses déductibles** sont celles liées (12) :

- à la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
- à 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 ;
- à la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- à la mise en oeuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- à la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- à 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 ;
- au 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 ;
- à la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- à 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 ;
- à la conception et à la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- à 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 ;
- à la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

Applicable pour les déclarations de 2017

Un **décret du 1er septembre 2016** (13) complète la liste des dépenses déductibles existant déjà. Ainsi, sont désormais déductibles de la contribution annuelle, les **dépenses** relatives aux démarches précédant l'**ouverture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord** de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés (7).

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.

Cette mesure s'applique aux **déclarations** qui devront être adressées à l'AGEFIPH **au plus tard le 1er mars 2017**.

Références :

- (1) Article [L5212-1](#) du Code du travail
- (2) Article [L5212-2](#) du Code du travail
- (3) Article [L5212-6](#) du Code du travail
- (4) Article [L5212-7](#) du Code du travail
- (5) Article [R5212-10](#) du Code du travail
- (6) Article [L5212-7-1](#) du Code du travail
- (7) Article [L5212-8](#) du Code du travail
- (8) Article [L5212-9](#) du Code du travail
- (9) Article [L5212-10](#) du Code du travail
- (10) Article [L5212-12](#) du Code du travail
- (11) Article [D5212-28](#) du Code du travail
- (12) Article [D5212-29](#) du Code du travail
- (13) Décret n°2016-1192 du 1er septembre 2016 relatif aux dépenses déductibles de la contribution prévue à l'article [L5212-9](#) du code du travail, en application de l'article [L5212-11](#) du code du travail

[Facebook](#)

[Twitter](#)

[Google+](#)

[LinkedIn](#)

Article précédent [Obligation d'emploi de travailleurs ...](#)

Article suivant [Avant le 1er mars 2015 : ...](#)

À propos de l'auteur



Alexandra Marion

Juriste Rédactrice web



Ses dernières publications

- [VRAI/FAUX : la participation du salarié au titre restaurant peut être retenue sur le salaire ?](#)
- [Journée du bonheur : comment se sentent les salariés au travail ?](#)
- [Faire profiter les salariés des avantages du CE : 5 erreurs à ne pas commettre](#)

Sur le même sujet



Brève

[Obligation d'emploi de travailleurs handicapés : 3 nouveautés sur le rescrit !](#)

Par Alexandra Marion le 15/11/2016



Brève

[Avant le 1er mars 2015 : déclaration d'emploi des travailleurs handicapés](#)

Recevez chaque semaine l'essentiel de l'actualité du droit du travail

Entrez votre adresse email

OK

Vous avez des questions sur le sujet Appliquer l'Obligation d'Embauche de Travailleurs Handicapés ?

Posez-la à un expert Juritravail et obtenez une réponse sous 48h

Rédigez votre question

Vous êtes... Employeur Membre du CE Employeur particulier Particulier

Interroger nos experts

Vos Réactions



Beberdu66 - Visiteur

Le 11-08-2015 à 17:13

Est ce que cette loi est applicable ? ou savons nous quand les décrets paraîtront en particulier pour la sous traitance avec les travailleurs handicapés indépendants ?

Merci si quelqu'un peut me renseigner

cdt

Bernard

[Lien permanent](#) [Signaler](#)



Vilrx - Visiteur

Le 12-08-2015 à 19:08

Bonjour,

Je ne suis pas sur que la répartition emploi direct Vs recours à la sous-traitance soit modifié. La disposition peut paraître bonne à condition la prise de marché pour un indépendant ne soit pas uniquement basé sur son handicap.

<http://performance-achats-rse.over-blog.com/2014/11/handicap-pret-pour-un-nouveau-cap.html>

Vincent Leroux Lefebvre

[Lien permanent](#) [Signaler](#)

Commenter cet article

Rédigez votre commentaire

30 000 professionnels **MyBESTPRO** disponibles sur :

Contactez-nous

Appeler le
01 75 75 90 90

Nous envoyer
un email

Suivez-nous



Facebook

Twitter

Google+

LinkedIn



Personnalisez votre newsletter

Choisissez les thèmes qui vous intéressent et recevez gratuitement votre newsletter personnalisée

Entrez votre adresse email

OK

Posez vos questions

JuriForum

Compétences & Secteurs

Transport
Immobilier
Service à la personne

HCR

Ressources Humaines

Finance et gestion

Dirigeant d'entreprise

Créateur d'entreprise

Outils & Services

Créer votre entreprise

Evaluer votre salaire

Salaire Brut / Salaire Net

Calculer votre allocation chômage

Calculer votre indemnité de licenciement

Calculer votre allocation retraite

Calculer votre indemnité maladie

Boutique

Conventions Collectives

Modèles de contrats

Modèles de lettres

Affichages obligatoires

Registres obligatoires

Bilan de mise en conformité

Codes & articles de loi

Découvrir nos offres d'abonnement

Avocat

Avocat par téléphone

Demande de RDV en cabinet

Calculer le montant de votre aide juridictionnelle

Vous êtes avocat ?

Gagnez en visibilité et développez votre clientèle

» S'inscrire gratuitement