Image not found or type unknown

Obligation d’emploi des travailleurs handicapés : les nouveautés

Actualité législative publié le **17/12/2020**, vu **909 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Les entreprises d’au moins 20 salariés ont l’obligation d’employer 6 % de travailleurs handicapés, ou de payer une contribution à l’Agefiph.

Dépenses déductibles de la contribution Agefiph

- >Déduction au titre de la sous-traitance

Désormais, le portage salarial est pris en compte pour la déduction de la contribution Agefiph au titre des contrats de sous-traitance.

Ainsi, doivent adresser à leurs entreprises clientes une attestation annuelle, au plus tard le 31 janvier de l’année N+1 :

- les entreprises adaptées,
- les établissements ou services d'aide par le travail,
- les travailleurs indépendants handicapés,
- désormais, les entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d’emploi.

L'employeur assujetti à l'obligation d'emploi devra renseigner, dans la DSN de février (transmise en mars) le montant de la déduction non-plafonnée liée à la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés ou avec les entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Ce montant est calculé en appliquant un taux de 30 % au prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, duquel sont déduits les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation.

- > Déduction au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

Pour rappel, le montant de la contribution annuelle versée à l'Agefiph par l'employeur peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise.

Pour calculer le montant de la déduction applicable à ce titre, il convient de multiplier l'effectif des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise par 17 fois le Smic horaire brut.

- > Déduction plafonnée

Pour rappel, peuvent être déduites, dans la limite de 10 % de sa contribution annuelle, les dépenses (hors taxes) exposées par l'employeur assujetti à l'obligation d'emploi et relatives :

- à la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et à 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, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ;
- aux prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Jusqu'au 31 décembre 2024, peuvent également être déduites, dans la même limite de 10 %, les dépenses (hors taxes) que l'employeur a exposées au titre :

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

du 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 ;

des 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, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

Source : weblex.fr

Pour plus d'infos : Les aides à l'embauche d'une personne handicapée

Voir aussi notre guide : **Saisir le Conseil de Prud'hommes 2020-2021**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

ticles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Sanctionner un salarié
- Licencier un salarié pour faute
- Rompre un CDD
- Rupture conventionnelle : mode d'emploi
- Saisir le Conseil de Prud'hommes

- Quelles vérifications effectuer avant d'embaucher un salarié ?
- Un salarié peut-il cumuler plusieurs emplois ?
- Quelles sont les obligations d'affichage d'un employeur ?
- Qu'est-ce que le titre emploi-service entreprises (TESE) ? Comment y recourir ?
- Comment effectuer la déclaration préalable à l'embauche ?
- Retraite complémentaire : obligatoire ou pas ?
- Mutuelle entreprise : les obligations de l'employeur
- Qu'est-ce que le registre unique du personnel ? Comment le remplir ?
- Visite médicale d'embauche : obligatoire ou pas ?
- Les aides à l'embauche d'une personne handicapée
- Qu'est-ce que la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (ex-réduction Fillon) ?
- Convention collective : obligatoire ou pas ?

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés