



Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

Chaque année, les entreprises et établissements d'au moins 20 salariés sont tenus d'établir une déclaration sur l'emploi des personnes handicapées. Papier ou en ligne, la déclaration pour 2015 doit être transmise à l'Agefiph au plus tard le 1^{er} mars 2016.

Attention : le défaut de déclaration est passible de la pénalité financière applicable au non-respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, soit 1 500 smic horaire majoré de 25 % par bénéficiaire de l'obligation d'emploi manquant.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont tenues d'adresser chaque année à l'Agefiph une déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Il s'agit d'une formalité importante puisqu'elle permet de faire le point sur la situation de l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise. C'est également **sur la base** de cette **déclaration** que sera **calculée** l'éventuelle **contribution** due à l'Agefiph (un simulateur de calcul de la contribution est disponible sur le site internet de l'Agefiph).

Il s'agit également d'une **formalité obligatoire**, qui, si elle n'est pas respectée, est passible d'une pénalité.

À NOTER

Pour en savoir plus sur la mise en œuvre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés incombant à l'employeur, v. *le dossier pratique -Handi.- n° 223/2015 du 11 décembre 2015.*

1 Quels sont les employeurs concernés ?

Toute entreprise à partir de 20 salariés...

Sont soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et tenus d'établir la DOETH pour l'année écoulée les employeurs du secteur privé, y compris les établissements publics à caractère industriel et commercial, employant **au moins 20 salariés au 31 décembre 2015**(*C. trav., art. L. 5212-1 et L. 5212-5*).

Le calcul de l'effectif est réalisé conformément à l'article L. 1111-2 du Code du travail.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement (*C. trav., art. L. 5212-3*).

Ainsi, chaque **établissement d'au moins 20 salariés** dont le chef dispose d'un pouvoir de direction incluant le recrutement et le licenciement du personnel doit fournir sa propre déclaration (*C. trav., art. R. 5212-1*).

Les employeurs occupant moins de 20 salariés ne sont pas assujettis à l'obligation d'emploi et n'ont en principe pas à remplir la déclaration.

À NOTER

Si un établissement a reçu le formulaire de DOETH alors qu'il n'est pas assujetti, il doit tout de même le remplir pour informer l'Agefiph de sa situation. En revanche, si l'établissement n'a pas reçu ce formulaire et qu'il n'est pas assujetti, il n'a aucune démarche à accomplir.

... sauf en début d'activité ou franchissement du seuil

Les entreprises et établissements nouveaux qui occupent dès leur création au moins 20 salariés, ainsi que ceux qui **franchissent le seuil de 20 salariés**, disposent de **trois ans** pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi (sauf si la création ou l'accroissement d'emplois résulte d'un transfert de contrats de travail).

Ainsi, si l'établissement a été créé ou a atteint ou dépassé le seuil de 20 salariés en

2013, 2014 ou 2015, l'employeur n'est **pas assujéti à l'obligation d'emploi** au titre de l'année 2015.

Il doit néanmoins remplir **une partie de la déclaration** (rubriques I, II, III, IV points 1, 2 et 4).

2 Comment et quand effectuer la déclaration ?

FORME DE LA DÉCLARATION

Déclaration papier

La DOETH comporte :

- un **imprimé** (formulaire Cerfa n° 11391*17), sur lequel l'employeur doit décrire les **actions** menées en faveur de l'emploi des personnes handicapées (*v. ci-après*) ;
- le cas échéant, les annexes suivantes : la **liste** nominative des salariés **bénéficiaires** de l'obligation d'emploi employés par l'établissement en 2015, la liste nominative des **stagiaires** handicapés accueillis par l'établissement en 2015, la liste des **contrats** conclus par l'établissement avec le **secteur protégé** ou adapté en 2015, la liste des **dépenses** déductibles engagées par l'établissement en 2015.

Le **formulaire Cerfa** et les annexes sont téléchargeables sur le site de l'Agefiph (www.agefiph.fr), où les employeurs peuvent trouver une notice explicative, ou sur le site du ministère du Travail (www.travail-emploi.gouv.fr).

À NOTER

Les employeurs peuvent ne pas utiliser directement le formulaire DOETH, mais le reconstituer informatiquement en intégrant la sortie à leur système de gestion du personnel. Pour ce faire, ils doivent respecter les conditions suivantes :

- l'image du formulaire reconstitué doit être identique à celle du document original, ainsi que le code-barres ;
- le format doit être le même que celui du document original ;

- l'employeur doit adresser à l'Agefiph un exemplaire du formulaire reconstitué et en conserver un ;
- le nom de la personne à joindre pour toutes précisions éventuelles doit être mentionné.

Déclaration en ligne

La DOETH peut également se faire sur Internet, sur le site du ministère du Travail, à l'adresse suivante : **www.teledoeth.travail.gouv.fr**. Toutefois, ce mode de déclaration est réservé aux établissements ayant déjà effectué une DOETH (papier ou Internet) en 2015. Un nom d'utilisateur et un mot de passe TéléDOETH sont envoyés par courrier.

La télédéclaration permet de **calculer** automatiquement le montant de la **contribution** due à l'Agefiph le cas échéant et de la payer (prélèvement bancaire à compter du 15 mars 2016).

Pièces justificatives à conserver

L'employeur n'a **pas à envoyer les pièces justificatives** relatives notamment à la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (reconnaissance de travailleur handicapé, etc.), les contrats de travail et bulletins de paie, les factures et justifications permettant de calculer l'équivalence entre les contrats de sous-traitance conclus et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les justifications des minorations appliquées à la contribution, etc. Néanmoins, il doit **les conserver pendant cinq ans**, l'Agefiph ou la Direccte pouvant les lui demander aux fins de contrôle (*C. trav., art. R. 5212-2-1*).

À NOTER

La DOETH doit être portée à la connaissance du CE ou, à défaut, des DP, à l'exception de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (*C. trav., art. R. 5212-4*).

ENVOI DE LA DÉCLARATION

La DOETH pour l'année 2015 doit être adressée par l'employeur **au plus tard le 1^{er} mars 2016**, tant pour la déclaration papier (le cachet de la poste faisant foi) que pour la déclaration en ligne (*C. trav., art. R. 5212-1*).

La déclaration papier doit être envoyée par pli recommandé avec avis de réception à la direction générale de l'Agefiph, à l'adresse suivante : Agefiph - DOETH et contribution, TSA 40010, 92226 Bagneux Cedex.

À NOTER

Si l'employeur doit payer une contribution à l'Agefiph (*v. ci-après*), celle-ci doit parvenir au plus tard le 1^{er} mars 2016 par chèque ou virement ou télépaiement en cas de déclaration en ligne.

3 Quelles informations faut-il indiquer ?

Outre l'identité et l'effectif de l'établissement, l'employeur doit indiquer dans la DOETH selon quelles modalités il s'est acquitté de son obligation en 2015.

EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES

Si l'employeur a employé des personnes handicapées en 2015, il doit compléter la « **liste nominative des salariés bénéficiaires** », l'annexer à la déclaration et en reporter le résultat dans la déclaration.

Pour déterminer le nombre de personnes handicapées employées, **chaque personne handicapée**, quelle que soit la nature de son **contrat de travail** (CDI, CDD, intérim, contrat d'apprentissage, etc.), est prise en compte à due **proportion** de son **temps de présence** dans l'établissement en 2015. La valeur à indiquer est égale à 1 si le travailleur handicapé est présent toute l'année. Sinon, elle est égale au quotient du nombre de jours calendaires de présence sur le nombre de jours de l'année.

Le salarié handicapé est également pris en compte en fonction de son **temps de travail**. Si celui-ci est au moins égal à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, le salarié compte pour une unité. S'il est inférieur à un mi-temps, le salarié vaut pour 0,5 unité.

Est enfin prise en compte la **validité** de la **reconnaissance** de la **qualité** de **bénéficiaire** de l'obligation d'emploi. Si la reconnaissance est valable au 31 décembre 2015 (ou à la date de départ du bénéficiaire), la valeur est de 1. Sinon, elle est égale au quotient du nombre de jours calendaires de présence du bénéficiaire pendant lesquels la reconnaissance n'est pas expirée sur le nombre total de jours calendaires de présence.

Ces différentes **valeurs** (temps de présence, temps de travail et validité de la reconnaissance) doivent être **multipliées** pour obtenir la valeur finale applicable au salarié. Puis les valeurs de toutes les personnes handicapées employées doivent être additionnées et le résultat doit être mentionné dans la déclaration. Il doit être arrondi à deux décimales (exemple : 1,364 est arrondi à 1,36).

CONTRATS SIGNÉS AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ OU ADAPTÉ

Si l'employeur a signé en 2015 des **contrats de fournitures**, de **sous-traitance** ou de **prestations de services** avec des entreprises adaptées (**EA**), des centres de distribution de travail à domicile (**CDTD**) ou des établissements ou services d'aide par le travail (**Esat**) agréés, il doit remplir la « liste des contrats conclus avec le secteur protégé » et l'annexer à la déclaration.

Il doit y indiquer le **montant** de chaque **contrat** passé, ainsi que l'unité associée. Les modalités de calcul des unités diffèrent selon la nature du contrat :

– pour les contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services, l'unité est obtenue de la manière suivante : (prix HT des fournitures, travaux ou prestations) - (coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente)/2 000 smic horaire (au 31 décembre 2015) ;

– pour les contrats de prestations de services donnant lieu à la mise à disposition de travailleurs handicapés par des EA ou des Esat : (prix HT des fournitures, travaux ou prestations) - (coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente)/1 600 smic horaire (au 31 décembre 2015).

Si l'employeur a conclu plusieurs contrats, il doit **additionner** les **montants** et les unités de ces contrats et reporter le résultat total dans la déclaration (arrondi deux

chiffres après la virgule).

À NOTER

En application de la loi MDPH du 28 juillet 2011 et du décret n° 2012-943 du 1^{er} août 2012, un seuil minimal d'achat aux EA, aux Esat et aux CDTD est imposé aux entreprises à quota zéro (*v. le dossier pratique -Handi.- n° 223/2015 du 11 décembre 2015*). Les entreprises qui n'ont pas réalisé le minimum d'achat exigé sur une période de quatre ans, entre 2012 et 2015, verront leur contribution 2015 à verser en 2016 majorée (1 500 smic horaire).

ACCUEIL DE STAGIAIRES HANDICAPÉS

Si l'employeur a accueilli des stagiaires handicapés en 2015, il doit remplir la « **liste nominative des stagiaires** handicapés accueillis par l'établissement » et l'annexer à la déclaration.

Pour calculer le nombre d'unités correspondantes, l'employeur doit **diviser** le **nombre d'heures** du stage par la **durée annuelle du travail** applicable dans l'établissement (en heures). En cas d'accueil de plusieurs stagiaires, les unités sont additionnées, le total devant être reporté sur la déclaration (arrondi deux chiffres après la virgule).

APPLICATION D'UN ACCORD COLLECTIF SUR L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Si l'employeur a appliqué un accord collectif agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, en vigueur en 2015, il doit le mentionner dans la déclaration.

Selon des informations recueillies auprès de l'Agefiph, l'employeur n'a **pas à joindre** à sa déclaration de **copie de l'accord**. Il n'a pas non plus à joindre l'état d'avancement du programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés prévu par l'accord. Toutefois, il doit l'adresser à l'autorité administrative ayant agréé l'accord, qui pourra lui demander toute pièce justificative nécessaire au contrôle des bilans annuels et du bilan final de l'accord (*C. trav., art. R. 5212-2-2*).

En pratique, l'employeur devra indiquer **sur papier libre** l'ensemble des **actions effectuées** dans l'année en **application** de l'**accord**, notamment le flux d'embauche et de sortie des travailleurs handicapés, le nombre d'heures de formation suivies par ces derniers et le coût des actions.

À NOTER

L'application d'un accord collectif agréé vaut respect de l'obligation d'emploi, ce qui exonère l'employeur de tout versement éventuel d'une contribution à l'Agefiph. Celui-ci doit néanmoins poursuivre le remplissage intégral de la déclaration afin de calculer le montant théorique de la contribution.

MONTANT DE LA CONTRIBUTION À L'AGEFIPH

Si, après addition du nombre de travailleurs handicapés employés et du nombre d'unités équivalentes liées à la passation de contrats avec le secteur protégé ou adapté ou à l'accueil de stagiaires handicapés, il s'avère que le **nombre requis** de bénéficiaires de l'obligation n'est **pas atteint**, l'employeur doit **calculer sa contribution** à l'Agefiph et remplir la partie du **formulaire** correspondante.

En revanche, si le résultat est égal ou supérieur au nombre requis de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'employeur n'a pas à procéder à ce calcul.

Le calcul de la contribution tient compte :

- de l'**effectif** de l'entreprise ;
- des **minorations** au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou d'embauche directe de bénéficiaires ;
- du pourcentage de salariés occupant des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (**Ecap**) ;
- des **dépenses** engagées afin de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sous certaines conditions.

Minoration pour efforts consentis par l'employeur

L'employeur qui déclare l'**embauche** de travailleurs handicapés dans la « liste nominative des salariés bénéficiaires » peut bénéficier d'une minoration du nombre de bénéficiaires manquants, ce qui permet de réduire le montant de sa contribution. Différents coefficients de minoration sont applicables **selon le profil** du travailleur handicapé (jeune ou âgé, chômeur de longue durée, salarié embauché à la sortie d'une EA, etc.).

L'employeur doit reporter dans la déclaration le nombre de salariés handicapés concernés et leur appliquer le coefficient correspondant, puis soustraire au nombre de bénéficiaires manquants la somme des minorations, ce qui permet d'obtenir le nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis.

Si le chiffre obtenu est égal à 0, l'obligation d'emploi a été remplie en 2015 ; s'il est supérieur à 0, l'obligation d'emploi n'a pas été accomplie et l'employeur doit calculer sa contribution.

Minoration pour Ecap

Une minoration de la contribution est prévue pour **36 emplois** exigeant des **conditions d'aptitude particulières**, fixés à l'article D. 5212-25 du Code du travail.

L'employeur doit mentionner sur la déclaration le pourcentage d'Ecap de l'établissement, en divisant le nombre total de salariés exerçant des Ecap par l'effectif d'assujettissement de l'établissement, multiplié par 100 (arrondi deux chiffres après la virgule).

Calcul de la contribution

Détermination du coefficient de calcul

Le calcul de la contribution est notamment fonction d'un coefficient, que l'employeur doit mentionner dans la déclaration.

Si, en 2012, 2013, 2014 ou 2015, l'établissement a employé **au moins un bénéficiaire** de l'obligation d'emploi, passé **un contrat** avec un Esat, un EA ou un CDTD ou appliqué **un accord collectif** relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient dépend de l'effectif de l'entreprise (et non celui de l'établissement) :

- si l'entreprise compte de 20 à 199 salariés, le coefficient est de **400 fois le smic** horaire (au 31 décembre 2015, soit 9,61 €) ;
- si l'entreprise compte de 200 à 749 salariés, il est de **500 fois le smic** horaire ;
- si l'entreprise compte 750 salariés et plus, il est de **600 fois le smic** horaire.

Mais si, en 2012, 2013, 2014 et 2015, l'établissement n'a employé **aucun bénéficiaire** de l'obligation d'emploi, ni passé de contrat avec un Esat, un EA ou un CDTD, ni appliqué d'accord sur l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient est de **1 500 fois le smic** horaire.

Calcul du montant de la contribution

Le calcul de la contribution diffère selon le pourcentage d'Ecap au sein de l'établissement.

Lorsqu'il est égal à 0 %, la formule de calcul suivante s'applique : nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre des efforts consentis par l'employeur x coefficient de calcul de la contribution.

Lorsque le **pourcentage d'Ecap** au sein de l'établissement est supérieur à 0 % et **inférieur à 80 %**, le montant de la contribution se calcule en trois temps :

- le coefficient de minoration au titre de la part des Ecap doit d'abord être chiffré. Il est égal à : $1 - (1,3 \times \text{pourcentage d'Ecap de l'établissement})$;
- ce coefficient doit ensuite être multiplié par le nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre des efforts consentis par l'employeur, pour obtenir le nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre de la part des Ecap ;
- ce dernier chiffre multiplié par le coefficient de calcul de la contribution permet d'obtenir le montant de la contribution avant d'éventuelles dépenses déductibles.

Montant minimal de la contribution

La contribution annuelle ne peut pas être inférieure au nombre de bénéficiaires

manquants minoré au titre des efforts consentis multiplié par 50 smic horaire (*C. trav., art. D. 5212-20*).

Montant dérogatoire de la contribution

Si le pourcentage d'Ecap au sein de l'établissement est **supérieur ou égal à 80 %**, la contribution est égale au nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre des efforts consentis par l'employeur, multiplié par 40 smic horaire (*C. trav., art. D. 5212-21*).

Dépenses déductibles

Si l'employeur n'applique pas d'accord collectif agréé sur l'emploi de travailleurs handicapés, il peut déduire de sa contribution des **dépenses, non obligatoires**, engagées en 2015 pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou leur accès à la vie professionnelle. Le montant des dépenses déductibles, toutes charges comprises, est **plafonné à 10 %** de la contribution (*C. trav., art. L. 5212-11 et D. 5212-28*).

L'employeur doit alors joindre à sa déclaration la « liste des dépenses déductibles engagées par l'établissement ».

À NOTER

Sont exclues des dépenses déductibles les dépenses engagées et retenues par l'Agefiph dans le cadre de la reconnaissance de la lourdeur du handicap.

4 Quelles sont les sanctions du défaut de déclaration ?

À défaut de déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi (*C. trav., art. L. 5212-5*) et encourt une **pénalité** (à verser au Trésor public), dont le montant est égal à **1 500 fois le smic horaire, majoré de 25 %**, multiplié par le nombre de bénéficiaires manquants. Le smic de référence est celui en vigueur au 31 décembre 2015, soit 9,61 €.

Cette pénalité n'est pas encourue en cas de **dépôt tardif** de la déclaration (*CE, 26 mars 1999, n° 190.254*), sauf si l'employeur n'est pas non plus à jour de son

obligation d'emploi lors du dépôt de la déclaration (*TA Pau, 27 mars 2003, n° 01-1912*).

À NOTER

L'employeur encourt également cette pénalité s'il ne répond pas aux demandes de pièces justificatives de la part de l'Agefiph ou de la Direccte.

OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : CE QUE CHANGE LA LOI MACRON

La loi pour la croissance et l'activité du 6 août 2015, dite loi « Macron », a élargi les possibilités d'acquittement par l'employeur de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Celui-ci peut désormais passer des **contrats** de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des **travailleurs indépendants handicapés**, comptabiliser les élèves handicapés de **moins de 16 ans** de l'enseignement général effectuant un **stage d'observation** en entreprise et accueillir des personnes handicapées pour des **périodes de mise en situation** en milieu professionnel (*v. le dossier juridique -Empl. & chô.m.- n° 186/2015 du 16 octobre 2015*). Un projet de décret, soumis au Conseil national consultatif des personnes handicapées, fin octobre 2015, précise les modalités et limites de ces nouveaux modes d'acquittement (*v. l'actualité n° 16975 du 11 décembre 2015*). ■

Parution : Quotidienne



Tous droits réservés Liaisons Sociales Quotidien
2016

877bc5733e90870cd0ba8511750f81f18b32428d00577e
3fc43d2fc