

**TRANSFERT DE LA DECLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (DOETH)**

Questions-Réponses
Novembre 2019

SOMMAIRE

- 1. Questions générales**
- 2. La déclaration du statut de travailleur handicapé**
- 3. L'identification des salariés portés et mis à disposition d'un groupement d'employeur**

1. QUESTIONS GENERALES

Qu'est-ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?	<i>Tout entreprise occupant au moins 20 salariés est tenue d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif total (effectif apprécié au niveau de l'entreprise). Les travailleurs handicapés entrant dans cette obligation d'emploi sont qualifiés de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH). Les entreprises ne remplissant pas cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution.</i>
Que prévoit la réforme portée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ?	<i>La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel porte une simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en intégrant la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans la DSN, et en transfère la gestion de l'Agefiph aux Urssaf. Les changements interviennent à partir de l'obligation d'emploi de l'année 2020.</i> <i>Elle prévoit :</i> <ul style="list-style-type: none">- A compter du 1^{er} janvier 2020 : la déclaration mensuelle des travailleurs handicapés en DSN,- Sur la DSN de février 2021 : le dépôt de la déclaration annuelle en DSN, et le recouvrement de la contribution par le réseau des Urssaf. Toutefois, pour la première année de mise en œuvre et afin d'accompagner les entreprises dans leur formalité, un report de la déclaration est prévu au travers de la DSN de mai 2021 exigible au 5 et 15 juin 2021 (décret à paraître).
Comment puis-je connaître le ratio d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés à employer, rapporté à l'effectif total de l'entreprise ?	<i>Toute entreprise devra employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH), c'est-à-dire des travailleurs handicapés, dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif de ses salariés :</i> <ul style="list-style-type: none">- emploi direct de bénéficiaires, y compris contrats d'apprentissage, contrats d'alternance, stagiaires et bénéficiaires accueillis pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;- intérimaires et salariés en situation de handicap mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs. <i>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.</i>
Comment sera calculé le nombre de BOETH (travailleurs handicapés) de l'entreprise ?	<i>Le nombre de BOETH, c'est-à-dire de travailleurs handicapés, de l'entreprise sera calculé et sera notifié par l'Urssaf, à partir des statuts de salariés handicapés déclarés en 2020 : <u>afin que ce calcul soit réalisé par l'Urssaf de façon exacte, il est donc essentiel que les entreprises anticipent dès janvier 2020 la déclaration mensuelle du statut de leurs travailleurs handicapés.</u></i>

<p>Comment sera calculé l'effectif d'assujettissement à l'OETH ?</p>	<p><i>Les effectifs d'assujettissement à l'obligation d'emploi seront évalués selon les règles du code de la sécurité sociale, en application de la loi PACTE. Ils seront donc comptabilisés en moyenne annuelle (effectif moyen annuel ou EMA).</i></p> <p><i>Certaines entreprises ne seront assujetties que sur leurs seuls effectifs permanents :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>les entreprises de travail temporaire,</i> - <i>les groupements d'employeurs,</i> - <i>les sociétés de portage salarial.</i>
<p>L'obligation d'emploi est-elle appréciée au niveau de l'établissement ou de l'entreprise ?</p>	<p><i>L'obligation d'emploi sera appréciée au niveau de l'entreprise, et non pour chacun des établissements.</i></p>
<p>Quel sera le processus déclaratif ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>A compter de la période d'emploi de janvier 2020, toutes les entreprises devront déclarer dans le bloc contrat de leurs DSN mensuelles le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH) de leurs salariés.</i> 2. <i>Avant le 31 janvier 2021, les Urssaf et CGSS calculeront et mettront à disposition des entreprises, au titre de l'exercice annuel 2020 :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>l'effectif d'assujettissement OETH ;</i> - <i>l'effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) ;</i> - <i>l'effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP).</i> - <i>le niveau de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à respecter au titre de l'année ;</i> 3. <i>Avant le 31 janvier 2021 : les ETT et groupements d'employeurs adresseront 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, adresseront aux entreprises clientes les attestations des dépenses annuelles ouvrant droit à déductions ;</i> 4. <i>Les employeurs occupant 20 salariés et plus au cours de l'année N déclareront annuellement au travers de la DSN de février de l'année N+1 et exigible au 5 et 15 mars N+1. Toutefois, pour la première année de mise en œuvre et afin d'accompagner les entreprises dans leur formalité, un report de la déclaration est prévu au travers de la DSN de mai 2021 exigible au 5 et 15 juin 2021 (décret à paraître) :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail intérimaire ou un groupement d'employeurs ;</i> - <i>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</i>

	<p><i>portage salarial, calculé en application de l'article D. 5212-22 ;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le montant de la déduction non-plafonnée liée aux dépenses déductibles, calculé en application de l'article D. 5212-23 ;</i> - <i>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 ;</i> - <i>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 ;</i> - <i>Le montant de la contribution brute (avant déductions et avant écrêtement) ;</i> - <i>Le montant de la contribution nette avant écrêtement (après déduction et avant écrêtement) ;</i> - <i>Le montant de la contribution nette après écrêtement (après déduction et après écrêtement).</i> <p><i>Les entreprises paieront le montant de la contribution au moment du dépôt de leur DSN mensuelle de février de l'année N+1 et exigible au 5 et 15 mars N+1. Toutefois, pour la première année de mise en œuvre et afin d'accompagner les entreprises dans leur formalité, un report de la déclaration est prévu au travers de la DSN de mai 2021 exigible au 5 et 15 juin 2021 (décret à paraître).</i></p>
<p>Qui assurera la collecte de la contribution annuelle ?</p>	<p><i>Le recouvrement de la contribution annuelle sera assuré par les Urssaf qui reverseront le montant de la collecte à l'Agefiph.</i></p>
<p>Que devront déclarer les entreprises en DSN à compter du 1^{er} janvier 2020?</p>	<p><i>A compter du 1^{er} janvier 2020, les entreprises, quels que soient leurs effectifs, devront 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 (période de mise en situation en milieu professionnel).</i></p> <p><i>Pour cela, l'entreprise devra compléter le bloc "Contrat" des salariés en mentionnant la qualité ou non de travailleur handicapé du salarié concerné et en précisant la catégorie du titre de reconnaissance (listées aux articles L.5212-13 du code du travail).</i></p> <p><i>Lien utile:</i> https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2128/kw/doeth</p>
<p>Les entreprises doivent-elles adresser aux Urssaf un justificatif du statut de travailleur handicapé ?</p>	<p><i>Non, aucun justificatif n'est à adresser aux Urssaf.</i></p>
<p>Toutes les entreprises doivent elles déclarer le statut de travailleur handicapé de leurs salariés ?</p>	<p><i>Oui, 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...).</i></p>

<p>Toutes les entreprises seront-elles redevables d'une contribution au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?</p>	<p><i>Seules les entreprises de 20 salariés et plus seront assujetties à l'OETH et à ce titre éventuellement redevables d'une contribution annuelle qui sera à déclarer auprès de l'Urssaf sur la DSN en 2021, 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.</i></p>
<p><u>Entreprises de 20 salariés et plus</u> : A quoi sert la déclaration du statut de travailleur handicapé ?</p>	<p><i>Au titre de la période d'emploi 2020, les entreprises de 20 salariés et plus seront 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 2021, 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.</i></p> <p><i>Ce ratio d'emploi sera calculé et sera notifié par l'Urssaf, à partir des statuts de salariés handicapés déclarés en 2020 : <u>afin que ce calcul soit réalisé par l'Urssaf de façon exacte, il est donc essentiel que ces entreprises anticipent dès janvier 2020 la déclaration mensuelle du statut de leurs travailleurs handicapés.</u></i></p> <p><i>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.</i></p>
<p><u>Entreprises de moins de 20 salariés</u> : A quoi sert la déclaration du statut de travailleur handicapé ?</p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>
<p>Que risque une entreprise dont l'effectif est inférieur à 20 salariés, qui n'a pas effectué de déclaration de ses travailleurs handicapés ?</p>	<p><i>Il n'y aura aucune sanction pour non-déclaration du statut de travailleur handicapé d'un salarié. En effet, les entreprises de moins de 20 salariés ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.</i></p> <p><i>Toutefois, les entreprises de moins de 20 salariés devront déclarer chaque mois via la DSN tous les salariés, stagiaires et personnes en PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13.</i></p> <p><i>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.</i></p>
<p>Les salariés handicapés risquent de ne pas vouloir déclarer leur handicap via la DSN pour des questions de secret médical. Qui va détenir cette information et quels en seront les usages ?</p>	<p><i>Les travailleurs handicapés ont la liberté de déclarer ou non leur handicap à leur employeur. Si un salarié choisit de déclarer son handicap à son employeur, cette information sera prise en compte par l'employeur au même titre que d'autres informations relatives à la situation personnelle du salarié (ex: situation familiale, adresse du domicile...).</i></p> <p><i>Le gestionnaire de paie qui déclare l'information en DSN n'aura pas accès à la nature de handicap de la personne, uniquement à la catégorie de bénéficiaire de l'obligation d'emploi dont cette personne relève. Le gestionnaire de paie n'aura donc pas accès à des données d'ordre médical. Cette information d'un statut de travailleur handicapé sera adressée à l'Urssaf dans le cadre de la déclaration relative à l'obligation d'emploi.</i></p>

	<p><i>L'Urssaf, ainsi que le déclarant en DSN, sont bien sûr tenus au secret professionnel.</i></p>
<p>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.</p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>
<p>Au regard de la RGPD, les entreprises doivent-elles informer leurs collaborateurs TH que leurs données personnelles (identités et situation de handicap) vont être déclarées dans la DSN ? En effet, leurs situations sont connues la plupart du temps du référent handicap ou des services RH. Or, avec le passage à la DSN leurs situations vont être connues par un nouvel acteur : le service paie.</p>	<p><i>Le RGPD s'impose aux entreprises. Les données à caractère personnel doivent être collectées de façon explicite, justifiée et légitime. Elles doivent être régulièrement mises à jour et utilisées avec l'accord exprès de la personne concernée, qui dispose d'un droit de rectification, de suppression, de limitation d'accès et de notification aux tiers auxquels les données ont été transmises.</i></p> <p><i>Concernés en premier lieu et amenés de fait à communiquer des informations personnelles dans le cadre de leur activité professionnelle, les salariés doivent pouvoir être assurés de la fiabilité des procédures RH et de la responsabilité de leur employeur envers ces données, pour tous les services (référént handicap, gestion administrative, service paie) ayant accès à ces données. Il incombe donc directement aux entreprises de mettre en place des procédures garantes du respect de l'individu et du cadre légal.</i></p>
<p>L'outil SIRH devra-t-il être paramétré ou mis à jour?</p>	<p><i>Oui, une mise à jour sera nécessaire car elle permettra la déclaration des bénéficiaires de l'OETH sur les DSN mensuelles à compter de janvier 2020 via le SIRH de l'entreprise ou de l'expert-comptable. Cette mise à jour sera à effectuer par les éditeurs de logiciel dès la livraison de la norme 2020 de la DSN.</i></p>
<p>Comment être certain que mon SIRH est à jour?</p>	<p><i>A compter du 1^{er} janvier 2020, il faudra procéder au paramétrage du système informatique RH. Cette étape est nécessaire car elle va permettre la déclaration des statuts des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur les DSN mensuelles à compter de janvier 2020. Il faudra se rapprocher du service gérant les déclarations sociales ou l'expert-comptable de l'entreprise afin de s'assurer de cette mise à jour.</i></p>

<p>Les Urssaf vont-elles gérer la déclaration ?</p>	<p>A compter de 2021 (au titre de l'année 2020), le réseau des Urssaf sera en charge de traiter les déclarations des entreprises et, le cas échéant, de percevoir la contribution due au titre de l'obligation d'emploi, pour les entreprises de 20 salariés et plus.</p>
<p>L'obligation d'emploi des entreprises de travail temporaire (ETT), ainsi que les groupements d'employeurs (GE) et les entreprises de portage salarial est-elle calculée sur l'ensemble des salariés?</p>	<p>Non, 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.</p> <p>Afin que les Urssaf calculent les seuls effectifs permanents des entreprises de portage salarial (hors salariés portés) et de groupements d'employeurs (hors salariés mis à disposition), il est indispensable qu'à partir de janvier 2020 les entreprises de portage salarial renseignent la nature de leurs salariés portés et les groupements d'employeurs renseignent la nature de la situation de leurs salariés mis à disposition.</p> <p>Lien utile: https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2128/kw/doeth</p>
<p>L'Urssaf peut elle m'apporter des informations sur la réforme de l'OETH ?</p>	<p>L'Agefiph demeure compétente pour l'enregistrement de la DOETH au titre de la période d'emploi 2019, qui sera déclarée par les employeurs auprès de l'Agefiph en mars 2020. Ces DOETH seront déposées comme habituellement sous la forme d'un Cerfa papier ou d'une télédéclaration (Télé-Doeth).</p> <p><u>L'Agefiph demeure l'interlocutrice des entreprises sur la DOETH jusqu'à l'été 2020, tant sur la réforme de l'obligation d'emploi que sur les aspects liés à la nouvelle réglementation et au calcul de la contribution.</u></p> <p><u>D'ici l'été 2020, les Urssaf n'auront vocation à répondre qu'aux questions portant sur l'actualisation de la norme DSN proprement dite et la déclaration des travailleurs handicapés en DSN.</u></p>
<p>Où trouver l'information sur la réforme de l'OETH ?</p>	<p>Pour toute question relative à la réforme de l'OETH, vous êtes invités à consulter les informations générales relatives à l'OETH disponibles auprès de l'Agefiph :</p> <ul style="list-style-type: none"> - www.agefiph.fr ; - entreprises@agefiph.asso.fr pour des informations relatives à la politique d'emploi des personnes handicapées ; - doeth@agefiph.asso.fr pour des informations relatives à la déclaration ou aux modalités de calcul de la contribution ; - 0 800 11 10 09 (services et appel gratuit), de 9h00 à 18h00 du lundi au vendredi. <p>Par ailleurs, un simulateur de cotisations est mis également à disposition par l'Agefiph : www.agefiph.fr/actualites-handicap/la-loi-change-simulez-le-montant-de-votre-contribution-handicap-compter-de-2020</p>

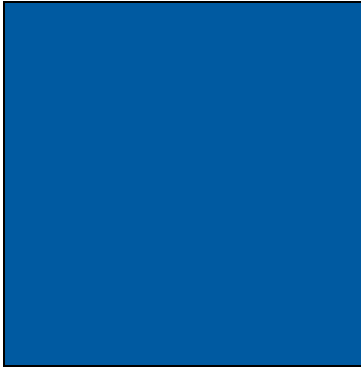
2. LA DECLARATION DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

Comment déclarer ?	<p>A compter de la période d'emploi de janvier 2020, l'employeur devra renseigner 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 »</p> <p>Lien utile:</p> <p>https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2128/kw/doeth</p>
Quels sont les statuts à déclarer ?	<p>Pour un salarié, un seul statut devra être renseigné dans la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 ». Dans le cas d'un travailleur handicapé relevant de plusieurs statuts BOETH, il appartient au salarié de choisir un seul statut et d'en informer son employeur.</p> <p>Les statuts, figurant à l'article L.5212-13 du code du travail, sont à renseigner parmi les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">01 - Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées02 - Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente03 - Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail04 - Bénéficiaire mentionné à l'article L.241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre05 - Bénéficiaire mentionné aux articles L.241-3 et L.241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre06 - Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n°91-1389 du 31 décembre 199107 - 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 handicapés09 - Bénéficiaire mentionné aux articles L.241-5 et L.241-6 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre10 - 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)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)

<p>Comment déclarer un stagiaire non rémunéré ou une personne bénéficiant d'une PMSMP ?</p>	<p><i>Les stagiaires non rémunérés ainsi que les personnes bénéficiant d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) devront être également déclarés en 2020 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.</i></p> <p><i>En 2021, la notion de « PMSMP » sera apportée au cahier technique 2021 dont la modalité déclarative fera l'objet d'une fiche consigne.</i></p>
<p>Que faire si le statut de travailleur handicapé est connu rétroactivement ?</p>	<p><i>En cas de modification du statut postérieure à la date d'exigibilité de l'envoi de la DSN mensuelle, un bloc « Changements contrat – S21.G00.41 » devra être déclaré via la rubrique « Ancien statut BOETH - S21.G00.41.048 ».</i></p> <p><i>Si le statut BOETH est reconnu en cours de mois pour un salarié déjà présent dans l'entreprise (exemple de décision de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé prise le 15 du mois M), l'entreprise :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Complète ce statut dans la DSN du mois M où la décision est prise (DSN transmise le 5 ou 15 du mois M+1), au niveau de la rubrique « Statut BOETH S21.G00.40.072 » ;</i> - <i>Mentionne la date de reconnaissance du statut de travailleur handicapé au travers un bloc « Changements Contrat – S21.G00.41 » renseigné avec une date de modification au 15 du mois M ;</i> - <i>Ajoute, en parallèle, un « Ancien statut BOETH S21.G00.41.048 » mentionnant « 99 - Absence de statut BOETH » et une profondeur de recalcul de la paie renseignée au premier jour du mois M.</i>
<p>Comment déclarer la fin d'un statut de travailleur handicapé dans la DSN ?</p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>Par exemple, un salarié dispose d'un statut de travailleur handicapé qui prend fin (et dont le renouvellement n'est pas demandé) au 15 juin 2020 doit être déclaré, dans la DSN mensuelle de juin 2020 (exigible le 5 ou 15 juillet 2020), de la façon suivante :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Aucun statut BOETH dans la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 » (puisque en fin de mois, le salarié n'est plus bénéficiaire de l'OETH) ;</i> - <i>Un bloc « Changements Contrat - S21.G00.41 » avec les rubriques suivantes :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>« Date de la modification - S21.G00.41.001 » = 16062020 (lendemain de la date de fin de reconnaissance de travailleur handicapé) ;</i> ○ <i>« Ancien statut BOETH - S21.G00.41.048 » = la valeur (entre 01 et 12) de l'ancien statut BOETH ;</i> ○ <i>« Profondeur de recalcul de la paie - S21.G00.41.028 » = 01062020 (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).</i>

3. L'IDENTIFICATION DES SALARIES PORTES ET MIS A DISPOSITION D'UN GROUPEMENT D'EMPLOYEUR

<p>Quelle est la spécificité pour les salariés portés par une entreprise de portage salarial ?</p>	<p><i>L'assujettissement à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (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.</i></p> <p><i>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)</i></p> <p><i>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.</i></p>
<p>Quelle est la spécificité pour les salariés mis à disposition par un groupement d'employeur ?</p>	<p><i>L'assujettissement à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (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.</i></p> <p><i>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)</i></p> <p><i>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.</i></p>
<p>Quelle est la déclaration à réaliser pour les entreprises de portage salarial ?</p>	<p><i>Afin que les Urssaf calculent les seuls effectifs permanents des entreprises de portage salarial (hors salariés portés), il est indispensable qu'à partir de janvier 2020 les entreprises de portage salarial renseignent le statut de leurs salarié portés ;</i></p> <p><i>Afin de préciser la nature de la mise à disposition externe du salarié, deux rubriques sont créées en version de norme DSN P20V01 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - « 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 ». <p><i>La notion de « salarié porté » sera traduite par l'énumérés 01 - Individu en portage salarial</i></p>
<p>Quelle est la déclaration à réaliser pour les groupements d'employeurs ?</p>	<p><i>Afin que les Urssaf calculent les seuls effectifs permanents de groupements d'employeurs (hors salariés mis à disposition), il est indispensable qu'à partir de janvier 2020 les groupements d'employeurs renseignent le statut de leurs salariés mis à disposition.</i></p> <p><i>Afin de préciser la nature de la mise à disposition externe du salarié, deux rubriques sont créées en version de norme DSN P20V01 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - « 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