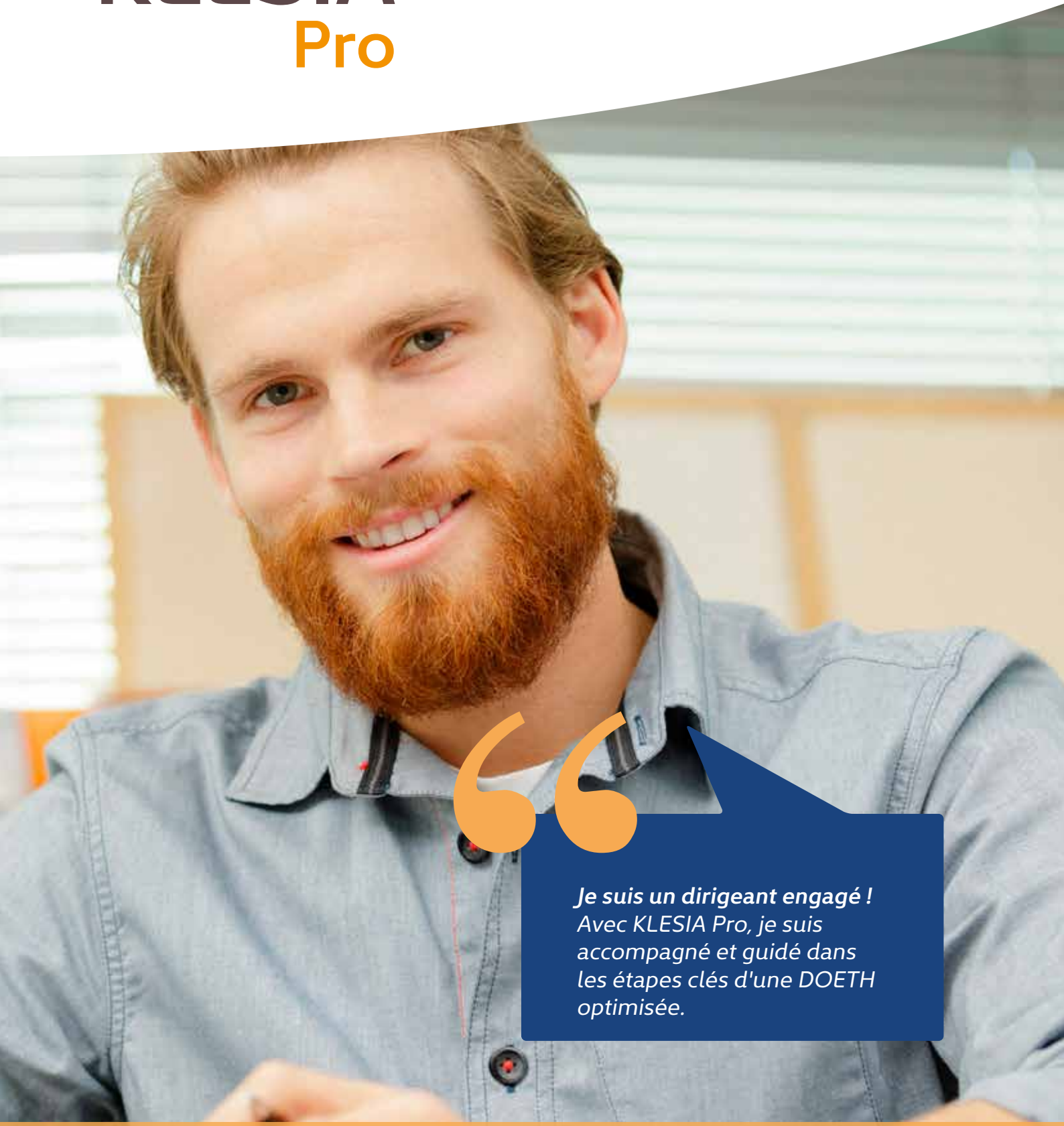
KLESIA Pro



Je suis un dirigeant engagé !
Avec KLESIA Pro, je suis accompagné et guidé dans les étapes clés d'une DOETH optimisée.

DÉCLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Édition 2022

Le mot de KLESIA **3**

Introduction **4**

KLESIA, assureur d'intérêt général **5**

Je cerne le cadre légal de la DOETH **6**

J'aborde la DOETH en pratique **8**

La DOETH étape par étape, comprendre et agir **10**

Les effectifs **11**

1. L'effectif moyen annuel OETH,
Ou effectif d'assujettissement OETH 11
2. L'effectif BOETH 14
3. Les effectifs ECAP 23

La déclaration de la contribution **25**

1. La contribution OETH brute
(Avant déductions et avant écrêtement) 26
2. La contribution OETH nette avant écrêtement (prise en compte des déductions) 29
3. La contribution OETH nette après écrêtement (après déductions et après écrêtement) 38

La DOETH en un clin d'œil **42**

Urssaf et Agefiph : informations et contacts **44**

Annexes **45**

Synthèse des blocs et rubriques en DSN 46
Modalités déclaratives de la contribution sur la déclaration annuelle 48
Mémo pour bien gérer et piloter sa DOETH (selon les modalités 2021) 49
Les bénéficiaires de la loi 52
Liste des ECAP 53
Illustrations de prestations sous-traitables par les structures des secteurs
protégé et adapté (ESAT et EA) 54
Relais utiles pour en savoir plus sur la DOETH et la législation handicap 55
Textes de référence 56
Glossaire 58

KLESIA Pro

La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) est une démarche annuelle que doivent accomplir tous les employeurs, y compris ceux de moins de 20 salariés.
Depuis le 1er janvier 2020, cette déclaration se fait dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et doivent verser une contribution à l'Urssaf, en cas de non atteinte de cet objectif.

LA DOETH PRÉSENTE TROIS CARACTÉRISTIQUES MAJEURES :

- au-delà du remplissage des informations administratives, elle nécessite une phase préparatoire, qui souvent n'est pas suffisamment anticipée ;
- elle peut être vécue par les entreprises comme une contrainte administrative et financière, alors qu'elle représente également un outil de conduite d'une politique Handicap, qui s'intègre dans la gestion des ressources humaines ;
- en cas d'erreur ou de non remplissage, elle peut avoir des incidences financières.

Comme tout employeur, vous êtes concerné par cette déclaration. Nous avons conçu ce guide à votre intention. Il contient des informations sur la DOETH qui vous sont spécifiquement dédiées. Il vous fournit des repères utiles, des exemples de calcul et vous apporte des éclairages sur les principaux points à retenir et écueils à éviter. Il vous fournit également des pistes pour passer à l'action et remplir au mieux votre obligation d'emploi, en fonction des possibilités de votre entreprise.

Avec ce guide, KLESIA vous propose un outil qui vous apportera une aide précieuse sur cette obligation réglementaire.

À NOTER

Les sigles utilisés au cours de ce guide sont détaillés dans le glossaire, en fin de document.

Introduction

La loi n° 2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et la loi Pacte n° 2019-486 relative à la croissance et la transformation des entreprises du 22 mai 2019, ont modifié les règles relatives à l'obligation des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

Effectifs d'assujettissement, taux d'emploi, intérim, stagiaires, minorations, ECAP... Les thématiques impactées sont nombreuses. Toutes les entreprises sont concernées, même celles de moins de 20 salariés.

Les dispositions de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » sont appliquées depuis le 1er janvier 2020. Une période transitoire est prévue jusqu'en 2025.

LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS DE LA RÉFORME (depuis le 1er janvier 2020)

- Transfert de compétences de l'Agefiph à l'Urssaf
- Dématérialisation : intégration de la DOETH à la DSN
- Effectif d'assujettissement apprécié au niveau de l'entreprise, et non par établissement ou par établissement autonome (prise en compte des SIREN et non des SIRET)
- Toutes les entreprises privées, quelle que soit leur taille, doivent déclarer, via la déclaration sociale nominative (DSN)
- Tout travailleur handicapé, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, intérimaire, stage ou période de mise en situation professionnelle) est comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année
- Les accords agréés d'entreprise, de groupe ou de branche ont une durée de 3 ans et pourront être renouvelés une fois à compter de 2020
- Les achats réalisés auprès du secteur protégé et adapté (EA, ESAT, TIH) sont valorisés en déduction de la contribution financière

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

SOUTENIR LA RECHERCHE ET L'INNOVATION

KLESIA soutient la recherche et l'innovation pour permettre l'émergence des solutions de demain.

Le Groupe s'engage auprès de centres de recherches médicales - l'Institut du Cerveau (ICM), CLINATEC et la Fondation Gustave Roussy - pour lutter contre les handicaps, les maladies neurodégénératives et les cancers.

KLESIA permet également le déploiement de projets innovants au travers du Prix KLESIA Accompagnement Handicap ou en travaillant avec des entrepreneurs sociaux dans le cadre d'un programme porté avec Ashoka, 1er réseau mondial d'entrepreneuriat social.

PRÉVENIR POUR BIEN VIEILLIR

Maladies cardiovasculaires, troubles du sommeil, addictions, santé mentale, handicap, dépendance... KLESIA s'engage pour ses clients - particuliers et entreprises - dans une démarche de prévention des risques liés à la santé et à la perte d'autonomie afin de proposer une offre globale, s'inscrivant dans la durée.

AGIR POUR LES PLUS FRAGILES AVEC L'ACTION SOCIALE

Reposant sur le principe de solidarité, l'Action sociale KLESIA se traduit au quotidien par des aides financières ponctuelles attribuées aux personnes en difficulté. Ce sont également des actions collectives de prévention et d'accompagnement pour favoriser l'autonomie des personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Conscient du rôle primordial des aidants et des difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur vie personnelle et professionnelle, KLESIA s'engage avec une offre de services complète : information, soutien, orientation et financement de solutions d'accompagnement ou de répit.

KLESIA est signataire de le Charte de la Diversité depuis 2013 et a obtenu le renouvellement du Label Diversité en mai 2015 puis en septembre 2019. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés est de 6,82 % en 2020.

Rendez-vous sur klesia.fr pour découvrir dans votre espace client l'ensemble des services proposés par KLESIA.

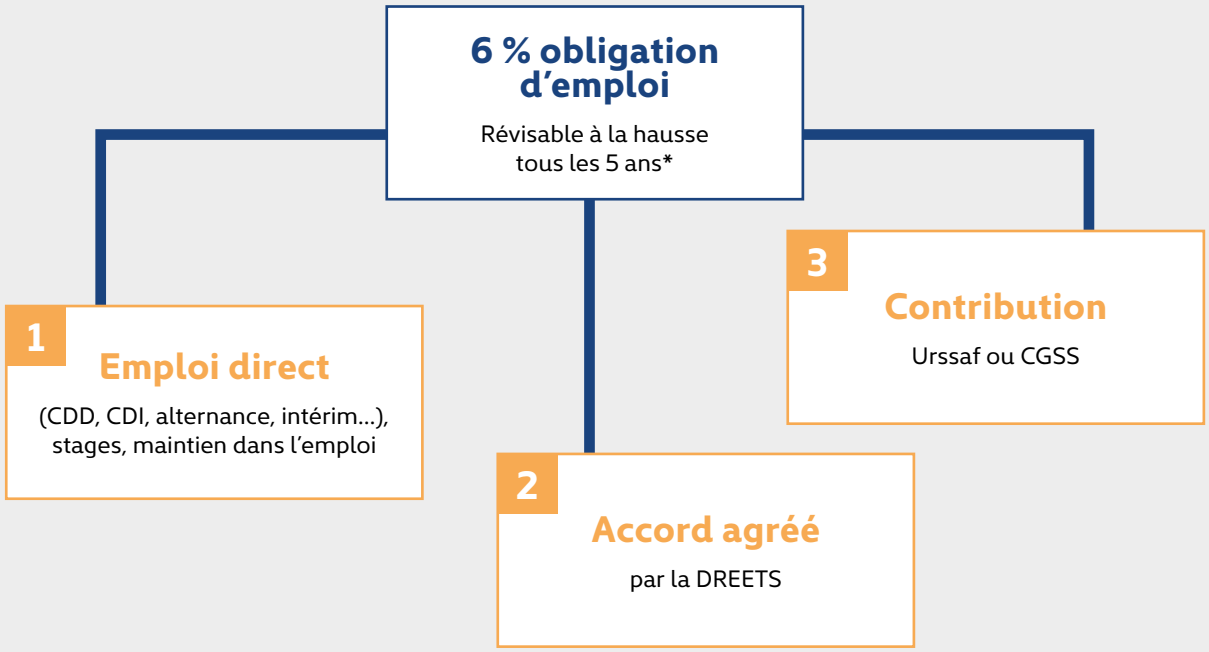
Je cerne le cadre légal de la DOETH

En France, depuis 1987, les établissements de 20 salariés et plus, bénéficiant d'une autonomie de gestion, sont tenus à employer au moins 6 % de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) dans leurs effectifs.

Pour répondre à cette obligation légale, ils disposent de **3 leviers** :

1. Embaucher, accueillir en stage ou maintenir dans l'emploi des personnes BOETH ;
2. Mettre en place un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise ;
3. Verser une contribution financière, pour chaque bénéficiaire manquant. Cette modalité peut concerner tout ou partie de l'obligation d'emploi de l'entreprise.

LES 3 LEVIERS EN BREF



* Le taux d'emploi pourra être ajusté en fonction de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des personnes BOETH au regard du marché du travail. Cas particulier du département de Mayotte : taux d'emploi de 5 % au titre de l'année 2021 et porté au taux national de 6 % en 2022.

À NOTER

La sous-traitance auprès du STPA et des TIH est désormais prise en compte sous la forme de déductions à la contribution due au titre de l'obligation d'emploi. Elle n'est plus intégrée au calcul du taux d'emploi.

La procédure de rescrit handicap

Le rescrit social est un dispositif permettant d'obtenir une décision explicite de l'organisme de recouvrement sur l'application, à une situation précise, de la réglementation.

Avec le transfert de la DOETH aux organismes sociaux, le rescrit OETH est intégré dans le rescrit social et suit la même procédure (article L.243-6-3 alinéa 1 du Code de la sécurité sociale et article L.725-3 alinéa 2 du Code rural et de la pêche maritime). Il est donc à formuler auprès des caisses de MSA ou des Urssaf.

L'Agefiph reste en charge des demandes de rescrit pour les déclarations 2019 et antérieures.

J'aborde la DOETH en pratique

Depuis le 1er janvier 2020, la DOETH s'effectue en DSN.

Les employeurs déclarent mensuellement les effectifs BOETH et les effectifs ECAP. La déclaration de l'OETH est effectuée sur la DSN en février N+1 au titre de l'année N, les 5 et 15 mars (cf. encart « à noter » page 9).
Sauf cas de radiation d'entreprise entre le 1er janvier et la date d'exigibilité de la DOETH, la déclaration annuelle ne doit pas être transmise en avance.

Par exception, les seules entreprises de 20 salariés et plus ne produisant pas de DSN sont invitées à effectuer la déclaration de contribution annuelle OETH au travers d'un Cerfa, qui doit être complété et transmis, selon la situation de l'entreprise, à l'Urssaf, la CGSS ou la CSS de Mayotte (consulter le site de l'Urssaf pour identifier le Cerfa actualisé pour la DOETH 2021). Le calendrier de règlement de l'éventuelle contribution est identique à celui de la DOETH via la DSN.

Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, la déclaration et le versement sont effectués par un seul de ses établissements (article D. 5212-8 du code du travail).

Cette règle concerne :

- la déclaration de la contribution et des déductions ;
- la déclaration des effectifs moyens annuels de BOETH externes ;
- la déclaration d'un accord agréé.

Les éventuelles régularisations de la DOETH doivent nécessairement être effectuées par ce même établissement.

La DOETH et le recouvrement de la contribution, due en cas de non-respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 %, **sont gérés par le réseau des Urssaf** (Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) et des CGSS (Caisses Générales de Sécurité Sociale), dans les départements d'outre-mer. Le réseau est l'interlocuteur unique des entreprises du régime général sur les champs de la déclaration et du recouvrement des contributions.

L'employeur doit porter la DOETH à la connaissance du CSE (Comité Social et Économique), à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

L'attestation de conformité à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés fait partie des attestations de régularité prouvant que l'entreprise est à jour de ses obligations sociales (déclarations et paiements) au même titre que les autres cotisations sociales.

POINT DE VIGILANCE

Les entreprises n'ayant engagé aucune action positive en faveur du handicap sur la période 2017-2020 sont soumises à une contribution majorée. Cette disposition concerne également les entreprises qui ont eu recours à la sous-traitance auprès d'ESAT, d'EA ou de TIH, sans atteindre un montant minimum de commande (cf. page 27).

LES GRANDES ÉTAPES POUR PRÉPARER LA DÉCLARATION 2022

(sous réserve d'aménagement du calendrier. Se référer au site de l'Urssaf pour confirmation)

Depuis janvier 2020 **Déclarations mensuelles en DSN**	Toutes les entreprises déclarent dans le bloc contrat de leurs DSN mensuelles le statut de BOETH de leurs salariés.
Au plus tard le 31 janvier 2022	▶ Les ETT et GE adressent aux entreprises utilisatrices les attestations d'emplois de BOETH intérimaires et mis à disposition. ▶ Les EA, les ESAT, les TIH et les entreprises de portage salarial (lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi) adressent aux entreprises clientes les attestations des dépenses annuelles ouvrant droit à déductions.
Janvier 2022	L'Urssaf calcule et met à disposition des entreprises, au titre de l'exercice annuel 2021 : ▶ l'effectif d'assujettissement OETH ; ▶ Le nombre de BOETH devant être employés au titre de l'OETH de l'année ▶ l'effectif des BOETH employés par l'entreprise ; ▶ l'effectif des salariés relevant d'un ECAP.
Février 2022 **Déclaration annuelle des entreprises assujetties**	Les entreprises occupant 20 salariés et plus au cours de l'année N déclarent annuellement, au travers de la DSN de février 2022, exigible au 5 et 15 mars 2022 : ▶ le nombre de salariés handicapés mis à leur disposition par une ETT ou un GE ; ▶ le montant de la déduction non-plafonnée liée à la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance, ou de prestations de service avec des EA, des ESAT, des TIH ou des entreprises de portage salarial ; ▶ le montant de la déduction non-plafonnée liée aux dépenses déductibles ; ▶ le montant de la déduction non-plafonnée liée au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des ECAP ; ▶ le cas échéant, l'acquittement de l'obligation d'emploi par la conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe, ou d'entreprise ; ▶ le montant de la contribution brute (avant déductions et avant écrêtement) ; ▶ le montant de la contribution nette avant écrêtement (après déductions et avant écrêtement) ; ▶ le montant de la contribution nette après écrêtement (après déductions et après écrêtement).
Mars 2022 **Versement de la contribution**	Les entreprises versent leur contribution à l'Urssaf entre le 5 et le 15 mars 2022.

La date d'exigibilité de la DSN est fixée comme suit :

- au 5 du mois M+1 pour les employeurs de 50 salariés et plus effectuant le paiement des salaires sur le mois M ;
- au 15 du mois M+1 pour les employeurs de 50 salariés et plus effectuant le paiement des salaires sur le mois M+1 et pour les employeurs de moins de 50 salariés (quelle que soit la date de paiement des salaires).

Aucun justificatif n'est à adresser à l'Urssaf mais ils sont à conserver à des fins de contrôle.

L'Agefiph n'est plus en charge de la DOETH et du recouvrement de la contribution financière due, le cas échéant, par les entreprises (plus de Cerfa à compléter ou de télédéclaration à effectuer). L'Agefiph continue d'assurer la gestion des fonds collectés, grâce auxquels elle délivre des services et des aides financières visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées.

La DOETH étape par étape, comprendre et agir

À travers les différentes étapes de la DOETH, j'identifie les points clés à valider, les principales règles de calcul à connaître, les emplacements de saisie en DSN et les réflexes à acquérir pour optimiser la gestion de l'OETH.

3 catégories d'effectif interviennent dans la mise en œuvre de l'OETH :

- L'effectif moyen annuel OETH ou effectif d'assujettissement OETH
- L'effectif BOETH
- L'effectif ECAP

> Toutes les entreprises de 20 salariés et plus sont assujetties à l'OETH.

1

L'effectif moyen annuel OETH, ou effectif d'assujettissement OETH

OBJECTIF

Cette première étape permet de savoir si l'entreprise est concernée ou non par l'OETH et le paiement d'une contribution.

CÔTÉ CALCUL

L'assujettissement est désormais apprécié au niveau de l'entreprise, et non par établissement ou par établissement autonome.

Pour déterminer l'assujettissement à l'OETH et le niveau d'obligation d'emploi de l'entreprise, l'Urssaf détermine l'effectif moyen annuel OETH (EMA OETH), considéré au 31 décembre de l'année N et calculé sur la base de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois au titre de cette même année civile N.

Exceptions :

- Personnes intérimaires, mises à disposition ou portées
- Stagiaires de la formation professionnelle en alternance
- Apprentis
- Salariés sous contrat de professionnalisation
- Salariés en contrat aidé

L'atteinte ou non de l'effectif d'assujettissement de 20 salariés pour l'OETH au titre d'une année N est vérifiée l'année suivante N+1.

MODALITÉS DÉROGATOIRES

Certaines structures sont assujetties uniquement sur leurs effectifs permanents, c'est-à-dire après exclusion des effectifs intérimaires, mis à disposition, ou portés :

- les entreprises de travail temporaire (ETT) ;
- les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) ;
- les groupements d'employeurs (GE) ;
- les entreprises de portage salarial (EPS).

Pour ces structures, l'effectif d'assujettissement correspond à l'effectif permanent.

CAS PARTICULIERS

Règle suite à l'accroissement de l'effectif ou lors de la création d'une entreprise

Accroissement de l'effectif *Dépassement du seuil de 20 salariés*	**Neutralisation pendant 5 ans**	Depuis le 1er janvier 2020, les entreprises franchissant une première année le seuil d'effectif de 20 salariés bénéficient d'une neutralisation sur cinq années consécutives pour se mettre en conformité avec l'OETH. Si le seuil passe en dessous, un nouveau délai de 5 ans est déclenché. L'entreprise doit néanmoins continuer à déclarer mensuellement les BOETH qu'elle emploie, quels que soient ses effectifs.
Création d'entreprise	**Neutralisation pendant 5 ans**	Les entreprises créées à partir du 1er janvier 2020, qui occupent déjà au moins 20 salariés au moment de leur création et qui devraient à ce titre être assujetties à l'OETH, disposent également d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'OETH.

À NOTER

Les entreprises de moins de 20 salariés ne sont pas assujetties à l'OETH. Cependant elles doivent, comme les entreprises de 20 salariés et plus, déclarer en DSN le statut de BOETH de leurs salariés. Aucune sanction pour non-déclaration du statut de BOETH d'un salarié n'est prévue. Néanmoins, il est important de déclarer ces statuts, pour permettre à l'Agefiph de connaître l'emploi des BOETH dans les TPE et d'accompagner ces dernières par une offre de services adaptée.

Modalités pour la contribution majorée (sur-contribution)

Dans les cas d'accroissement de l'effectif ou de création d'entreprise, l'année de référence à prendre en compte, pour l'application des règles relatives à la sur-contribution est l'année à partir de laquelle s'applique l'obligation d'emploi.

Exemple :

Une entreprise qui atteint 20 salariés en 2022 est exonérée jusqu'en 2027 (2021 + délai de 5 ans). À partir de 2027, l'entreprise aura 3 années pour mettre en place des actions en faveur de l'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Le cas contraire, la sur-contribution de 1500 lui sera appliquée en 2030.

2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Exonération					N-3	N-2	N-1	N
1	2	3	4	5				

Règle dans le cadre d'un achat, d'une vente ou d'une fusion

Achat, vente, fusion → Pas d'exonération → Il s'agit, en règle générale, de transfert de contrats de travail.

Modalités pour la contribution majorée (sur-contribution)

On ne conserve pas l'historique de l'entreprise précédente. L'année de référence pour la sur-contribution est donc l'année où le changement s'opère.

Exemple :

Une entreprise qui fusionne en 2022, pourra, durant 3 ans, effectuer des actions en faveur de l'emploi des BOETH. Le cas contraire, la sur-contribution de 1500 lui sera appliquée en 2025.

2022	2023	2024	2025
N-3	N-2	N-1	N

2 L'effectif BOETH

OBJECTIF

Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) employés doivent être renseignés en DSN, pour être pris en compte au titre de l'obligation d'emploi. Il est nécessaire de distinguer les BOETH internes des BOETH externes.

Les bénéficiaires de la loi se répartissent selon 3 catégories, selon le circuit administratif d'obtention de leur titre de bénéficiaire (Cf. Annexes p. 52) :

Bénéficiaires par l'intermédiaire de la CDAPH	▸ RQTH ▸ Carte d'invalidité ou Carte Mobilité Inclusion (CMI) Mention Invalidité ▸ AAH
Bénéficiaires par l'intermédiaire de la Sécurité sociale	▸ Pension d'invalidité ▸ Accident du travail (AT) / Maladie Professionnelle (MP)
Bénéficiaires par l'intermédiaire du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	▸ Pension militaire d'invalidité ▸ Allocation ou rente d'invalidité

À NOTER

Suite à la loi Avenir professionnel

Lorsque le handicap d'une personne est irréversible, la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée de façon définitive.

Suite au décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018

Tous les bénéficiaires de l'OETH obtiennent dorénavant automatiquement une attestation mentionnant la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
Toute demande de renouvellement proroge les effets du bénéfice de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée au titre d'une précédente décision, dans l'attente de son instruction.
Cette prolongation ne vaut que lorsque la demande de renouvellement a été déposée avant le terme de la RQTH en cours.

CÔTÉ CALCUL

L'effectif total des BOETH correspond à l'effectif des BOETH internes auquel s'ajoute celui des BOETH externes..

Effectif total des BOETH	
Effectif des BOETH internes	à partir des données déclarées par les entreprises, l'Urssaf notifie à l'entreprise l'effectif moyen annuel (EMA) des BOETH internes.
Effectif des BOETH externes Nombre de BOETH mis à disposition par une ETT, une EATT ou un GE	Les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs adressent aux entreprises utilisatrices les attestations d'emploi de BOETH intérimaires et mis à disposition. L'arrêté du 12 décembre 2019 (paru au JO du 15 décembre 2019) fixe le modèle d'attestation relative aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs. Le nombre de BOETH externes est déclaré par l'entreprise utilisatrice dans la DSN porteuse de la contribution OETH.

> Les BOETH employés sont pris en compte quelles que soient la durée et la nature de leur contrat.

ZOOM SUR LES EFFECTIFS DE BOETH « INTERNES »

Il s'agit du nombre de BOETH employés par l'entreprise au cours de l'année civile, déclarés mensuellement en DSN. Les effectifs BOETH sont comptabilisés en moyenne annuelle et exprimés en nombre de BOETH. Le nombre de BOETH employés est calculé avec deux décimales après la virgule. Il n'est donc pas arrondi à l'entier inférieur.

L'effectif des BOETH inclut :

- les BOETH en CDI, CDD, contrats d'alternance…
- les BOETH accueillis en stage, quelle qu'en soit la durée ;
- les jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droits à la PCH (Prestation de Compensation du Handicap), de l'ACTP (Allocation Compensatrice pour Tierce Personne) ou de l'AEEH (Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé) et qui disposent d'une convention de stage ;
- les BOETH accueillis pour des PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel).

Exemple 1

Un bénéficiaire travaillant à 80 % à compter du 1er juillet de l'année N sera comptabilisé pour 0,4 : 0,8 x (6/12) = 0,4

Si un salarié bénéficie de la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé au cours de l'année, sa part dans l'effectif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sera calculée au prorata du nombre de jours indiqués dans la déclaration mensuelle sur laquelle il apparaît comme travailleur handicapé.

Exemple 2

Un bénéficiaire en CDI à temps plein, reconnu travailleur handicapé le 12/06 (comptabilisé comme BOETH sur 202 jours sur l'année concernée), sera comptabilisé pour 0,55 : 1 x (202/365) = 0,55

VALORISATION DES BOETH DE 50 ANS ET PLUS

Des modalités spécifiques de calcul s'appliquent aux BOETH âgés d'au moins 50 ans (article D. 5212-3 du code du travail). L'effectif moyen annuel des BOETH âgés de 50 ans ou plus pris en compte au cours de l'année civile dans l'effectif total des BOETH est multiplié par un facteur de 1,5. Cette valorisation est assurée par l'Urssaf lors du calcul de l'effectif BOETH.

Exemple :

Un bénéficiaire âgé de 51 ans travaillant à 80 % à compter du 1er juillet de l'année N sera comptabilisé pour 0,6 : (0,8 x (6/12)) x 1,5 = 0,6

MODALITÉS DÉROGATOIRES

- Les entreprises de travail temporaire (ETT)
- Les entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT)
- Les groupements d'employeurs (GE)
- Les entreprises de portage salarial (EPS)

Pour ces structures, effectif BOETH = BOETH « permanents » (exclusion des effectifs intérimaires, mis à disposition ou portés)

+ BOETH stagiaires ou en PMSMP

+ BOETH contrats d'apprentissage

+ BOETH contrats de professionnalisation

+ BOETH contrats aidés

CAS PARTICULIER DU PORTAGE SALARIAL

Un salarié porté, ayant la qualité de BOETH, n'est décompté ni dans l'effectif BOETH de l'entreprise d'accueil, ni dans celui de l'entreprise de portage. La prestation du salarié porté handicapé pourra être valorisée par l'entreprise au titre des déductions liées à la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services.

Pistes pour agir

Si mon entreprise n'a réalisé aucune action depuis plus de 3 ans, afin de lui éviter d'être soumise à une contribution majorée, je mets tout en œuvre, avant la fin de l'année, pour :

- réaliser au moins une embauche d'un bénéficiaire (CDI, CDD, alternant, intérimaire) ou accueillir au moins un stagiaire, même sur une courte période ;
- passer un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec une EA, un ESAT, un TIH ou une EPS (si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi), d'un montant supérieur à 600 fois le SMIC horaire en vigueur au 31 décembre de l'année de référence.

À NOTER

Les minorations antérieures n'existent plus :

- BOETH âgés de 26 ans ou moins
- DELD
- BOETH sortis d'EA ou d'ESAT
- 1er BOETH employé par l'entreprise

LA DÉCLARATION EN DSN MENSUELLES

Déclaration en DSN des BOETH internes

Quels que soient les effectifs, les informations relatives aux titres des bénéficiaires de l'obligation d'emploi doivent être déclarées en DSN.

Emplacement de la saisie pour les BOETH internes :

- Bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) - S21.G00.40 ».
- Rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 ».

LES BOETH À MENTIONNER EN DSN		
Rubriques	**Codes**	**Case correspondante dans la partie « Types de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire » du Cerfa 11391*21** (en vigueur pour les exercices 2019 et antérieurs)
« Statut BOETH - S21.G00.40.072 »	**01** - Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	RQTH
	02 - Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente	AT-MP
	03 - Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail	Pension d'invalidité
	06 - Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n°91-1389 du 31 décembre 1991	Sapeur-pompier volontaire
	07 - Titulaire de la carte « mobilité inclusion portant la mention invalidité » (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles)	Carte d'invalidité (min. 80 %)
	08 - Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés	AAH
	12 - Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (L.5212-7 du Code du travail)	Pas de correspondance Les bénéficiaires concernés sont les stagiaires qui ne peuvent pas relever des autres catégories de BOETH, en raison de leur âge notamment

> Un BOETH ne peut pas être pris en compte plusieurs fois dans le calcul de l'effectif total des BOETH employés au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires.
> Le salarié choisit le statut qu'il souhaite déclarer et me transmet le justificatif correspondant.
> Si je dispose, pour un même salarié, de plusieurs statuts et plusieurs justificatifs, je privilégie celui dont la durée de validité est la plus longue.

Cas particuliers

Stagiaires non rémunérés et personnes bénéficiant d'une PMSMP

En plus des salariés, les stagiaires non rémunérés et les personnes bénéficiant d'une PMSMP (Période de mise en situation en milieu professionnel) sont également concernés par la déclaration mensuelle des BOETH.

Emplacement de la saisie

- Bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) - S21.G00.40 ».
- Rubrique « Nature du contrat - S21.G00.40.007 », nature « 29 - Convention de stage (hors formation professionnelle) », rémunération à zéro.

Emplacement de la saisie, à partir de 2021, pour les personnes bénéficiant d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) :

- Bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) - S21.G00.40 ».
- Rubrique « Dispositif de politique publique et conventionnel - S21.G00.40.008 », avec énuméré « 93 - Période de mise en situation en milieu professionnel ».
- + déclaration de la rubrique « Nature du contrat - S21.G00.40.007 » avec la valeur « 90 - Autre nature de contrat, convention, mandat ».

Erreur sur un effectif notifié par l'Urssaf

Les corrections sont à apporter, salarié par salarié.

Emplacement de la saisie pour :

- Bloc « Changements Contrat - S21.G00.41 », renseigné avec une date de modification.
- Rubrique « Ancien statut BOETH - S21.G00.41.048 », avec une profondeur de calcul de la paie renseignée au premier jour du mois de ce changement.

Statut de travailleur handicapé connu rétroactivement

Modification du statut postérieure à la date d'exigibilité de l'envoi de la DSN mensuelle.

Emplacement de la saisie :

- Bloc « Changements contrat - S21.G00.41 ».
- Rubrique « Ancien statut BOETH - S21.G00.41.048 ».

Statut BOETH reconnu en cours de mois pour un salarié déjà présent dans l'entreprise

Compléter le statut dans la DSN du mois M où la décision est prise.

Emplacement de la saisie :

- Rubrique « Statut BOETH S21.G00.40.072 ».
- Mentionner la date de reconnaissance du statut de travailleur handicapé : bloc « Changements Contrat - S21.G00.41 », avec la date de modification du mois M.
- Ajouter, en parallèle, un « Ancien statut BOETH S21.G00.41.048 », mentionnant « 99 - Absence de statut BOETH » et une profondeur de recalcul de la paie renseignée au premier jour du mois M.

Déclaration de la fin d'un statut de travailleur handicapé dans la DSN

Le principe de la DSN est de déclarer la situation réelle du salarié en fin de mois et de mobiliser les blocs Changements pour valoriser les périodes infra-mensuelles couvertes par le statut de travailleur handicapé.

Emplacement de la saisie :

- En fin de mois, indiquer aucun statut BOETH dans la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 ».
- Utiliser un bloc « Changements Contrat - S21.G00.41 » :
  - Rubrique - « Date de la modification - S21.G00.41.001 » : indiquer comme date le lendemain de la date de fin de reconnaissance de travailleur handicapé.
  - Rubrique « Ancien statut BOETH - S21.G00.41.048 » : indiquer la valeur (entre 01 et 12) de l'ancien statut BOETH.
  - Rubrique « Profondeur de recalcul de la paie - S21.G00.41.028 » : indiquer le premier jour du mois civil au cours duquel la fin de reconnaissance de qualité de BOETH a eu lieu.

À NOTER

Il est possible de déclarer le statut de BOETH pendant une période de 4 mois après la fin de validité de la reconnaissance d'un travailleur handicapé, qui aurait fait une demande de renouvellement avant la date de fin de validité (décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi). Emplacement : bloc « Statut BOETH - S21.G00.40.072 »

Déclaration en DSN des BOETH externes

Cette déclaration se fait de manière annuelle, par l'établissement qui porte la DOETH.

Emplacement de la saisie pour les BOETH externes :

- Bloc 13.
- Nouveau bloc « Complément OETH - S21.G00.13 » de cardinalité (0,*) enfant du bloc « Entreprise - S21.G00.06 ».

3 rubriques à compléter :

- « Type BOETH - S21.G00.13.002 » avec deux énumérés « 01 - BOETH intérimaires » et « 02 - BOETH salariés d'un groupement d'employeurs mis à disposition ». Cette rubrique est d'usage conditionnel.
- « Nombre BOETH - S21.G00.13.003 » permettant de déclarer le nombre (avec deux décimales) en fonction du « Type BOETH » renseigné. Ce nombre peut contenir 5 chiffres avant la virgule. Cette rubrique est d'usage conditionnel, mais un contrôle CCH (contrôle de cohérence) est mis en place pour la rendre obligatoire en cas de présence de la rubrique « Type BOETH - S21.G00.13.002 ».
- « Millésime de rattachement - S21.G00.13.004 » au format AAAA permettant de déclarer l'année au titre de laquelle le bloc « Complément OETH - S21.G00.13 » est souscrit. Cette rubrique est d'usage obligatoire.

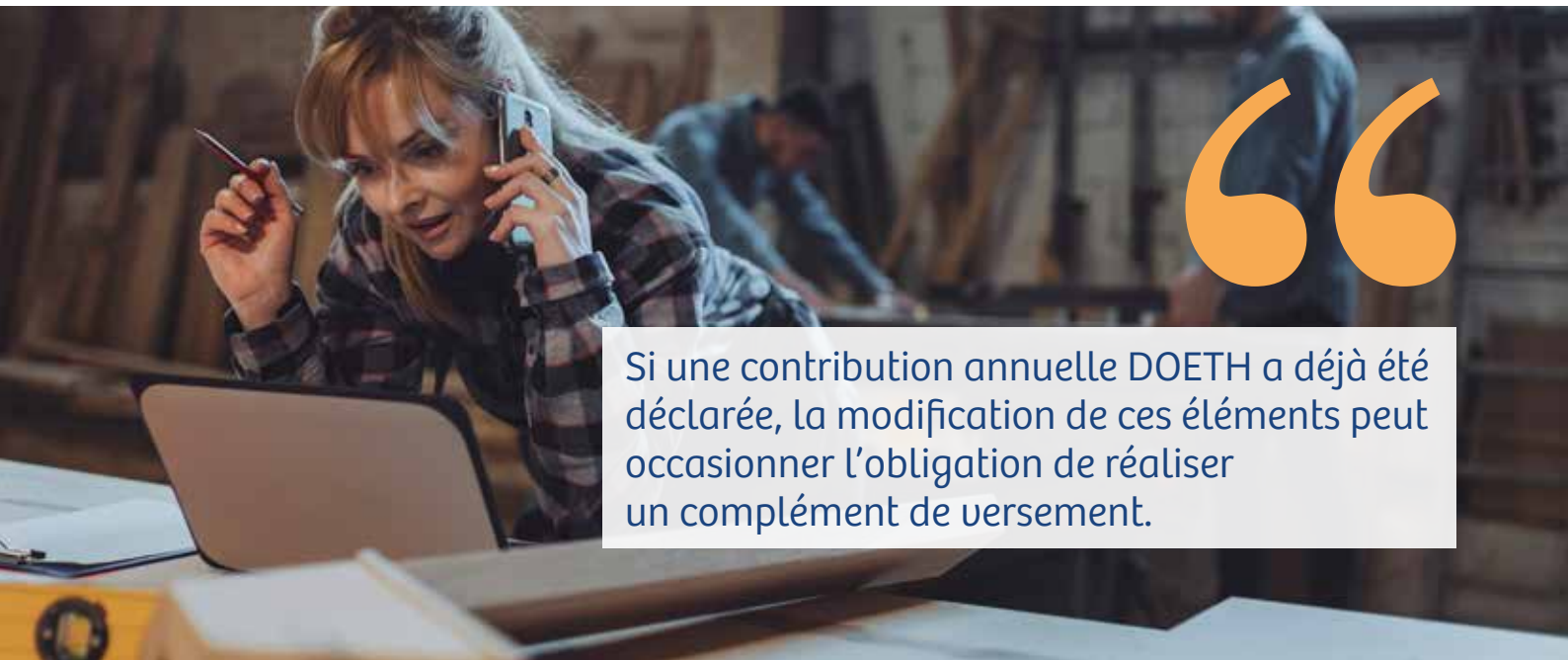
Une régularisation a posteriori des éléments portés par ce bloc peut être effectuée par l'usage de la rubrique « Millésime de rattachement - S21.G00.13.004 ».

En cas d'erreur sur l'effectif des BOETH externes

Emplacement de la saisie :

- Bloc « Type BOETH externe - S21.G00.13.002 ».
- Bloc « Nombre BOETH externe - S21.G00.13.003 ».

En mode annule et remplace.



> Si une contribution annuelle DOETH a déjà été déclarée, la modification de ces éléments peut occasionner l'obligation de réaliser un complément de versement.

PISTES POUR AGIR

- **Je recense les collaborateurs en situation de handicap**, pour être en mesure de les déclarer en DSN, sous réserve de la validité de leur titre de bénéficiaire. Je me souviens qu'un bénéficiaire ne peut être comptabilisé qu'une fois, même s'il possède plusieurs titres de bénéficiaire.
- **Je prends en compte l'ensemble des catégories de bénéficiaires**. Même si les personnes titulaires d'une RQTH sont les plus représentées, je n'oublie pas de comptabiliser les autres bénéficiaires (notamment IPP, invalides pensionnés, AAH).
- **Je mets en place un tableau de bord de suivi des RQTH**, afin de conseiller aux personnes concernées de demander le renouvellement de leur titre au moins 6 mois avant son expiration et ainsi ne pas perdre le bénéfice d'une RQTH en cours d'année.

La liste des professions reconnues comme ECAP est limitative et exclusive de toute interprétation. Cf. annexes page 53

3 Les effectifs ECAP

OBJECTIF

Je veille à ce que les ECAP éventuels soient signalés en DSN, dans la mesure où ils entraînent une déduction de la contribution.

Certaines professions sont reconnues comme ECAP, Emploi exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières. Les ECAP correspondent à des emplois pour lesquels la loi dispose que l'entreprise n'est pas tenue de les proposer à des salariés reconnus handicapés.

L'entreprise mentionne ces emplois de manière spécifique en DSN, par l'intermédiaire de leur code PCS-ESE (36 codes spécifiques).

Les ECAP sont comptabilisés en moyenne annuelle. L'EMA ECAP est calculé et notifié par l'Urssaf à partir des données déclarées par l'entreprise.

PISTES POUR AGIR

- J'identifie les postes qui relèvent d'ECAP, afin d'être en mesure, le cas échéant, de les valoriser en DSN.

CÔTÉ CALCUL

La valorisation des ECAP se fait par déduction du montant de la contribution brute (avant déductions).

Déduction liée à la présence d'ECAP = EMA ECAP de l'année de référence x 17 fois le SMIC horaire brut en vigueur.

À NOTER

Contrairement aux autres déductions, la déduction liée aux ECAP ne donne pas lieu à un plafonnement. La déduction peut donc annuler le paiement de la contribution annuelle.

LA DÉCLARATION DES ECAP EN DSN MENSUELLES

Les ECAP sont identifiés par le code PCS-ESE.

Emplacement de la saisie :

- Bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) ».
- Rubrique « Code profession et catégorie socio-professionnelle (PCS-ESE) - S21.G00.40.004 ».

Correction de codes PCS-ESE

Les corrections concernant l'effectif sont à apporter, salarié par salarié.

Emplacement de la saisie :

- Bloc « Changements Contrat - S21.G00.41 ».
- Rubrique « Date de la modification - S21.G00.41.001 » : indiquer la date du changement de caractéristique du contrat.
- Rubrique « Ancien code profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS-ESE) - S21.G00.41.019 » à compléter.
- Rubrique « Profondeur de recalcul de la paie - S21. G00.41.028 » : à renseigner au premier jour du mois ou le changement de caractéristique du contrat est constaté.

> Les informations suivantes concernent uniquement les entreprises redevables d'une contribution.

La déclaration de la contribution

Conformément à l'article D. 5212-8 du code du travail, **lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, la déclaration et le versement sont effectués par un seul de ses établissements.**

Cette règle concerne :

- la déclaration de la contribution et des déductions ;
- la déclaration des effectifs moyens annuels de BOETH externes ;
- la déclaration de l'accord agréé.

1

La contribution OETH brute
(avant déductions et avant écrêtement)

Suite à la déclaration des effectifs BOETH et ECAP, si l'entreprise n'a pas atteint le taux d'emploi de 6 % de son effectif moyen annuel OETH, elle est redevable d'une contribution.

OBJECTIF

Je calcule la contribution brute, qui représente le point de départ du calcul de la contribution annuelle.

→ Je détermine le nombre de BOETH correspondant à l'obligation d'emploi

CÔTÉ CALCUL

Je calcule l'obligation d'emploi (6 % de l'EMA) pour obtenir le nombre de bénéficiaires qui auraient dû être employés au cours de l'année (résultat arrondi à l'entier inférieur).

L'obligation légale progresse par palier, en fonction de l'EMA.

Tranches d'effectif d'assujettissement	Nombre de bénéficiaires à employer
Entre 20 et 33	1 unité
Entre 34 et 49	2 unités
Entre 50 et 66	3 unités
Entre 67 et 83	4 unités
Entre 84 et 99	5 unités
Entre 100 et 116	6 unités
Etc.	Etc.

CONSEILS PRATIQUES

Je vérifie les effectifs d'assujettissement autour des passages de seuil (34, 50, 67 ou 84 salariés etc.). En effet, compter à tort un contrat, dans l'effectif d'assujettissement, peut avoir une incidence financière lourde pour l'entreprise.

Selon le coefficient appliqué, un BOETH manquant équivaut à, sur la base d'un SMIC horaire à 10,48 € (montant 2021) :

- 4 192 € dans le cas d'un coefficient multiplicateur de 400 ;
- 5 240 € dans le cas d'un coefficient multiplicateur de 500 ;
- 6 288 € dans le cas d'un coefficient multiplicateur de 600 ;
- 15 270 € dans le cas d'un coefficient multiplicateur de 1 500 fois (contribution majorée).

→ J'identifie le coefficient multiplicateur pour le calcul de la contribution

Effectifs de l'entreprise	Coefficient
De 20 à moins de 250 salariés	400
De 250 à moins de 750 salariés	500
750 salariés et plus	600
Si pendant 4 années consécutives : ▶ Aucun BOETH employé ▶ Montant minimum auprès EA/ESAT/TIH non atteint ▶ Aucun accord agréé conclu	1 500

Précisions concernant le coefficient de 1 500 (contribution majorée, sur-contribution)

Un coefficient de 1500 fois le SMIC horaire brut, quel que soit le nombre de salariés employés, est appliqué aux 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 ;
- ne répondant pas à leur obligation d'emploi, par l'intermédiaire d'un accord agréé en vigueur, tel que mentionné à l'article L. 5212-8 du code du travail.

CÔTÉ CALCUL

Coût d'un bénéficiaire manquant = coefficient multiplicateur x SMIC horaire au 31 décembre de l'année de référence.

→ Je calcule le montant de la contribution brute (avant déductions)

CÔTÉ CALCUL

Formule de calcul de la contribution OETH brute (avant déduction et avant écrêtement)

Obligation d'emploi

−

EMA BOETH

x

SMIC horaire brut

x

Coefficient multiplicateur

=

Contribution brute (valeur arrondie à 2 décimales)

- Nombre de BOETH manquants

- 400 pour une entreprise de 20 à moins de 250 salariés
- 500 pour une entreprise de 250 à moins de 750 salariés
- 600 pour une entreprise de 750 salariés et plus
- 1 500 pour une entreprise relevant d'une surcontribution / contribution majorée

Exemple

Entreprise avec un EMA de 56,75 et un EMA BOETH de 2,32
Obligation d'emploi = 56,75 x 6 % = 3,4 = 3 (arrondi à l'unité inférieure)
Nombre de BOETH manquants = 3 - 2,32 = 0,68
Coefficient multiplicateur = 400 (entreprise de 20 à moins de 250 salariés)

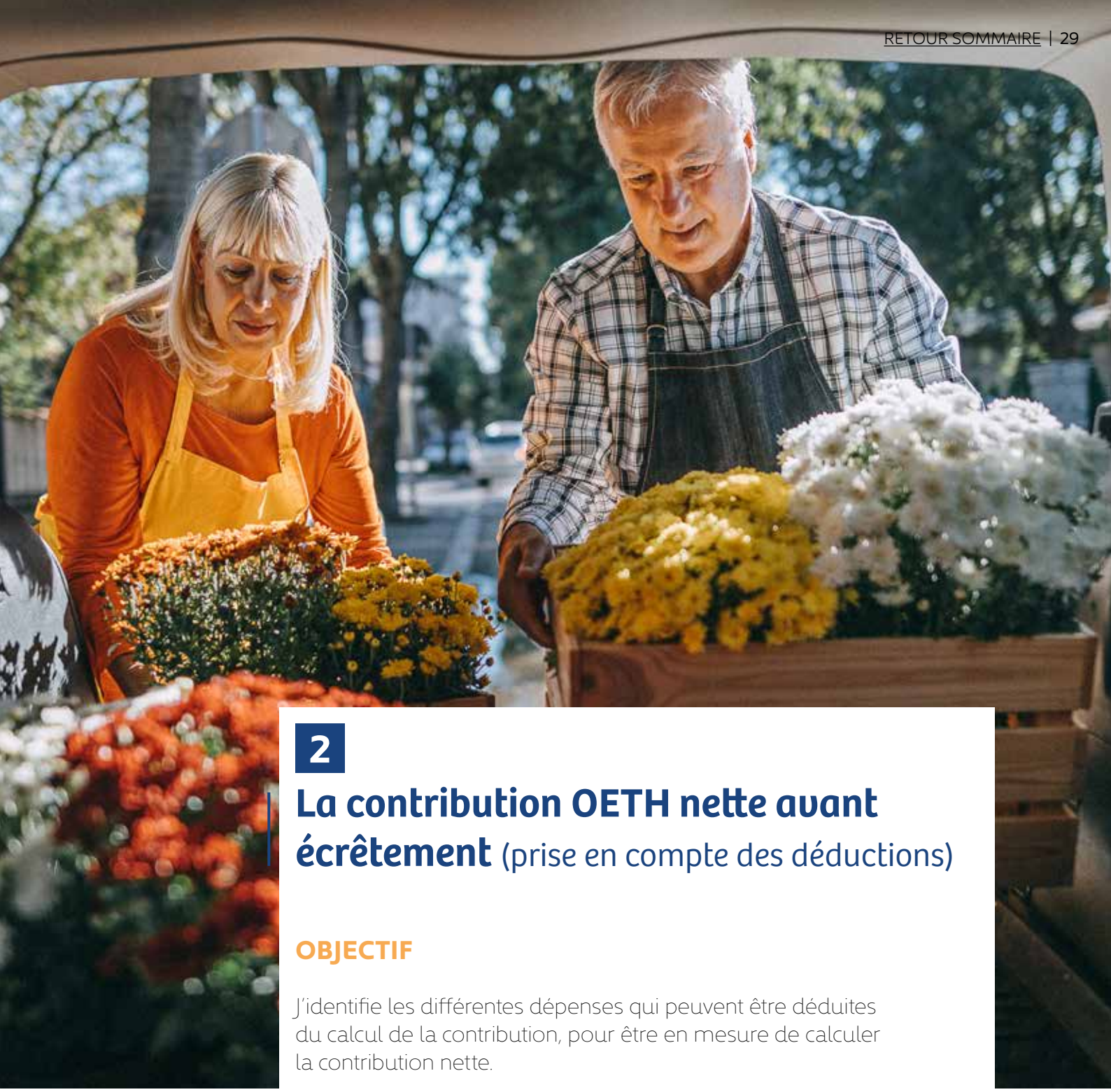
Montant de la contribution brute = 0,68 x 10,48* x 400 = 2 850,56 €

* Sur la base du SMIC horaire 2021

La déclaration en DSN annuelle

Emplacement de la saisie :

- Bloc 065 : contribution OETH brute avant déduction.



2

La contribution OETH nette avant écrêtement (prise en compte des déductions)

OBJECTIF

J'identifie les différentes dépenses qui peuvent être déduites du calcul de la contribution, pour être en mesure de calculer la contribution nette.

3 types de déductions sont acceptées :

- la déduction des dépenses effectuées par l'employeur pour l'emploi des salariés en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'entreprise, dites « dépenses déductibles » ;
- la déduction liée à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service, auprès du STPA, des TIH ou des EPS ;
- la déduction liée aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).

À NOTER

Si l'entreprise n'a pas de déductions liées aux dépenses déductibles, à la sous-traitance ou aux effectifs ECAP, elle procède directement au règlement du montant de la contribution.

→ La déduction des dépenses effectuées par l'employeur pour l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, dites « dépenses déductibles »

L'article L5212-11 du code du travail prévoit que des dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle.

Dans un souci de simplification, la loi du 5 septembre 2018 retient des dépenses uniquement et directement liées à l'emploi de travailleurs handicapés. **6 catégories de dépenses sont déductibles de la contribution brute annuelle, dont 3 provisoires.**

CÔTÉ CALCUL

Je déduis le montant HT de ces dépenses dans la limite de 10 % du montant de la contribution brute annuelle (montant de la contribution retenue avant déductions).

Les sommes sont en euros et les centimes ne sont pas inclus.

	Dépenses déductibles
3 types de dépenses « permanentes » (article D. 5212-23 du code du travail, modifié par le décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020)	▶ La **réalisation de diagnostics et de travaux** afin de rendre les locaux accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi hors obligations légales. ▶ 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. Exclusion : _dépenses déjà prises en charge par d'autres organismes ; _dépenses faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes. ▶ 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.
3 types de dépenses provisoires, jusqu'au 31 décembre 2024 (article L. 5212-11 du code du travail)	▶ La **participation à des événements** favorisant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise. ▶ 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. ▶ **Les actions concourant notamment à la professionnalisation des EA, des ESAT ou des TIH ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.**

Exemple : cas de figure 1

Dépenses supérieures à 10 % du montant de la contribution brute annuelle

- Montant de la contribution brute : 5 000 €
- Facture des dépenses déductibles : 3 500 € HT
- Montant des dépenses déductibles à déclarer : 500 €(soit 10 % du montant de la contribution brute)
- Montant de la contribution nette : 4 500 €

Exemple : cas de figure 2

Dépenses inférieures à 10 % du montant de la contribution brute annuelle

- Montant de la contribution brute : 5 000 €
- Facture des dépenses déductibles : 300 € HT
- Montant des dépenses déductibles à déclarer : 300 €
- Montant de la contribution nette : 4 700 €

Le plafond sur la base de la contribution brute (avant déductions) est plus favorable aux entreprises puisqu'un montant supérieur peut être déduit.
L'employeur est habilité à déduire de sa contribution la part des dépenses restant à sa charge et non prises en charge par l'Agefiph ou par tout autre organisme (exemple : organismes de Sécurité sociale...).
L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par l'Agefiph.

PISTES POUR AGIR

Je mets en place des actions en faveur de la prise en compte du handicap au sein de mon entreprise, qui permettront également d'agir sur le montant de la contribution par l'intermédiaire des dépenses déductibles.

J'optimise les possibilités offertes aux entreprises dans le cadre des dépenses provisoires, acceptées jusqu'au 31 décembre 2024.

La déclaration en DSN annuelle

Emplacement de la saisie :

- Rubrique « Valeur - S21.G00.82.001 » : montant en euros non plafonné ».
- « Code de cotisation - S21.G00.82.002 » à compléter selon le type de déduction à déclarer :
  _ « 062 - Dépense déductible liée aux travaux d'accessibilité ».
  _ « 063 - Dépense déductible liée au maintien et à la reconversion professionnelle ».
  _ « 064 - Dépense déductible liée aux prestations d'accompagnement et de sensibilisation ».
  _ « 071 - Dépense déductible liée à la participation à des événements ».
  _ « 072 - Dépense déductible liée aux partenariats avec des associations ».
  _ « 073 - Dépense déductible liée aux actions de professionnalisation des EA, ESAT, TIH ».
- « Date de début de période de rattachement - S21.G00.82.003 » = 0101[N-1].
- « Date de fin de période de rattachement - S21.G00.82.004 » = 3112[N-1].

En cas d'erreur sur une déduction liée aux dépenses déductibles

Emplacement de la saisie :

- Rubrique « Code de cotisation - S21.G00.82.002 ».
- Apporter la correction sur la valeur concernée (062, 063, 064, 071, 072, 073).

→ La déduction liée à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service

Les dépenses supportées directement par l'entreprise et afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services peuvent être déduites du montant de la contribution OETH annuelle (article L. 5212-10-1 du code du travail).

Les dépenses concernées sont celles passées avec :

- des EA ;
- des ESAT ;
- des TIH reconnus BOETH ;
- des entreprises de portage salarial, lorsque le salarié porté est BOETH.

Les prestataires adressent à leurs entreprises clientes, avant le 31 janvier, une attestation annuelle (article D. 5212-7 du code du travail).

Cette attestation indique :

- le montant du prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant aux contrats réglés par l'entreprise au cours de l'année considérée ;
- le montant de la différence entre ce prix hors taxe et les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation, effectivement supportés dans l'année ;
- le montant de la déduction avant plafonnement prévue au premier alinéa de l'article D. 5212-22 du code du travail.

CÔTÉ CALCUL

Le montant de la déduction est calculé en appliquant un taux de 30 % au coût de main d'œuvre (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).

2 cas de figure sont possibles, selon le taux d'emploi de l'entreprise	
Lorsque le taux d'emploi dans l'entreprise est inférieur à 3 %, le montant déductible est plafonné à 50 % du montant de la contribution brute avant déductions.	Lorsque le taux d'emploi est supérieur ou égal à 3 %, le montant déductible est plafonné à 75 % du montant de la contribution brute avant déductions.

Exemples

- Effectif d'assujettissement : 20 (coefficient de 400)
- Obligation d'emploi : 1
- Effectif BOETH employé : 0,3
- Effectif BOETH manquant = 1 - 0,3 = 0,7
- SMIC horaire : 10,48 €
- Montant de la contribution avant déductions : 0,7 x (400 x 10,48 €) = 2 934,40 €
- Taux d'emploi : (0,3/20) x 100 = 1,5 %
- Taux d'emploi < 3 %, montant à déduire plafonné à 50 % du montant de la contribution brute = 1 467,20€

CAS 1
Attestation ESAT : montant à retenir : 525 € Montant de la contribution après déductions : 2 934,08 - 525 = 2 409,09 €
CAS 2
Attestation ESAT : montant à retenir : 3 500 € (plafond dépassé) Montant de la contribution après déductions : 2 934,40 - 1 467,20€ = 1 467,20 €

Le plafond variable en fonction du taux d'emploi favorise à la fois l'emploi direct et le recours aux EA - ESAT - TIH - EPS.

PISTES POUR AGIR

Pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap et optimiser la déduction liée à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service, j'utilise tout le potentiel de cette modalité.

Je me débarrasse d'éventuelles idées reçues

- Les structures des secteurs protégé et adapté, ainsi que les TIH, proposent un large panel de services.
- Les personnes handicapées travaillant dans les établissements des secteurs protégé et adapté, comme les TIH, réalisent un travail de qualité.
- Ces prestataires respectent les délais.
- La déduction sur la contribution engendrée par le recours à ces prestataires doit être intégrée dans les critères financiers, lors de l'étude des différents devis.

Je mets en place de nouvelles habitudes

- Je prends l'habitude de comparer les prix.
- Je fais connaissance avec les prestataires susceptibles de répondre aux besoins de mon entreprise et j'accepte de tester leurs services.
- J'intègre la sous-traitance auprès des secteurs adapté et protégé et des TIH dans la politique d'achat de l'entreprise.
- Je la considère comme l'un des aspects d'une politique globale de développement durable et de responsabilité sociétale.

J'acquiers de nouveaux réflexes

- Je pense toujours à privilégier les services aux produits, dans la mesure où ils permettent une meilleure valorisation financière et où ils favorisent l'emploi.
- En cas d'établissements multiples, je veille à centraliser toutes les attestations indispensables à la valorisation des dépenses lors de la déclaration en DSN.

POINT DE VIGILANCE

- Afin de bénéficier de la déduction au titre de la DOETH, la relation contractuelle entre le donneur d'ordre et le prestataire doit être directe.
- Les personnes handicapées mises à disposition par une EA ou un ESAT (à ne pas confondre avec les personnes handicapées mises à disposition par une entreprise extérieure, ETT ou GE) sont comptabilisées dans le cadre de la déduction relative aux achats de biens et services par l'entreprise cliente auprès de l'EA ou de l'ESAT.
- Le coefficient de valorisation de 1,5 accordé aux travailleurs handicapés seniors ne s'applique pas aux TIH séniors.

Recours à la sous-traitance pour éviter la contribution majorée

Si l'entreprise n'a pas eu recours à l'emploi direct, le montant du coût total de la main d'œuvre doit être supérieur, sur 4 années, à 600 x SMIC horaire de l'année N.

Cas 1 : dépenses de sous-traitance inférieures au montant minimum (600 fois le SMIC horaire)				
Année N-3	Année N-2	Année N-1	Année N	Montant minimum à déclarer la 4e année : 600 x SMIC horaire Soit 600 x 10,48 €* = 6 288 €
Emploi direct = 0 STPA = 0 €			Emploi direct = 0 STPA = 1 750 €	Montant dépensé après 4 ans : 1 750 € ▶ Application du coefficient de 1 500

Cas 2 : dépenses de sous-traitance supérieures au montant minimum (600 fois le SMIC horaire)				
Année N-3	Année N-2	Année N-1	Année N	Montant minimum à déclarer la 4e année : 600 x SMIC horaire Soit 600 x 10,48 €* = 6 288 €
Emploi direct = 0 STPA = 0 €			Emploi direct = 0 STPA = 7 650 €	Montant dépensé après 4 ans : 7 650 € ▶ Coefficient appliqué : 400, 500 ou 600 selon l'effectif de l'entreprise

* Sur la base du SMIC horaire 2021

À NOTER

Tous les justificatifs de déductions sont à conserver par l'employeur :

- Attestations annuelles pour les achats auprès des EA/ESAT/TIH ou auprès des EPS, si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Justificatifs des dépenses déductibles.
- Attestations annuelles des ETT (y compris EATT) et des GE portant sur le nombre de BOETH intérimaires et mis à disposition.

La déclaration en DSN annuelle

Avant le 31 janvier de l'année N, les EA, les ESAT, les TIH et les EPS adressent à leurs entreprises clientes une attestation annuelle relative à l'année N-1.

Plusieurs cas de figure sont possibles :

- Contrats passés par une entreprise → L'entreprise valorise l'ensemble de ses attestations.
- Contrats passés par divers établissements d'une entreprise → L'entreprise recense l'ensemble des attestations des divers établissements afin de valoriser le total de ces attestations.
- Contrats passés par un groupement d'achats → Le montant de la déduction est réparti entre les différentes entreprises membres du groupement d'achats, au prorata du montant d'achat de l'entreprise par rapport au montant total de l'achat.

En DSN, la déduction est à déclarer comme suit

Emplacement de la saisie :

- « Valeur - S21.G00.82.001 » = montant en euros non plafonné.
- « Code de cotisation - S21.G00.82.002 » = « 061 - Déduction de sous-traitance (EA, ESAT, TIH, EPS) ».
- « Date de début de période de rattachement - S21.G00.82.003 » = 0101[N-1].
- « Date de fin de période de rattachement - S21.G00.82.004 » = 3112[N-1].

En cas d'erreur sur une déduction liée à la sous-traitance

Emplacement de la saisie :

- Rubrique « Code de cotisation - S21.G00.82.002 ».
- Apporter la correction sur la valeur concernée : « 061 - Déduction de sous-traitance (EA, ESAT, TIH, EPS) ».

→ La déduction liée aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP)

CÔTÉ CALCUL

Montant des ECAP = effectif ECAP x (17 x SMIC horaire)

Exemple :

Si effectif ECAP = 5

Montant à retenir au titre de la déduction
liée à la présence d'ECAP = 5 x (17 x 10,48[1]) = 890,80 €

La déclaration en DSN annuelle

Déduction liée au nombre de salariés exerçant des ECAP

Avant le 31 janvier de l'année N, l'Urssaf calcule et met à disposition de mon entreprise l'effectif de salariés exerçant des ECAP, au regard des éléments déclarés dans les DSN mensuelles de l'année N-1 au niveau du bloc « S21.G00.40.004 - Code profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS-ESE) ».

Emplacement de la saisie pour déclarer la déduction liée aux ECAP :

- « Valeur - S21.G00.82.001 » = montant en euros non plafonné.
- « Code de cotisation - S21.G00.82.002 » = « 060 - Déduction ECAP ».
- « Date de début de période de rattachement - S21.G00.82.003 » = 0101[N-1].
- « Date de fin de période de rattachement - S21.G00.82.004 » = 3112[N-1].

En cas d'erreur de déduction ECAP

Emplacement de la saisie :

- Bloc « Code de cotisation - S21.G00.82.002 » avec la valeur « 060 - Déduction ECAP ».
- Dans la rubrique « Valeur - S21.G00.82.001 », préciser le montant en euros dans un bloc de régularisation en mode « annule et remplace » ou différentiel.

→ Le calcul de la contribution nette (après déductions et avant écrêtement)

CÔTÉ CALCUL

Une fois les diverses déductions éventuelles déclarées, il est possible d'identifier le montant de la contribution nette, c'est-à-dire la contribution après déductions.

CONTRIBUTION NETTE = Contribution brute - Déductions[2]

1. SMIC en vigueur au 31 décembre de l'année de référence
2. Déductions : dépenses déductibles / Effectif ECAP / Contrats conclus auprès des EA - ESAT - TIH - EPS (si le salarié porté est BOETH)

Si l'entreprise s'acquitte de l'OETH par la conclusion d'un accord agréé, de branche, de groupe ou d'entreprise, elle doit déclarer qu'elle a conclu un accord agréé en indiquant le numéro d'agrément de cet accord dans le cadre de la DOETH. L'accord prévoit la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs. Il est conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois. Pour en savoir plus, consulter la documentation de l'Urssaf et les informations dédiées de la base de connaissances net-entreprises.fr.

Exemple 1

Effectif d'assujettissement BOETH devant être employés Effectif BOETH Coefficient multiplicateur	250 250 **x** 6 % **=** 15 12,5 500	**Taux d'emploi** (12,5/250) **x** 100 **= 5 %**
CONTRIBUTION BRUTE (avant déductions)	(15-12,5) **x** (500 **x** 10,48€*) = **13 100 €**	
Attestation EA-ESAT-TIH	Coût de la main d'œuvre : 100 000 € Assiette de 30 % : 100 000 € **x** 0,3 **=** 30 000 € HT Montant à déduire : 9 515,63 €	☐ Taux d'emploi **<** 3 % ☑ Taux d'emploi **≥** 3 % ➔ Plafond à 75 % de la contribution brute
Dépenses déductibles	15 000 € HT (Plafond : 1 310 €)	Plafond à 10 % de la contribution brute
Effectif ECAP	0	Nombre ECAP x (17 x SMIC horaire*)
CONTRIBUTION NETTE (après déductions)	(15-12,5) **x** (500 **x** 10,48 €*) **-** 9 515,63 € **-** 1 310 € **= 2 274,37 €**	

Exemple 2

Effectif d'assujettissement BOETH devant être employés Effectif BOETH Coefficient multiplicateur	250 250 **x** 6 % **=** 15 12,5 500	**Taux d'emploi** (12,5/250) **x** 100 **= 5 %**
CONTRIBUTION BRUTE (avant déductions)	(15-12,5) **x** (500 **x** 10,48 €*) **= 13 100 €**	
Attestation EA-ESAT-TIH	Coût de la main d'œuvre : 10 000 € Assiette de 30 % : 100 000 € **x** 0,3 **=** 3 000 € HT Montant à déduire : 3 000 €	☐ Taux d'emploi **<** 3 % ☑ Taux d'emploi **≥** 3 % ➔ Plafond à 75 % de la contribution brute
Dépenses déductibles	500 € HT (Plafond : 1 310 €)	Plafond à 10 % de la contribution brute
Effectif ECAP	2 x (17 x 10,48*) = 356,32 €	Nombre ECAP x (17 x SMIC horaire*)
CONTRIBUTION NETTE (après déductions)	(15-12,5) x (500 x 10,48 €*) - 3 000 € - 500 € - 356,32 € = **9 243,68 €**	

La déclaration en DSN annuelle

Emplacement de la saisie :

- Bloc 066 : contribution OETH nette avant écrêtement.

* Sur la base du SMIC horaire 2021 (10,48 €)

3

La contribution OETH nette après écrêtement (après déductions et après écrêtement)

LES DISPOSITIONS D'ÉCRÊTEMENT POUR LA PÉRIODE 2021 À 2024

À titre transitoire, entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024, le montant de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fait l'objet d'une modulation. Cette modulation concerne tous les employeurs ayant versé une contribution au titre de l'année précédente.

Cette mesure a pour objectif de limiter, pour cette période, les éventuelles hausses de la contribution des entreprises liées aux nouvelles modalités de calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

OBJECTIF

Après la prise en compte des déductions, l'application des dispositions d'écrêtement représente la dernière étape en vue de déterminer le montant de la contribution réellement due auprès de l'Urssaf.

CÔTÉ CALCUL

Modalités transitoires : modulation de la contribution au titre de l'OETH pour les années 2021 à 2024

Calcul des contributions 2021 à 2024 selon un abattement simplifié			
Contribution 2021	=	Contribution 2020	+ Abattement 80 %
Contribution 2022	=	Contribution 2021	+ Abattement 75 %
Contribution 2023	=	Contribution 2022	+ Abattement 66 %
Contribution 2024	=	Contribution 2023	+ Abattement 50 %

Exemple - Année 2021

- Contribution due au titre de 2020 après écrêtement(recouvrée par les organismes de sécurité sociale) = 167 000 €
- Contribution due au titre de 2021 (recouvrée par les organismes de Sécurité sociale) = 200 000 €
- Augmentation de la contribution = différence entre année N et année N-1 = 33 000 €
- Écrêtement applicable = 33 000 € x 0,80 = 26 400 €
- Montant de la contribution due au titre de 2021 après écrêtement = 200 000 € - 26 400 € = 173 600 €

LA DÉCLARATION EN DSN ANNUELLE

Emplacement de la saisie :

- Bloc 067 : contribution OETH nette après écrêtement.
- Bloc 068 : contribution OETH réelle due.

La contribution réelle due correspond au montant réellement versé à l'Urssaf.
Ce montant doit également être déclaré au niveau du bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23 » en renseignant la rubrique « S21.G00.23.004 - Montant assiette ».

POINT DE VIGILANCE

La correction de la contribution annuelle OETH en DSN est prévue en mode « annule et remplace » ou « différentiel ». **Toute modification d'une des valeurs relatives à la contribution OETH portée au bloc « Cotisation établissement - S21.G00.82 » a un impact sur les valeurs suivantes** (dans l'ordre de leur énumération) : il convient de bien respecter cet ordonnancement afin d'éviter toute anomalie. Le nombre de corrections dépend de la valeur où est située l'erreur déclarative.

Après modification des éléments déclaratifs, une régularisation est nécessaire au niveau du bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23 », à la rubrique « Montant assiette - S21.G00.23.004 », sur la DSN de l'établissement où le paiement de la contribution a été initialement déclaré et sur la même période d'emploi.

Corrections des erreurs

Erreur constatée →

- 065 - Contribution OETH brute avant déductions
- 066 - Contribution OETH nette avant écrêtement
- 067 - Contribution OETH nette après écrêtement
- 068 - Contribution OETH réelle due

← **Valeurs à corriger**

PISTES POUR AGIR

En cas de non-respect de l'obligation, les sanctions relatives au recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale s'appliquent.

Pour être en conformité avec l'OETH, je suis vigilant à :

- **renseigner toutes les informations** sur les DSN mensuelles et la DSN annuelle ;
- **adresser le règlement** de la contribution dans le délai imparti ;
- **conserver les justificatifs** de déductions (attestations annuelles des ETT, EATT et GE, portant sur le nombre de BOETH intérimaires et mis à disposition, attestations annuelles pour les achats auprès des EA/ESAT/TIH ou auprès des EPS (si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi), justificatifs des dépenses déductibles) ;
- **mettre en place au moins une action positive** qui permettra de lever le risque de contribution majorée, voire le durcissement de la contribution majorée, s'il s'avère que l'entreprise est concernée.

La DOETH en un clin d'œil [1]

Nombre de bénéficiaires à employer
(6 % de l'effectif d'assujettissement, calculé en moyenne annuelle, arrondi à l'entier inférieur) [2]

–

Nombre de bénéficiaires employés (en moyenne annuelle)

=

Nombre de bénéficiaires manquants

x

Barème par taille d'entreprise
exprimé en SMIC horaire brut(SMIC en vigueur au 31 décembre de l'année de référence)

- 400 fois le SMIC horaire pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés
- 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés
- 600 fois le SMIC horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus
- 1500 fois le SMIC horaire si pendant 4 années consécutives :
  - aucun BOETH employé
  - montant minimum auprès EA/ESAT/TIH non atteint
  - aucun accord agréé conclu

=

CONTRIBUTION BRUTE AVANT DÉDUCTIONS

3 types de déductions
En l'absence de déductions, procéder directement au règlement du montant de la contribution

–

Contrats conclus auprès des EA - ESAT - TIH - EPS (si le salarié porté est BOETH)
(Déduire coût HT en euros de la main d'œuvre **x** 0,3) - Plafond à respecter :

- si taux d'emploi < 3 % : montant à déduire plafonné à hauteur de 50 % de la contribution brute
- si taux d'emploi ≥ 3 % : montant à déduire plafonné à hauteur de 75 % de la contribution brute

–

Dépenses déductibles (sauf en cas d'accord agréé en cours de validité)
Déduire montant HT en euros, plafonné à 10 % du montant de la contribution brute
6 catégories de dépenses, dont 3 provisoires jusqu'au 31 décembre 2024

–

Effectif ECAP (calculé en moyenne annuelle, en fonction du code PCS-ESE)
Effectif ECAP multiplié par 17 x SMIC horaire en vigueur au 31 décembre de l'année de référence
Montant à déduire en euros

=

CONTRIBUTION NETTE après déductions et avant écrêtement

–

Application de l'écrêtement (mesures transitoires)
(Si contribution N > Contribution N-1, le montant de la hausse fait l'objet d'une réduction)

2021	2022	2023	2024
Abattement simplifié			
- 80 %	- 75 %	- 66 %	- 50 %
Le % de réduction s'applique sur la hausse de contribution versée par rapport à l'année précédente			

=

CONTRIBUTION NETTE, après écrêtement = CONTRIBUTION RÉELLE DUE

1RE ÉTAPE

Calcul de la contribution brute avant déductions

2E ÉTAPE

Calcul de la contribution nette après déductions

3E ÉTAPE

Calcul de la contribution OETH réelle due

RÉCAPITULATIF POUR LA SAISIE EN DSN

- **BOETH externes**
  → Bloc 13 - Codification 13.003
- **Montants des contrats de sous-traitance**
  → Bloc 61 - Déduction de sous-traitance (EA, ESAT, TIH)
- **Montant des ECAP**
  → Bloc 60 - Déduction ECAP
- **Contribution brute = avant déduction et avant écrêtement**
  → Bloc 65 - Contribution OETH brute avant déduction
- **Contribution nette = après déduction et avant écrêtement**
  → Bloc 66 - Contribution OETH nette avant écrêtement
- **Abattements**
  → Bloc 67 - Contribution 0ETH nette après écrêtement
- **Contribution réelle**
  → Bloc 68 - Contribution OETH réelle due

1. Selon les modalités en vigueur pour l'année 2021 (déclaration 2022)
2. BOETH internes déclarés mensuellement dans le "bloc contrat" de la DSN. BOETH externes déclarés annuellement dans la rubrique « S21. G00.13.003 » de la DSN.

NB : Selon leur configuration, les employeurs peuvent s'acquitter de leur OETH par la conclusion d'un accord agréé, de branche, de groupe ou d'entreprise. Ils doivent déclarer qu'ils ont conclu un accord agréé en indiquant le numéro d'agrément de cet accord dans le cadre de la DOETH.
La modification de ces éléments peut occasionner l'obligation de réaliser un complément de versement dans le cas où une contribution annuelle DOETH a déjà été déclarée.

Urssaf et Agefiph : informations et contacts

Concernant la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : Agefiph

L'Agefiph est l'interlocutrice des entreprises pour :

- **les demandes** concernant les déclarations et contributions réalisées au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2019 et des années précédentes ;
- **les informations** sur les principes généraux de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- **le conseil et l'accompagnement** pour développer l'emploi des personnes handicapées ;
- **les aides financières** destinées à faciliter le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle de salariés handicapés.

Sur internet :

- https://www.agefiph.fr/
- Simulateur de contribution : www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth

Par mail :

- **entreprises@agefiph.asso.fr** pour des informations relatives à la politique d'emploi des personnes handicapées.
- **doeth@agefiph.asso.fr** pour les informations relatives à la déclaration 2019 et années antérieures ou aux modalités de calcul de la contribution.

Par téléphone :

- 0 800 11 10 09 (services et appel gratuit), de 9h00 à 18h00 du lundi au vendredi.

Concernant les informations sur la déclaration en DSN : Urssaf

L'Urssaf et la CGSS sont en charge des sujets suivants :

- assujettissement et redevabilité des entreprises ;
- enregistrement de la déclaration de la contribution ;
- enregistrement de la déclaration des déductions et des accords agréés ;
- recouvrement de la contribution et affectation du paiement ;
- contrôle de l'application de la législation (contrôle sur pièces et sur place).

Services de l'Urssaf :

- www.urssaf.fr
- tél. 3957, du lundi au vendredi, de 9h00 à 17h00

Modalités déclaratives des salariés bénéficiant d'un statut de travailleur handicapé

- http://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2128

Modalités déclaratives des salariés portés ou mis à disposition d'un groupement d'employeur

- http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2126

Modalités déclaratives des codes professions et catégories socioprofessionnelles relatifs aux ECAP

- http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2127

Déclarer les déductions, le paiement et les régularisations relatives à la contribution annuelle OETH

- https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2347/kw/oeth

Déclarer sa contribution annuelle OETH en cas d'accord agréé

- https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2353/kw/oeth

Annexes

SYNTHÈSE DES BLOCS ET RUBRIQUES EN DSN

Bloc	Rubrique	Donnée
40 - Contrat de travail	Statut BOETH - 40.072	Statut BOETH de l'individu
41 - Changement contrat	Ancien statut BOETH - 41.048	99 - Absence de statut BOETH
40 - Contrat de travail	Nature du contrat - 40.007	PMSMP - 29 - Convention de stage (hors formation professionnelle)
40 - Contrat de travail	Cas de mise à disposition externe d'individus de l'établissement - 40.074	01 - Individu en portage salarial 02 - Individu mis à disposition dans un établissement adhérent du groupement d'employeurs 03 - Contrat de mission (contrat de travail temporaire) » ou bien 03 - Individu d'une entreprise adaptée mis à disposition
41 - Changement contrat	Ancien cas de mise à disposition externe d'individus de l'établissement - 41.050	01 - Individu en portage salarial 02 - Individu mis à disposition dans un établissement adhérent du groupement d'employeurs 03 - Contrat de mission (contrat de travail temporaire) » ou bien 03 - Individu d'une entreprise adaptée mis à disposition
40 - Contrat de travail	Dispositif de politique publique et conventionnel - 40.008	93 - Période de mise en situation en milieu professionnel
40 - Contrat de travail	Nature du contrat - 40.007	90 - Autre nature de contrat, convention, mandat
06 - Entreprise Bloc enfant : Complément OETH	Accord agréé OETH - 13.001	Type alphanumérique
06 - Entreprise Bloc enfant : Complément OETH	Type BOETH externe - 13.002	01 - BOETH intérimaires 02 - BOETH salariés d'un groupement d'employeurs mis à disposition 03 - BOETH stagiaires n'ayant pas fait l'objet d'une déclaration nominative (mesure transitoire sur la norme 2020, à vérifier pour l'année 2021)
06 - Entreprise Bloc enfant : Complément OETH	Nombre BOETH externe - 13.003	5 chiffres avant la virgule, deux décimales
06 - Entreprise Bloc enfant : Complément OETH	Millésime de rattachement - 13.004	Format AAAA

Bloc	Rubrique	Donnée
82 - Cotisation établissement	Valeur - 82.001 Code de cotisation - 82.002	060 - Déduction ECAP 061 - Déduction de sous- traitance (EA, ESAT, TIH) 062 - Dépense déductible liée aux travaux d'accessibilité 063 - Dépense déductible liée au maintien et à la reconversion professionnelle 064 - Dépense déductible liée aux prestations d'accompagnement et de sensibilisation 071 - Dépenses déductibles liées à la participation à des événements 072 - Dépenses déductibles liées aux partenariats avec des associations 073 - Dépenses déductibles liées aux actions de professionnalisation des EA, ESAT, TIH
82 - Cotisation établissement	Valeur - 82.001 Code de cotisation - 82.002	065 - Contribution OETH brute avant déductions 066 - Contribution OETH nette avant écrêtement 067 - Contribution OETH nette après écrêtement 068 - Contribution OETH réelle due 069 - Dépenses OETH prévues par l'accord et non réalisées

MODALITÉS DÉCLARATIVES DE LA CONTRIBUTION SUR LA DÉCLARATION ANNUELLE

La contribution annuelle doit être déclarée en plusieurs étapes au travers du bloc « Cotisation établissement - S21.G00.82 » aux rubriques « Valeur - S21.G00.82.001 » et « Code de cotisation - S21.G00.82.002 ».

Il est obligatoire de réaliser la déclaration simultanée de chacun de ces codes avec la même période de rattachement.

Types de cotisation	Déclaration en DSN
Contribution brute avant déductions	La contribution brute, calculée conformément à l'article D. 5112-20 du code du travail, est à déclarer comme suit : ▶ « valeur - S21.G00.82.001 » = montant, en euros, de la contribution brute avant déductions ; ▶ « code de cotisation - S21.G00.82.002 » = « 065 - Contribution OETH brute avant déductions » ; ▶ « date de début de période de rattachement - S21.G00.82.003 » = 0101[N-1] ; ▶ « date de fin de période de rattachement - S21.G00.82.004 » = 3112[N-1].
Contribution nette avant écrêtement (et après application des déductions)	La contribution nette avant écrêtement correspond à la contribution brute après application des déductions. Elle est à déclarer comme suit : ▶ « valeur - S21.G00.82.001 » = montant, en euros, de la contribution nette avant écrêtement ; ▶ « code de cotisation - S21.G00.82.002 » = « 066 - Contribution OETH nette avant écrêtement » ; ▶ « date de début de période de rattachement - S21.G00.82.003 » = 0101[N-1] ; ▶ « date de fin de période de rattachement - S21.G00.82.004 » = 3112[N-1].
Contribution nette après écrêtement	La contribution nette après écrêtement correspond à la contribution brute après application des déductions et en tenant compte du dispositif transitoire d'écrêtement. Elle est à déclarer comme suit : ▶ « valeur - S21.G00.82.001 » = montant, en euros, de la contribution nette après écrêtement ; ▶ « code de cotisation - S21.G00.82.002 » = « 067 - Contribution OETH nette après écrêtement » ; ▶ « date de début de période de rattachement - S21.G00.82.003 » = 0101[N-1] ; ▶ « date de fin de période de rattachement - S21.G00.82.004 » = 3112[N-1].
Contribution réelle due	La contribution réelle due doit être déclarée comme suit : ▶ « valeur - S21.G00.82.001 » = montant, en euros, de la contribution réelle due ; ▶ « code de cotisation - S21.G00.82.002 » = « 068 - Contribution OETH réelle due » ; ▶ « date de début de période de rattachement - S21.G00.82.003 » = 0101 [N- 1] ; ▶ « date de fin de période de rattachement - S21.G00.82.004 » = 3112 [N- 1].

MÉMO POUR BIEN GÉRER ET PILOTER SA DOETH
(selon les modalités 2021)

1 *POUR COMPLÉTER AU MIEUX LA DSN, sur le volet OETH*

Il est indispensable de :

- FIABILISER les données en paie vis-à-vis des données DSN ;
- RESPECTER précisément les blocs contrats associés à chaque thématique, afin de fournir des informations conformes ;
- VÉRIFIER l'absence d'erreur de saisie, pour ne pas être pénalisé par une maladresse de frappe, qui aurait pu être évitée ;
- En cas de correction en DSN, AVOIR À L'ESPRIT que toute modification d'une des valeurs a un impact sur les valeurs suivantes : respecter l'ordonnancement des valeurs, afin d'éviter toute anomalie ;
- APPORTER les correctifs nécessaires dans le logiciel de paie, si besoin ;
- CONSERVER tous les justificatifs de déductions.

Il est recommandé de :

- CONSULTER la base de connaissances relative à la DSN (http://dsn-info.custhelp.com/) ;
- SOLLICITER l'accompagnement de l'Urssaf, si besoin.

2 *Pour gérer au mieux sa DOETH 2021*

Il est nécessaire de :

- SUIVRE les différentes étapes de la déclaration ;
- RENSEIGNER les informations utiles, selon les cas de figure qui correspondent à la situation de l'entreprise ;
- VÉRIFIER que les justificatifs qui dépendent de prestataires externes ont bien été transmis ;
- APPLIQUER les formules de calcul prévues.

Déclaration mensuelle en DSN

Données à déclarer	Précisions
BOETH internes Mentionner dans les blocs contrats dédiés le titre de BOETH des salariés employés et préciser la situation dans lequel ils se trouvent	L'effectif des BOETH inclut tous types de contrats : ▶ les BOETH en CDI, CDD, contrats d'alternance... ▶ les BOETH accueillis en stage, quelle qu'en soit la durée ainsi que les jeunes de plus de 16 ans, disposant d'une convention de stage et les bénéficiaires de la PCH, de l'ACTP ou de l'AEEH ; ▶ les BOETH accueillis pour des PMSMP.
ECAP Indiquer les codes PCS-ESE dans la rubrique dédiée du bloc contrat	Une attention particulière doit être apportée sur la justesse des codes renseignés (composés de 3 chiffres et 1 lettre).

Déclaration annuelle en DSN

Avant le 31 janvier 2022, l'Urssaf calcule et met à disposition des entreprises :

- l'effectif d'assujettissement OETH ;
- le nombre de BOETH devant être employé au titre de l'OETH de l'année
- l'effectif des BOETH employés par l'entreprise. L'effectif moyen annuel des BOETH âgés de 50 ans ou plus est multiplié par un facteur de 1,5 ;
- l'effectif des salariés relevant d'un ECAP.

Avant le 31 janvier 2022 :

- les ETT et les groupements d'employeurs adressent aux entreprises utilisatrices les attestations d'emplois de BOETH intérimaires et mis à disposition ;
- les EA, les ESAT, les TIH et les entreprises de portage salarial (lorsque le salarié porté est BOETH) adressent aux entreprises clientes les attestations des dépenses annuelles ouvrant droit à déductions.

Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, la déclaration annuelle et le versement sont effectués par un seul de ses établissements (en général le siège social).

Données à déclarer	Précisions
Déclaration des Boeth externes déclarer les Boeth externes via le bloc dédié	Seule l'entreprise porteuse de la contribution déclare le nombre de BOETH externes, à savoir le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une ETT ou un groupement d'employeurs.
Déclaration des déductions indiquer la valeur des déductions réellement payée par l'entreprise	3 montants de déductions sont à indiquer : ▶ le montant de la déduction liée à l'effectif moyen annuel des salariés occupant des ECAP, calculé en application de l'alinéa 3 de l'article L. 5212-9 du code du travail ; ▶ le montant de la déduction non-plafonnée liée à la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance, ou de prestations de service avec des EA, des ESAT, avec des TIH et les entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est BOETH, calculé en application de l'article D. 5212-22 du code du travail ; ▶ le montant de la déduction non-plafonnée liée aux dépenses déductibles, calculé en application de l'article D. 5212-23 du code du travail.
Déclaration des accords agréés indiquer les informations concernant l'accord agréé via le bloc dédié	La déclaration de l'absence de contribution annuelle pour cause d'accord agréé doit être déclarée en plusieurs étapes.
Déclaration de la contribution sont concernées les entreprises de 20 salariés et plus, n'ayant pas 6 % de leur effectif d'assujettissement avec un statut de boeth (arrondi à l'entier inférieur)	La contribution annuelle doit être déclarée en plusieurs étapes : ▶ contribution OETH brute (avant déductions et avant écrêtement) ; ▶ contribution OETH nette avant écrêtement (après déductions et avant écrêtement) ; ▶ contribution OETH nette après écrêtement (après déductions et après écrêtement). Pour l'année 2021, un taux d'abattement de 80 % s'applique sur le montant de la hausse de la contribution, par rapport à la contribution au titre de l'année 2020 (contribution 2021 : contribution 2020 + abattement 80 %) ; ▶ contribution OETH réelle due.

3 *Pour piloter au mieux son OETH dans le temps et diminuer le montant de la contribution Urssaf*

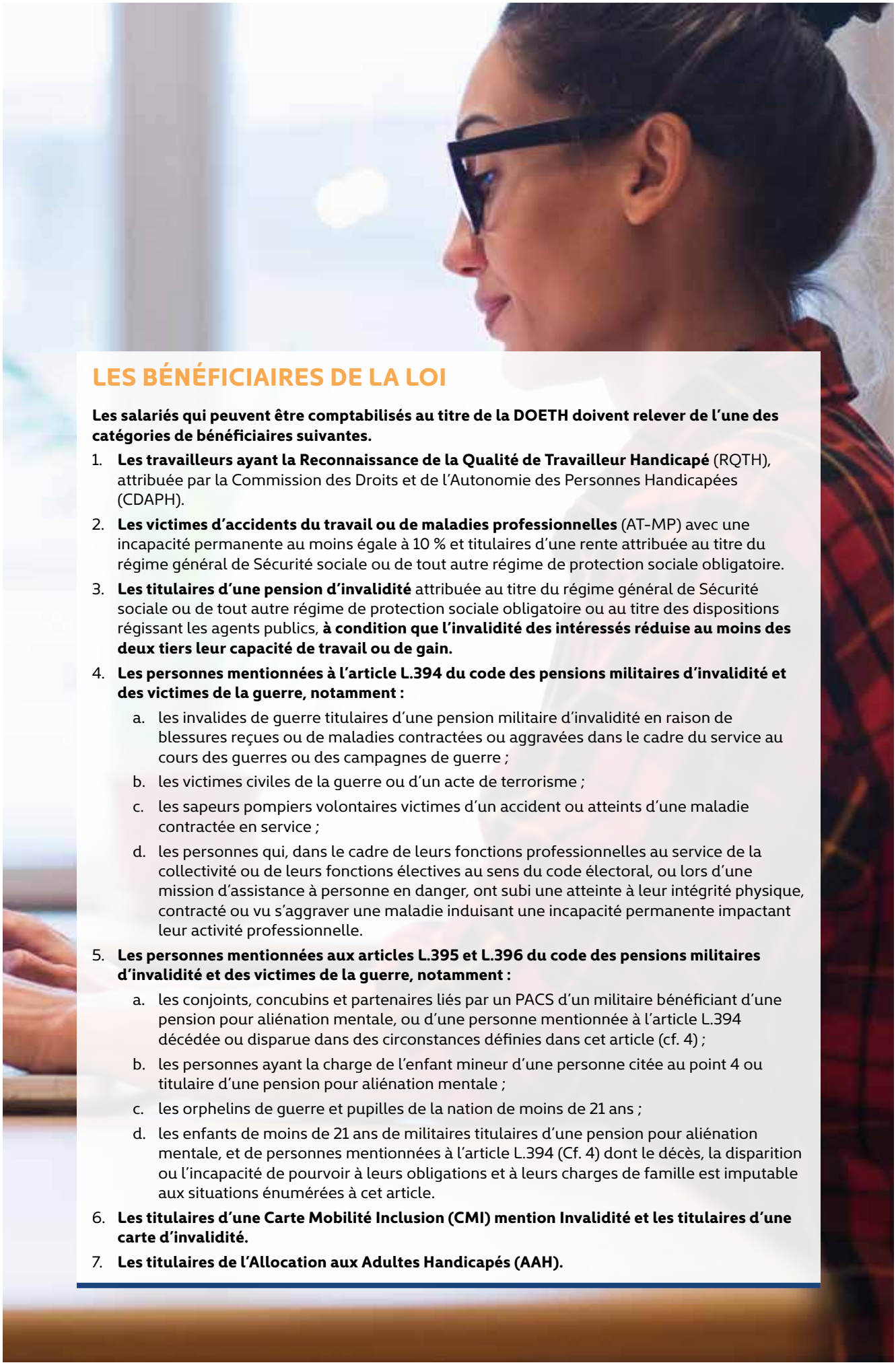
Il est nécessaire de mettre en place des actions concrètes en faveur du handicap

Exemples d'actions à mener	Objectifs
Sensibilisation du personnel	Renforcer la confiance des collaborateurs et favoriser les reconnaissances en interne.
Recrutement et maintien dans l'emploi	Ouvrir le recrutement aux candidatures de bénéficiaires de la loi en cas d'embauche (alternance, intérim, CDD, CDI) et communiquer sur cette ouverture. Développer l'accueil de stagiaires bénéficiaires de la loi. Essayer de maintenir dans l'emploi, au sein de l'établissement, les collaborateurs en situation d'inaptitude.
Sous-traitance, achats handi-engagés	Intégrer de nouvelles habitudes et de nouveaux réflexes : comparer les prix, tester les services des établissements des secteurs adapté et protégé, initier et pérenniser des partenariats, réitérer les prestations déjà réalisées, solliciter des TIH…
Dépenses déductibles	Mener de façon régulière des actions positives à même d'entraîner la déduction de certaines dépenses (liées aux travaux d'accessibilité, au maintien et à la reconversion professionnelle, aux prestations d'accompagnement et de sensibilisation et, jusqu'au 31 décembre 2024, à la participation à des événements, aux partenariats avec des associations et aux actions de professionnalisation des ea, ESAT, TIH). Inscrire ces actions sur un calendrier pluriannuel, dans la mesure où il n'est pas possible de déduire plus de 10 % chaque année.

4 *Pour éviter toute pénalité financière*

Il faut penser à :

- RENSEIGNER toutes les informations sur les DSN mensuelles et la DSN annuelle ;
- ADRESSER son règlement dans le délai imparti. Pour la 1ère année de mise en œuvre, un report de la déclaration est prévu au travers de la DSN de février 2022, exigible au 5/03 et 15/03/2022 (selon l'effectif de l'entreprise et la date de paiement des salaires) ;
- METTRE EN PLACE au moins une action positive qui permettra de lever le risque de contribution majorée, voire le durcissement de la contribution majorée s'il s'avère que l'établissement est concerné.



LES BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI

Les salariés qui peuvent être comptabilisés au titre de la DOETH doivent relever de l'une des catégories de bénéficiaires suivantes.

1. **Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** (RQTH), attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).
2. **Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** (AT-MP) avec une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
3. **Les titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, **à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.**
4. **Les personnes mentionnées à l'article L.394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, notamment :**
   a. les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres ou des campagnes de guerre ;
   b. les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme ;
   c. les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ;
   d. les personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ou lors d'une mission d'assistance à personne en danger, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, contracté ou vu s'aggraver une maladie induisant une incapacité permanente impactant leur activité professionnelle.
5. **Les personnes mentionnées aux articles L.395 et L.396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, notamment :**
   a. les conjoints, concubins et partenaires liés par un PACS d'un militaire bénéficiant d'une pension pour aliénation mentale, ou d'une personne mentionnée à l'article L.394 décédée ou disparue dans des circonstances définies dans cet article (cf. 4) ;
   b. les personnes ayant la charge de l'enfant mineur d'une personne citée au point 4 ou titulaire d'une pension pour aliénation mentale ;
   c. les orphelins de guerre et pupilles de la nation de moins de 21 ans ;
   d. les enfants de moins de 21 ans de militaires titulaires d'une pension pour aliénation mentale, et de personnes mentionnées à l'article L.394 (Cf. 4) dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées à cet article.
6. **Les titulaires d'une Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention Invalidité et les titulaires d'une carte d'invalidité.**
7. **Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).**

LISTE DES ECAP

(Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières)

La liste des professions reconnues comme ECAP est limitative et exclusive de toute interprétation.

389b Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile

389c Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande

480b Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche

526e Ambulanciers

533a Pompiers

533b Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels, exclusivement pour les gardes-chasse et les gardes-pêche

534a Agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit

534b Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés

546a Contrôleurs des transports (personnels roulants)

546d Hôtesses de l'air et stewards

546e Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports, tourisme)

553b Vendeurs polyvalents des grands magasins

621a Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics

621b Ouvriers qualifiés du travail du béton

621c Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics

621e Autres ouvriers qualifiés des travaux publics

621g Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...)

624d Monteurs qualifiés en structures métalliques

632a Maçons qualifiés

632c Charpentiers en bois qualifiés

632e Couvreurs qualifiés

641a Conducteurs routiers et grands routiers

641b Conducteurs de véhicules routiers de transports en commun

643a Conducteurs livreurs, coursiers

651a Conducteurs d'engins lourds de levage

651b Conducteurs d'engins lourds de manœuvre

652b Dockers

654b Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques)

654c Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques

656b Matelots de la marine marchande

656c Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale

671c Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton

671d Aides-mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction

681a Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment

691a Conducteurs d'engin agricoles ou forestiers

692a Marins-pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture

ILLUSTRATIONS DE PRESTATIONS SOUS-TRAITABLES PAR LES STRUCTURES DES SECTEURS PROTÉGÉ ET ADAPTÉ (ESAT ET EA)

A
Agroalimentaire et produits alimentaires
Archivage
Articles de bureau (fabrication)
Artisanat et objets de décoration
Assemblage, montage et réalisation de sous-ensembles

B
Bâtiment : petit et gros œuvres
Blanchisserie industrielle, pressing
Brochage, encartage, façonnage

C
Câblage
Cadeaux d'entreprise
Collecte de consommables informatiques
Collecte et reconditionnement de cartouches laser
Contrôle qualité, tri
Couture industrielle
Création de sites Internet
Créations graphiques

D
Découpe, travail du bois
Détachement d'équipe (en entreprise) pour toutes activités

E
Électronique, électrotechnique
Entretien de locaux
Entretien et aménagements d'espaces verts
Événementiel, location de salles
Expédition, mailing, routage

G
Gestion électronique de données
Gravure - marquage

H
Hôtellerie
Horticulture

I
Impression (numérique et offset)Infographie
Informatique

L
Location et entretien de plantes vertes, décoration florale
Logistique

M
Mécanique
Menuiserie ALU et PVC
Mise sous pli, routage, NPAI

N
Nettoyage de véhicules
Nettoyage industriel

O
Objets publicitaires

P
Pâtisserie, chocolaterie
Plateau-repas (livraison)
Produits d'entretien

R
Reprographie
Restauration, traiteur

S
Saisie informatique, numérisation
Secrétariat, sous-traitance administrative
Stockage et magasinage

T
Traitement de déchets
Transport, livraisons, service de coursiers
Tri et destruction de documents

Trois sites à consulter pour effectuer des recherches de prestations, trouver des coordonnées de prestataires :

- **www.unea.fr**
- **www.handeco.org**
- **www.reseau-gesat.com**

SOUS-TRAITANCE AUPRÈS DE TIH

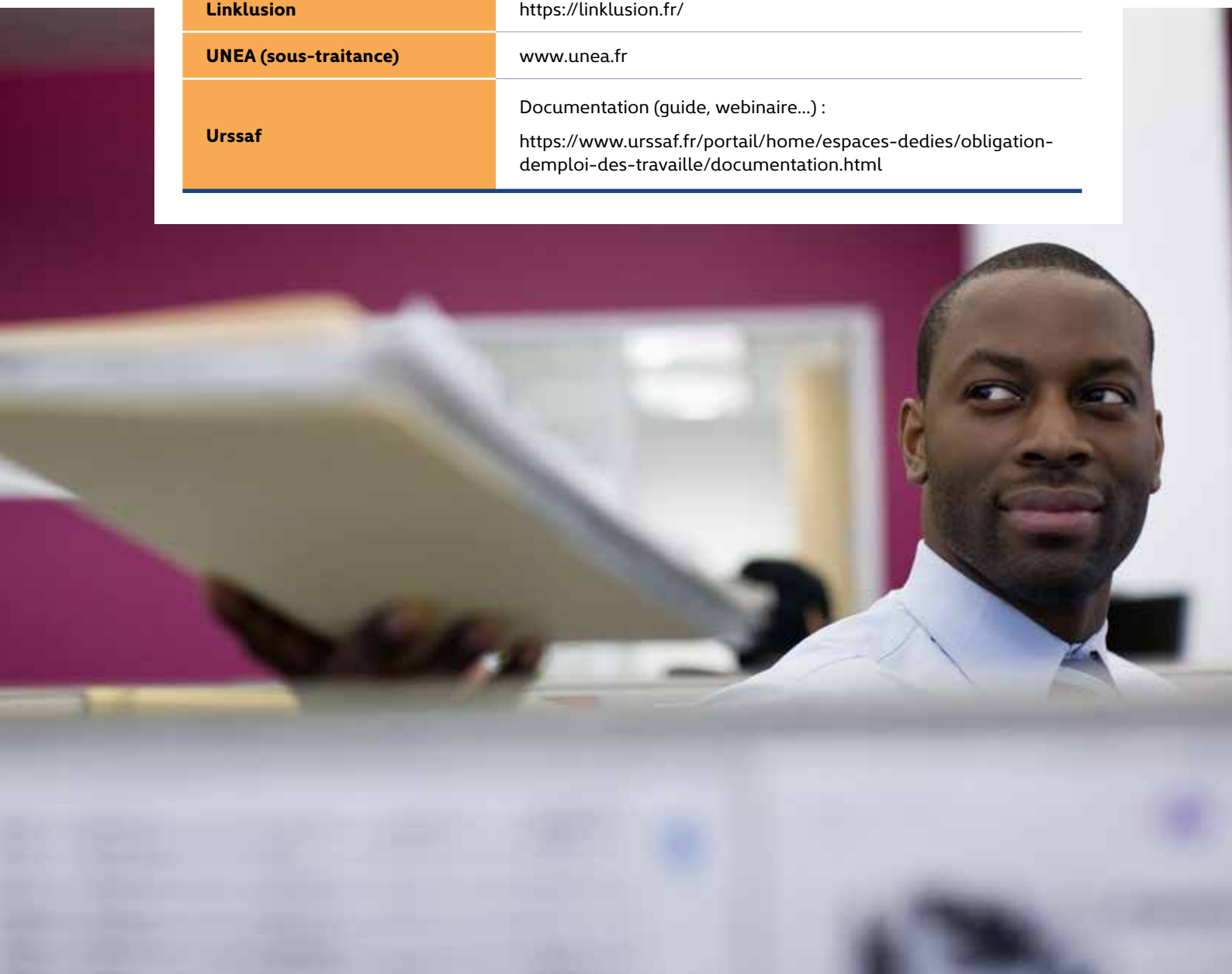
Plus de 72 000 Travailleurs Indépendants Handicapés en France.
Exemples de collaboration : formateur, journaliste, photographe, comptable, artisan en travaux publics, livreur, graphiste, restaurateur...

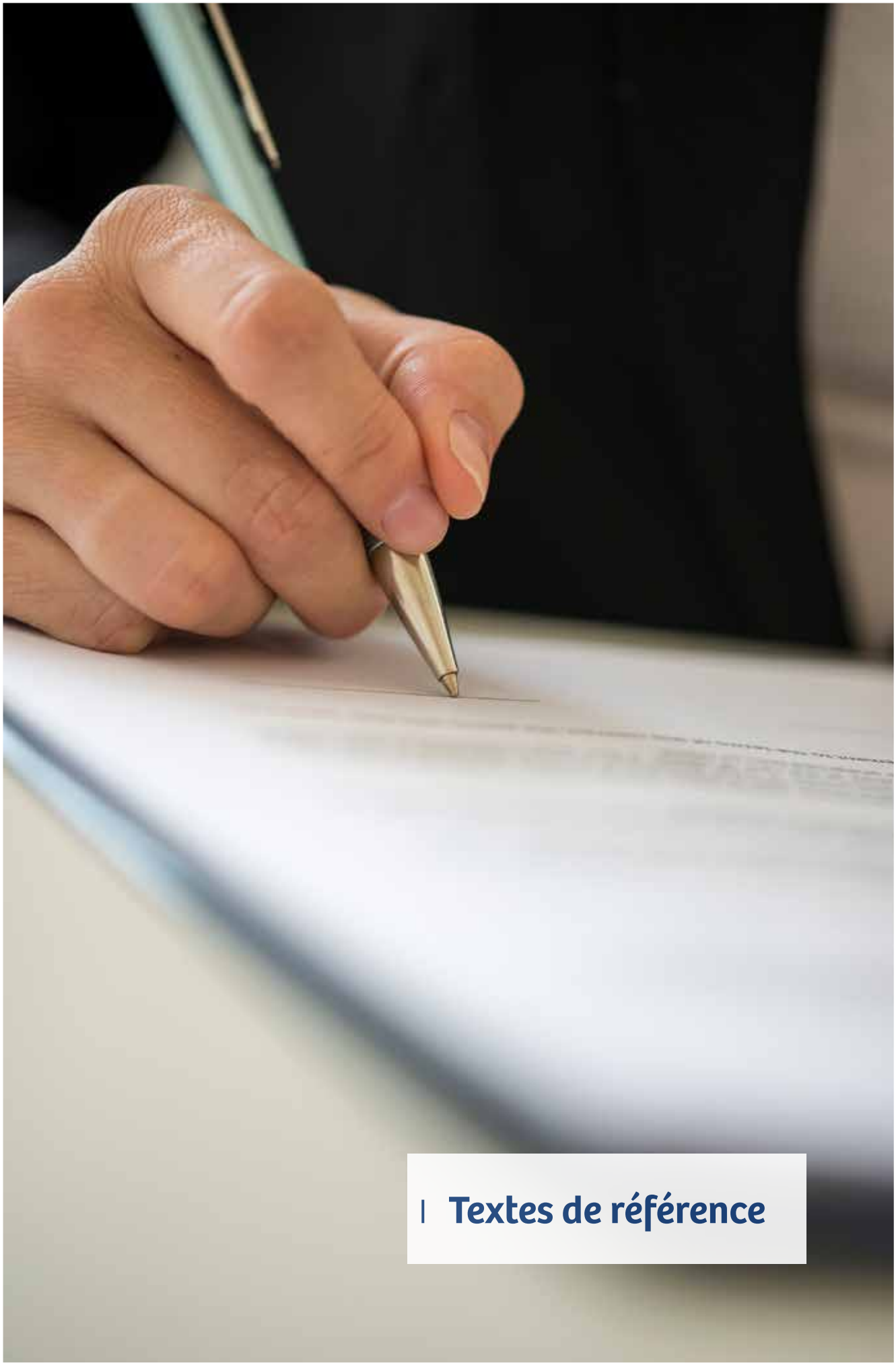
- Annuaire en ligne sur le site : **https://linklusion.fr/**

RELAIS UTILES POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA DOETH ET LA LÉGISLATION HANDICAP

Cette liste n'est pas exhaustive.

Agefiph	www.agefiph.fr FAQ : https://dossiers.agefiph.fr/FAQ FAQ ciblée DOETH : https://dossiers.agefiph.fr/Employeur2/FAQ-DOETH-2020 6 fiches sur la DOETH : https://www.agefiph.fr/recherche?texte-recherche=fiche+doeth Simulateur de contribution : https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth/simulation
GESAT (sous-traitance)	www.reseau-gesat.com
Handipole	www.handipole.org (espace Législation)
Handiplace	www.handiplace.org (espace Ressources Doc)
Legifrance	www.legifrance.gouv.fr
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion	https://travail-emploi.gouv.fr/
Linklusion	https://linklusion.fr/
UNEA (sous-traitance)	www.unea.fr
Urssaf	Documentation (guide, webinaire...) : https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/obligation-demploi-des-travaille/documentation.html





Textes de référence

Cette liste n'est pas exhaustive.

Lois	Loi Pacte n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises
	Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
	Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite Loi Macron
	Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite Loi Handicap
Décrets	Décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (modulation de la contribution en fonction des ECAP)
	Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019 relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, paru au JO du 8 juin 2019
	Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
	Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019 fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
	Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé
	Décret n° 2018-990 du 14 novembre 2018 relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs
	Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
	Décret n° 2016-1435 du 25 octobre 2016 portant application de l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur
	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
	Décret n° 2016-60 du 28 janvier 2016 relatif aux modalités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
	Décret n° 2012-943 du 1er août 2012 fixant le montant hors taxes des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services passés avec des entreprises adaptées
	Décret n°2012-896 du 19 juillet 2012 relatif à la lourdeur du handicap
	Décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux établissements ou services d'aide par le travail et à la prestation de compensation
	Décret n°2006-152 du 13 février 2006 relatif aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile et modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets)
	Décret n°2006-150 du 13 février 2006 relatif aux entreprises adaptées et aux centres de distribution de travail à domicile et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État)
	Décret n°2006-136 du 9 février 2006 relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés
Ordonnances	Ordonnance n° 2019-861 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, parue au JO du 22 août 2019
	Ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur
Arrêtés	Arrêté du 19 novembre 2020 fixant le modèle d'attestation relative aux achats auprès des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés et des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13, paru au JO du 29 novembre 2020
	Arrêté du 19 novembre 2020 fixant le modèle d'attestation annuelle portant sur le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs auprès d'un employeur, paru au JO du 29 novembre 2020
	Arrêté du 12 décembre 2019 fixant le modèle d'attestation relative aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs
	Arrêté du 25 novembre 2019 relatif aux modalités de demande ou de renouvellement d'agrément d'accords en faveur des travailleurs handicapés, paru au JO du 3 décembre 2019
	Arrêté du 9 février 2006 fixant le montant annuel de l'aide à l'emploi
	Arrêté du 9 février 2006 fixant la liste des dépenses déductibles de cette contribution

Glossaire

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
ACTP	Allocation Compensatrice pour Tierce Personne
AEEH	Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
AT-MP	Accident du Travail - Maladie Professionnelle
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs
CGSS	Caisse Générale de Sécurité Sociale
CMI	Carte Mobilité Inclusion
DELD	Demandeur d'Emploi de Longue Durée
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DOETH	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités(ex Direccte)
DSN	Déclaration Sociale Nominative
EA	Entreprise Adaptée
ECAP	Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières
EMA	Effectif Moyen Annuel
EPS	Entreprise de Portage salarial

ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail
ETP	Équivalent Temps Plein
ETT	Entreprise de Travail Temporaire
GE	Groupement d'Employeurs
IPP	Incapacité Permanente Partielle
MSA	Mutualité Sociale Agricole
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
PACS	Pacte Civil de Solidarité
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PCS-ESE	Professions et Catégories Socioprofessionnelles – Employés Salariés d'Entreprises
PH	Personne Handicapée
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SIREN	Système Informatique du Répertoire des Entreprises
SIRET	Système d'Identification du Répertoire des Établissements
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
STPA	Secteur du Travail Adapté et Protégé
TIH	Travailleur Indépendant Handicapé
URSSAF	Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

KLESIA

Assureur d'intérêt général

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

Retrouvez toutes les informations
klesia.fr

Et rejoignez-nous sur

REP.006/21.2 - PHOTOS GETTYIMAGES, PHOTONONSTOP - LB Développement 2021.