

**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, est-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.**

## 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 aux travailleurs handicapés séniors, peut-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.**