

Fiche n°4 : Contrats conclus avec les EA – ESAT – TIH – EPS dits « sous-traitance »

La loi du 05 septembre 2018 **change les modalités de valorisation des achats** de biens et services effectués auprès des **entreprises adaptées (EA)**, des **établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)**, des **travailleurs indépendants handicapés (TIH)** et des **salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi portés** par une entreprise de portage salarial (EPS).

Le montant de ces achats sera valorisé sous forme de **déduction du montant de la contribution brute avant déductions**. C'est le montant des achats effectivement réglé par l'entreprise cliente au cours de l'année qui est valorisé dans le cadre de cette déduction.



A quel moment effectuer la déclaration de ces déductions ?

Attestations EA – ESAT – TIH – EPS

Les EA – ESAT – TIH – EPS doivent faire parvenir aux entreprises une **attestation** au titre de l'année N **au plus tard le 31 janvier N+1**.



Quels éléments figurent sur l'attestation ?

✓ Le **coût total de la main d'œuvre**, calculé suivant les modalités ci-dessous :



Prix HT des fournitures, travaux, prestations <i>(régulé par l'entreprise cliente au cours de l'année)</i>
- Coût matière première, produits et matériaux
- Coût de la sous-traitance
- Consommations intermédiaires
- Frais de vente et de commercialisation
= Coût total de la main d'œuvre

EXEMPLE	5 000 € HT
-	3 000 € HT
-	100 € HT
-	100 € HT
-	50 € HT
=	1 750 € HT

✓ Le **montant à retenir** pour la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Coût total de la main d'œuvre x 30%
= Montant à retenir pour l'OETH

EXEMPLE	1 750 € HT x 30%
=	525 € HT

✓ Le **modèle de l'attestation** adressée par l'EA, l'ESAT, le TIH ou l'EPS à l'entreprise cliente sera défini par arrêté.



Assiette de 30%

Application d'un **taux unique de 30%** :

- ✓ Pour **tout type de prestation** (ventes, prestations, mises à disposition, etc.)
- ✓ Pour **toute taille d'entreprise**

Le montant à déduire de la contribution brute (avant déductions) équivaut à **30% du coût total de la main d'œuvre** réglé par l'entreprise à l'EA, l'ESAT, le TIH ou l'EPS au cours de l'année N.



Plafond de 50% ou 75% ?

Plafond variable en fonction du **taux d'emploi de l'entreprise**.

TAUX D'EMPLOI = (Effectif BOETH employé et accueilli / Effectif d'assujettissement) x100

- ✓ **Taux d'emploi < 3 %** :
Montant déductible plafonné à **50%** du montant de la contribution brute avant déduction
- ✓ **Taux d'emploi ≥ 3 %** :
Montant déductible plafonné à **75%** du montant de la contribution brute avant déduction

EXEMPLE A

Effectif d'assujettissement : 20

Obligation d'emploi : 1

Effectif BOETH employé : 0,3

Montant de la contribution avant déductions : $0,3 \times (400 \times 10,03\text{€} *) = 2808,40\text{€}$

Calcul du Taux d'emploi : $(0,3/20) \times 100 = 1,5\%$ < 3%

Le montant à déduire est plafonné à 50% du montant de la contribution brute (soit 1404,20€)

Cas 1 Attestation ESAT : Montant à retenir : 525 €

Montant de la contribution après déductions : $2808,40\text{€} - 525\text{€} = 2283,40\text{€}$

Cas 2 Attestation ESAT : Montant à retenir : 3500 €

Montant de la contribution après déductions : $2808,40\text{€} - 1404,20\text{€} = 1404,20\text{€}$

EXEMPLE B

Effectif d'assujettissement : 20

Obligation d'emploi : 1

Effectif BOETH employé : 0,7

Montant de la contribution avant déductions : $0,7 \times (400 \times 10,03\text{€} *) = 1203,60\text{€}$

Calcul du Taux d'emploi : $(0,7/20) \times 100 = 3,5\%$ ≥ 3%

Le montant à déduire est plafonné à 75% du montant de la contribution brute (soit 902,70€)

Cas 1 Attestation ESAT : Montant à retenir : 525 €

Montant de la contribution après déductions : $1203,60\text{€} - 525\text{€} = 678,60\text{€}$

Cas 2 Attestation ESAT : Montant à retenir : 3500 €

Montant de la contribution après déductions : $1203,60\text{€} - 902,70\text{€} = 300,90\text{€}$



Le plafond variable en fonction du taux d'emploi favorise à la fois l'emploi direct et le recours au STPA* (EA – ESAT – TIH – EPS).

* Le Smic horaire de référence des exemples est celui de 2019 (10,03 euros)

* Secteur de travail protégé et adapté : entreprises adaptées (EA), établissements de service et d'aide par le travail (ESAT), travailleurs indépendants handicapés (TIH) et entreprises de portage salarial (EPS) si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi.



Comment déclarer la sous-traitance ?

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 le STPA (EA, ESAT, TIH ou EPS).

Contrats passés par une entreprise : L'entreprise valorise l'ensemble de ses attestations.

Contrats passés par divers établissements d'une entreprise : l'entreprise recense l'ensemble des attestations des divers établissements afin de valoriser le total de ces attestations.

Contrats passés par un groupement d'achats : le montant de la déduction est réparti entre les différentes entreprises membres du groupement d'achats au prorata du montant d'achat de l'entreprise par rapport au montant total de l'achat.

Comment éviter la sur-contribution en ayant recours à la sous-traitance ?

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

EXEMPLE A

Année N-3	Année N-2	Année N-1	Année N
Emploi direct = 0	Emploi direct = 0	Emploi direct = 0	Emploi direct = 0
STPA = 0 €	STPA = 0 €	STPA = 0 €	STPA = 1750€



Montant minimum : 600 x Smic horaire
600 x 10,03€* = 6018€

Total 4 années : **1750€**

Coefficient appliqué : 1500

EXEMPLE B

Année N-3	Année N-2	Année N-1	Année N
Emploi direct = 0	Emploi direct = 0	Emploi direct = 0	Emploi direct = 0
STPA = 0 €	STPA = 0 €	STPA = 0 €	STPA = 7650€



Montant minimum : 600 x Smic horaire
600 x 10,03€* = 6018€

Total 4 années : **7650€**

Coefficient appliqué : 400, 500 ou 600

* Le Smic horaire de référence des exemples est celui de 2019 (10.03 euros)

Comment distinguer la sous-traitance de la co-traitance ?

La distinction entre la sous-traitance et la co-traitance existe.

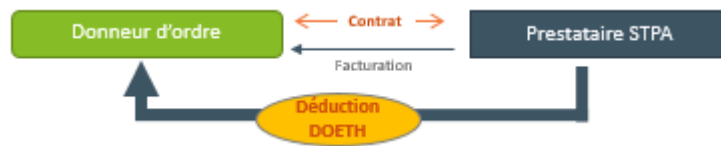
Afin de bénéficier de la déduction au titre de la déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, la **relation contractuelle** entre le donneur d'ordre et le prestataire du STPA* **doit être directe**.

* Secteur de travail protégé et adapté : entreprises adaptées (EA), établissements de service et d'aide par le travail (ESAT), travailleurs indépendants handicapés (TIH) et entreprises de portage salarial (EPS) si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi.



Comment distinguer la sous-traitance de la co-traitance ?

Exemple 1 de sous-traitance :



La relation contractuelle entre le donneur d'ordre et le prestataire du STPA est directe.

Dans ce contexte, le donneur d'ordre récupère l'attestation, en début de chaque année, avec le montant à déduire de la contribution brute avant déductions.

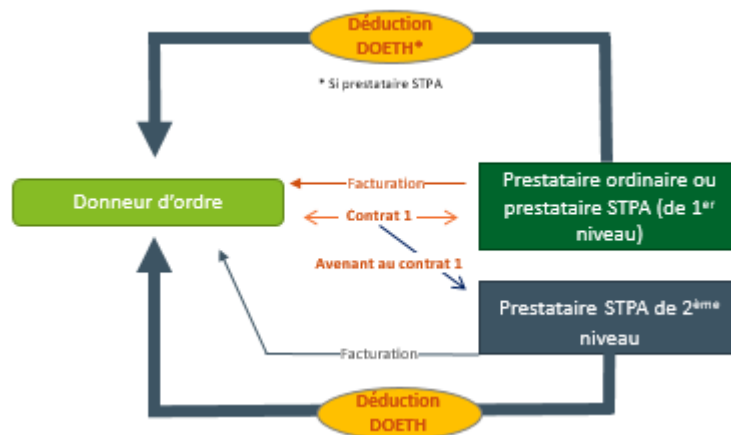
Exemple 2 de sous-traitance :



La relation contractuelle entre le donneur d'ordre et le prestataire du STPA est indirecte.

Dans ce contexte, le prestataire ordinaire de 1^{er} niveau récupère, en début de chaque année, l'attestation avec le montant à déduire de la contribution brute avant déductions (et non le donneur d'ordre).

Exemple 3 de sous-traitance :



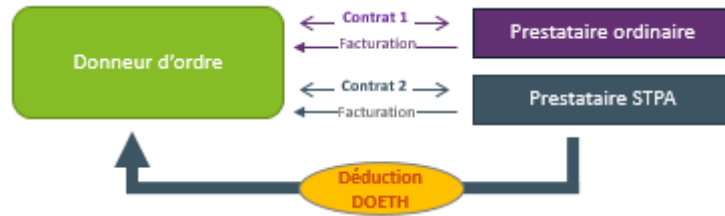
La relation contractuelle entre le donneur d'ordre et les prestataires sont directes. Le contrat initial entre le donneur d'ordre et la prestation de 1^{er} niveau fait l'objet d'un avenant pour intégrer un prestataire de 2^{ème} niveau. La facturation s'effectue directement entre le donneur d'ordre et chaque prestataire.

Dans ce contexte, le donneur d'ordre récupère les attestations, en début de chaque année, avec les montants à déduire de la contribution brute avant déductions de la part des deux prestataires s'ils sont issus du STPA.



Comment distinguer la sous-traitance de la co-traitance ?

Exemple 1 de co-traitance :

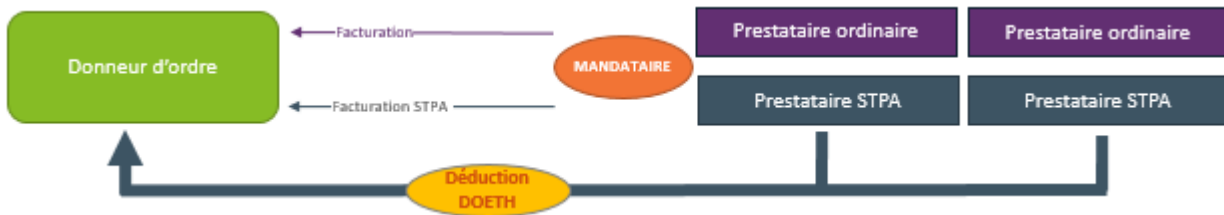


Dans cette situation, le donneur d'ordre a un contrat spécifique avec chaque prestataire.

La relation entre le donneur d'ordre et le prestataire du STPA est directe.

Dans ce contexte, il récupère l'attestation avec, en début de chaque année, le montant à déduire de la contribution brute avant déductions.

Exemple 2 de co-traitance :



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 STPA 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.

En bref...

- ✓ Montant désormais valorisé sous forme de déduction de la contribution brute
- ✓ Prise en compte du montant effectivement réglé par l'entreprise au cours de l'année
- ✓ **Même valorisation** pour tous les types de contrat (fournitures de biens et services, prestation sur site, mise à disposition, ...)
- ✓ Application d'un **taux unique** : valorisation de **30% du coût de la main d'œuvre**
- ✓ Déduction du montant de contribution brute :
 - **Taux d'emploi < 3 %** : montant déductible plafonné à **50%** du montant de la contribution brute avant déductions
 - **Taux d'emploi ≥ 3 %** : montant déductible plafonné à **75%** du montant de la contribution brute avant déductions



Pourquoi ce changement ?



✓ Un dispositif toujours incitatif au recours à la sous-traitance pour les entreprises clientes.



✓ Plus de fluidité et de complémentarité entre les entreprises ordinaires, les entreprises adaptées et les ESAT pour développer l'emploi de personne handicapées tout en leur garantissant un environnement de travail adapté à leurs besoins.



✓ Simplification du calcul du montant à déduire de la contribution brute avec un taux unique de 30%.



✓ Le plafond variable en fonction du taux d'emploi favorise à la fois l'emploi direct et le recours aux EA – ESAT – TIH – EPS (si le salarié porté est BOETH)



Textes réglementaires

Art. L.5212-10 du Code du Travail

Art. L.5212-10-1 du Code du Travail

Art. R.5212-7 du Code du Travail

Art. L.8221-6 du Code du Travail

Art. L.8221-6-1 du Code du Travail

Art. D.5212-3 du Code du Travail

Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019

Art. D.5212-6 du Code du Travail

Art. D.5212-7 du Code du Travail

Art. D.5212-19 du Code du Travail

Art. D.5212-20 du Code du Travail

Art. D.5212-21 du Code du Travail

Art. D.5212-22 du Code du Travail

Lexique :

BOETH : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

DSN : Déclaration Sociale Nominative

EA : Entreprise Adaptée

ECAP : emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

ESAT : Etablissement et Service et d'Aide par le Travail

ETT : Entreprises de Travail Temporaire

GE : Groupement d'Employeurs

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

STPA : Secteur de travail protégé et adapté (EA, ESAT, TIH et Entreprises de Portage Salarial si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi)

TIH : Travailleur Indépendant Handicapé