Urssaf

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Au service de notre protection sociale

GUIDE de l'OETH

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Connaître l'OETH

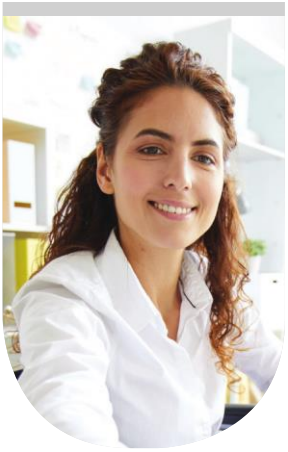
Déclarer en DSN

Rôle de l'Urssaf et de l'Agefiph

En savoir plus…

Version 2.0 - 01 Decembre 2024

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel simplifie les déclarations des entreprises liées à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, en intégrant cette formalité en DSN et en transférant la gestion des déclarations au réseau des Urssaf.



Toutes les entreprises, quels que soient leurs effectifs, doivent déclarer mensuellement le statut de travailleur handicapé de leurs salariés via la DSN. A partir des déclarations de statuts de salariés handicapés, l'Urssaf notifie au 15 mars de chaque année l'effectif de travailleurs handicapés de l'année précédente.

Si une entreprise de 20 salariés et plus n'emploie pas un minimum de 6 % de travailleurs handicapés, elle doit verser une contribution annuelle. Celle-ci est calculée et déclarée par chaque entreprise concernée, et est versée à l'Urssaf le 5 ou 15 mai de chaque année.

Si les entreprises déclarent l'achat de produits ou de services auprès d'un établissement et service d'aide par le travail (Esat), d'entreprises adaptées, de travailleurs indépendants handicapés ou d'un salarié porté reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi, elles peuvent les valoriser en déduction de la contribution due.

De même, certains types de dépenses directes donnent droit à une réduction du montant de la contribution, telles que la réalisation de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés, la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle de salariés handicapés, les dépenses de sensibilisation et de formation au handicap des salariés, ou le coût de prestations d'accompagnement dans l'emploi de travailleurs handicapés assurées par des organismes extérieurs à l'entreprise (associations, Esat, entreprises adaptées,…).

L'employeur peut également s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.

Ce guide vous accompagne dans vos démarches auprès de l'Urssaf.

Bonne lecture !

Connaître l'OETH

05 Contexte et enjeux
07 La réforme de l'OETH
13 L'assujettissement à l'OETH
17 Les effectifs
25 Le calcul de la contribution annuelle
36 Mise en œuvre de l'OETH par accord agréé
39 La Taxation Forfaitaire majorée OETH applicable à partir de 2024 sur la période d'emploi 2023

Déclarer en DSN

41 La déclaration mensuelle des BOETH
51 La déclaration annuelle de l'OETH
74 Versement pour dépenses non réalisées au terme d'un accord agréé

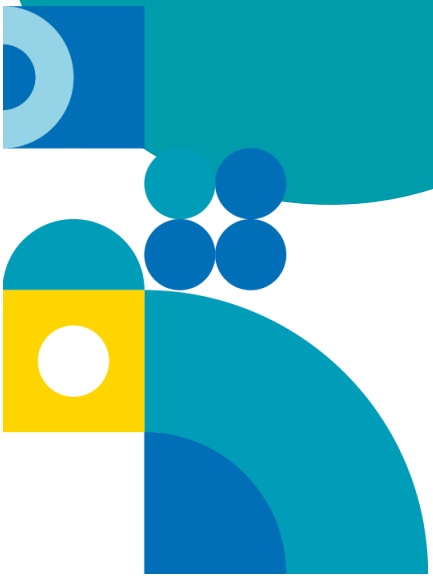
Rôle de l'Urssaf et de l'Agefiph

79 Rôle de l'Urssaf et de la CGSS
80 Rôle de l'Agefiph

En savoir plus…

83 Questions générales
87 Questions sur la déclaration des BOETH
89 Questions sur la contribution
91 Questions sur les déductions
103 Questions sur les accords agréés
109 Contacts
111 Glossaire

CONNAITRE L'OETH



Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Attention aux messages frauduleux !

Des sociétés, associations ou cabinets de conseil démarchent les entreprises concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) afin d'obtenir les effectifs de travailleurs handicapés ou prétendent que les entreprises n'atteignent pas leur obligation d'emploi afin de proposer des offres payantes permettant de diminuer le montant de la contribution.

Certaines prétendent agir au nom de l'Urssaf pour obtenir ces informations.

Les entreprises n'ont aucune obligation de communiquer leurs effectifs de travailleurs handicapés à un tiers. Par ailleurs, seules les Urssaf sont habilitées à calculer les effectifs de travailleurs handicapés, à partir des déclarations mensuelles en DSN, et à les communiquer. Aucune société n'est mandatée par l'Urssaf pour réclamer ces informations.

Si vous veniez à être contactés sur ce sujet et avez des doutes, contactez votre Urssaf.

Si vous pensez qu'il s'agit bien de démarches commerciales mensongères et trompeuses, nous vous invitons à consulter le site économie.gouv.fr et saisir la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) : contacter la DGCCRF.

La réforme de l ’OETH

L’Agefiph n’est pas en charge de la DOETH et du recouvrement de la contribution financière due le cas échéant par les entreprises. Elle assure la gestion des fonds collectés grâce auxquels elle délivre des services et des aides financières visant à favoriser l’emploi des personnes handicapées.

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
-

Depuis 1987, les entreprises privées et les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) de 20 salariés et plus ont l’obligation d’employer 6% de personnes handicapées.

Jusqu’en 2020, chaque année, elles adressaient à l’Agefiph leur DOETH, et, lorsque leur taux d’emploi était inférieur à 6%, elles versaient une contribution financière collectée et gérée par l’Agefiph.

Le transfert aux Urssaf de la DOETH et de la collecte de la contribution due au titre de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés est établi par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette loi a simplifié l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH) en intégrant la DOETH dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

Ainsi :

- Depuis le 1er janvier 2020, la déclaration du statut des travailleurs handicapés des salariés est réalisée dans les DSN mensuelles ;
- Depuis 2021, la DOETH et le recouvrement de la contribution due en cas de non-respect de l’obligation d’emploi, sont gérés par l’Urssaf. L'Urssaf est l’interlocuteur unique des entreprises du Régime Général sur les champs de la déclaration et du recouvrement des contributions.

Les services de l’Etat, les collectivités publiques et les Etablissements Publics Administratifs (EPA) sont également concernés par l’OETH. Les déclarations et les contributions du secteur public sont versées auprès du Fonds pour l'Insertion

des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Ce fonds n'est pas concerné par le transfert de la DOETH et du recouvrement de la contribution Agefiph aux Urssaf.

Déclarations : mode d'emploi

Chaque mois

Toutes les entreprises doivent déclarer dans le « bloc contrat » de leurs DSN mensuelles le titre de reconnaissance administrative de leurs salariés, dits Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH).

Au plus tard le 15 mars 2024

L'Urssaf calcule et met à disposition des entreprises, au titre de l'exercice annuel 2023 :

- **L'effectif d'assujettissement à l'OETH** (effectif moyen annuel ou effectifs permanents conformément à l'article D. 5212-1 du code du travail) ;
- **Le nombre de BOETH devant être employés** au titre de l'OETH de l'année (niveau d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) ;
- **L'effectif des BOETH employés par l'entreprise** au titre de l'OETH de l'année ;
- **L'effectif de salariés employés par l'entreprise relevant d'un** Emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières **(ECAP**).

Le calcul de ces effectifs est réalisé sur la base des déclarations et des éventuelles régularisations (blocs changements) faites par l'entreprise en DSN en 2023.

Les entreprises de travail temporaire et groupements d'employeurs adressent aux entreprises utilisatrices les attestations d'emplois de BOETH intérimaires et mis à disposition.

Les entreprises adaptées, les établissements ou services d'aides par le travail, les travailleurs indépendants handicapés et les entreprises de portage salarial adressent aux entreprises clientes les attestations des dépenses annuelles ouvrant droit à déductions.

Sur la période d'emploi d'avril 2024, la déclaration annuelle

Les employeurs occupant 20 salariés et plus au cours de l'année 2023 déclareront la contribution et les éventuelles déductions au travers de la DSN d'avril 2023, **exigible au 6 ou 15 mai 2024.**

La déclaration comportera :

- le nombre de salariés BOETH mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs ;
- 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 entreprises adaptées, des établissements ou services d'aides par le travail, des travailleurs indépendants handicapés ou des entreprises de portage salarial (si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi), calculé en application de l'article D. 5212-22 ;
- le montant de la déduction non-plafonnée liée aux dépenses déductibles, calculé en application de l'article D. 5212-23 ;
- le montant de la déduction non-plafonnée liée au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière, calculé en application de l'alinéa 3 de l'article L. 5212-9 ;
- le cas échéant, s'il s'acquitte de l'obligation d'emploi par la conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe, ou d'entreprise mentionné à l'article L. 5212-8 ;
- le montant de la contribution brute (avant déductions et avant écrêtement) calculée conformément à l'article D.5212-20 ;
- 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).

Bon à savoir

Les entreprises paieront le montant de la contribution au moment du dépôt de leur DSN mensuelle d'avril 2024 et exigible au 6 ou 15 mai 2024.

Sauf cas de radiation d'entreprise entre le 1er janvier 2024 et la date d'exigibilité de la DOETH au 6 ou 15 mai 2024, la déclaration annuelle des entreprises en activité au moment de la date d'exigibilité ne doit pas être transmise en avance.

En revanche, les entreprises radiées au plus tard le 31 décembre 2023 ne sont pas concernées par la déclaration annuelle les 6 ou 15 mai 2024. Les entreprises radiées entre le 1er janvier 2024 et la date d'exigibilité de la DOETH au 6 ou 15 mai 2024 effectuent leur déclaration en avance dans la dernière DSN mensuelle avant radiation.

Réglementation applicable

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, parue au JO du 6 septembre 2018, porte une simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en intégrant la DOETH dans la DSN.

Parallèlement, elle transfère le dépôt de cette obligation déclarative de l'Agefiph au réseau des Urssaf au 1er janvier 2020. **Le décret n°2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés**, paru au JO du 28 mai 2019, vise les modalités suivantes :

- modalités de calcul des effectifs d'assujettissement ;
- modalités de calcul du nombre de BOETH devant être employés ;
- modalités de calcul des effectifs BOETH effectivement employés ;
- informations déclarées par l'employeur dans le cadre de la DOETH ;
- information du comité social et économique de l'entreprise.

Le 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, mutilés de guerre et assimilés paru au JO du 28 mai 2019, vise les modalités suivantes :

- modalités de calcul de la contribution annuelle ;
- barème de la contribution fixé selon la taille de l'entreprise ;
- sur-contribution pour les entreprises n'employant pas de BOETH et n'ayant pas recours à des contrats de sous-traitance pendant une période supérieure à 3 ans ;
- modalités de calcul de la déduction liée aux achats de biens et services auprès des Entreprises Adaptées (EA), Établissement et service d'aide par le travail (Esat) et Travailleurs indépendants handicapés (TIH) (sous-traitance) ;

- liste et modalités de calcul de la déduction liée aux dépenses déductibles ;
- modalités de calcul transitoires de la contribution sur la période allant du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2024.

Le 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, paru au JO du 28 mai 2019, vise les modalités suivantes :

- périmètre de l'accord agréé : entreprise, groupe et branche ;
- contenu de l'accord agréé ;
- détermination du budget de l'accord agréé ;
- modalités d'agrément des accords et autorités compétentes ;
- bilan et contrôle des accords agréés ;
- durée de l'accord agréé et possibilité de renouvellement ;
- mesures transitoires.

Le décret n° 2018-1337 du 28 décembre 2018 portant extension et adaptation de la partie réglementaire du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte, paru au JO du 30 décembre 2018.

Le 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.

L'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.

L'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.

L'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, paru au JO du 15 décembre 2019.

Le décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés, paru au JO du 6 novembre 2020.

L'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.

L’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.

L’article 119 de la loi de finances n°2021-1900 du 30 décembre 2021 pour 2022 fixe la période à retenir pour apprécier le nombre de salariés en statut de travailleur handicapés.

Le Décret n° 2023-296 du 20 avril 2023 relatif aux modalités de fixation du montant de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en l'absence de déclaration annuelle de l'employeur et modifiant le calendrier des obligations déclaratives.

Décret n° 2023-296 du 20 avril 2023

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

Les entreprises de 20 salariés et plus, y compris les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), sont assujetties à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (OETH).

Conformément à l'article L. 5212-3 du code du travail, l'assujettissement est apprécié au niveau de l'entreprise, et non par établissement ou par établissement autonome.

Les entreprises sont redevables d'une contribution si le taux d'emploi de personnes handicapées rapporté à leur effectif moyen annuel est inférieur à 6%.

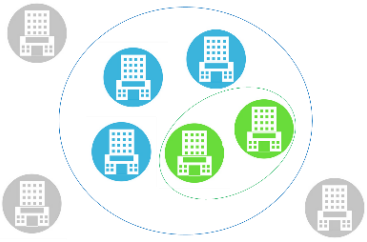
L'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale s'applique au calcul :

- de l'effectif moyen annuel de l'entreprise qui permet de déterminer le seuil d'assujettissement à l'obligation d'emploi de 20 salariés ;
- du ratio d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

Conformément à l'article D. 5212-1 du code du travail, certaines structures ne sont toutefois assujetties que sur leurs seuls effectifs permanents, c'est-à-dire après exclusion des effectifs intérimaires, mis à disposition, ou portés,

- Les entreprises de travail temporaire ;
- Les groupements d'employeurs ;
- Les entreprises de portage salarial ;
- Les agences de mannequins ;
- Les associations intermédiaires ;
- Les entreprises de travail temporaire à temps partagé.

Les entreprises de moins de 20 salariés ne sont pas assujetties à l'OETH. Cependant, conformément à l'article D. 5212-1 du code du travail, elles doivent, comme les entreprises de 20 salariés et plus, déclarer en DSN le statut de travailleur handicapés de leurs salariés.



Entreprises non assujetties
< 20 salariés ou ≥ 20 depuis moins de 5 ans

Entreprises assujetties
≥ 20 salariés depuis au moins 5 ans

Entreprises redevables
≥ 20 salariés depuis au moins 5 ans
- Sans accord agréé
- Avec taux d'emploi BOETH < 6 %*

Entreprises de 20 salariés et plus	Entreprises de moins de 20 salariés
Au titre de la période d'emploi 2023, les entreprises de 20 salariés et plus sont assujetties à l'obligation de déclaration et, le cas échéant, au paiement d'une contribution annuelle auprès de l'Urssaf, qui sera portée sur la DSN en 2024, dans le cas où elles ne respecteraient pas leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés, à savoir l'emploi d'un ratio minimum de 6 % de travailleurs handicapés rapporté à l'effectif moyen annuel de l'entreprise. Ce ratio d'emploi sera calculé et sera notifié par l'Urssaf, à partir des statuts de salariés handicapés déclarés en 2023 ou régularisés sur la même période : afin que ce calcul soit réalisé par l'Urssaf de façon exacte, il est donc essentiel que ces entreprises réalisent la déclaration mensuelle du statut de leurs travailleurs handicapés et les éventuelles régularisations. Par ailleurs, ces données permettront à l'Agefiph de connaître l'emploi des travailleurs handicapés dans les TPE et d'accompagner ces dernières par une offre de services adaptée.	Les entreprises de moins de 20 salariés ne sont pas assujetties à l'OETH (pas de déclaration annuelle, ni de contribution), elles sont néanmoins concernées par l'obligation déclarative mensuelle de leurs BOETH. Ces données permettent à l'Agefiph de connaître l'emploi des travailleurs handicapés dans les TPE et d'accompagner ces dernières par une offre de services adaptée.

Bon à savoir

Conformément au décret n° 2018-1337 du 28 décembre 2018 portant extension et adaptation de la partie réglementaire du Code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte, le taux d'obligation d'emploi pour 2023 et 2022 est également de 6% sur ce département. Il était de 5 % au titre de l'année 2021.

Neutralisation sur cinq ans de l'assujettissement à l'OETH

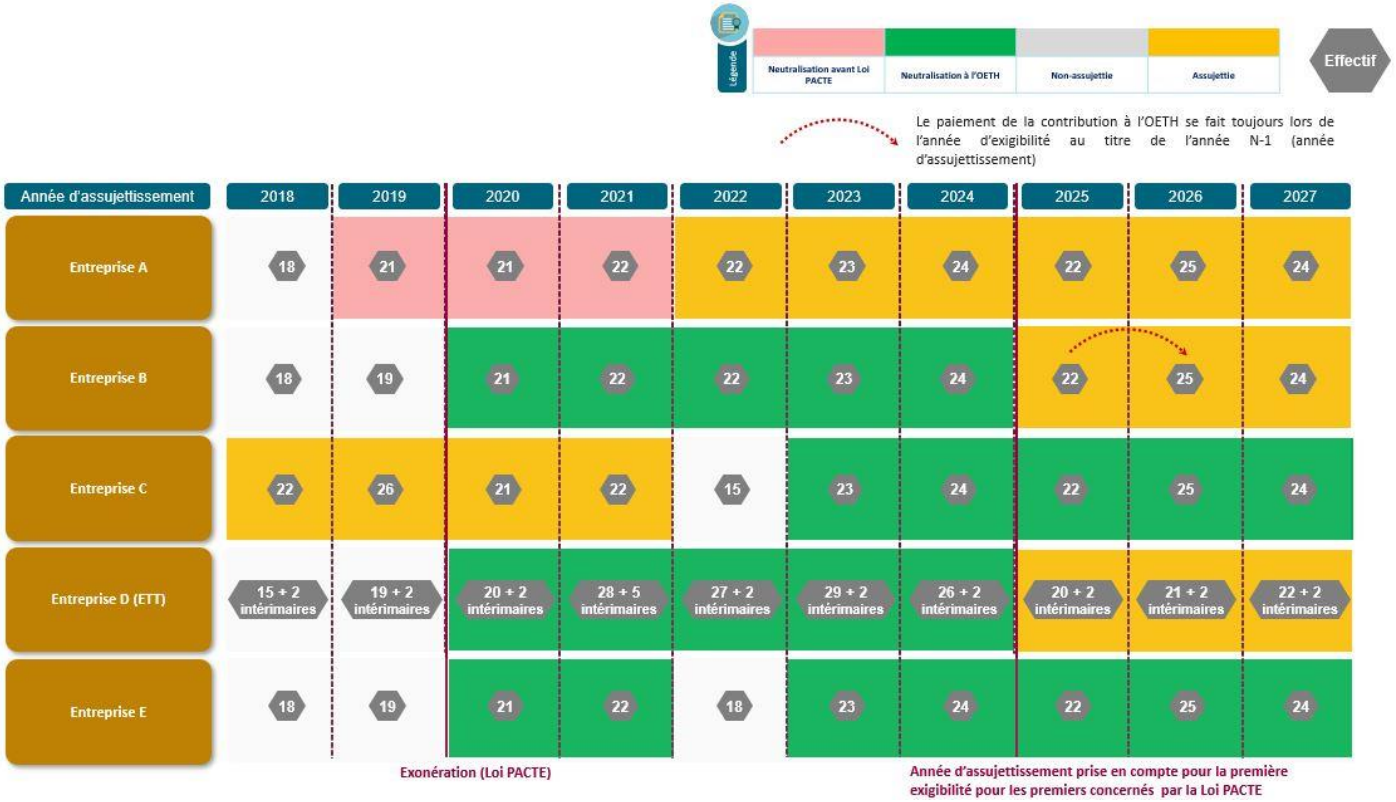
Depuis le 1er janvier 2020, les entreprises franchissant une première année le seuil d'effectif de 20 salariés bénéficient d'une neutralisation sur 5 année consécutive pour se voir prononcer l'assujettissement à l'OETH.

Ainsi, ne sont assujetties à l'OETH que les entreprises dont l'effectif moyen annuel OETH de l'année de référence est supérieur ou égal à 20, et ayant franchi le seuil d'assujettissement depuis au moins 5 années consécutives.

Les entreprises nouvellement 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 et respecter leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

S'agissant des entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés *avant* le 1er janvier 2020, la période de neutralisation reste de 3 ans.

Si, lors du délai des 5 ans, l'effectif moyen annuel de l'entreprise repasse sous le seuil de 20 salariés, elle bénéficie de nouveau du délai de neutralisation de 5 ans avant d'être assujettie à l'OETH. L'entreprise doit néanmoins continuer à déclarer mensuellement les BOETH qu'elle emploie, quels que soient ses effectifs.


Légende
Neutralisation avant Loi PACTE
Neutralisation à l'OETH
Non-assujettie
Assujettie
Effectif
Le paiement de la contribution à l'OETH se fait toujours lors de l'année d'exigibilité au titre de l'année N-1 (année d'assujettissement)
Année d'assujettissement
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025
2026
2027
Entreprise A
18
21
21
22
22
23
24
22
25
24
Entreprise B
18
19
21
22
22
23
24
22
25
24
Entreprise C
22
26
21
22
15
23
24
22
25
24
Entreprise D (ETT)
15 + 2 intérimaires
19 + 2 intérimaires
20 + 2 intérimaires
28 + 5 intérimaires
27 + 2 intérimaires
29 + 2 intérimaires
26 + 2 intérimaires
20 + 2 intérimaires
21 + 2 intérimaires
22 + 2 intérimaires
Entreprise E
18
19
21
22
18
23
24
22
25
24
Exonération (Loi PACTE)
Année d'assujettissement prise en compte pour la première exigibilité pour les premiers concernés par la Loi PACTE

Les effectifs

Effectif moyen annuel OETH, ou effectif d'assujettissement OETH

L'effectif moyen annuel OETH (EMA OETH) est calculé par l'Urssaf pour déterminer l'assujettissement à l'OETH et le niveau d'obligation d'emploi de l'entreprise.
A partir de la déclaration annuelle OETH de 2024 portant sur la période d'emploi de 2023, les effectifs transmis par l'Urssaf prendront en compte les blocs de régularisation et seront calculés à partir des données consolidées.

Seules les entreprises de 20 salariés et plus sont assujetties à l'OETH et le niveau d'obligation d'emploi, exprimé en nombre de BOETH, correspond à 6 % de l'EMA OETH.

L'atteinte ou non de l'effectif d'assujettissement de 20 salariés pour l'OETH au titre d'une année N sera vérifié l'année suivante N+1. Ainsi, l'EMA OETH, ou effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi à retenir au titre d'une année N est l'effectif moyen annuel au 31 décembre de l'année N, calculé sur la base de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois au titre de cette même année civile N.

Conformément à l'article L. 5212-3 du code du travail, l'effectif d'assujettissement est apprécié au niveau de l'entreprise, et non par établissement ou par établissement autonome.

Conformément à l'article D. 5212-1 du code du travail, l'EMA OETH est calculé selon les mêmes règles que l'effectif moyen annuel d'une entreprise déterminée pour l'application des dispositions du code de la sécurité sociale, aux exceptions suivantes :

- **pour les entreprises de travail temporaire, les associations intermédiaires, les agences de mannequins, les entreprises de travail à temps partagé,** seuls sont pris en compte les effectifs permanents : les contrats de missions et les CDI intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'EMA OETH de l'ETT ;
- **pour les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial**, seuls sont pris en compte les effectifs permanents : les salariés portés et mis à disposition par un groupement d'employeurs ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'EMA OETH du groupement ou de l'entreprise de portage salarial.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) à employer

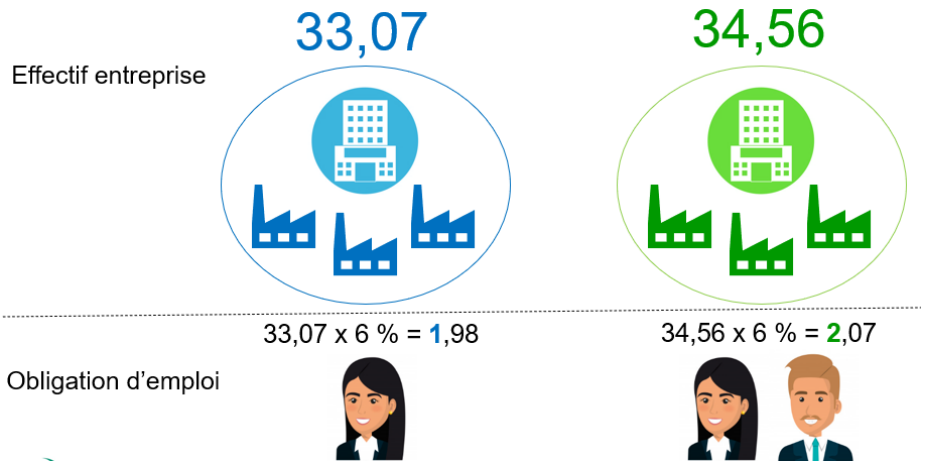
Tout employeur assujetti à l'OETH doit employer des BOETH dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif de ses salariés. Ce taux de 6% est révisable tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées.

A Mayotte, le taux d'OETH à respecter était de 5 % au titre de l'année 2021. Le taux applicable à Mayotte a été porté au taux national de 6 % depuis l'année 2022.

Ce niveau d'obligation d'emploi à respecter par un employeur est exprimé en nombre de BOETH à employer. Il est calculé en rapportant le ratio de 6 % à l'effectif moyen annuel OETH, correspondant à la moyenne des effectifs, calculés chaque mois de l'année précédente.

Le nombre de BOETH à employer est arrondi à l'entier inférieur.

Règle d'arrondi à l'entier inférieur sur l'obligation d'emploi



Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) employés

Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) employés correspondent aux travailleurs handicapés réellement employés par l'entreprise. Ils sont exprimés en nombre de BOETH.

Conformément à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, le nombre de BOETH employés est calculé avec deux décimales après la virgule. Il n'est donc pas arrondi à l'entier inférieur. Les BOETH employés sont décomptés quelles que soient la durée et la nature de leur contrat.

Conformément à l'article D. 5212-3 du code du travail, l'effectif des BOETH inclut tous types de contrats sans exception :

- les BOETH en CDI, CDD, contrats d'alternance, …
- les BOETH accueillis en stage par l'employeur, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de seize ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage ;
- les BOETH accueillis pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Sont inclus également parmi les BOETH les bénéficiaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

En revanche, un salarié porté (travailleur en portage salarial) 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.

Pour les employeurs, l'effectif total des BOETH employés correspond à la somme de :

- l'effectif des BOETH dits « internes », employés par l'entreprise au cours de l'année civile, et qui sera communiqué par l'Urssaf ;
- et l'effectif des BOETH dits « externes », mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeur tel qu'indiqué sur la ou les attestations reçues selon les modalités décrites ci-après.

BOETH internes

Les BOETH internes correspondent aux effectifs BOETH de l'entreprise de l'année de référence, déclarés mensuellement dans le bloc contrat de la DSN (bloc 40).

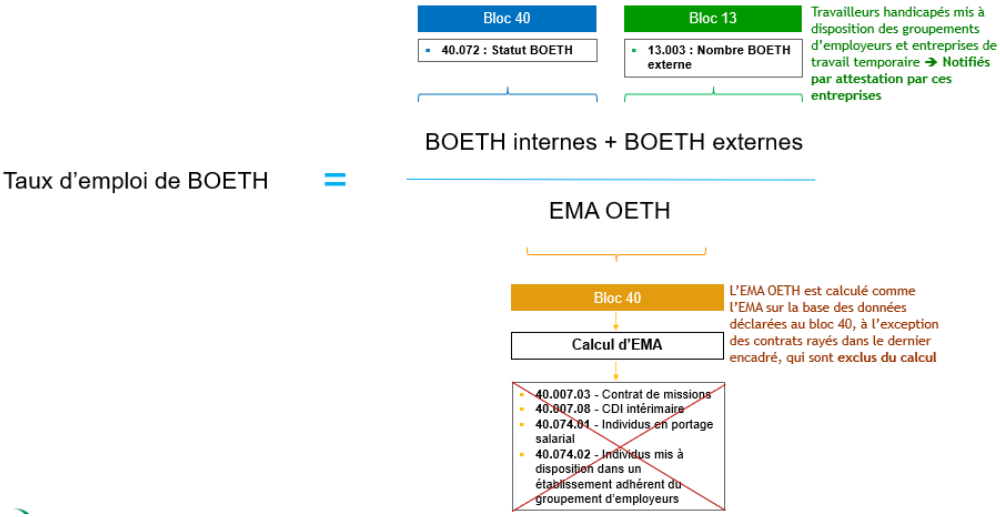
A partir des données déclarées par les entreprises, **l'Urssaf** notifie à l'entreprise l'effectif moyen annuel des BOETH internes.

BOETH externes

Les BOETH externes sont les travailleurs handicapés mis à disposition par des groupements d'employeurs et entreprises de travail temporaire. Les effectifs de BOETH externes sont notifiés par les **entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs** conformément à l'arrêté du 12 décembre 2019 (paru au JO du 15 décembre 2019). Les associations intermédiaires, agences de mannequins et entreprises de travail à temps partagé (ETTP) sont également concernées par cette obligation de déclaration.

Ainsi, les entreprises de travail temporaire, les groupements d'employeurs, les associations intermédiaires, agences de mannequins et entreprises de travail à temps partagé (ETTP) adresseront aux entreprises utilisatrices les attestations d'emplois de BOETH intérimaires et mis à disposition. Cette attestation informera l'entreprise utilisatrice de l'effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qu'elle aura occupés.

Le nombre de BOETH externes sera déclaré par l'entreprise utilisatrice dans la rubrique S21.G00.13.003 de la DSN porteuse de la contribution OETH.



Valorisation des BOETH de 50 ans et plus

Conformément à l'article D. 5212-3 du code du travail, des modalités spécifiques de calcul s'appliquent aux BOETH âgés d'au moins 50 ans. 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 sera multiplié par un facteur de 1,5 ; et ce afin d'inciter les entreprises à recruter et à maintenir en emploi les travailleurs handicapés âgés.

Cette valorisation est calculée par l'Urssaf dans le calcul de l'effectif BOETH.

Surpondération des BOETH de 50 ans et plus

	2020	2021
Née en 1981 BOETH CDI temps plein	Compte pour **1,00** pour toute l'année	Compte pour **1,00** pour toute l'année
Né en 1971 BOETH CDI temps plein	Compte pour **1,00** pour toute l'année	Compte pour **1,50** pour toute l'année

Calculs des effectifs de BOETH en cas de reconnaissance en cours **d'année**

2021

Née en 02/02/1981
Reconnue BOETH le **12/06/2021**
CDI temps plein

Compte pour **0,55** pour toute l'année

Nombre de jours dans l'année depuis le 12/06

Effectif BOETH = 1 * 202 / 365 = 0,55

Né en 31/12/1971
Reconnue BOETH le **03/02/2021**
CDI temps plein

Compte pour **1,36** pour toute l'année

Surpondération valable si le salarié a au moins de 50 ans au plus tard le 31/12/2021

Effectif BOETH = 1,5 * 331 / 365 = 1,36

Nombre de jours dans l'année depuis le 03/02

Née en 02/02/1971
Reconnue BOETH le **01/01/2021**
CDD temps plein en janvier 2021

Compte pour **0,12** pour toute l'année

Effectif BOETH = 1,5 * 31 / 365 = 0,12

Nombre de jours du mois de janvier 2021

Les différentes catégories de BOETH

Les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont les suivantes :

- travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente ;
- titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
- titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 ;
- titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- titulaire de l'allocation aux adultes handicapés ;
- 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).

Pour les entreprises employant des fonctionnaires, elles peuvent renseigner également l'une des catégories suivantes relevant de la fonction publique :

- bénéficiaire mentionné à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- bénéficiaire mentionné aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- bénéficiaire mentionné aux articles L. 241-5 et L. 241-6 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- agent public reclassé (3ème alinéa de l'article L. 323-5 du Code du travail) ;
- agent public bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité (4ème alinéa de l'article L. 323-5 du Code du travail).

Il convient de noter qu'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.

Les emplois nécessitant des conditions d'aptitudes particulières

A partir des données déclarées par les entreprises, l'effectif moyen annuel des Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (Ecap) est calculé et notifié par l'Urssaf. 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'employeur valorise les Ecap par leur identification via le code PCS-ESE (S21.G00.40.004).

Une entreprise peut bénéficier d'une déduction égale à l'effectif annuel moyen des Ecap de l'année de référence multipliée par 17 fois le Smic horaire brut en vigueur pour l'année N.

La liste des emplois concernés est la suivante :

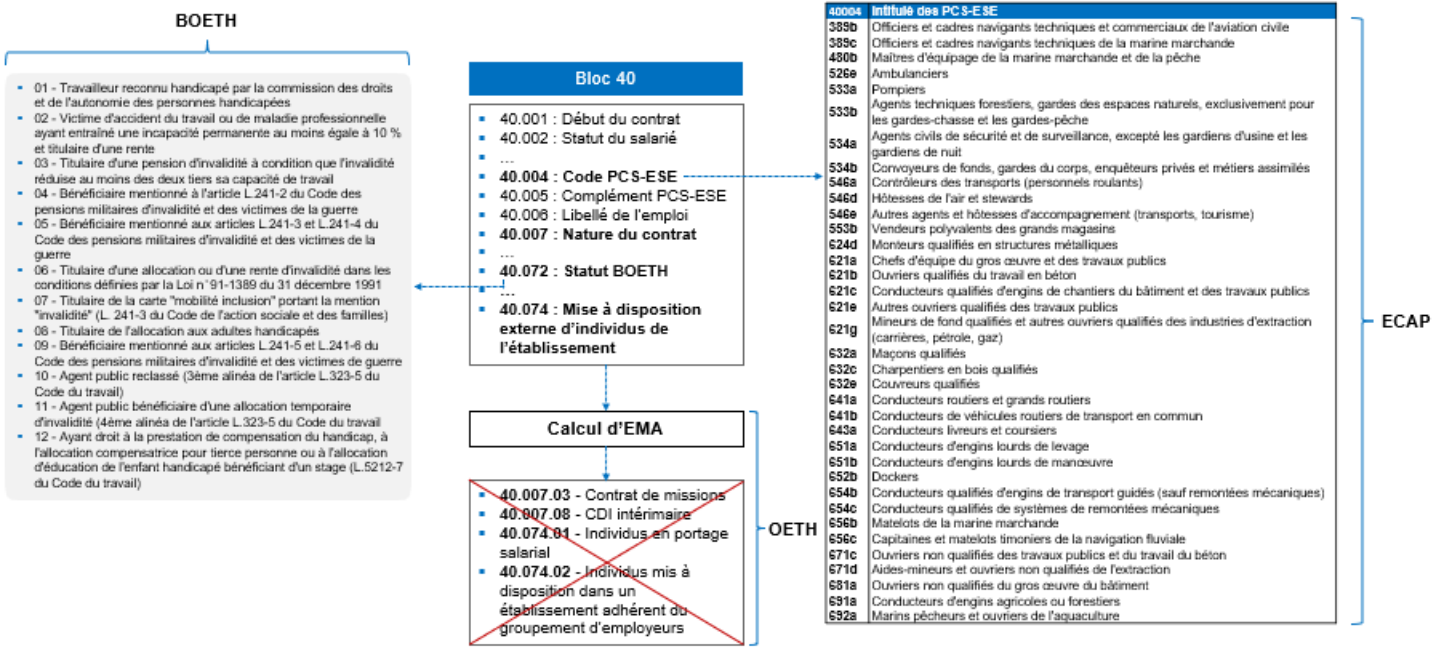
N° de nomenclature	Intitulé de la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles-Emplois des salariés des entreprises (PCS-ESE)
389b	Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile.
389c	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande.
480b	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.
624d	Monteurs qualifiés en structures métalliques.
621a	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics.
621b	Ouvriers qualifiés du travail en 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...).
632a	Maçons qualifiés.
632c	Charpentiers en bois qualifiés.
632e	Couvreurs qualifiés.
641a	Conducteurs routiers et grands routiers.
641b	Conducteurs de véhicules routiers de transport en commun.
643a	Conducteurs livreurs et 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 et ouvriers non qualifiés de l'extraction.
681a	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment.
691a	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers.
692a	Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture.

Stagiaires déclarés en DSN

L'employeur peut, s'il le souhaite, valoriser le statut BOETH d'un stagiaire même non rémunéré.

Pour cela, il est nécessaire de déclarer en DSN ce statut afin qu'il soit pris en compte dans le calcul des statuts BOETH de l'entreprise. Les stagiaires non rémunérés doivent être déclarés en DSN en renseignant la rubrique « Nature du contrat - S21.G00.40.007 » du bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) - S21.G00.40 » avec la nature « 29 - Convention de stage (hors formation professionnelle) » et une rémunération à zéro.

Synthèse : identification des effectifs BOETH



Le calcul de la contribution annuelle

Cette section ne concerne que les entreprises redevables d'une contribution.

Lorsque l'employeur n'atteint pas le taux d'obligation par l'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), soit 6% de son effectif moyen annuel OETH, il est **redevable d'une contribution annuelle**.

La contribution annuelle doit être déterminée par l'employeur au travers de plusieurs étapes de calcul successives :

1. Le calcul de la contribution OETH brute avant déductions
2. Le calcul de la contribution OETH nette avant écrêtement
3. Le calcul de la contribution OETH nette après écrêtement
4. Le calcul de la contribution OETH réelle due

		Elements necessaires au calcul	Formule de calcul	
Etape 1	Contribution OETH brute avant déductions	▪ L'effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH (EMA OETH) ▪ L'effectif moyen annuel d'assujettissement des bénéficiaires de l'OETH (EMA BOETH) ▪ Le SMIC horaire brut en vigueur en fin d'année d'assujettissement ▪ Le coefficient multiplicateur selon la taille de l'entreprise	(Nbre de bénéficiaires à employer – Nbre de bénéficiaires employés) = Nbre de bénéficiaires **x** Barème par taille de l'entreprise exprimé en SMIC horaire brut = **Contribution brute avant déductions**	
Etape 2	Contribution OETH nette avant écrêtement	▪ Les déductions déclarées ▪ Les plafonds définis pour chacune des déductions ▪ Le taux d'emploi réel de l'entreprise pour la déduction liée aux contrats de sous-traitance le cas échéant ▪ L'effectif moyen annuel des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (EMA ECAP) pour la déduction ECAP le cas échéant	Contribution brute avant déduction **–** Montant cumulée des déductions selon les règles de plafonnement = **Contribution nette avant écrêtement**	
Etape 3	Contribution OETH nette après écrêtement	▪ La contribution OETH réelle due payée l'année précédente ▪ Les principes d'écrêtements définis par les pouvoirs publics ▪ L'application de l'écrêtement sur les années d'assujettissement 2020 à 2024	Contribution nette après écrêtement **–** Montant de la hausse de contribution (par rapport à l'année précédente) écrêtée = **Contribution nette après écrêtement**	
Etape 4	Contribution OETH réelle due	▪ L'existence d'un accord agréé le cas échéant	**Si absence d'accord agrée** : Contribution nette après écrêtement = Contribution réelle due	**Si présence d'accord agrée** : Contribution réelle due = 0

Bon à savoir

Un simulateur de contribution est disponible sur le site de l'Agefiph afin de faciliter les calculs de contribution des entreprises :

https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth

Le calcul de la contribution OETH brute

Conformément à l'article D. 5212-20 du code du travail, la **contribution annuelle**, avant déductions, est égale au produit des éléments suivants :

- **nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquants**, résultant de l'écart entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés en application des dispositions de l'article L. 5212-2 du code du travail (taux d'obligation d'emploi rapporté à l'effectif moyen annuel d'OETH, arrondi à l'entier inférieur) et le nombre de bénéficiaires réellement employés, calculés en application de l'article D. 5212-3 du code du travail.
- **montants suivants déterminés en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise** :
  - 400 fois le Smic horaire brut dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ;
  - 500 fois le Smic horaire brut dans les entreprises de 250 à moins de 750 salariés ;
  - 600 fois le Smic horaire minimum brut dans les entreprises de 750 salariés et plus.

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

Au 31 décembre 2023, le SMIC horaire brut (arrêté du 26 Avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance) est de :

- 11,52 euros en métropole et dans les Dom ;
- 8,70 euros à Mayotte (dans le département de Mayotte, le montant de la contribution se calcule en effet sur la base du SMIC horaire brut mahorais).

Formule de calcul de la contribution brute avant déductions (étape 1)

Exemple

Pour l'année 2023, l'entreprise « Exemple » a :

- Un EMA de **55**
- Un EMA BOETH de **1,38**
- Une obligation d'emploi de : **55 x 6% = 3,30** ; dont on retient l'arrondi à l'unité inférieure) soit **3**
- le SMIC horaire brut en vigueur au 31/12/2023 est de **11,52** €
- Un coefficient multiplicateur applicable à la taille de l'entreprise « Exemple » à **400** (compte tenu de son EMA de **55** compris entre 20 et 250)

Au titre de 2022, la contribution brute avant déductions de l'entreprise « Exemple » est de *:* (**3 – 1,38**) **x 11,52** x **400** = **7464,96 €**

Sur-contribution pour absence d'emploi de travailleur handicapé, de contrat de sous-traitance et sans accord agréé sur une période supérieure à 3 années consécutives

Conformément à l'article D. 5212-21 du code du travail, le montant mentionné au point précédent est fixé à **1500 fois le Smic horaire brut** quel que soit le nombre de salariés employés, pour les entreprises soumises à l'obligation n'ayant, au cours des 3 dernières années, et de façon cumulative :

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

Dans les **cas de franchissement de seuil 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.

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

L'employeur peut déduire du montant de la contribution brute certaines dépenses ou certains montants. Les déductions sont des **dépenses de**

l'employeur en faveur de l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, venant minorer le montant de la contribution pour l'emploi des travailleurs handicapés.

Les déductions sont déclarées par le cotisant sur la base **des montants bruts non plafonnés**. Les déductions applicables à la contribution sont les suivantes.

Dépenses déductibles

Conformément à l'article D. 5212-23 du code du travail, **les dépenses déductibles sont relatives** :

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

Dépense déductible	Caractéristiques
La réalisation de diagnostics et de travaux	Cette dépense est effectuée en vue 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	Cette dépense concerne la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap. Exclusions : › 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	Cette dépense doit permettre de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

En outre, **jusqu'au 31 décembre 2024**, peuvent être déduites de sa contribution annuelle en application de l'article L. 5212-11 du code du travail les dépenses exposées par l'employeur assujetti à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au titre :

- de la participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- du partenariat, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, à l'exclusion des participations aux opérations de mécénat ;
- des actions concourant à la professionnalisation des dirigeants ou des travailleurs des entreprises adaptées, des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

L'employeur peut déduire ces dépenses du montant de sa contribution annuelle **dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle calculée** selon les dispositions de l'article D. 5212-19 du code du travail. Le montant des déductions est à déclarer hors taxes. Les sommes sont en euros et les centimes ne sont pas inclus.

Déductions liées à la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services passés avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aides par le travail et/ou avec des travailleurs indépendants handicapés

Conformément à l'article L. 5212-10-1 du code du travail, peuvent être déduites du montant de la contribution OETH annuelle, les **dépenses supportées directement par l'entreprise, effectivement réglées au cours de l'année, et afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services** qu'elle passe avec :

- des entreprises adaptées ;
- des établissements ou services d'aide par le travail ;
- des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- 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 précité.

Conformément à l'article D. 5212-7 du code du travail, les **entreprises adaptées, les établissements ou services d'aide par le travail, les travailleurs indépendants handicapés et les entreprises de portage salarial** adressent à leurs entreprises clientes une attestation annuelle avant le 31 janvier.

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 payé dans l'année ;
- le montant de la déduction avant plafonnement prévue au premier alinéa de l'article D. 5212-22 du code du travail.

Conformément à l'article D. 5212-22 du code du travail, le montant de la déduction résultant de la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés ou des entreprises de portage salarial est calculé en appliquant un **taux de 30 % au prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat**, duquel sont déduits les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation.

L'employeur peut déduire ces dépenses dans la limite :
- **de 50 % du montant de la contribution brute avant déductions lorsqu'il emploie moins de 3 % de BOETH** dans ses effectifs ;
- **de 75 % du montant de la contribution brute avant déductions lorsqu'il emploie au moins 3 % de BOETH** dans ses effectifs.

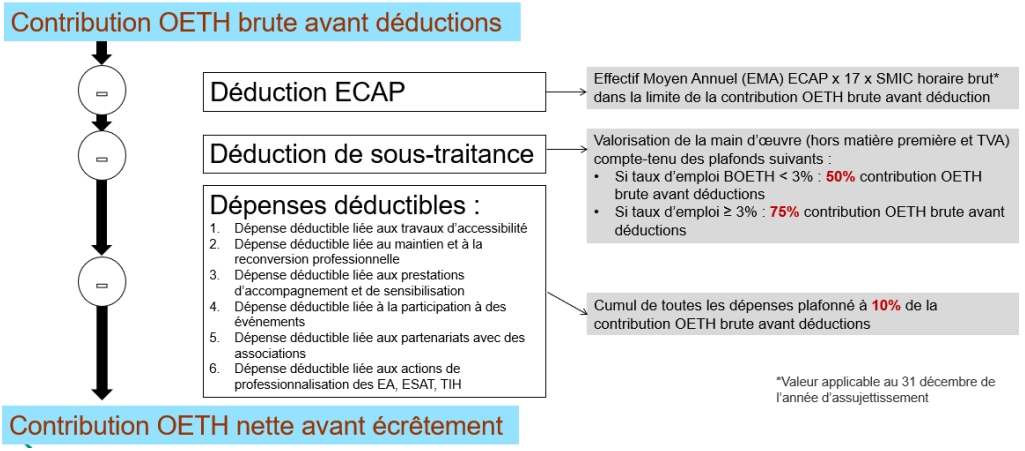
En cas de contrats conclus par un groupement d'achats, le montant de la déduction est réparti entre les différents employeurs membres du groupement d'achat due à proportion de leurs dépenses respectives.

Déduction liée aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

Le montant de la déduction prenant en compte les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières est égal au produit de l'effectif moyen annuel des salariés de l'entreprise occupant un emploi Ecap par 17 fois le salaire horaire minimum de croissance brut.

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.

Schéma explicatif des déductions de la contribution brute (étape 2) pour déterminer la contribution nette avant écrêtement (après déductions)



Exemple

Pour l'année 2023, l'entreprise « Exemple » a un EMA de **55**, un EMA BOETH de **1,38**, un EMA ECAP de **2**. Elle a donc un taux d'emploi OETH (en %) de : **1,38** / **55** x 100 = **2,51%.**

Elle emploie donc moins de 3 % de BOETH dans ses effectifs EMA (**2,51%** est inférieur à 3%).

› Sa déduction liée aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières est de : **2 x 17 x 11,52** = **391,68 €** *(rappel EMA ECAP x 17 SMIC horaire brut en vigueur - le SMIC horaire brut en vigueur au 31/12/2023 est de 11,52 €)*

Courant 2023, l'entreprise « Exemple » a mandaté une prestation de services auprès d'un ESAT. L'ESAT lui a transmis l'attestation* notifiée du montant de la déduction avant plafonnement de cette prestation de services avec les informations suivantes : le montant de la déduction pour prestation de sous-traitance avant plafonnement (calculé par l'ESAT) est de **1000 €.**

**Ces informations peuvent également être présentes sur la facture.*

Au titre de 2023, la contribution brute avant déductions de l'entreprise « Exemple » est de *:* **7464,96 €.** *Le taux d'obligation d'emploi de l'entreprise « Exemple » est de* **2,51%,** (ce qui est inférieur à 3%). Elle applique le taux de 50% au montant de la contribution brute avant déductions soit : **7464,96 x 50%** = **3732,48 €.** Le montant de la déduction (pour prestation de sous-traitance) avant plafonnement de **1000 €** est inférieur à **3732,48 €.**

› Sa déduction liée à la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services passés avec des entreprises adaptées est donc de **1000 €.**

Courant 2023, l'entreprise « Exemple » a réglé une facture liée à des travaux d'accessibilité de 1500 €. Elle applique le taux de 10% au montant de la contribution brute avant déductions soit **7464,96 x 10%** = **746,49 €.**

Le montant de la déduction (pour travaux d'accessibilité) avant plafonnement de 1500 € est supérieur à **746,49 €.** Son montant pour dépenses déductibles liées aux travaux d'accessibilité est de : **746,49 €** puisque le plafond de 10% est atteint.

Soit un montant total de déductions de : **391,68** + **1000** + **746,49** = **2138,17 €**

Ainsi, pour l'année 2023, l'entreprise « Exemple » a une contribution nette avant écrêtement de : **7464,96 – (391,68 +** 1000 **+ 746,49**) = **5326,79 €**

Application des dispositions d'écrêtement 2020 à 2024 et calcul de la contribution nette après écrêtement

A 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 concernera tous les employeurs, qu'ils aient versé ou non 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.

Pour les contributions dues entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024, **les entreprises bénéficieront ainsi d'un écrêtement de l'augmentation de leur contribution** par rapport à la contribution due au titre de l'année précédente.

Ainsi, cet écrêtement s'appliquera par **comparaison entre la contribution due en N-1 et la contribution nette avant écrêtement en année N**. En cas d'augmentation de la contribution, **l'entreprise applique un écrêtement sur le montant différentiel** à hauteur des plafonds définis. Pour l'exercice d'emploi 2021, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente était réduite de 80%. Pour les exercices d'emploi de 2022 à 2024, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente est réduite de : 75% en 2022, 66% en 2023, 50% en 2024.

Schéma explicatif de l'application de l'écrêtement sur la contribution nette avant écrêtement (étape 3)

Contribution OETH nette avant écrêtement

	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'écrêtement appliqué **à la hausse de contribution** observée par rapport à l'année précédente	• De 1 à 10.000 € : **-30%** • De 10.001 € à 100.000 € : **-50%** • A partir de 100.001 euros : **-70%**	**- 80%**	**- 75%**	**- 66%**	**- 50%**

Le pourcentage de réduction s'applique sur la hausse de contribution par rapport à l'année précédente, soit la somme des contributions réellement versées **par chaque établissement*** pour 2019

Le pourcentage de réduction s'applique sur la hausse de contribution versée par rapport à l'année précédente

Contribution OETH nette après écrêtement

Exemple

L'entreprise « Exemple » a :

- Versé une contribution réelle due au titre de 2022 de **4000 €**
- Calculé une contribution nette après déductions (avant écrêtement) au titre de 2023 de **5326,79 €**
- Sa hausse du montant de la contribution correspond à la différence entre la contribution nette après déductions (avant écrêtement) de l'année 2023 et la contribution *(réellement versée)* de l'année 2022 : **5326,79 – 4000 = 1326,79 €**

Eu égard à la hausse de 1326,79 € de sa contribution, l'entreprise « Exemple » appliquera donc un taux d'écrêtement de 66% sur la hausse de contribution : 1326,79 € x 0,66 = **875,68 €**

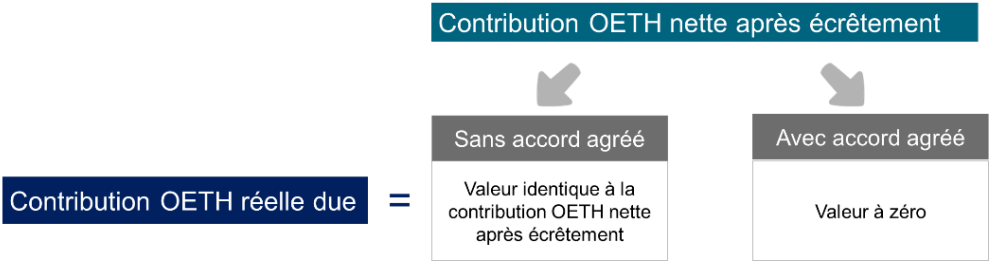
Son montant de contribution nette après écrêtement au titre de 2023 sera donc de : **5326,79 – 875,68 = 4451,11 €**

Calcul de la contribution réellement due

La contribution réellement due correspond à la contribution payée par l'entreprise auprès de l'Urssaf :

- après calcul des déductions éventuellement décomptées ;
- après application, pour les périodes comprises entre 2020 et 2024 des dispositions d'écrêtement.

Schéma explicatif de la définition de la contribution réelle due (étape 4)



Exemple

L'entreprise « Exemple » n'est pas signataire d'un accord agrée.
Son montant de contribution nette après écrêtement au titre de 2023 est de **4451,11 €.** Sa contribution OETH réelle due est égale à **4451,11 €.**

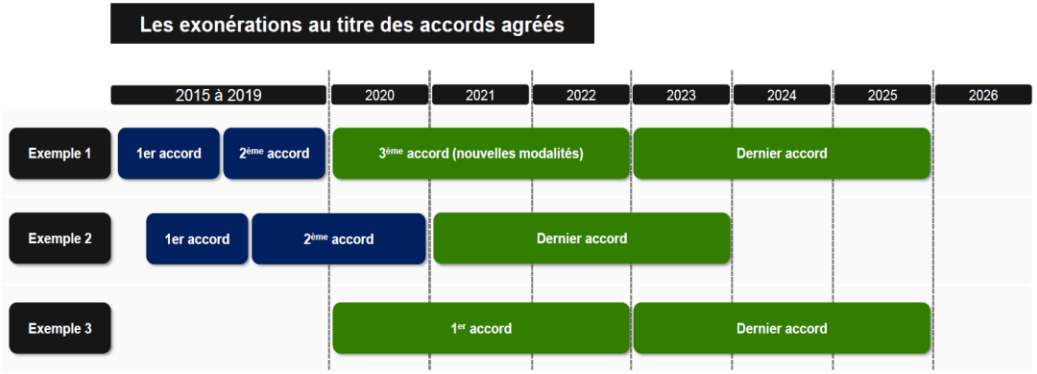
Mise en œuvre de l'OETH par accord agréé

L'employeur peut respecter son obligation d'emploi de travailleurs handicapés par l'application d'un accord de branche, de groupe, ou d'entreprise agrée.

Sont concernées toutes les entreprises du secteur privé occupant 20 salariés et plus faisant application d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la **mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés**.

Ce plan doit être assorti d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, dont des objectifs relatifs au taux d'emploi et au nombre de recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ainsi que le financement prévisionnel de ces actions.

Depuis 2020, un seul renouvellement de l'accord selon les nouvelles dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est possible :



Conformément à l'article R. 5212-12 du code du travail, les entreprises doivent consacrer au financement du programme annuel ou pluriannuel de l'accord un montant au moins égal à celui qu'il aurait dû verser à l'Urssaf ou à la CGSS, sans toutefois prendre en compte le montant des dépenses déductibles mentionnées à l'article L. 5212-11 du code du travail.

Conformément à l'article R. 5212-13 du code du travail, le montant prévisionnel total consacré au financement du programme de l'accord est établi sur la base du montant de la contribution versée l'année précédant la mise en œuvre de l'accord, hors dépenses déductibles mentionnées à l'article L. 5212-11 du code du travail, multiplié par le nombre d'années de la durée de l'accord.

Le montant est révisé chaque année sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versée l'année précédente, hors dépenses déductibles mentionnées à l'article L. 5212-11 du code du travail.

Les montants prévus au titre d'une année et qui n'ont pas été dépensés dans cette même année peuvent être reportés sur l'année suivante.

Ensuite, conformément à l'article R. 5212-17 du code du travail, un bilan final de l'accord est établi par l'employeur et adressé à l'autorité administrative ayant délivré l'agrément.

Ce bilan final établit notamment le solde entre les dépenses effectivement réalisées et le montant total des contributions théoriquement dues au titre de l'OETH pendant la durée de l'accord.

En cas de solde négatif, si l'accord agréé n'est pas renouvelé, un versement pour dépenses non réalisées sera notifié à l'entreprise par :

- la DGEFP (cas des accords de branche) ;
- la DDETS (cas des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement).

Une copie de cette notification est adressée à l'Urssaf ou la CGSS dont dépend l'employeur.

Le montant dû doit ensuite être déclaré et versé par l'employeur à l'Urssaf. Ce versement doit être effectué à la première date d'échéance des cotisations et contributions sociales, à l'issue d'un délai de deux mois suivant la réception de la notification.

L’application de la taxation forfaitaire OETH conformément au décret n°2023-296 du 20 avril 2023

Le décret n° 2023-296 du 20 avril 2023 relatif aux modalités de fixation du montant de la contribution liée à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés en l’absence de déclaration annuelle de l’employeur et modifiant le calendrier des obligations déclaratives vient mettre à la charge des entreprises non-déclarantes de la DOETH une contribution forfaitaire calculée par l’Urssaf et compléter les dispositifs précédemment cités.

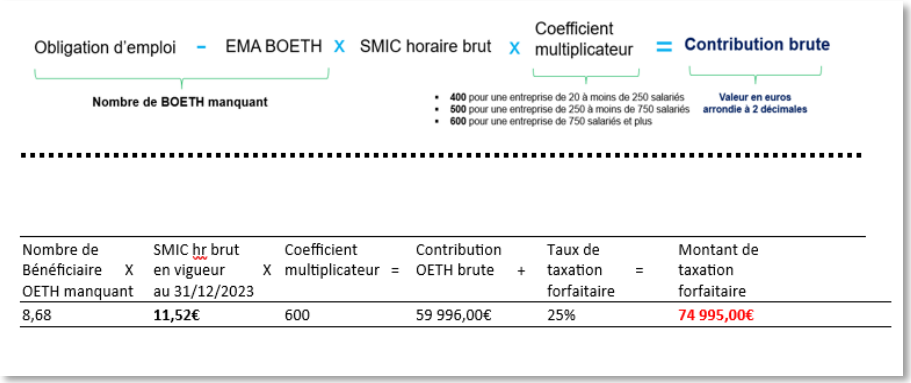
Une contribution forfaitaire majorée est appliquée par l’Urssaf sur les non-déclarants de la DOETH à partir de décembre 2024, sur la période d’emploi 2023 (et ultérieures)

Elle correspond au produit, majoré de 25 %, du coefficient applicable en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise par la différence entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés, le cas échéant, par l'employeur au cours de l'année. Le taux de majoration est augmenté de cinq points à chaque échéance non déclarée consécutive.

Le schéma de calcul appliqué est le suivant :

Taxation forfaitaire
=
[(Nombre BOETH à employer – EMA BOETH employés x SMIC horaire brut x Coefficient multiplicateur) x (1+25%)]
+ majoration du taux de 25% de 5 points par année d’absence déclarative

Exemple d'une entreprise de plus de 750 salariés, n'ayant pas déclaré de contribution OETH 2023 à l'exigibilité des 5 ou 15 mai 2024



Nombre de Bénéficiaire OETH manquant	X	SMIC hr brut en vigueur au 31/12/2023	X	Coefficient multiplicateur	=	Contribution OETH brute	+	Taux de taxation forfaitaire	=	Montant de taxation forfaitaire
8,68		**11,52€**		600		59 996,00€		25%		**74 995,00€**

La contribution déterminée en application du décret est notifiée par l'Urssaf avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle la déclaration aurait dû être souscrite.

DECLARER EN DSN

La déclaration mensuelle des BOETH

Bon à savoir

En complément de cette partie du guide de la contribution OETH, nous vous invitons à consulter les consignes déclaratives disponible sur

Consignes relatives à l'OETH en DSN

La déclaration mensuelle des BOETH

Depuis la période d'emploi de janvier 2020, conformément à l'article D.5212-4 du code du travail, tout employeur, quels que soient ses effectifs, doit déclarer les informations relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la DSN. Cette formalité consiste à mentionner la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) du salarié employé, et à préciser la situation dans lequel se trouve le BOETH.

Le statut de BOETH concerne :

- toutes les personnes employées dans l'entreprise ;
- les bénéficiaires accueillis en stage par l'employeur, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de seize ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage ;
- les bénéficiaires accueillis pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

A cette fin, doit être renseigné au niveau du bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) - S21.G00.40 », le **statut BOETH de l'individu au sein de la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 »**.

Un seul statut peut être renseigné dans la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072». Dans le cas d'un travailleur handicapé relevant de plusieurs statuts BOETH, le processus étant déclaratif, le travailleur handicapé choisit le statut qu'il souhaite déclarer à son employeur et lui transmet le justificatif correspondant.

Si le travailleur handicapé communique plusieurs statuts et plusieurs justificatifs à son employeur, il convient de privilégier celui dont la durée de validité est la plus longue. Dans l'hypothèse où plusieurs justificatifs permanents auraient été produits par le même salarié, l'employeur déclare le statut de son choix**.**

Quels sont les statuts à déclarer ?

Pour un salarié, un seul des statuts suivants (correspondant à ceux prévus par l'article L. 5212-13 du code du travail) devra être renseigné par son numéro dans la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 ».

- 01 - Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- 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 ;
- 03 - Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
- 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 ;
- 07 - Titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- 08 - Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés ;
- 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).

Les codes statuts BOETH suivants relèvent de la fonction publique. Ils sont à déclarer en DSN uniquement par les entreprises employant des fonctionnaires :

- 04 - Bénéficiaire mentionné à l'article L.241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 05 - Bénéficiaire mentionné aux articles L.241-3 et L.241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 09 - Bénéficiaire mentionné aux articles L.241-5 et L.241-6 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- 10 - Agent public reclassé (3ème alinéa de l'article L.323-5 du Code du travail) ;
- 11 - Agent public bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité (4ème alinéa de l'article L.323-5 du Code du travail).

Le tableau ci-joint établit une correspondance entre les codes statuts BOETH présents en DSN au niveau de la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 » et les **types de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire OETH présents dans le formulaire Cerfa** 11391*21 en vigueur pour les exercices 2019 et antérieurs :

Codes présents en rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 »	**Case correspondante dans la partie « Types de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire » du Cerfa 11391*21**
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

- La qualité de BOETH pour le code statut « 01 - Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » est indiquée dans la notification de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivré par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein des maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH).
- Les attestations prouvant la qualité de BOETH pour les codes statuts « 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 » et « 03 - Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail » sont délivrées par les Cpam ou la MSA.
- Les bénéficiaires concernés pour le code statut BOETH « 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) » sont les stagiaires qui ne peuvent pas relever des autres catégories de BOETH (en raison de leur âge notamment). Ils n'étaient pas identifiés dans ce CERFA mais sont désormais identifiés via la DSN avec ce code.

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.

Les stagiaires non rémunérés doivent être déclarés en DSN en renseignant la rubrique « Nature du contrat – S21.G00.40.007 » du bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) – S21.G00.40 » avec la nature « 29 - Convention de stage (hors formation professionnelle) » et une rémunération à zéro.

Les personnes bénéficiant d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) doivent être déclarés en DSN en renseignant l'énuméré « 93 – Période de mise en situation en milieu professionnel » au niveau de la rubrique « Dispositif de politique publique et conventionnel - S21.G00.40.008 ». La déclaration de cette notion au niveau de la rubrique « Dispositif de politique publique et conventionnel - S21.G00.40.008 » doit s'accompagner d'une déclaration de la rubrique « Nature du contrat - S21.G00.40.007 » contenant la valeur « 90 - Autre nature de contrat, convention, mandat ».

Que faire en cas d'erreur sur un effectif notifié par l'Urssaf ?

Correction de l'effectif des BOETH internes :

L'effectif étant calculé par l'Urssaf ou la CGSS au regard des éléments déclarés dans les DSN mensuelles de l'année N-1, les **corrections sont à apporter, salarié par salarié, au niveau du bloc « Changements Contrat – S21.G00.41 »** renseigné avec une date de modification et de la 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.

Il faut procéder de la manière suivante :

Exemple

- Renseigner la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 » avec un des 12 statuts proposés (ne pas renseigner la rubrique si l'individu ne disposait pas, en fait, de statut BOETH).
- Renseigner un bloc « Changements Contrat - S21.G00.41 » avec les rubriques suivantes :
  - « Date de la modification - S21.G00.41.001 » avec la date d'effet de la valeur portée en rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 » ;
  - « Ancien statut BOETH - S21.G00.41.048 » avec la valeur qui aurait dû être déclarée. En effet, en cas de déclaration dans une DSN précédente d'une valeur erronée pour une modalité de contrat, la valeur à renseigner dans le bloc « Changements Contrat - S21.G00.41 » doit être celle qui aurait dû être déclarée et non pas celle qui avait été déclarée précédemment de manière erronée ;
  - « Profondeur de recalcul de la paie - S21.G00.41.028 » avec une date renseignée au premier jour du mois depuis lequel court la valeur déclarée dans la rubrique « Ancien statut BOETH - S21.G00.41.048 ». (en cas de changements multiples, se référer à la note sur les changements en DSN). Dans le cas où la date de début de contrat est supérieure à ce premier jour du mois, la rubrique « Profondeur de recalcul de la paie - S21.G00.41.028 » doit être renseignée avec la date de début de contrat.

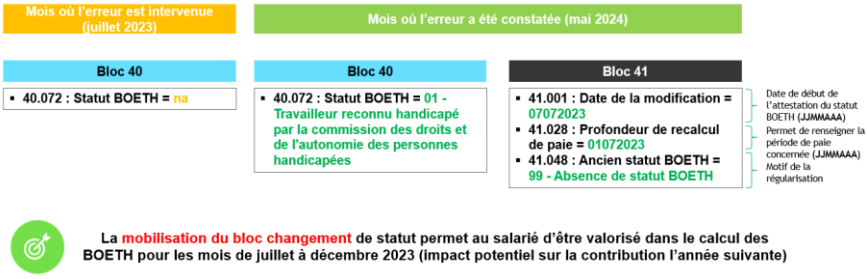
Exemple

L'entreprise « Exemple » prend connaissance le 2 mai 2024 qu'un de ses salariés dispose d'un statut de BOETH depuis le 7 juillet 2023.

L'entreprise déclare, lors de la DSN mensuelle de mai 2024 exigible les 5 ou 15 juin 2024, pour le salarié concerné :

1. un « Statut BOETH - S21.G00.40.072 » = l'un des statuts possibles
2. un bloc « Changements Contrat - S21.G00.41 », avec les rubriques suivantes :
   - « Date de la modification - S21.G00.41.001 » = 07072023 (date d'effet de la valeur portée en rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 ») ;
   - « Ancien statut BOETH - S21.G00.41.048 » avec la valeur qui aurait dû être déclarée ;
   - « Profondeur de recalcul de la paie - S21.G00.41.028 » = 01072023 (permet de renseigner depuis quelle date en antériorité il est procédé à un réexamen de la paie. Cette date doit être renseignée au premier jour d'un mois civil ou à la date de début du contrat).

Soit schématiquement pour un statut BOETH de travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées :



La **mobilisation du bloc changement** de statut permet au salarié d'être valorisé dans le calcul des BOETH pour les mois de juillet à décembre 2023 (impact potentiel sur la contribution l'année suivante)

Comment déclarer 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 changement** pour valoriser les périodes infra-mensuelles couvertes par le statut de travailleur handicapé.

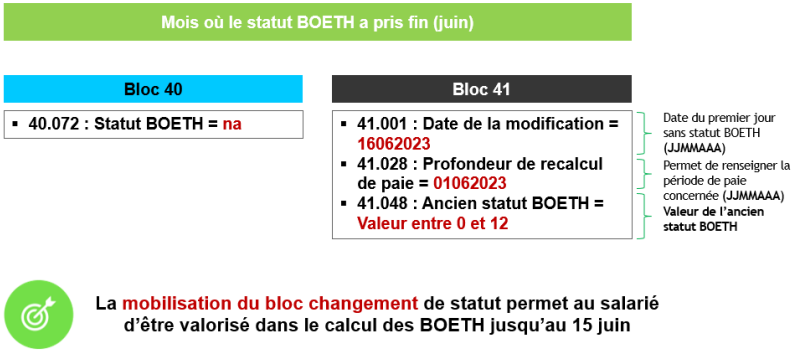
Exemple

Un salarié de l'entreprise « Exemple » dispose d'un statut de travailleur handicapé qui prend fin (et dont le renouvellement n'est pas demandé) au 15 juin 2023.

L'entreprise « Exemple » doit déclarer, dans la DSN mensuelle de juin 2023 exigible le 5 ou 15 juillet 2023, de la façon suivante :

- aucun statut BOETH dans la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 » (puisqu'en fin de mois, le salarié n'est plus bénéficiaire de l'OETH) ;
- un bloc « Changements Contrat - S21.G00.41 » avec les rubriques :
  - « Date de la modification - S21.G00.41.001 » = 16062023 (lendemain de la date de fin de reconnaissance de travailleur handicapé) ;
  - « Ancien statut BOETH - S21.G00.41.048 » = la valeur (entre 01 et 12) de l'ancien statut BOETH ;
  - « Profondeur de recalcul de la paie - S21.G00.41.028 » = 01062023 (cette date doit être renseignée au premier jour du mois civil au cours duquel la fin de reconnaissance de qualité de BOETH a eu lieu).

Cas d'un salarié dont le statut de travailleur handicapé prend fin au 15 juin 2023 :



La mobilisation du bloc changement de statut permet au salarié d'être valorisé dans le calcul des BOETH jusqu'au 15 juin

Bon à savoir

Le 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 permet à l'employeur de déclarer le statut de BOETH au bloc « Statut BOETH - S21.G00.40.072 » **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. Le bénéfice de la prorogation demeure acquis quelle que soit la décision finale.

Pour précision, l'ordonnance n° 202-312 du 25 mars 2020 relative à la prolongation des droits sociaux, dispose que par dérogation aux dispositions des articles L. 541-2 et L. 821-4 du code de la sécurité sociale et L. 241-3, L. 241-6 et L. 245-2 du code de l'action sociale et des familles, les bénéficiaires des droits et prestations dont l'accord sur ces droits et prestations expire entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 ou a expiré avant le 12 mars mais n'a pas encore été renouvelé à cette date, bénéficient d'une prolongation de la durée de cet accord d'une durée de six mois à compter de la date d'expiration de cet accord ou à compter du 12 mars s'il a expiré avant cette date, renouvelable une fois par décret, sans nouvelle décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 146-9 du code ou, le cas échéant, du président du conseil départemental. L'ordonnance précise les prestations et droits concernés dont notamment l'allocation aux adultes handicapés et la carte mobilité handicap, la prestation de compensation du handicap ainsi que tous les droits ou prestations relevant de la compétence de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières

Conformément à l'article L. 5212-9 du code du travail, le montant de la contribution à l'OETH peut être modulé en fonction des Ecap, occupés par des salariés de l'entreprise.

Les Ecap correspondent à des emplois qui, de par leurs exigences en matière d'aptitude rendent difficile le recrutement de travailleurs handicapés.

Le calcul des effectifs moyens annuels d'Ecap sera assuré par l'Urssaf à partir des effectifs correspondant à certains codes PCS-ESE.

Comment déclarer les codes PCS-ESE ?

Les Ecap seront identifiés par le code PCS-ESE. C'est pourquoi une attention particulière doit être apportée à la **qualité de la donnée portée sur ce code**.

Le code PCS-ESE des salariés est renseigné dans le bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) » en rubrique « **Code profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS-ESE) - S21.G00.40.004** ».

Le code PCS-ESE est composé de **3 chiffres et 1 lettre** :

- les groupes socioprofessionnels ;
- les catégories socioprofessionnelles ;
- les professions.

Comment corriger les codes PCS-ESE des salariés ?

Les corrections concernant l'effectif sont à apporter, salarié par salarié, au niveau du bloc « Changements Contrat – S21.G00.41 » avec :

- une date de modification (date du changement de caractéristique du contrat) à la rubrique « Date de la modification - S21.G00.41.001 » ;
- un « Ancien code profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS-ESE) - S21.G00.41.019 » ;
- une « Profondeur de recalcul de la paie - S21.G00.41.028 renseignée au premier jour du mois ou le changement de caractéristique du contrat est constatée.

Entreprises de travail temporaire, de portage salarial et groupements d'employeurs

Les entreprises de travail temporaire (ETT), groupement d'employeurs et les entreprises de portage salarial, **même si les BOETH mis à disposition sont pris en compte dans l'entreprise d'accueil (soit à titre de BOETH externe pour les deux premiers cas soit en déduction pour le dernier cas),** sont tenus de déclarer en DSN le statut BOETH **de tous leurs salariés, permanents ou mis à disposition,** et ce conformément à l'article D. 5212-4 du code du travail.

Comment déclarer les salariés permanents ou mis à disposition pour ces catégories d'entreprise ?

L'assujettissement à l'OETH est déterminé en fonction de l'effectif calculé selon les modalités fixées à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Mais **certaines structures ne seront assujetties que sur leurs seuls effectifs permanents**, c'est-à-dire après exclusion des effectifs intérimaires, mis à disposition, ou portés :

- Les entreprises de travail temporaire ;
- Les groupements d'employeurs ;
- Les entreprises de portage salarial.
- Les associations intermédiaires
- Les agences de mannequins
- Les entreprises de travail à temps partagé (ETTP)

Afin que l'Urssaf calcule les seuls **effectifs permanents des entreprises de travail temporaire** (hors intérimaires)**, de portage salarial** (hors salariés portés) et **des groupements d'employeurs** (hors salariés mis à disposition), il est indispensable que :

- les entreprises de travail temporaire identifient le statut de leurs intérimaires ;les entreprises de portage salarial identifient le statut de leurs salariés portés ;
- les groupements d'employeurs identifient le statut de leurs salariés mis à disposition.

	Spécificités	Déclaration à réaliser
Entreprise de portage salarial	L'assujettissement à l'OETH est déterminé en fonction de l'effectif calculé selon les modalités fixées à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Mais certaines structures ne sont assujetties que sur leurs seuls effectifs permanents, c'est-à-dire après exclusion des effectifs intérimaires, mis à disposition, ou portés (article D. 5212-3 du code du travail) Le portage salarial est une relation contractuelle tripartite dans laquelle un salarié d'une entreprise de portage salarial effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes.	Afin que l'Urssaf calcule les seuls effectifs permanents des entreprises de portage, il est indispensable de renseigner à partir de janvier 2021 le statut de leurs salariés portés. Afin de préciser la nature de la mise à disposition externe du salarié, deux rubriques sont créées en version de norme DSN P20V01 : › « Cas de mise à disposition externe d'individus de l'établissement S21.G00.40.074 », au niveau du bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) - S21.G00.40 » › « Ancien cas de mise à disposition externe d'individus de l'établissement S21.G00.41.050 » au niveau du bloc « Changements Contrat - S21.G00.41 ». La notion de salarié porté sera traduite par l'énuméré 01 - Individu en portage salarial (une attestation devra être adressée à l'entreprise cliente).
Groupement d'employeurs	L'assujettissement à l'OETH est déterminé en fonction de l'effectif calculé selon les modalités fixées à l'article L. 130-1 du code de la sécurité	Afin que l'Urssaf calcule les seuls effectifs permanents de groupements d'employeurs (hors salariés mis à disposition), il est indispensable

	sociale. Mais certaines structures ne seront assujetties que sur leurs seuls effectifs permanents, c'est-à-dire après exclusion des effectifs intérimaires, mis à disposition, ou portés (article D. 5212-3 du code du travail). Les groupements d'employeurs sont des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective. Ils peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres, des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail.	qu'à partir de janvier 2021 les groupements d'employeurs renseignent le statut de leurs salariés mis à disposition. Afin de préciser la nature de la mise à disposition externe du salarié, 2 rubriques sont créées dans la norme DSN P20V01 : › « Cas de mise à disposition externe d'individus de l'établissement S21.G00.40.074 », au niveau du bloc Contrat (contrat de travail, convention, mandat) - S21.G00.40 › « Ancien cas de mise à disposition externe d'individus de l'établissement S21.G00.41.050 » au niveau du bloc « Changements Contrat - S21.G00.41 ». La notion de « mis à disposition » sera traduite par l'énuméré 02 - Individu mis à disposition dans un établissement adhérent du groupement d'employeurs

La déclaration annuelle de l'OETH

Bon à savoir

En complément de cette partie du guide de la contribution OETH, nous vous invitons à consulter les consignes déclaratives disponible sur

Consignes relatives à l'OETH en DSN

Déclaration sur un seul établissement de l'entreprise

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.

Déclaration des BOETH externes

La déclaration annuelle des BOETH externes est assurée par les entreprises via la DSN. Pour ce faire, les entreprises de travail temporaire, les groupements d'employeurs, les associations intermédiaires, agences de mannequins et entreprises de travail à temps partagé (ETTP)délivrent aux entreprises utilisatrices (leurs entreprises clientes) une attestation.

L'arrêté du 12 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 (paru au JO du 15 décembre 2019).

Les dispositions de l'arrêté entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2020 pour la déclaration prévue à l'article D. 5212-8 et effectuée à compter de l'année 2021.

Le contenu de l'attestation prévue à l'article D. 5212-6 du code du travail est établi selon le modèle figurant en annexe de l'arrêté.

Le nombre de BOETH externes est à déclarer par le biais du bloc **« Complément OETH - S21.G00.13 »** de cardinalité (0,*) enfant du bloc « Entreprise - S21.G00.06».

Ce bloc contiendra les rubriques suivantes :

- « Accord agréé OETH - S21.G00.13.001 ».
  - *Cette rubrique sera d'usage conditionnel* ;

« Type BOETH - S21.G00.13.002 » avec, le cas échéant, les énumérés :
« 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 au préalable »
A compter de la période d'emploi 2024, 3 nouveaux énumérés sont disponibles en norme DSN du bloc13.002
« 04 - BOETH salariés d'une association intermédiaire mis à disposition »,
« 05 - BOETH salariés d'une agence de mannequin mis à disposition »,
« 06 - BOETH salariés d'une entreprise de travail à temps partagé (ETTP) mis à disposition »

- *Cette rubrique sera d'usage conditionnel* ;
- « Nombre BOETH - S21.G00.13.003 » permettant de déclarer le nombre (avec deux décimales) du « Type BOETH - S21.G00.13.002 » renseigné.
  - *Ce nombre pourra contenir 5 chiffres avant la virgule. Cette rubrique sera d'usage conditionnel, mais un contrôle CCH sera 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 de référence de l'exercice annuelle OETH.
  - *Cette rubrique sera d'usage obligatoire* ;

Exemple

Pour l'exercice de référence 2023, l'entreprise « Exemple », non signataire d'un accord agréé, est utilisatrice d'intérimaires dont l'effectif est de **12,56.**

Elle doit déclarer, dans la DSN mensuelle d'avril 2024 exigible le 6 ou 15 mai 2024, le bloc « Complément OETH - S21.G00.13 » de la façon suivante :

DSN - Bloc 13 – Complément OETH

- **13.001 : Accord agréé OETH = na**
- **13.002 : Type BOETH externe = 01 - BOETH intérimaires**
- **13.003 : Nombre BOETH externe = 12,56**
- **13.004 : Millésime de rattachement = 2023**

Pour l'exercice annuel 2023 déclaré en 2024, le millésime de rattachement à inscrire est « 2023 »

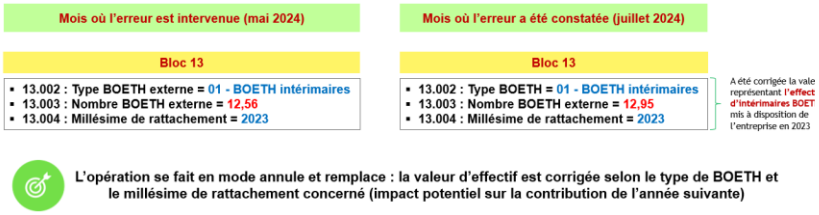
Que faire en cas d'erreur sur un effectif de BOETH externe ?

Les corrections sont à apporter au niveau des blocs « Type BOETH externe - S21.G00.13.002 – » et « Nombre BOETH externe - S21.G00.13.003 », en mode annule et remplace.

Exemple

Pour l'exercice de référence 2023, l'entreprise « Exemple », non signataire d'un accord agréé, a déclaré dans la DSN mensuelle d'avril 2024 exigible le 6 ou 15 mai 2024, le bloc « Complément OETH - S21.G00.13 » avec effectif est de BOETH externe de type BOETH intérimaires à **12,56**.

Elle procède à une régularisation en juillet 2024 pour une erreur survenue sur l'effectif d'intérimaires BOETH externe, réévalué à **12,95** dans la déclaration initiale de mai 2024, de la façon suivante :



A noter, qu'une régularisation de la rubrique « Millésime de rattachement – S21.G00.13.004 » est également possible en cas d'erreur.

Bon à savoir

Il convient de noter que la modification des éléments déclarés au bloc « Complément OETH - S21.G00.13 » peuvent occasionner l'obligation de réaliser un complément de versement dans le cas où une contribution annuelle DOETH a déjà été déclarée.

Déclaration de la contribution

Sont concernées toutes les entreprises du secteur privé occupant 20 salariés et plus n'ayant pas, parmi leurs effectifs, le minimum légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit **6 % de l'effectif d'assujettissement à l'OETH, arrondi à l'entier inférieur.**

Conformément à l'article D. 5212-20 du code du travail, lorsque le niveau d'obligation n'est pas atteint par l'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) exprimé en nombre de BOETH, l'employeur est **redevable d'une contribution** (avant déductions) égale au produit :

1° du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquants.
Ce nombre résulte de l'écart entre celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés en application des dispositions de l'article D. 5212-2 et le nombre de bénéficiaires réellement employés.

2° et d'un produit du Smic horaire brut selon une tranche considérant l'effectif de l'entreprise pour l'année d'assujettissement :

- 400 fois le Smic horaire brut dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ;
- 500 fois le Smic horaire brut dans les entreprises de 250 à moins de 750 salariés ;
- 600 fois le Smic horaire minimum brut dans les entreprises de 750 salariés et plus.

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

La contribution annuelle doit être déclarée en plusieurs étapes au travers :

1. du bloc « **Cotisation établissement - S21.G00.82 » ;**
2. du bloc **« Cotisation agrégée - S21.G00.23 »**.

Déclaration du bloc « Cotisation établissement - S21.G00.82 »

La contribution annuelle doit être déclarée au travers du bloc « Cotisation établissement - S21.G00.82 » en renseignant les rubriques « Valeur - S21.G00.82.001 », « Code de cotisation - S21.G00.82.002 », « Date de début de période de rattachement - S21.G00.82.003 » et « Date de fin de période de rattachement - S21.G00.82.004 » pour l'ensemble des codes de cotisation.

Les codes de cotisation à utiliser sont les suivants :

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

Il est obligatoire de réaliser la **déclaration simultanée de chacun de ces codes avec la même période de rattachement** (date de début et de fin).

Les montants de contribution, pour ces types de cotisation, sont exprimés en euros et doivent être **arrondis à l'euro le plus proche.**

Type de cotisation déclarée	Modalités de déclaration en DSN – Bloc « Cotisation établissement - S21.G00.82 »
Contribution brute avant déductions	La contribution brute, calculée conformément à l'article D. 5112-20 du code du travail est à déclarer comme suit, selon votre cas : › « 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	La contribution nette avant écrêtement correspond à la contribution brute après application des déductions. Elle est à déclarer comme suit, selon votre cas : › « 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, selon votre cas : › « 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]**

Bon à savoir

Pour l'ensemble des codes de cotisation, il est obligatoire de valoriser les rubriques « Date de début de période de rattachement - S21.G00.82.003 » et « Date de fin de période de rattachement S21.G00.82.004 » **de manière identique**.

La valorisation de ces rubriques doit se rapporter **à l'exercice annuel de référence considéré**, soit l'année civile précédant la déclaration, **à l'exclusion de toute autre période**.

Déclaration du bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23 »

Le montant de la contribution réelle due déclaré dans la rubrique « Code de cotisation - S21.G00.82.002 » avec le code « 068 - Contribution OETH réelle due», doit également être déclaré au niveau du bloc « Cotisation agrégée – S21.G00.23».

L'employeur doit déclarer le bloc « Cotisation agrégée – S21.G00.23 » en renseignant les rubriques obligatoires « S21.G00.23.001 – Code de cotisation », « S21.G00.23.002 – Qualifiant d'assiette » et « S21.G00.23.004 – Montant

assiette ».

En rubrique « S21.G00.23.001 – Code de cotisation », l'employeur renseignera le **code « CTP 730 DOETH – Contribution annuelle ».**

Type de cotisation déclarée	Modalités de déclaration en DSN – Bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23
Contribution OETH réelle due = Cotisation agrégée pour l'OETH	La contribution réelle due doit être déclarée comme suit : › « S21.G00.23.001 – Code de cotisation » = **« CTP 730 - Contribution annuelle »** › « S21.G00.23.002 – Qualifiant d'assiette » = **« 920 – Autre Assiette »** › « S21.G00.23.004 – Montant assiette » = **montant, en euros, de la contribution réelle due** ***(Ce CTP a un taux à 100%, c'est ce montant qui est retenu pour le recouvrement de la contribution et qui est reporté dans le montant total des cotisations dues auprès de l'Urssaf).***

Bon à savoir

Voir également le Guide Urssaf – Comment déclarer et régulariser les cotisations Urssaf en DSN disponible sur le site urssaf.fr.

Exemple

Pour l'exercice de référence 2023, l'entreprise « Exemple » a calculé :

- Un montant de contribution brute avant déduction de **7464,96 €**
- Un montant de contribution nette après déductions de **5326,79 €**
- Un montant de contribution nette après écrêtement de **4451,11 €**
- Un montant de contribution réelle due de **4451,11 €** (elle n'est pas signataire d'un accord agréé).

Elle déclare dans la DSN mensuelle d'avril 2024 exigible le 6 ou 15 mai 2024, les blocs « Cotisation établissement - S21.G00.82 » et « Cotisation agrégée - S21.G00.23 » de la façon suivante :

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**7464** 065 - Contribution OETH brute avant déductions 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**5326** 066 - Contribution OETH nette avant écrêtement 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**4451** 067 - Contribution OETH nette après écrêtement 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**4451** 068 - Contribution OETH réelle due 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 23 – « Cotisation agrégée – S21-G00-23 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Code de cotisation 002 – Qualifiant d'assiette 004 – Montant d'assiette	730 DOETH - CONTRIBUTION ANNUELLE 920 – Autre Assiette **4451**

Que faire en cas d'erreur sur les éléments de contribution déclarés ?

En bloc « Cotisation établissement - S21.G00.82 », les montants de contribution OETH déclarés sont liés les uns aux autres, **le nombre de corrections dépend donc de la valeur où est située l'erreur déclarative**.

Toute modification d'une des valeurs 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.

Exemple :

Une **erreur sur le montant de contribution nette avant écrêtement** (valeur « 066 - Contribution OETH nette avant écrêtement ») nécessitera de corriger les montants suivants :

- « 066 - Contribution OETH nette avant écrêtement » ;
- « 067 - Contribution OETH nette après écrêtement » ;
- « 068 - Contribution OETH réelle due ».

Dans cet exemple, la contribution brute (« 065 - Contribution OETH brute avant déductions ») **ne doit pas être modifiée** puisque l'erreur déclarative est intervenue dans la valeur suivante.

Pour ces valeurs, **la régularisation est établie** en mode « annule et remplace » ou en mode « différentiel » de la ligne ou des lignes concernée(s).

Après modification des éléments déclaratifs en bloc « Cotisation établissement - S21.G00.82 », 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 (voir le Guide Urssaf – Comment déclarer et régulariser les cotisations Urssaf en DSN disponible sur le site urssaf.fr).

Exemple

Pour rappel, pour l'exercice de référence 2023, l'entreprise « Exemple » a calculé et déclaré :

- Un montant de contribution brute avant déduction de **7464,96 €**
- Un montant de contribution nette après déductions de **5326,79 €**
- Un montant de contribution nette après écrêtement de **4451,11 €**
- Un montant de contribution réelle due de **4451,11 €** (elle n'est pas signataire d'un accord agréé).
- Une déduction liée aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières de **391,68 €**
- Une déduction liée à la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services passés avec des entreprises adaptées de **1000 €**
- Une dépense liée à des travaux d'accessibilité aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi de **746,49 €.**

Elle se rend compte que la déduction de **1000 €** a été calculée de manière erronée et qu'elle est en réalité de **0 €.**

Pour l'exercice de référence 2023, l'entreprise « Exemple », souhaite régulariser le montant de contribution nette après déductions à **6326,79 €** au lieu de **5326,79 €.**

Sur la base de ce nouveau montant de contribution nette après déductions, elle a recalculé un montant de contribution nette après écrêtement de **4791,11 €** et un montant de contribution réelle due de **4791,11 €** (elle n'est pas signataire d'un accord agréé).

On reprendra sa déclaration initiale présentée dans l'Exemple précédent.

Elle régularise dans la DSN mensuelle de juin 2024 exigible le 5 ou 15 juillet 2024, les blocs « Cotisation établissement - S21.G00.82 » et « Cotisation agrégée - S21.G00.23 » de la façon suivante :

- **En mode « Annule et remplace »** :

  1. elle déclare une DSN qui annule :

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**- 7464** 065 - Contribution OETH brute avant déductions 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**- 5326** 066 - Contribution OETH nette avant écrêtement 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**- 4451** 067 - Contribution OETH nette après écrêtement 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**- 4451** 068 - Contribution OETH réelle due 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 23 – « Cotisation agrégée – S21-G00-23 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Code de cotisation 002 – Qualifiant d'assiette 004 – Montant d'assiette	730 DOETH - CONTRIBUTION ANNUELLE 920 – Autre Assiette **- 4451**

2. elle déclare une DSN qui remplace :

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**7464** 065 - Contribution OETH brute avant déductions 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**6326** 066 - Contribution OETH nette avant écrêtement 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**4791** 067 - Contribution OETH nette après écrêtement 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**4791** 068 - Contribution OETH réelle due 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 23 – « Cotisation agrégée – S21-G00-23 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Code de cotisation 002 – Qualifiant d'assiette 004 – Montant d'assiette	730 DOETH - CONTRIBUTION ANNUELLE 920 – Autre Assiette **4791**

- **<u>Ou</u> en mode « différentiel »**, elle déclare des valeurs différentielles :

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**0** 065 - Contribution OETH brute avant déductions 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**1000** 066 - Contribution OETH nette avant écrêtement 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**340** 067 - Contribution OETH nette après écrêtement 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**340** 068 - Contribution OETH réelle due 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 23 – « Cotisation agrégée – S21-G00-23 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Code de cotisation 002 – Qualifiant d'assiette 004 – Montant d'assiette	730 DOETH - CONTRIBUTION ANNUELLE 920 – Autre Assiette **340**

Bon à savoir

Dans tous les cas de régularisation de la contribution OETH réelle due déclarée en rubrique S21.G00.82.002, un complément ou une minoration du montant déclaré dans les données agrégées en rubrique S21.G00.23.004 sera nécessaire.

Autre exemple de régularisation pour une minoration de contribution

Cas d'un employeur qui procède à une régularisation pour une erreur survenue à compter de la **contribution OETH brute avant déductions** :

Déclaration annuelle de la contribution à l'OETH contenant une erreur

Bloc 82

002 – Code de cotisation	001 – Valeur
065 - Contribution OETH brute avant déductions	3145
066 - Contribution OETH nette avant écrêtement	3145
067 - Contribution OETH nette après écrêtement	2100
068 - Contribution OETH réelle due	2100

Bloc 23

- **23.001 : Code de cotisation** = 730
- **23.002 : Qualifiant d'assiette** = 920 - Autre assiette
- **23.003 : Taux de cotisation** = non renseigné
- **23.004 : Montant d'assiette** = **3145**
- **23.005 : Montant de cotisation** = non renseigné

Déclaration annuelle de la contribution à l'OETH après correction

Bloc 82

002 – Code de cotisation	001 – Valeur
065 - Contribution OETH brute avant déductions	-100
066 - Contribution OETH nette avant écrêtement	-100
067 - Contribution OETH nette après écrêtement	-100
068 - Contribution OETH réelle due	-100

A été corrigée la valeur représentant la contribution OETH brute avant déduction ; les autres valeurs doivent donc être corrigées également

Bloc 23

- **23.001 : Code de cotisation** = 730
- **23.002 : Qualifiant d'assiette** = 920 - Autre assiette
- **23.003 : Taux de cotisation** = non renseigné
- **23.004 : Montant d'assiette** = **-100**
- **23.005 : Montant de cotisation** = non renseigné

La correction apportée au bloc 23 est en mode différentiel

Autre exemple de régularisation pour un complément de contribution

Cas d'un employeur qui procède à une régularisation pour une erreur survenue à compter de la **contribution OETH nette après écrêtement** :

Déclaration annuelle de la contribution à l'OETH contenant une erreur

Bloc 82

002 – Code de cotisation	001 – Valeur
065 - Contribution OETH brute avant déductions	6090
066 - Contribution OETH nette avant écrêtement	6090
067 - Contribution OETH nette après écrêtement	4000
068 - Contribution OETH réelle due	4000

Bloc 23

- **23.001 : Code de cotisation =** 730
- **23.002 : Qualifiant d'assiette =** 920 - Autre assiette
- **23.003 : Taux de cotisation =** non renseigné
- **23.004 : Montant d'assiette =** **4000**
- **23.005 : Montant de cotisation =** non renseigné

Déclaration annuelle de la contribution à l'OETH après correction

Bloc 82

002 – Code de cotisation	001 – Valeur
065 - Contribution OETH brute avant déductions	6090
066 - Contribution OETH nette avant écrêtement	6090
067 - Contribution OETH nette après écrêtement	1000
068 - Contribution OETH réelle due	1000

Toute valeur corrigée dans la rubrique 068 (exemple du mode différentiel) devra l'être au bloc 23

Bloc 23

- **23.001 : Code de cotisation =** 730
- **23.002 : Qualifiant d'assiette =** 920 - Autre assiette
- **23.003 : Taux de cotisation =** non renseigné
- **23.004 : Montant d'assiette =** **1000**
- **23.005 : Montant de cotisation =** non renseigné

La correction apportée au bloc 23 est en mode différentiel

Déclaration des déductions

La valeur des déductions à déclarer est celle réellement payée par l'entreprise ; les plafonds sont pris en compte dans le calcul de la contribution nette avant écrêtement :

- 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 entreprises adaptées, des établissements ou services d'aides par le travail, avec des travailleurs indépendants handicapés et les entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi**, 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.

Type de déduction	Modalités de déclaration en DSN
Déduction liée au nombre de salariés exerçant des ECAP	Avant le 31 janvier de l'année N, l'Urssaf calculera et mettra à votre disposition 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) ». Cette déduction est à déclarer comme suit, selon votre cas : › « 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]**
Déduction liée à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou	Avant le 31 janvier de l'année N, les entreprises adaptées, les établissements ou services d'aide par le travail et les travailleurs indépendants handicapés adressent à leurs entreprises clientes une attestation annuelle relative à l'année N-1. Cette déduction est à déclarer comme suit, selon votre cas : › « Valeur - S21.G00.82.001 » = **montant en euros non**

de prestations de service	**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]**
Dépenses déductibles	Les dépenses que vous engagez au titre de travaux d'accessibilité, au maintien et à la reconversion professionnelle ainsi qu'aux prestations d'accompagnement et de sensibilisation en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés sont à déclarer comme suit, selon votre cas : › « Valeur - S21.G00.82.001 » = **montant en euros non plafonné** › « Code de cotisation - S21.G00.82.002 » = (selon le type de déduction à déclarer) **« 062 - Dépense déductible liée aux travaux d'accessibilité »**, ou **« 063 - Dépense déductible liée au maintien et à la reconversion professionnelle »**, ou **« 064 - Dépense déductible liée aux prestations d'accompagnement et de sensibilisation »,** ou **« « 071 - Dépenses déductibles liées à la participation à des événements »,** ou **« 072- Dépenses déductibles liées aux partenariats avec des associations »,** ou **« 073 - Dépenses déductibles liées 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]**

Bon à savoir

Pour l'ensemble des codes de cotisation pour les déductions, il est obligatoire de valoriser les rubriques « Date de début de période de rattachement - S21.G00.82.003 » et « Date de fin de période de rattachement S21.G00.82.004 » **de manière identique.**

La valorisation de ces rubriques doit se rapporter à l'exercice annuel considéré, soit l'année civile précédant la déclaration, **à l'exclusion de toute autre période.**

Que faire en cas d'erreur sur une déduction ?

Correction de la déduction Ecap

La correction de la déduction Ecap est à apporter au niveau du bloc « Code de cotisation - S21.G00.82.002 » avec la valeur « 060 - Déduction Ecap » en précisant le montant en euros dans la rubrique « Valeur – S21.G00.82.001 » dans un bloc de régularisation en mode « annule et remplace » ou différentiel.

Correction des déductions liées à la sous-traitance ou aux dépenses déductibles

La correction de ces déductions est à apporter au niveau de la rubrique « Code de cotisation - S21.G00.82.002 » avec les valeurs concernées à savoir :

- « 061 - Déduction de sous-traitance (EA, Esat, TIH, EPS) » ;
- « 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 ».

Il est nécessaire de préciser le montant hors taxe en euros dans la rubrique « Valeur – S21.G00.82.001 » dans un bloc de régularisation en mode annule et remplace ou différentiel.

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.

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 (voir le Guide Urssaf – Comment déclarer et régulariser les cotisations Urssaf en DSN disponible sur le site urssaf.fr).

Exemple de correction sur une déduction ayant un impact sur la contribution

Déclaration annuelle des contributions et déductions à l'OETH contenant une erreur de déduction

Bloc 82*	
002 – Code de cotisation	**001 – Valeur**
▪ **065 -** Contribution OETH brute avant déductions	**10180**
▪ **060 -** Déduction ECAP	
▪ **061 -** Déduction de sous-traitance (EA, ESAT, TIH)	**3000**
▪ **062 -** Dépenses déductibles liées aux travaux d'accessibilité	**1000**
▪ **063 -** Dépenses déductibles liées au maintien à la reconversion professionnelle	**1500**
▪ **064 -** Dépenses déductibles liées aux prestations d'accompagnement et de sensibilisation	
▪ **071 -** Dépenses déductibles liées à la participation à des événements	
▪ **072 -** Dépenses déductibles liées au partenariat avec des associations	
▪ **073 -** Dépenses déductibles liées aux actions de professionnalisation des EA, ESAT, TIH	
▪ **066 -** Contribution OETH nette avant écrêtement	**6162**
▪ **067 -** Contribution OETH nette après écrêtement	**5530**
▪ **068 -** Contribution OETH réelle due	**5530**

*Les énumérés sont triés dans l'ordre logique de déclaration DOETH

Déclaration annuelle des contributions et déductions à l'OETH après correction

Bloc 82*	
002 – Code de cotisation	**001 – Valeur**
▪ **065 -** Contribution brute avant déductions	
▪ **060 -** Déduction ECAP	
▪ **061 -** Déduction de sous-traitance (EA, ESAT, TIH)	**600**
▪ **062 -** Dépenses déductibles liées aux travaux d'accessibilité	
▪ **063 -** Dépenses déductibles liées au maintien à la reconversion professionnelle	
▪ **064 -** Dépenses déductibles liées aux prestations d'accompagnement et de sensibilisation	
▪ **071 -** Dépenses déductibles liées à la participation à des événements	
▪ **072 -** Dépenses déductibles liées au partenariat avec des associations	
▪ **073 -** Dépenses déductibles liées aux actions de professionnalisation des EA, ESAT, TIH	
▪ **066 -** Contribution OETH nette avant écrêtement	**-600**
▪ **067 -** Contribution OETH nette après écrêtement	**-60**
▪ **068 -** Contribution OETH réelle due	**-60**

La correction apportée sur la rubrique **061** doit être répercutée sur les rubriques **066 à 068**

Exemple de correction sur une déduction n'ayant pas d'impact sur la contribution

Déclaration annuelle des contributions et déductions à l'OETH contenant une erreur de déduction

Bloc 82*	
002 – Code de cotisation	**001 – Valeur**
▪ **065** - Contribution OETH brute avant déductions	10180
▪ **060** - Déduction ECAP	
▪ **061** - Déduction de sous-traitance (EA, ESAT, TIH)	8000
▪ **062** - Dépenses déductibles liées aux travaux d'accessibilité	1000
▪ **063** - Dépenses déductibles liées au maintien à la reconversion professionnelle	1500
▪ **064** - Dépenses déductibles liées aux prestations d'accompagnement et de sensibilisation	
▪ **071** - Dépenses déductibles liées à la participation à des événements	
▪ **072** - Dépenses déductibles liées au partenariat avec des associations	
▪ **073** - Dépenses déductibles liées aux actions de professionnalisation des EA, ESAT, TIH	
▪ **066** - Contribution OETH nette avant écrêtement	4072
▪ **067** - Contribution OETH nette après écrêtement	3892
▪ **068** - Contribution OETH réelle due	3892

*Les énumérés sont triés dans l'ordre logique de déclaration DOETH

Déclaration annuelle des contributions et déductions à l'OETH après correction

Bloc 82*	
002 – Code de cotisation	**001 – Valeur**
▪ **065** - Contribution brute avant déductions	
▪ **060** - Déduction ECAP	
▪ **061** - Déduction de sous-traitance (EA, ESAT, TIH)	2500
▪ **062** - Dépenses déductibles liées aux travaux d'accessibilité	
▪ **063** - Dépenses déductibles liées au maintien à la reconversion professionnelle	
▪ **064** - Dépenses déductibles liées aux prestations d'accompagnement et de sensibilisation	
▪ **071** - Dépenses déductibles liées à la participation à des événements	
▪ **072** - Dépenses déductibles liées au partenariat avec des associations	
▪ **073** - Dépenses déductibles liées aux actions de professionnalisation des EA, ESAT, TIH	
▪ **066** - Contribution OETH nette avant écrêtement	
▪ **067** - Contribution OETH nette après écrêtement	
▪ **068** - Contribution OETH réelle due	

La correction apportée sur la rubrique **061** n'a aucune conséquence sur les autres rubriques puisque le plafond de cette déduction a été atteint dans les deux cas.

Déclaration des accords agréés

Déclaration de l'accord agréé en DSN

Les informations concernant les accords agréés sont à porter au bloc « Complément OETH - S21.G00.13 » à la rubrique **« S21.G00.13.001 – Accord agréé OETH** » en précisant l'exercice annuel de référence concerné par l'application de l'accord dans la rubrique « S21.G00.13.004 – Millésime de rattachement ».

Tous les accords agréés d'un même millésime doivent être déclarés dans la même DSN.

Bon à savoir

Le référentiel des accords agréés en cours de validité provenant de la Direction Générale du Travail (DGT) est mis à disposition sur le site net-entreprises.fr et mis à jour annuellement. Le numéro à renseigner dans la déclaration est le numéro d'agrément indiqué dans l'arrêté portant agrément de l'accord d'entreprise, de groupe, de branche ou d'établissement.

Exemple

Pour l'exercice de référence 2023, l'entreprise « Exemple », signataire d'un accord agréé, est utilisatrice d'intérimaires dont l'effectif est de **12,56.**

Elle doit déclarer, dans la DSN mensuelle d'avril 2024 exigible le 6 ou 15 mai 2024, le bloc « Complément OETH - S21.G00.13 » de la façon suivante :

DSN - Bloc 13 – Complément OETH

- **13.001 : Accord agréé OETH = D00000000iii**
- **13.002 : Type BOETH externe = 01 - BOETH intérimaires**
- **13.003 : Nombre BOETH externe = 12,56**
- **13.004 : Millésime de rattachement = 2023**

Ici, la valeur représentant **l'accord agréé OETH** est fictive. Dans votre cas, consulter le référentiel des accords agréés du GIP-MDS

Pour l'exercice annuel 2023 déclaré en 2024, le millésime de rattachement à inscrire est « 2023 »

Déclaration de l'absence de contribution annuelle pour cause d'accord agréé

La contribution annuelle doit être déclarée en plusieurs étapes au travers du bloc « **Cotisation établissement - S21.G00.82** » et de ses rubriques « Valeur - S21.G00.82.001 » et « Code de cotisation - S21.G00.82.002 » pour les codes « 065 », « 066 », « 067 » et « 068 ».

L'année renseignée au niveau des rubriques « Date de début de période de rattachement - S21.G00.82.003 » et « Date de fin de période de rattachement - S21.G00.82.004 » doit être identique. La contribution déclarée doit se rapporter à l'année d'emploi de référence, soit l'année civile précédant la déclaration en DSN, à l'exclusion de toute autre période.

La particularité de l'entreprise signataire d'un accord agréé vient du fait qu'elle doit, dans tous les cas de figure, déclarer une contribution réelle due (code 068 - Contribution OETH réelle due) à 0 (zéro).

Par ailleurs, pour calculer la contribution nette avant écrêtement, l'entreprise signataire d'un accord agréé ne déduit que seulement, le cas échéant, la déduction liée au nombre de salariés exerçant des ECAP et la déduction liée à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service. Elle ne déduira pas les dépenses déductibles prévues aux articles L.5212-11 et 5212-23 du code du travail. La contribution nette avant écrêtement ainsi calculé est déclarée avec le code « 066 » au bloc « **Cotisation établissement - S21.G00.82** ».

A noter que la déclaration des déductions suit les mêmes consignes déclaratives que celle présentées au chapitre « Déclaration des déductions ».

Bon à savoir

Les entreprises signataires d'un accord agréé doivent déclarer le montant de la contribution annuelle OETH pour l'exercice annuel de référence considéré à l'Urssaf ou la CGSS, comme indiqué précédemment et au travers de l'exemple ci-après.

Néanmoins, les entreprises signataires d'un accord agréé de branche doivent verser le montant de leur contribution aux structures porteuses de l'accord (HandiEM, Association OETH, Crédit agricole, Banque Populaire, Caisse d'épargne) et non auprès de l'Urssaf ou de la CGSS. Le montant à verser correspond à la contribution nette après écrêtement (sans considération des dépenses déductibles), et ne sera donc pas reporté au bloc « Versement organisme de protection sociale - S21.G00.20 ».

Pour les entreprises sous accord d'entreprise ou de groupe, le montant versé correspond au montant du budget de l'accord pour l'année considérée.

Exemple

Pour l'exercice de référence 2023, supposons que notre entreprise « Exemple », est signataire d'un accord agréé. Elle aura calculé :

- Un montant de contribution brute avant déduction de **7464,96 €**
- Un montant de contribution nette après déductions (après déduction, s'il s'agit de dépenses autre que les dépenses déductibles prévues aux articles L.5212-11 et 5212-23 du CT) de **6073,28 €**

  *Dans ce scénario signataire d'un accord agréé, elle n'a pas pris en compte les dépenses déductibles mais seulement : sa déduction liée aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières de **391,68 €,** et sa déduction plafonnée liée à la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services passés avec des entreprises adaptées de **1000 €**.*

  A noter, qu'elle déclarera en DSN, les déductions non plafonnées.
- Un montant de contribution nette après écrêtement de **4705,10 €**
- Un montant de contribution réelle due à **0 €** (car elle est signataire d'un accord agréé).

Elle déclare dans la DSN mensuelle d'avril 2024 exigible le 6 ou 15 mai 2024, les blocs « Cotisation établissement - S21.G00.82 » et « Cotisation agrégée - S21.G00.23 » de la façon suivante :

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**7464** 065 - Contribution OETH brute avant déductions 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**6073** 066 - Contribution OETH nette avant écrêtement 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**4705** 067 - Contribution OETH nette après écrêtement 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 82 – « Cotisation établissement – S21-G00-82 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Valeur 002 – Code de cotisation 003 – Date de début de période de rattachement 004 – Date de fin de période de rattachement 005 – Référence réglementaire	**0** 068 - Contribution OETH réelle due 01012023 31122023 *Renseigner ici les 14 chiffres du SIRET URSSAF*

DSN – Bloc 23 – « Cotisation agrégée – S21-G00-23 »	
Rubrique	Valorisation
001 – Code de cotisation 002 – Qualifiant d'assiette 004 – Montant d'assiette	730 DOETH - CONTRIBUTION ANNUELLE 920 – Autre Assiette **0**

Versement pour dépenses non réalisées au terme d'un accord agréé

Dans le cas où une entreprise n'a pas réalisé l'ensemble des dépenses auxquelles elle s'était engagée dans le cadre d'un accord agréé, la DGEFP (cas des accords de branche) ou la DDETS (cas des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement) notifie le montant du versement à réaliser. L'entreprise doit **déclarer son paiement** en DSN mensuelle.

La copie de notification à l'entreprise est adressée à l'Urssaf ou la CGSS dont dépend l'employeur. Le montant dû doit être déclaré et versé par l'employeur à l'Urssaf ou la CGSS.

Ce versement doit être effectué auprès de l'Urssaf ou la CGSS, à la première date d'échéance des cotisations et contributions sociales, à l'issue d'un délai de deux mois suivant la réception de la notification.

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.

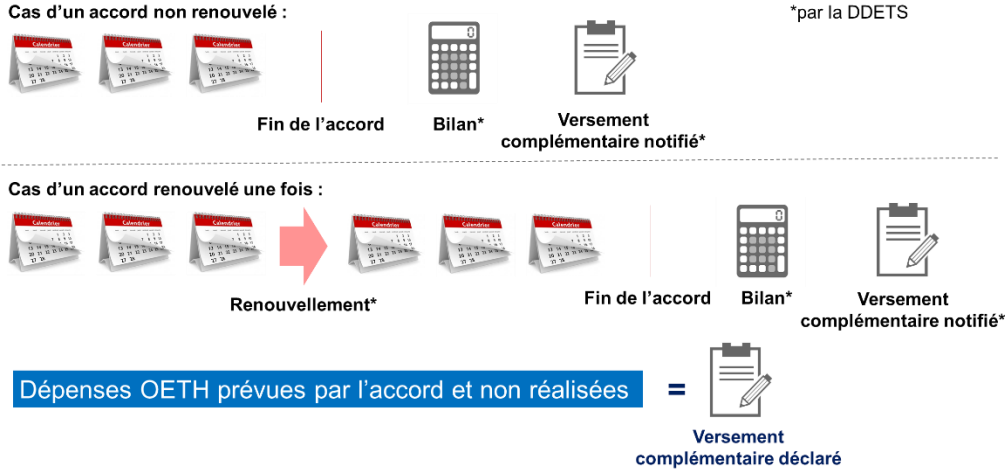
Le montant est à déclarer par la structure porteuse de l'accord agréé (*que ce soit l'entreprise porteuse au sein du groupe dans le cadre d'un accord de groupe, soit la structure porteuse de l'accord de branche dans le cadre d'un accord de branche)* dans la rubrique « Valeur – S21.G00.82.001 » en précisant le libellé « **069 - Dépenses OETH prévues par l'accord et non réalisées** » dans la rubrique « Code de cotisation - S21.G00.82.002 », soit

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 » du **CTP 740 Accords dépenses non eng DOETH** (voir le Guide Urssaf – Comment déclarer et régulariser les cotisations Urssaf en DSN disponible sur le site urssaf.fr).

Bon à savoir

Cas exceptionnel : lorsque la déclaration de la valeur « 069 - Dépenses OETH prévue par l'accord et non réalisées » (rubrique « Code de cotisation - S21.G00.82.002 ») intervient sur la même période d'emploi que celle de l'exigibilité de la contribution annelle, le montant déclaré avec la valeur « 069 - Dépenses OETH prévues par l'accord et non réalisées » ne doit pas être intégré dans celui déclaré avec la valeur « 068 - Contribution OETH réelle due ».

Dépenses OETH prévues par l'accord et non réalisées (après bilan d'un accord agréé)



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
13 – Entreprise Bloc enfant : Complément OETH	Accord agréé OETH - 13.001	Type alphanumérique
13 – Entreprise Bloc enfant : Complément OETH	Type BOETH externe - 13.002	01 - BOETH intérimaires 02 - BOETH salariés d'un groupement d'employeurs mis à disposition
13 – Entreprise Bloc enfant : Complément OETH	Nombre BOETH externe - 13.003	5 chiffres avant la virgule, deux décimales
13 – Entreprise Bloc enfant : Complément OETH	Millésime de rattachement – 13.004	Format AAAA
82 – Cotisation	Valeur - 82.001	060 - Déduction Ecap

établissement	Code de cotisation - 82.002	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

Synthèse des rubriques DSN déclarées

ROLE DE L'URSSAF

ET DE L'AGEFIPH

Rôle de l'Urssaf et de la CGSS

Une mission de conseil dans les obligations déclaratives

La contribution OETH est recouvrée et contrôlée par l'Urssaf selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale.

L'Urssaf accompagne et conseille les entreprises dans la réalisation de leurs obligations déclaratives et contributives : questions générales relatives à l'assujettissement, à la déclaration, à la contribution et aux déductions assistance DSN, questions relatives au paiement…

L'Urssaf est 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).

Bon à savoir

Les services de l'Urssaf :

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

Rôle de l'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.

Bon à savoir

Les services et aides financières de l'Agefiph aux entreprises en ligne sur www.agefiph.fr :

- un espace emploi destiné à mettre en relation candidats et recruteurs www.agefiph.fr/emploi
- un centre de ressources proposant témoignages et outils www.agefiph.fr/centre-de-ressources
- un simulateur pour évaluer les incidences des actions handicap de l'entreprise sur le montant de la contribution www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth

Le Réseau des référents handicap (RRH) permet aux entreprises de participer à des ateliers d'échanges de pratiques et à des groupes de travail sur l'ensemble du territoire. En savoir plus sur www.agefiph.fr/aides-handicap/reseau-des-referents-handicap-rrh.

Les services et les aides financières apportent des réponses opérationnelles aux besoins des personnes en situation de handicap et à ceux des entreprises.

L'Agefiph accompagne toutes les entreprises et propose :

- des solutions pour inclure le handicap aux politiques de ressources humaines ;
- des solutions pour recruter une personne en situation de handicap ;
- des solutions pour maintenir dans l'emploi une personne en situation de handicap.

L'Agefiph met à disposition des entreprises une offre complète et personnalisée :

Un accompagnement

Les collaborateurs de l'Agefiph sont les interlocuteurs privilégiés des entreprises pour élaborer et mettre en place des politiques d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap. En fonction des besoins, personnes et entreprises peuvent bénéficier du conseil de prestataires sélectionnés par l'Agefiph. Des spécialistes de différents handicaps peuvent, par exemple, être mobilisés pour évaluer précisément les conséquences du handicap sur l'emploi et identifier les solutions pour les compenser.

Des aides financières

En fonction des projets, des aides financières sont proposées pour couvrir tout ou partie des dépenses liées à la compensation du handicap dans l'emploi, cofinancer un projet de formation ou inciter au recrutement en alternance. Certaines aides nécessitent une analyse de la situation, d'autres peuvent être sollicitées directement auprès de l'Agefiph.

Une convention signée avec l'Agefiph, pour une durée maximum non renouvelable de trois ans, est également un moyen destiné à impulser une dynamique handicap au sein de l'entreprise. Durant la période de la convention, l'Agefiph accompagne l'entreprise dans la mise en œuvre de son projet et peut apporter un soutien financier en complément de l'investissement de l'entreprise.

Le détail des services et des aides financières de l'Agefiph aux entreprises est disponible sur www.agefiph.fr/employeur

EN SAVOIR PLUS…

Questions générales

Quelle est l'obligation de l'employeur dans le cadre de l'OETH ?

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés est tenue d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés.

Le niveau d'obligation d'emploi est exprimé en nombre de BOETH **(bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés)** à employer et correspond à **6 % de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise,** arrondi à l'entier inférieur

Les travailleurs handicapés entrant dans cette obligation d'emploi sont qualifiés de « BOETH ». Les entreprises ne remplissant pas cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution.

Comment puis-je connaître le ratio d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés à employer, rapporté à l'effectif total de l'entreprise ?

Toute entreprise doit employer des travailleurs handicapés, dits « BOETH » dans la **proportion minimale de 6 %** de l'effectif de ses salariés :

- emploi direct de bénéficiaires, y compris contrats d'apprentissage, contrats d'alternance, stagiaires et bénéficiaires accueillis pour des PMSMP (périodes de mise en situation en milieu professionnel) ;
- intérimaires et salariés en situation de handicap mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs.

Pour calculer le nombre de BOETH à employer, **on multiplie l'effectif d'assujettissement de l'entreprise par le taux d'obligation d'emploi de 6 %**, que l'on arrondit à l'entier inférieur.

Comment l'effectif de travailleurs handicapés (BOETH) de l'entreprise est-il calculé ?

L'effectif de travailleurs handicapés (BOETH) employé par l'entreprise est calculé et notifié par l'Urssaf, à partir des statuts de salariés handicapés déclarés en DSN mensuelle.
A partir de la déclaration annuelle OETH de 2024 portant sur la période d'emploi de 2023, les effectifs transmis par l'Urssaf prendront en compte les blocs de

régularisation et seront calculés à partir des données consolidées.

Comment l'effectif d'assujettissement à l'OETH sera-t-il calculé ?

Les effectifs d'assujettissement à l'obligation d'emploi seront évalués selon les règles du code de la sécurité sociale.
Ils seront donc **:**

- **comptabilisés en moyenne annuelle** (effectif moyen annuel ou EMA) ;
- appréciés **au niveau de l'entreprise**, et non pour chacun des établissements.

Bon à savoir

Certaines entreprises ne sont assujetties que sur leurs seuls effectifs permanents :

- Les entreprises de travail temporaire ;
- Les groupements d'employeurs ;
- Les entreprises de portage salarial.
- Les agences de mannequins ;
- Les associations intermédiaires ;
- Les entreprises de travail temporaire à temps partagé.

Quel est le processus déclaratif ?

Toutes les entreprises doivent déclarer dans le bloc contrat de leurs DSN mensuelles le statut de BOETH de leurs salariés.

Au plus tard le 15 mars de chaque année :

L'Urssaf ou la CGSS calcule et met à disposition des entreprises, au titre de l'exercice annuel de l'année précédente :

- l'effectif d'assujettissement OETH ;
- l'effectif des BOETH employés par l'entreprise ;
- l'effectif des salariés relevant d'un Ecap ;

Avant le 31 janvier de chaque année :

Les ETT et groupements d'employeurs adressent aux entreprises utilisatrices les attestations d'emplois de BOETH intérimaires et mis à disposition.

Les entreprises adaptées, les établissements ou services d'aides par le travail, les travailleurs indépendants handicapés 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.

Déclaration annuelle des entreprises assujetties :

Les employeurs occupant 20 salariés et plus déclarent au travers de la DSN exigible **au 5 ou 15 mai de chaque année** :

- le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail intérimaire ou un groupement d'employeurs ;
- 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 entreprises adaptées, des établissements ou services d'aides par le travail, des travailleurs indépendants handicapés 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 emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP) ;
- le cas échéant, s'il s'acquitte 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).

Bon à savoir

Les entreprises paieront le montant de la contribution au moment du dépôt de leur DSN mensuelle d'avril 2024, exigible au 6 ou 15 mai 2024.

Toutes les entreprises seront-elles redevables d'une contribution au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?

Seules les entreprises de 20 salariés et plus sont assujetties à l'OETH et, à ce titre, potentiellement redevables d'une contribution annuelle qui sera à déclarer auprès de l'Urssaf.

Les entreprises assujetties à l'OETH sont redevables d'une contribution dans le cas où elles ne respecteraient pas leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés, à savoir **l'emploi d'un ratio minimum de 6 % de travailleurs handicapés** rapporté à l'effectif moyen annuel de l'entreprise, si elles ne sont pas couvertes par le délai de 5 ans de mise en conformité lors du franchissement du seuil de vingt salariés ou si elles n'ont pas signé ou adhéré à un accord agréé.

L'obligation d'emploi des ETT, ainsi que les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial est-elle calculée sur l'ensemble des salariés ?

Pour les entreprises de travail temporaire, les entreprises de portage salarial et les groupements d'employeurs, **l'effectif salarié ne prend pas en compte les salariés mis à disposition ou portés** mais leurs seuls salariés permanents.

Afin que l'Urssaf calcule les seuls effectifs permanents des entreprises de travail temporaire (hors intérimaires), des entreprises de portage salarial (hors salariés portés) et des groupements d'employeurs (hors salariés mis à disposition), **il est indispensable que :**

- les entreprises de travail temporaire renseignent la nature des contrats de leurs salariés intérimaires ;
- les entreprises de portage salarial renseignent la nature des contrats de leurs salariés portés ;
- et que les groupements d'employeurs renseignent la nature de la situation de leurs salariés mis à disposition.

Questions sur la déclaration des BOETH

Que doivent déclarer les entreprises en DSN ?

Les entreprises, quels que soient leurs effectifs, doivent déclarer en DSN le **statut de leurs travailleurs handicapés** salariés mais également le statut des travailleurs handicapés accueillis dans le cadre d'un stage ou d'une PMSMP.

Pour cela, **l'entreprise doit compléter le bloc "Contrat" des salariés** en mentionnant la qualité de travailleur handicapé du salarié concerné par la précision de la catégorie du titre de reconnaissance (les catégories sont listées à l'article L. 5212-13 du code du travail).

Bon à savoir

Aucun justificatif n'est à adresser à l'Urssaf.

Toutes les entreprises doivent-elles déclarer le statut de travailleur handicapé de leurs salariés ?

L'obligation de déclaration du statut de travailleur handicapé concerne tous les employeurs qui emploient au minimum une personne, **quelle que soit la nature du contrat** (CDD, CDI, contrat d'apprentissage…).

Que risque une entreprise dont l'effectif est inférieur à 20 salariés, qui n'a pas effectué de déclaration de ses travailleurs handicapés ?

Aucune sanction pour non-déclaration du statut de travailleur handicapé d'un salarié n'est prévue.

Néanmoins, il est très important de déclarer ces statuts, car **les données déclarées permettront notamment à l'Agefiph de connaître l'emploi des travailleurs handicapés** dans les TPE et d'accompagner ces dernières par une offre de services adaptée.

Les salariés handicapés risquent de ne pas vouloir

transmettre leur titre en qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi via la DSN pour des questions de secret médical. Qui va détenir cette information et quels en sont les usages ?

Les travailleurs handicapés ont la liberté de transmettre ou non leur titre en qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Cette information sera prise en compte par l'employeur au même titre que d'autres informations relatives à la situation personnelle du salarié (situation familiale, adresse du domicile etc.).

Le gestionnaire de paie qui déclare l'information en DSN n'a pas accès à la nature du handicap de la personne, uniquement à la catégorie de bénéficiaire de l'obligation d'emploi dont cette personne relève. Le gestionnaire de paie n'a donc pas accès à des données d'ordre médical. Cette information d'un statut de travailleur handicapé est adressée à l'Urssaf dans le cadre de la déclaration relative à l'obligation d'emploi. Le titre portant qualité de BOETH du salarié n'est pas adressé à l'Urssaf. L'Urssaf, ainsi que le déclarant en DSN, sont bien sûr tenus au secret professionnel.

Comment le secret médical est-il respecté en DSN ? Des salariés handicapés pourraient ne pas vouloir transmettre leur reconnaissance administrative via la DSN pour des raisons de confidentialité ?

Le système automatisé de traitement des données tel qu'il est organisé aujourd'hui en DSN permet de **filtrer de façon sécurisée les informations à transmettre aux différents organismes** concernés par les données sociales ou fiscales.

L'arrêté du 30 novembre 2016 (NOR : ECFS1631117A – JORF n° 0288 du 11 décembre 2016) fixe les **données de la déclaration sociale nominative adressées aux administrations et organismes compétents**, et permet une communication ciblée des dites données.

De plus, le système DSN est **totalement conforme au RGPD** et a été validé par la Cnil, il présente donc un haut niveau de sécurisation.

Questions sur la contribution

Quel est le taux du Smic à prendre en compte ?

Le Smic horaire est le **Smic en vigueur au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la contribution est due**.

Par exemple, pour la contribution due en 2024 au titre de l'année 2023, la valeur du Smic à prendre en compte est celle du 31 décembre 2023 (11,52€)

Quels justificatifs sont à adresser à l'Urssaf ou la CGSS lors du règlement de la contribution ?

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 entreprises de travail temporaire y compris les entreprises adaptées de travail temporaire et des groupements d'employeurs portant sur le nombre de BOETH intérimaires et mis à disposition.
- les pièces justificatives des statuts BOETH doivent être conservées.

L'emploi direct sera-t-il le seul moyen d'éviter la sur-contribution ?

Pour éviter la sur-contribution avec l'application du coefficient de 1500, l'employeur doit, au cours des 4 années (3 années précédentes + année de référence), soit avoir :

- recruté au moins un BOETH ;
- passé 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 ;
- appliqué un accord agréé.
-

Quel est le montant minimum de la sous-traitance

permettant d'éviter la sur-contribution ?

Le montant du prix hors taxes payé des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services, 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, doit être supérieur, sur quatre ans, à 600 fois le Smic horaire en vigueur au 31 décembre de l'année de référence.

Bon à savoir

Pour les employeurs n'ayant employé aucun travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ou n'ayant pas conclu de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services, ou n'ayant pas conclu d'accord agréé pendant une période supérieure à trois ans, le montant mentionné au 2° de l'article D. 5212-20 est fixé à 1500 fois le smic horaire, quel que soit le nombre de salariés employés.

Pour les entreprises n'ayant employé aucun bénéficiaire de l'OETH, mais ayant uniquement recours à la sous-traitance, le montant du prix hors taxes payé des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services, 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, doit être supérieur, sur quatre ans, à 600 fois le smic horaire afin d'éviter la sur-contribution (coefficient 1500).

Questions sur les déductions

Quelles sont les déductions applicables ?

La contribution d'une entreprise, calculée en fonction du nombre de BOETH manquants, peut être réduite par trois types de déductions.

Ces dernières concernent :

- les dépenses déductibles, c'est-à-dire celles supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les achats auprès des EA, des Esat, des travailleurs indépendants handicapés (TIH) et des entreprises de portage salarial (EPS) lorsque le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- l'effectif des Ecap de l'entreprise dont la liste est fixée par décret.

Un plafond des dépenses déductibles est-il prévu ?

L'employeur peut déduire le montant H.T. de certaines dépenses dans la limite de 10 % du montant de la contribution brute annuelle (montant de la contribution retenue avant déductions).

Le montant des dépenses déductibles à retenir est le montant HT figurant sur la facture. Ce montant est plafonné à 10% du montant de la contribution annuelle brute (avant déductions). Pour appliquer la déduction il faut que la facture soit payée l'année au titre de laquelle la déclaration est faite.

Bon à savoir

L'employeur est habilité à déduire de sa contribution la part des dépenses restant à sa charge et non prise 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.

Les entreprises qui relèvent d'un accord agréé peuvent-elles déclarer des dépenses déductibles ?

L'entreprise signataire d'un accord agréé ne doit pas déclarer de montants de dépenses déductibles. Ainsi pour ces entreprises, seules les déductions suivantes sont à déclarer à la rubrique « Code cotisation - S21.G00.82.002 » :
- 060 - Déduction ECAP
- 061 - Déduction de sous-traitance (EA, ESAT, TIH)

Il convient de renseigner en euros HT le montant non plafonné réellement payé par l'entreprise au cours de l'exercice d'emploi concerné, dans la rubrique « Valeur - S21.G00.82.001 », **arrondis à l'euro le plus proche.**

Il est à noter que l'année renseignée au niveau des rubriques « Date de début de période de rattachement - S21.G00.82.003 » et « Date de fin de période de rattachement - S21.G00.82.004 » doit être identique (du 01/01/N au 31/12/N). La déduction déclarée doit en effet se rapporter à l'année civile précédant la déclaration à l'exclusion de toute autre période.

Les dépenses déductibles sont détaillées par le décret n° 2019-523 du 27 mai 2019, auxquelles s'ajoutent jusqu'au 31 décembre 2024 celles prévues par le décret relatif à diverses mesures relatives à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (décret du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés) :

Les dépenses déductibles sont relatives :
- « 1° A la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- « 2° Au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et à la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes
- « 3° Aux prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

A titre transitoire, jusqu'au 31 décembre 2024, s'ajoutent les dépenses déductibles suivantes :
- dépenses déductibles liées à la participation à des événements ;
- dépenses déductibles liées aux partenariats avec des associations ;
- dépenses déductibles liées aux actions de professionnalisation des EA, Esat, TIH.

L'employeur peut déduire du montant de sa contribution annuelle ces dépenses dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle calculée en application de l'article D. 5212-20. »

En quoi consiste la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en dehors des obligations légales ?

L'article L. 111-7 du code de la construction pose un principe général d'**accessibilité des locaux et notamment des locaux de travail aux personnes handicapées** quel que soit le type de handicap (physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique, etc.). L'article R. 4214-26 du code du travail prévoit que les lieux de travail sont considérés comme accessibles lorsque les personnes handicapées peuvent accéder, circuler, se repérer ou évacuer avec la plus grande autonomie. Les lieux de travail doivent être conçus pour permettre l'adaptation des postes de travail ou à rendre ultérieurement possible l'adaptation des postes de travail.

Le principe général d'accessibilité des locaux de travail est complété par l'**obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail.** Les employeurs doivent prendre des mesures appropriées en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre aux travailleurs handicapés, au cas par cas, d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leur besoin leur soit dispensée. Les obligations de l'employeur découlent de la combinaison des articles L. 5213-6 et R. 4225-6 et suivants du code du travail.

La nature de ces dépenses doit avoir un lien direct avec l'emploi de travailleurs handicapés et aller au-delà de l'obligation légale d'accessibilité.

Exemples :

- aménagement de parking de stationnement
- installation d'un ascenseur

Quelles actions de maintien en emploi peuvent être considérées comme une dépense déductible ?

Les **dépenses relatives au déploiement de moyens compensatoires au handicap** en lien avec l'exécution du travail peuvent être valorisées au titre des dépenses déductibles et ce, pour la partie non-prise en charge par d'autres

organismes (Agefiph, organismes de Sécurité sociale, MDPH…).

A titre d'exemple, sont concernés **le surcoût lié à l'achat d'une prothèse auditive, ou le coût d'une aide à la communication** (interprétariat en langue des signes).

Les dépenses relatives à la prise en charge de rémunération ou de complément de rémunération **ne sont en revanche pas imputables au titre des dépenses déductibles**.

L'intervention d'un ergonome, peut-elle être considérée comme une dépense déductible ?

L'intervention d'un ergonome par un organisme externe, peut être considérée comme une dépense déductible dans le cadre d'un maintien ou d'une reconversion professionnelle à condition que cette dépense de l'employeur n'entre pas dans son obligation légale d'aménagement.

Le reste à charge par l'employeur suite à l'aide à l'adaptation des situations de travail (AST), peut-il être déduit au titre des dépenses déductibles ?

Le reste à charge par l'employeur dans le cadre d'une AST peut être valorisé au titre de dépenses déductibles dans le cadre d'un maintien ou d'une reconversion professionnelle.

La reconversion professionnelle doit être interne, il s'agit d'une action de maintien dans l'emploi. La reconversion externe implique, quant à elle, une action d'insertion et ne peut pas faire l'objet d'une dépense déductible.

Les dépenses sur les aménagements de poste sont-elles déductibles ?

Les surcoûts liés aux dépenses sur les aménagements de poste dans le cadre d'un maintien en emploi peuvent être valorisés.

Les employeurs doivent **prendre des mesures appropriées en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification**, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leur besoin leur soit dispensée.

Les **obligations de l'employeur découlent de la combinaison de l'article L. 5213-6** ci-dessus et de l'article R. 4225-6 et suivants qui prévoient « que le poste de travail ainsi que les locaux sanitaires sont aménagés de telle sorte que les travailleurs puissent y accéder facilement. Leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent sont aménagés si leur handicap l'exige. Des installations sanitaires appropriées sont mises à disposition des travailleurs handicapés. Le système d'alarme sonore est complété par des systèmes adaptés au handicap des personnes concernées ».

Exemple 1

Les diagnostics constituent une obligation légale et leurs montants ne peuvent être valorisés au titre des dépenses déductibles.

Au-delà de l'obligation légale, le surcoût généré par des aménagements dits raisonnables, desquels sont déduites les aides Agefiph ou d'autres organismes extérieurs (organismes de Sécurité sociale, MDPH), pourront être valorisés au titre des dépenses déductibles.

Exemple 2

Dans le cadre d'un maintien dans l'emploi, pour la partie non-prise en charge par d'autres organismes, sont déductibles : écrans informatiques, télé-agrandisseurs et claviers adaptés aux problèmes visuels, logiciels de grossissement de caractères ; éclairages spécifiques ; amplificateurs téléphoniques ; bureaux adaptés pour les personnes handicapées ayant des difficultés de rapport à l'espace ; fauteuils adaptés pour les personnes ayant une pathologie dorsale.

Bon à savoir

Les aménagements de poste sont déductibles dans le cadre d'un maintien dans l'emploi. Néanmoins, dans le cadre d'un recrutement, l'employeur peut solliciter l'Agefiph pour mobiliser une aide à l'adaptation des situations de travail si cela est nécessaire.

En quoi consistent les prestations d'accompagnement des

bénéficiaires ?

Il s'agit de prestations délivrées par des associations ou organismes externes à l'entreprise. Ces prestations d'accompagnement s'adressent aux bénéficiaires ainsi qu'au collectif de travail ou aux managers, dans le cadre d'un recrutement ou d'un maintien en emploi.

Le *job coaching* est une prestation d'accompagnement.

Les actions de sensibilisation et de formation afin de favoriser la prise de poste et le maintien dans l'emploi des bénéficiaires de l'OETH doivent-elles concerner l'ensemble des salariés ?

Les dépenses déductibles doivent avoir un lien direct avec l'emploi et le maintien en emploi des bénéficiaires. Ces actions doivent concerner une partie ou l'ensemble des salariés de l'entreprise dans une situation précise, à savoir l'embauche (effective ou à venir) ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé dans l'entreprise.

Les actions de sensibilisation et de formation peuvent concerner l'ensemble des salariés mais également être ciblées en fonction des différentes parties prenantes de l'entreprise (direction, managers de proximité, collègues), selon les besoins.

Ces actions de sensibilisation et de formation peuvent prendre différentes formes dispensées par des organismes extérieurs à l'entreprise : formation, troupes de théâtre, production de film, affiche, document, événementiel.

Est-ce que la participation aux frais de transport pour se rendre sur son lieu de travail peut être considérée comme une dépense déductible ?

Cette dépense n'est plus considérée comme déductible.

La mise en place de moyens de transports adaptés dans le cadre de déplacements professionnels ne peut plus être pris en compte dans le cadre des dépenses déductibles, sauf s'il s'agit de mesures indispensables au maintien en emploi d'un salarié handicapé.

Néanmoins, l'entreprise peut orienter son salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi vers l'Agefiph afin de mobiliser l'aide aux déplacements.

Dans le cadre d'un recrutement, l'employeur peut solliciter l'Agefiph pour mobiliser

une aide à l'adaptation des situations de travail si nécessaire.

Les cotisations auprès d'organismes qui ont pour finalité l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de bénéficiaires, peuvent-elles être déclarées au titre des dépenses déductibles ?

Ces cotisations rentrent dans le champ des dépenses déductibles dans les conditions définies par le décret relatif à diverses mesures relatives à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (décret du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés).

L'adhésion aux organismes tels que le Gesat, Handeco, etc. peut-elle être considérée comme une dépense déductible ?

Cette adhésion rentre jusqu'au 31 décembre 2024 dans le champ des dépenses déductibles tel qu'il est défini par le décret relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (décret du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés). Elle est considérée comme une action concourant notamment à la professionnalisation des EA, des Esat ou des TIH ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

Bon à savoir

Jusqu'au 31 décembre 2024, peuvent être également déduites de sa contribution annuelle les dépenses exposées par l'employeur assujetti à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au titre :

- de la participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- du partenariat, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, à l'exclusion des participations aux opérations de mécénat ;
- des actions concourant à la professionnalisation des dirigeants ou des travailleurs des entreprises adaptées, des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs

Les mécénats de compétences sont-ils pris en compte dans les dépenses déductibles ?

Les dépenses effectuées par une entreprise dans le cadre du mécénat de compétences ont pour objectif d'accompagner un autre organisme mais pas d'augmenter le taux d'emploi de personnes handicapées dans l'entreprise concernée. **Ces dépenses ne peuvent donc pas être prises en compte dans le cadre des dépenses déductibles**.

Le bilan de compétences peut-il entrer dans le cadre des dépenses déductibles ?

Le bilan de compétences entre dans les dispositifs de droit commun (CPF, CEP, plan de formation). Dans ce contexte, **il ne peut être considéré comme une dépense déductible**.

Quelles sont les nouvelles modalités de valorisation du recours à la sous-traitance ?

Les contrats d'achat de biens et services conclus auprès d'entreprises adaptées, d'établissements et services d'aide par le travail, de travailleurs indépendants handicapés ou d'entreprises de portage salarial si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi (sous-traitance) restent valorisés dans le cadre du nouveau dispositif d'obligation d'emploi mais sous une forme différente : **ils seront pris en compte sous forme de déduction à la contribution due au titre de l'obligation d'emploi. Tous les justificatifs de déductions sont à conserver par l'employeur.**

Comment sera valorisé le recours à la sous-traitance ?

Le **montant de la déduction** résultant de la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des Esat, EA, TIH ou des EPS (si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi), 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).

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.

En DSN, l'entreprise renseigne le montant de la déduction non-plafonnée liée à la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services.

Bon à savoir

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, entreprise de travail temporaire ou groupement d'employeurs) 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**.

Comment déclarer les montants de la sous-traitance dans le cas de contrats effectués sur divers établissements de l'entreprise ou de contrats conclus par un groupement d'achats ?

En DSN, l'entreprise déclare 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 salariés BOETH portés par une entreprise de portage salarial.

Pour les contrats passés par une entreprise, celle-ci valorise l'ensemble de ses attestations.

Pour les contrats conclus par divers établissements d'une entreprise, celle-ci recense l'ensemble des attestations des divers établissements afin de les valoriser.
Pour les contrats conclus 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 cas de co-traitance, comment récupérer l'attestation permettant d'effectuer la déduction du montant de la contribution ?

Le donneur d'ordre a un contrat spécifique avec chaque prestataire.

La **relation entre le donneur d'ordre et le prestataire** EA, Esat, TIH ou Entreprise de Portage Salarial (si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi) est directe. Dans ce contexte, **il récupère l'attestation avant le 31 janvier N+1**, dans laquelle sera indiqué le montant à déduire de la contribution brute avant déductions qu'il devra reporter en DSN.

Bon à savoir

S'il y a un contrat de mandat, et que la facture est au nom et pour le compte du donneur d'ordre, ce dernier récupère auprès des prestataires du secteur protégé et adapté (EA, Esat, TIH ou salarié BOETH mis à disposition par une entreprise de portage salarial), les attestations avec le montant à déduire de la contribution brute avant déductions.
Le mandataire peut être l'une des entreprises ou une tierce personne morale.

Un montant minimum de sous-traitance sur 4 années pour éviter la sur-contribution, sera-t-il toujours en vigueur ?

En effet, pour éviter l'application d'une sur-contribution, le montant du prix hors taxes payé des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services, 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, doit être **supérieur, sur 4 ans, à 600 fois le salaire horaire minimum de croissance brut**.

Les entreprises vont pouvoir employer les salariés des Entreprises Adaptées. N'est-ce pas risqué ?

La réforme de l'OETH ne met pas en concurrence l'emploi direct et l'emploi indirect de travailleurs handicapés. Ce sont deux dispositifs complémentaires, les entreprises adaptées recrutant en priorité les travailleurs handicapés les plus éloignés de l'emploi à l'exception des CDD tremplins plus largement ouverts. Les entreprises adaptées sont désormais également des solutions de recrutement pour les autres employeurs.

Par ailleurs, la réforme maintient l'incitation des entreprises à passer des contrats de sous-traitance avec les entreprises adaptées. Elle change seulement les modalités de valorisation de ces contrats qui seront valorisés en déduction de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi et non plus comme une modalité d'acquittement partielle de l'obligation d'emploi.

Les modalités de valorisation de la sous-traitance ne vont-elles pas remettre en question les contrats avec les entreprises adaptées, les TIH et les ESAT ?

Les **contrats d'achat de biens et services conclus auprès d'entreprises adaptées**, d'établissements et services d'aide par le travail, de travailleurs indépendants handicapés ou d'entreprises de portage salarial si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi (sous-traitance) restent valorisés dans le cadre du nouveau dispositif d'obligation d'emploi mais sous une forme différente : ils seront pris en compte sous forme de déduction à la contribution due au titre de l'obligation d'emploi.

Le CDD Tremplin est-il considéré comme de l'emploi direct ?

L'Entreprise Adaptée peut vendre une prestation au client avec une personne en CDD Tremplin comme une autre prestation traditionnelle (soit sur site client, soit pour ses propres besoins internes).

Dans ce contexte, il s'agit alors du **recours à la sous-traitance auprès d'une entreprise adaptée**.

Bon à savoir

Un travailleur handicapé en CDD Tremplin est employé et rémunéré par une entreprise adaptée. Il est donc comptabilisé dans les effectifs BOETH de cette entreprise adaptée.
Il peut être amené à travailler dans une autre entreprise dans le cadre d'un contrat de prestation de services passé entre l'entreprise adaptée et l'entreprise cliente. Dans ce cas, la prestation est facturée par l'entreprise adaptée et peut être valorisée par l'entreprise cliente en déduction du montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi.

Le coefficient de valorisation de 1,5 accordée au travailleurs handicapés séniors, pourra-t-il être également appliqué aux travailleurs indépendants handicapés séniors ?

Non, seuls les salariés bénéficient d'un coefficient de valorisation majoré. Les travailleurs indépendants handicapés ne sont pas valorisés en tant que BOETH. En revanche, les dépenses d'une entreprise ayant conclu une prestation de services avec un TIH pourront faire l'objet d'une déduction de la contribution au titre de la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté.

Dans ce contexte, **les travailleurs indépendants handicapés de 50 ans et plus ne pourront faire l'objet de la valorisation accordée aux bénéficiaires de 50 ans et plus**.

Questions sur les accords agréés

Quelles sont les modalités de dépôt de la demande d'un accord agréé ?

Le **dossier de demande d'agrément de l'accord** doit comporter :

- le récépissé du dépôt de l'accord ;
- un état des lieux préalable comportant notamment des données générales sur l'entreprise, le groupe ou la branche professionnelles et sur son ou ses secteurs d'activité, ainsi qu'un bilan de la situation des conditions de travail et de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'accord signé comprenant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel d'une durée maximale de trois ans et comportant un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, des objectifs annuels et des indicateurs de suivi, ainsi que le budget prévisionnel consacré au financement des différentes actions programmées.

Quelle autorité délivre l'agrément ?

Les autorités administratives compétentes pour l'agrément des accords sont :

- accord de branche : le ministre chargé de l'emploi ;
- accord d'entreprise : le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise ;
- accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements : le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise dominante (définis à l'art. L. 2331-1 du code du commerce).

L'autorité administrative compétente délivre l'agrément selon un modèle d'arrêtés.

Comment effectuer une demande de renouvellement d'un accord agréé ?

Le dossier de demande de renouvellement d'agrément de l'accord doit comporter :

- un bilan qualitatif et quantitatif du précédent accord agréé arrivé à échéance, comprenant notamment l'évolution du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail rapporté à l'effectif d'assujettissement constatée sur la durée de l'accord et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement a été effectif au cours de la durée de l'accord, par type de contrat, ainsi que les éléments financiers rapportés aux différentes actions programmées ;
- selon l'employeur, la présentation faite chaque année devant le comité social

et économique ou le comité de groupe ou la branche du bilan annuel du précédent accord ;
- le nouvel accord signé ;
- le récépissé de dépôt du nouvel accord signé.

Les entreprises dont l'accord agréé se terminait au 31/12/2019 pouvaient, procéder à un renouvellement de 3 ans (couvrant 2020, 2021 et 2022) en appliquant les nouvelles modalités. Cet accord peut faire l'objet d'un dernier renouvellement (de 3 ans) allant jusqu'à fin 2025.

Bon à savoir

Pour les entreprises qui ont renouvelé leurs accords à diverses reprises avant 2020 :
- si l'accord en cours se termine au 31/12/2019, l'entreprise pourra conclure un accord de 3 ans selon les nouvelles modalités renouvelables une fois ;
- si l'accord en cours se termine en 2020 ou ultérieurement, l'entreprise ne pourra le renouveler qu'une seule fois pour 3 ans. Les employeurs concernés doivent donc transmettre à la DDETS un budget modificatif sur la base des nouvelles modalités de mise en œuvre de l'OETH et de calcul de la contribution. Le document modificatif doit bien être transmis à la DDETS à la date de dépôt de l'agrément et de la DOETH au 31 mars 2020.

Dans le cas d'un accord agréé déjà renouvelé une fois (en 2018 par exemple et se terminant en 2021), est-il possible de renouveler une fois pour 3 ans ?

Depuis 2020, **les accords agréés ne peuvent être renouvelés qu'une seule fois pour une durée de 3 ans**, à l'exception des accords d'établissements qui ne peuvent plus être renouvelés.

Si l'accord en cours se termine en 2021, **l'entreprise peut effectuer un seul accord pour une durée de 3 ans**. Les employeurs concernés doivent transmettre à la DDETS un budget modificatif sur la base des nouvelles modalités de mise en œuvre de l'OETH et de calcul de la contribution.

Dans le cadre d'un accord agréé, le nouveau mode de calcul

risque de faire baisser le budget. D'autres types d'accords sont-ils possibles ?

L'impact de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur le niveau de contribution est variable selon les entreprises. Selon leur situation et leur politique d'emploi des personnes handicapées, les entreprises pourront voir augmenter ou diminuer le niveau de la contribution qu'elles auraient dû verser en l'absence d'accord. Le simulateur en ligne sur le site de l'Agefiph permet d'estimer le niveau de contribution dû en appliquant des nouvelles modalités de calcul de la contribution issues de la réforme de l'obligation d'emploi.

Dans le champ du handicap, il existe des accords autres que les accords agréés. Ainsi, l'emploi des personnes en situation de handicap fait partie intégrante du droit commun de la négociation collective : ce thème est inclus dans le volet « Qualité de vie au travail ».

Dans le cadre de la négociation d'un nouvel accord agréé, comment calculer le budget ?

Le montant du financement par l'employeur du programme pluriannuel est au moins égal, par année, au montant de la contribution qui aurait été due au titre de l'année, à l'exclusion de la déduction correspondant aux dépenses déductibles.

La mesure d'écrêtement s'applique après le calcul de ce montant. Le montant minimum du budget de l'accord est donc le suivant : Il convient de calculer la contribution brute sur la durée de l'accord, puis de déduire les « ECAP » et la « sous-traitance ». Une fois le montant calculé, il convient d'appliquer l'écrêtement.

Exemple

- Montant de contribution brute avant déductions (065) : 100 000 €
- Déduction ECAP (060) : 1 000 €
- Déduction sous-traitance (061) : 3 000 €
- Montant du budget de l'accord après déductions applicables et avant mesures d'écrêtement (066) : 96 000 €
- Montant contribution N-1 : 86 000 €
- Contribution nette après écrêtement (067) : 93 000 €
- Budget prévisionnel accord : 93 000 €

Le montant est révisé chaque année, sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versée l'année précédente.

Les budgets non dépensés au titre d'une année peuvent être reportés sur l'année suivante.

L'entreprise doit-elle appliquer les règles d'écrêtement 2020-2024 pour le calcul des dépenses réalisées pour la durée du programme ?

Les **entreprises sous l'égide d'un accord agréé doivent prendre en compte cet écrêtement pour calculer le montant de contribution qu'elles auraient dû verser en l'absence d'accord**, qui sert de référence au calcul du budget de l'accord.

Bon à savoir

Les actions de sensibilisation, qui incluent les actions de communication internes, peuvent être financées dans le cadre du budget de l'accord. Mais elles sont plafonnées puisque, avec les dépenses de pilotage, elles ne peuvent pas dépasser 25 % du budget total de l'accord.

Comment sont comptabilisées les dépenses réalisées pendant la durée du programme de l'accord ?

La déduction relative aux « dépenses déductibles » mentionnées à l'article L. 5212-11 du code du travail, ne doit pas être prise en compte dans le calcul du montant minimum du budget de l'accord.

Pour rappel : le montant du financement par l'employeur du programme pluriannuel est au moins égal, par année, au montant de la contribution qui aurait

été due au titre de l'année, à l'exclusion de la déduction correspondant aux dépenses déductibles.

La mesure d'écrêtement s'applique après le calcul de ce montant.

Le montant minimum du budget de l'accord est donc le suivant : il convient de partir de la contribution brute sur la durée de l'accord, puis de déduire les « ECAP » et la « sous-traitance ». Une fois le montant calculé, il convient d'appliquer l'écrêtement.

Exemple

- Montant de contribution brute avant déductions (065) : 100 000 €
- Déduction ECAP (060) : 1 000 €
- Déduction sous-traitance (061) : 3 000 €
- Montant du budget de l'accord après déductions applicables et avant mesures d'écrêtement (066) : 96 000 €
- *Montant contribution N-1* : 86 000 €
- Contribution nette après écrêtement (067) : 93 000 €
- Budget prévisionnel accord : 93 000 €
- Contribution nette après écrêtement (067) : 93 000 €
- Budget prévisionnel accord : 93 000 €

Le montant des dépenses déductibles ne doit pas être pris en compte dans le montant de la contribution qui sert de référence au calcul du budget de l'accord car ces dépenses correspondent au financement d'actions qui peuvent figurer dans le programme de l'accord. Les dépenses déductibles ne doivent donc pas être valorisées.

Comment se déroule la déduction liée à la sous-traitance pour les entreprises sous l'égide d'un accord agréé ?

Le montant de contribution qui sert de référence au calcul du budget de l'accord prendra bien en compte la déduction au titre de la sous-traitance, les dépenses de sous-traitance n'étant pas des dépenses éligibles au budget d'un accord agréé.

Dans le cadre d'un accord agréé, le budget dédié à la

communication externe peut-il être inclus dans le budget de l'accord agréé ?

Les actions de communication externes ne font pas partie des dépenses éligibles. Elles peuvent figurer dans un accord agréé mais ne peuvent pas être financées par le budget de l'accord agréé. Seules les opérations de communication interne, à destination des salariés de l'entreprise, peuvent être prises en charge par le budget de l'accord agréé.

Etant donné que le périmètre de la DOETH est désormais l'entreprise, l'accord agréé au niveau de l'établissement disparait-il à compter du 1er janvier 2020 ?

Depuis le 1er janvier 2020, l'assujettissement à l'obligation d'emploi ne se fait plus au niveau de l'établissement mais au niveau de l'entreprise. A compter de cette date, il n'est donc plus possible de conclure des nouveaux accords agréés d'établissement. Mais les accords d'établissement agréés et entrés en vigueur avant le 1er janvier 2020 continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme, sans possibilité de renouvellement. Le périmètre couvert par l'accord d'établissement reste valable à ce périmètre jusqu'à la fin de l'accord, et n'est pas étendu au niveau de l'entreprise.

Toutes les informations sur la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Sur le web

- https://www.agefiph.fr/
- https://www.agefiph.fr/articles/obligation/tout-savoir-sur-lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes

Module e-learning auto-formation OETH (portail Agefiph)

- **Déclarer l'OETH en DSN en toute simplicité ! - Modul'pro de l'inclusion (agefiph.fr)**

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
- **reformeoeth@agefiph.asso.fr** pour les informations relatives à la réforme et au simulateur

Simulateur

- Un simulateur de calcul de la contribution est mis également à disposition sur le site de l'Agefiph : https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth

Par téléphone

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

Toutes les informations sur la déclaration en DSN

Sur le web

- https://www.urssaf.fr
- **Guide Urssaf (urssaf.fr)**
- **Documentation - Urssaf.fr**
- **Accueil - Le portail officiel des déclarations sociales (net-entreprises.fr)**

Par téléphone

- 3957, de 9h00 à 17h00, du lundi au vendredi.

Glossaire

AAH : Allocation aux adultes handicapés – Aide financière permettant à des adultes handicapés d'avoir un minimum de ressources.

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées - Organisme ayant pour mission de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

BOETH : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés – Travailleur Handicapé.

CGSS : Caisse générale de sécurité sociale - Organisme ayant notamment pour mission le recouvrement des cotisations et contributions, dont la DOETH, dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte).

CSSM : Caisse de sécurité sociale de Mayotte - Organisme ayant notamment pour mission le recouvrement des cotisations et contributions, dont la DOETH, dans le département de Mayotte.

DDETS : Direction Départementale, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités - Interlocutrice unique pour les entreprises et les acteurs socio-économiques

DOETH : Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés – Obligation de déclarer par le biais de la DSN les informations relatives à la contribution potentiellement due, les déductions opérées par l'entreprise, l'existence d'un accord agréé etc.

DSN : Déclaration sociale nominative

EA : Entreprise adaptée - Entreprise permettant à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités.

ECAP : Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières – Emplois que l'entreprise n'est pas tenue de proposer à des salariés reconnus handicapés Car ils correspondent à des emplois qui, de par leurs exigences en matière d'aptitude rendent difficile le recrutement de travailleurs handicapés

EPS : Entreprise de portage salarial

ESAT : Etablissement et services d'aide par le travail - Etablissements médico-sociaux qui ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés.

ETT : Entreprise de travail temporaire – Entreprise de salariés intérimaires.

ETTP : Entreprise de travail à temps partagé – Entreprise de salariés mis à disposition d'entreprises clientes.

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique – Organisme de recouvrement des contributions financières versées par les employeurs publics soumis à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés – Obligation aux établissements assujettis de porter la part des travailleurs handicapés au seuil de 6 % de leur effectif d'assujettissement.

PMSMP : Périodes de mise en situation en milieu professionnel - Dispositif ouvert à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social et/ou professionnel

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

TIH : Travailleur indépendant handicapé

URSSAF : Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales - Organisme ayant pour mission principale la collecte et le recouvrement et la redistribution aux autres organismes de protection sociale des cotisations et contributions, dont la contribution potentiellement due par les entreprises au titre de l'OETH.