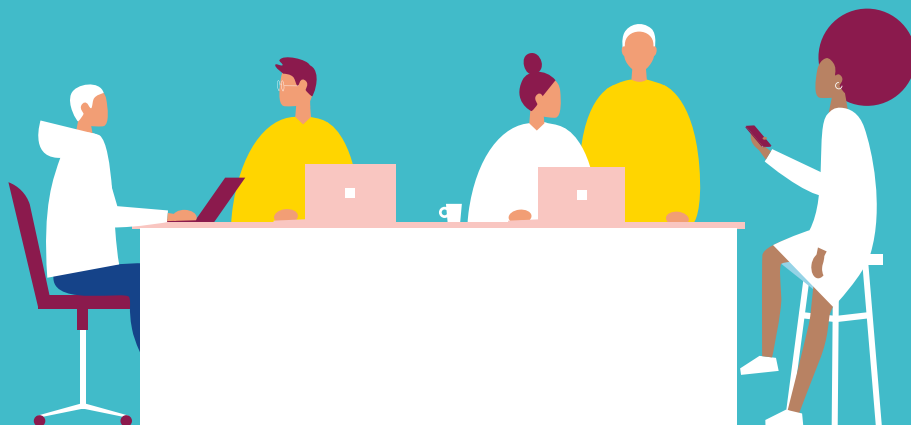


07

Obligation d'emploi des
travailleurs handicapés (OETH)

La déclaration du statut de travailleur handicapé en DSN.



De quoi parle-t-on ?

La DSN est désormais le seul outil dont les entreprises ont besoin pour déclarer l'emploi des travailleurs handicapés.

Comment déclarer en DSN ?

Une déclaration mensuelle pour tous les employeurs

Tout employeur, quel que soit son effectif, doit déclarer tous les mois les informations relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la DSN.

Cette donnée est indispensable car elle permet au réseau des Urssaf de calculer, chaque début d'année, les effectifs de travailleurs handicapés présents dans l'entreprise au cours de l'année précédente.

FOCUS : La déclaration doit être réalisée au niveau du bloc « Contrat - S21.G00.40 », au sein de la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 » de la DSN.

Une déclaration annuelle pour les entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus déclarent annuellement la contribution et les éventuelles déductions au travers de la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Cette déclaration comporte :

- le **nombre de travailleurs handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs** ;
- le **montant des déductions** liées aux Ecap à la sous-traitance ou à des dépenses déductibles ;
- le **montant de la contribution brute**, le **montant de la contribution nette** avant et après application des mesures d'écrêtement transitoires et le **montant de la contribution réelle due** ;
- l'**accord agréé** de branche, de groupe ou d'entreprise si l'entreprise s'acquitte de l'obligation d'emploi par sa conclusion.

BON À SAVOIR :

Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, la déclaration et le versement sont effectués une fois par an par un seul de ses établissements.

Point sur le calendrier

Au plus tard le 15 mars de chaque année, l'Urssaf calcule et transmet aux entreprises de 20 salariés et plus, différents éléments :

- **l'effectif d'assujettissement** à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de l'entreprise (c'est-à-dire l'ensemble des salariés permanents de l'entreprise) ;
- **le nombre de travailleurs handicapés devant être employés** ;
- **l'effectif des travailleurs handicapés internes** à l'entreprise ;
- l'effectif des salariés employés par l'entreprise relevant d'un **Emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap)**.

BON À SAVOIR :

En 2022, ces effectifs seront calculés sur la base des déclarations mensuelles faites par l'entreprise en DSN en 2021.

Déclaration des travailleurs handicapés en deux temps

Pour les travailleurs handicapés internes

- Les **travailleurs handicapés internes** sont **déclarés mensuellement** dans le "bloc contrat" de la Déclaration sociale nominative (DSN).
- A partir de ces données, **l'Urssaf notifie à l'entreprise l'effectif moyen annuel des travailleurs handicapés internes**.

Pour les travailleurs handicapés externes

- Les **travailleurs handicapés externes** sont les **salariés handicapés mis à disposition par des entreprises de travail temporaire et des groupements d'employeurs**. Ces dernières adressent aux entreprises utilisatrices les attestations d'emplois de travailleurs handicapés au mois de janvier de l'année de la déclaration annuelle (suivant l'année considérée). Le nombre de travailleurs handicapés externes est déclaré par l'entreprise utilisatrice dans la rubrique « S21. G00.13.003 » de la Déclaration sociale nominative (dans le cadre de la déclaration annuelle).

Quels salariés peuvent bénéficier du statut de travailleur handicapé ?

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 ;
- titulaire de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- 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.

Les catégories suivantes sont également concernées pour les entreprises employant des fonctionnaires :

- 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).

Un travailleur handicapé ne doit être pris en compte qu'une fois dans le calcul de l'effectif total des travailleurs handicapés employés, même s'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires.