

GUIDE QUESTIONS / REPONSES

LA DOETH 2016 ET LA CONTRIBUTION

VERSION 2017-1 MIS A JOUR LE 19/01/2017

L'objectif de ce guide est de vous apporter une réponse aux principales questions que vous pourriez vous poser à propos de la **D**éclaration **O**bligatoire d'**E**mloi des **T**ravailleurs **H**andicapés (**DOETH**) 2016 et la contribution correspondante.

Il est mis à jour, chaque année, en fonction des nouveautés de la déclaration et des questions que vous nous posez, via le site Internet de l'Agefiph ou lors des réunions d'échanges des Réseaux des Référénts Handicap, animées par l'Agefiph sur l'ensemble du territoire.

Pour être plus facilement repérables, les nouvelles questions et leur réponse sont en police de couleur dans le texte.

Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question dans ce guide, n'hésitez pas à nous l'adresser par mail (doeth@agefiph.asso.fr) ou par téléphone (0800.11.10.09). Vous bénéficierez d'une réponse précise qui, de plus, enrichira la prochaine version de ce guide.

Ce guide fait partie de la **BOITE A OUTILS DOETH 2016** que vous pouvez retrouver sur le site internet de l'Agefiph, à l'onglet « Entreprise ». Elle se compose de :

- la déclaration DOETH 2016 et ses annexes ;
- la notice explicative du cadre légal et le guide d'aide au remplissage (Cerfa) ;
- ce guide au format pdf ou directement accessible sur le site.

NOUVEAU : cette année, la boîte à outils s'enrichit d'un nouveau document : « DOETH 2016 - Zoom sur quelques point clés » qui vous permettra d'aborder plus facilement certaines notions de la déclaration annuelle.

LES NOUVELLES DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES S'APPLIQUANT A LA DECLARATION 2016

- **Le calcul de l'effectif d'assujettissement**

Pour les groupements d'employeurs : doivent être exclus les salariés mis à disposition par ceux-ci en référence à l'article 89 de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (article L.1253-8-1 du code du travail).

- **La conclusion de contrats de sous-traitance**

Le décret n° 2016-60 du 28 janvier 2016 prévoit la possibilité, pour les établissements assujettis, de conclure des contrats de sous-traitance avec des travailleurs indépendants handicapés (TIH). Cette modalité est limitée à 50% de l'obligation d'emploi.

- **L'accueil, par l'établissement, de personnes handicapées**

Le décret n° 2016-60 du 28 janvier 2016 prévoit la possibilité d'accueillir des personnes handicapées en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Par ailleurs, la durée minimale du stage ou de la PMSMP passe à 35h. Cette modalité est limitée à 2% de l'effectif d'assujettissement.

- **Les dépenses déductibles**

Le décret n° 2016-1192 du 1er septembre 2016 ajoute un 13^{ème} alinéa, à savoir les dépenses relatives aux démarches précédant l'ouverture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord mentionné à l'article L5212-8.

- **La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)**

Pour les établissements qui ont des salariés ayant une reconnaissance de la lourdeur du handicap, il est à noter que le décret n° 2016-100 du 2 février 2016 ouvre la possibilité d'une attribution de la RLH jusqu'à la fin de carrière pour les personnes âgées de plus de 50 ans. L'établissement a la possibilité d'opter pour le versement de l'aide à l'emploi ou pour la minoration de la contribution.

SOMMAIRE

1) Transfert de la DOETH.....	4
2) Généralités.....	6
3) Assujettissement à l'obligation d'emploi.....	9
4) Mise en œuvre de l'obligation d'emploi.....	14
4.1) Bénéficiaires de l'obligation d'emploi et modalités de leur décompte	14
4.2) Contrats de sous-traitance avec les Entreprises Adaptées (EA), les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) et les centres de distribution de travail à domicile (CDTD)	17
4.3) Accueil de stagiaires	20
4.4) Accords spécifiques à l'emploi des TH	21
5) Modalités de calcul de la contribution et versement.....	22
5.1) Décompte des minorations au titre des efforts consentis par l'employeur	22
5.2) Calcul du pourcentage des ECAP.....	23
5.3) Coefficient correspondant à la taille de l'entreprise.....	24
5.4) Calcul du montant de la contribution	26
5.5) Dépenses déductibles	27
6) Télé-déclaration et télé-paiement.....	30
7) Obligation de négociier.....	33

1) Transfert de la DOETH

Depuis le 1er janvier 2013, l'Etat a transféré à l'Agefiph la gestion et le contrôle de la DOETH, l'Agefiph devenant ainsi l'interlocuteur unique pour la déclaration et le versement de la contribution.

N°	Questions	Réponses
1.1	Quel est le périmètre du transfert DOETH?	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration et impression du formulaire de déclaration (Cerfa) ; - constitution de la liste des établissements concernés par la DOETH en année N ; - routage des formulaires DOETH vers les établissements potentiellement assujettis ; - saisie des déclarations papier adressées à l'Agefiph et collecte des télé-déclarations ; - contrôle des déclarations produites et des contributions versées ; - relance des établissements non répondants ou ayant produit une déclaration incomplète ; - gestion des recours gracieux, hiérarchiques et contentieux.
1.2	En cas de question sur les DOETH précédentes, qui contacter ?	L'Agefiph, au 0800.11.10.09, qui relayera au département Finances. Par ailleurs, les établissements peuvent aussi déposer leurs questions sur la boîte mail de la DOETH à l'adresse suivante doeth@agefiph.asso.fr
1.3	Qui effectue le contrôle des déclarations à partir de janvier 2013 ?	L'Agefiph.
1.4	En cas de retard dans l'envoi de la DOETH et/ou du versement, qui décide de l'application des pénalités ?	Les services de l'Etat mettent en œuvre les pénalités prévues par l'Article R 5212-31 du Code du travail.
1.5	Pour les établissements publics, l'organisme gestionnaire est-il toujours le FIPHFP ?	Oui, pas de modification pour le secteur public.
1.6	Les formulaires Cerfa papier à partir de la déclaration 2012 ont changé, doit-on toujours envoyer les pièces justificatives ?	Non. Ces pièces justificatives sont toutefois à conserver par les établissements, l'Autorité compétente (Agefiph, Direccte ou Dieccte) étant susceptible de les demander à des fins de contrôle.
1.7	Quels sont les changements apportés au Cerfa ?	Les pièces justificatives n'étant plus à joindre à la déclaration, des listes complémentaires ont été ajoutées : liste des stagiaires, des dépenses déductibles, et des contrats conclus avec les EA, ESAT et CDTD.

1.8	Où trouver les textes légaux concernant le transfert de la gestion de la DOETH à l'Agefiph ?	<p>Sur le site http://www.legifrance.gouv.fr/</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 208 de la Loi de finances N°2010-1657 du 29 Décembre 2010 : transfert de la gestion de la DOETH à l'Agefiph ; - Décret N°2012-1354 du 4 Décembre 2012 relatif au transfert de la DOETH ; - Arrêté du 14 décembre 2012 relatif au décret.
1.9	Quels documents de référence peuvent être consultés sur les accords ?	<p>Le guide méthodologique élaboré par la DGEFP en juin 2009 est téléchargeable sur http://www.handiplace.org/media/pdf/autres/guide_accords_TH.pdf. La circulaire DGEFP http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2844.pdf. Le guide pratique « Accords en faveur du handicap : un levier pour l'emploi » édité par le Medef est téléchargeable sur http://publications.medef.com/ebook/plaquette/handicapV2/show.html</p>
1.10	Qui contrôle les accords ?	Les Direccte assurent l'agrément, le suivi et le contrôle des accords.

2) Généralités

N°	Questions	Réponses
2.1	Doit-on remplir une déclaration par établissement ?	Oui, à condition que l'établissement compte au moins 20 salariés au 31 décembre de l'année de déclaration et qu'il s'agisse d'un établissement autonome. Ces deux conditions sont cumulatives.
2.2	Quel est le délai pour remplir et retourner la DOETH et la contribution ?	La date limite pour la déclaration papier 2016 (et le cas échéant la contribution) est le 1er mars 2017 . La date limite pour la télé-déclaration 2016 (et le règlement de la contribution le cas échéant) est le 1er mars 2017 . A défaut, l'établissement est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation et il est soumis à une pénalité.
2.3	Où se procurer la déclaration, la notice explicative ainsi que tous les autres documents si l'établissement ne les a pas reçus ?	Ces documents sont téléchargeables sur les sites internet suivants : - sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social: www.travail-emploi.gouv.fr , rubrique accueil>Informations pratiques>Formulaires>Travailleurs et personnes handicapées ; - sur le site de l'Agefiph : http://agefiph.fr/Entreprises/DOETH-et-contribution/Comment-effectuer-votre-declaration-annuelle
2.4	En cas de question sur le remplissage de la DOETH, qui contacter ?	La plateforme téléphonique de l'Agefiph au 0800.11.10.09. Si besoin, les appels sont relayés au Département Finances.
2.5	En cas de question sur les DOETH précédentes, qui contacter ?	L'Agefiph, au 0800.11.10.09, qui relayera au Département Finances. Par ailleurs, les établissements peuvent aussi déposer leurs questions sur la boîte mail doeth@agefiph.asso.fr
2.6	Je dois faire un rectificatif sur une déclaration antérieure à l'année de déclaration en cours, qui contacter ?	L'Agefiph. Demande et justificatifs sont à adresser par courrier à l'adresse suivante : Agefiph / Département finances DOETH - 192 Avenue Aristide Briand - 92226 Bagneux Cedex
2.7	Quel est le taux du Smic horaire à prendre en compte pour le calcul de la contribution ?	Le taux du Smic horaire à prendre en compte est celui en vigueur au 31 décembre de l'année de déclaration concernée. Déclaration 2016 : Smic au 31/12/2016, soit 9,67 €
2.8	Quel est le montant de la pénalité encourue par les établissements qui n'auraient pas respecté la date limite ?	La pénalité est calculée établissement par établissement. L'autorité administrative pourra appliquer une pénalité équivalente à 1 500 fois le Smic horaire par unité manquante, majorée de 25% par bénéficiaire non employé.
2.9	A qui s'adresser pour remplir sa déclaration et payer sa contribution lorsque l'on relève du secteur public (Fonction publique hospitalière, Fonction publique d'Etat, Collectivités territoriales) ?	Pour plus de renseignements, se connecter sur le site du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) sur www.fiphfp.fr pour télécharger et remplir la déclaration en ligne.

2.10	Le bordereau de transmission Agefiph n'est pas adressé aux établissements, pourquoi ?	Avec la nouvelle version du formulaire papier, il n'y a plus besoin de bordereau. La page 4 de la déclaration reprend les éléments liés au règlement de la contribution.
2.11	Pourquoi la liasse Cerfa n'est-elle plus adressée aux établissements ?	L'Agefiph adresse aux établissements un bordereau avec les identifiants de connexion permettant de télé-déclarer sur le site https://www.teledoeth.travail.gouv.fr . Toutefois, si l'établissement souhaite remplir une déclaration papier, il peut télécharger les formulaires papier sur le site www.agefiph.fr
2.12	A quelle adresse envoyer sa déclaration papier et le règlement de la contribution, par chèque ?	Agefiph DOETH et contribution - TSA 40010 92226 Bagneux Cedex
2.13	J'ai reçu un courrier de l'Agefiph me demandant de compléter ma déclaration papier. A quelle adresse dois-je renvoyer ma déclaration complétée ?	L'Agefiph est amenée à renvoyer des déclarations papier aux établissements lorsque certaines informations sont manquantes. Ex : date de validité d'une reconnaissance administrative pour un bénéficiaire désigné dans la liste annexe. Lorsque les informations sont complétées par l'établissement, la déclaration doit être renvoyée à l'adresse suivante : Agefiph DOETH -TSA 50020 92226 Bagneux Cedex
2.14	Quel est le délai pour adresser une déclaration rectificative ?	Le délai de prescription applicable aux demandes de remboursement par les établissements d'un trop versé au titre de la contribution est de 5 ans (article 2224 du code civil). Les établissements peuvent donc demander la correction de leurs déclarations pour les 4 années précédant la déclaration en cours. En période de télé-déclaration et jusqu'à la date limite du 1er mars 2017, un établissement peut effectuer une télé-déclaration rectificative. Postérieurement au 1er mars, les demandes de correction doivent être transmises par voie postale ou par courriel (doeth@agefiph.asso.fr). La demande doit être accompagnée d'une déclaration rectificative ainsi que des justificatifs.
2.15	Combien de temps les pièces justificatives doivent-elles être conservées ?	5 ans.
2.16	A quelle adresse envoyer sa déclaration rectificative ?	Vous pouvez modifier votre télé-déclaration jusqu'au 1er mars 2017 sur teledoeth. Au-delà de cette date, il faudra envoyer par courrier à l'Agefiph votre déclaration initiale rectifiée, tous les justificatifs liés à votre déclaration et un RIB. L'adresse d'envoi est la suivante: Agefiph / Département finances DOETH – Déclarations rectificatives – 192, Avenue Aristide Briand - 92226 Bagneux Cedex.
2.17	Combien d'années en arrière peut-on remonter pour le remboursement d'un trop-perçu ?	L'article L 2224 du Code civil indique que « Les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ». En l'absence de déclaration rectificative, en 2016 les DOETH 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015 peuvent faire l'objet d'un remboursement de trop-perçu. Attention : si une déclaration rectificative a été faite, le délai de 5 ans commence le jour de la déclaration rectificative. Ex : déclaration rectificative faite en 2015 pour l'année 2011, le délai de prescription court à compter de la date de la déclaration rectificative donc à compter de 2015.

<p>2.18</p>	<p>Qu'est-ce que le rescrit DOETH ?</p>	<p>Le décret n° 2016-1435 du 25 octobre 2016 est pris en application de l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015. Il précise les modalités de mise en œuvre de la garantie accordée aux employeurs de ne pas être sanctionnés, en matière d'obligation d'emploi des personnes handicapées, dès lors qu'ils adressent à l'Agefiph une demande de prise de position formelle sur l'application d'un texte. Le rescrit DOETH est une procédure qui permet à un établissement d'interroger l'Agefiph sur l'application d'un texte législatif à une situation de fait décrite loyalement. L'établissement est ainsi sécurisé vis à vis de la DOETH et se prémunit contre une éventuelle pénalité financière en cas d'erreur.</p>
<p>2.19</p>	<p>Comment déposer une demande de rescrit ?</p>	<p>Une demande de rescrit DOETH peut être adressée à l'Agefiph par voie postale à l'adresse suivante : Agefiph / Département finances DOETH - Rescrit - 192 Av A. Briand -92226 Bagneux Cedex ou sur le site internet de l'Agefiph www.agefiph.fr sur l'espace "rescrit" (à partir du 9 janvier 2017).</p>

3) Assujettissement à l'obligation d'emploi

N°	Questions	Réponses
3.1	Quel établissement remplit une déclaration ?	Une déclaration concerne un établissement autonome et comptant 20 salariés et plus, au 31 décembre de l'année d'exercice concernée.
3.2	Qu'est-ce qu'un établissement autonome ?	En référence au décret n° 2015-655 du 10 juin 2015, un établissement est autonome si « son chef dispose d'un pouvoir de direction incluant le recrutement et le licenciement du personnel ». En cas de doute, l'établissement peut se rapprocher de son juriste ou de son expert-comptable. Le décret est accessible sur la page https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/6/10/ETSD1504943D/jo
3.3	Que faire dans le cas d'une entreprise qui comporte des établissements non autonomes de moins de 20 salariés ?	Comme le rappelle la notice explicative en page 1, les entreprises qui comptent des établissements sans autonomie de gestion par rapport au siège social (notamment pour la gestion du personnel : recrutement, licenciement) doivent intégrer les effectifs de ces établissements dans ceux du siège social et le signaler en 1 ^{ère} page du formulaire.
3.4	Que se passe-t-il lorsque l'établissement procède au recrutement des non-cadres, et que le recrutement des cadres relève d'une procédure centralisée au niveau du siège ? Faut-il distinguer les deux populations et calculer l'effectif d'assujettissement en proratisant ?	Non, en aucun cas un établissement ne peut proratiser. Un établissement est considéré comme autonome dans la gestion de son personnel s'il décide du recrutement et du licenciement pour la totalité de son personnel, cadres et non cadres.
3.5	Comment calculer les effectifs d'assujettissement au 31 décembre ? Quels contrats doivent être pris en compte ou exclus des effectifs ?	La notice explicative de la DOETH indique en page 2 le mode de calcul de l'effectif d'assujettissement.

3.6	Quel est le taux d'emploi requis par l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés ?	Le taux d'emploi requis est de 6% des effectifs d'assujettissement. Selon l'ordonnance N°2008-859 du 28 Août 2008, les établissements de Mayotte sont assujettis en 2015 à une obligation de 2%.
3.7	Comment décompte-t-on une personne en intérim ou en CDD dans le calcul de l'effectif d'assujettissement ?	Au prorata de son temps de présence. Attention : si l'intérimaire ou le CDD remplace un salarié déjà inscrit à l'effectif, il n'est pas valorisé.
3.8	Comment est valorisé un pigiste ?	Il existe une présomption de contrat de travail du journaliste pigiste précisée par l'article L 7112-1 du code du travail issu de la loi n° 74-630 du 4 juillet 1974. « Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de rémunération, ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties ». Il s'agit d'une présomption de CDI, d'où application des règles pour l'assujettissement et le calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en CDI.
3.9	Comment est valorisé un salarié en Contrat d'engagement éducatif ?	Le contrat d'engagement éducatif figure dans la liste des types de contrats de travail. Le salarié concerné est donc valorisé dans l'effectif d'assujettissement. Ce contrat est un contrat à durée déterminée (CA. Nîmes Chambre sociale 15 janvier 2013 n°11/02531 a considéré « qu'il s'agissait d'un contrat à durée déterminée du seul fait de son objet »).
3.10	Comment est valorisé un salarié en détachement ou en expatriation	Détachement : le salarié est envoyé travailler à l'étranger pour une mission temporaire. Il continue de travailler pour son employeur et reste rémunéré par ce dernier : intégré dans l'effectif de l'établissement d'origine. Expatriation : le salarié exerce son activité à l'étranger pendant une longue période (supérieure à 3 mois) Contrairement au détachement, le salarié dépend de l'employeur d'accueil qui fixe sa rémunération. L'entreprise installée en France n'a plus de lien de subordination avec l'expatrié qui ne fait plus partie des effectifs.
3.11	Comment est pris en charge le portage salarial ?	Le portage salarial, prévu à l'article L.1251-64 du code du travail, est une relation contractuelle tripartite, dans laquelle un salarié porté, ayant un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial, effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes. Le CDI ou le CDD est donc conclu entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial, dans les effectifs de laquelle le salarié porté est comptabilisé. Ces salariés ne sont pas considérés comme des salariés mis à disposition et ne sont comptabilisés que dans l'effectif de leur employeur. En effet, il s'agit de contrats de prestations de services dont la réalisation nécessite l'envoi de salariés sur le site des entreprises clientes. L'objet de ces contrats n'est pas le prêt de main d'œuvre à but non lucratif, mais la réalisation d'un service pour lequel l'employeur est rémunéré.

<p>3.13</p>	<p>Comment décompte-t-on les VRP multi-cartes ?</p>	<p>Les VRP multi-cartes sont pris en compte au prorata de leur temps de travail en comparant leur rémunération (salaire fixe plus commissions) à celle d'un salarié à temps plein de l'entreprise ayant une qualification équivalente.</p> <p><u>Décompte des bénéficiaires</u></p> <p>La valeur à retenir pour le calcul du bénéficiaire sera le produit des 3 facteurs suivants :</p> <p><u>Valeur résultant de la période de présence dans l'année :</u></p> <p>Si la charge salariale est supportée par l'établissement et à proratiser en fonction du % supporté, elle est égale au nombre de jours calendaires (ou semaines, mois) de la période de présence, rapporté au nombre de jours (ou semaines, mois) de l'année.</p> <p><u>Valeur résultant du temps de travail :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - si le temps de travail est supérieur ou égal à 50%, alors la valeur est 1 sinon 0,5 si < à 50%. <p><u>Validité de la reconnaissance du bénéficiaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 0 si la reconnaissance est ineffective dans l'année ou effective seulement après départ du TH ; - 0 si reconnaissance expire avant embauche du bénéficiaire ; - 1 si reconnaissance valable au 31/12 ou au départ du bénéficiaire ; - si la reconnaissance expire pendant la période de présence, sa validité est égale au nombre de jours calendaires (ou semaines, mois) de la période de présence pendant lesquels la reconnaissance n'est pas expirée, rapporté au nombre de jours (ou semaines, mois) calendaires de la période de présence.
<p>3.14</p>	<p>Des intermittents du spectacle qui interviennent chacun un jour par an dans une association doivent-ils être pris en compte dans l'effectif ?</p>	<p>Il convient de regarder le contrat de travail de ces intermittents. S'ils sont en CDD, ils sont comptabilisés dans l'effectif, au prorata de leur temps de présence dans l'année.</p> <p>Si l'intermittent n'a été présent qu'un jour dans l'année, la valeur résultant de sa période de présence est égale à 0, il est donc inutile de le faire figurer sur la DOETH. Pour deux jours de présence, la valeur résultant de la période de présence est égale à 0,01. Les intermittents peuvent donc être comptabilisés dans l'effectif à partir de deux jours de présence dans l'année.</p>

3.15	Comment est valorisé un salarié en temps partiel thérapeutique ?	<p>Le temps partiel thérapeutique est une forme particulière de reprise d'activité visant à faciliter la réinsertion dans le milieu professionnel après un arrêt de travail. Ainsi le salarié en temps partiel thérapeutique doit être considéré comme effectuant un travail effectif même pendant la période non travaillée. En effet, son contrat de travail n'est pas modifié. Il est donc pris dans l'effectif d'assujettissement de l'établissement sur la base de sa quotité de travail contractuelle initiale.</p> <p><u>Pour le décompte des bénéficiaires</u></p> <p>Pendant la période de mi-temps thérapeutique, le salarié reçoit un revenu composé du salaire versé par l'entreprise pour ses heures de travail dans l'entreprise et des indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie. Le contrat de travail n'étant pas suspendu, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, conformément à l'article L.5212-14 du code du travail (salaire maintenu ou pas).</p>
3.16	Comment est comptabilisé un salarié en congé de reclassement ?	<p>Les salariés bénéficiant d'un congé de reclassement continuent d'être des salariés de l'établissement pendant toute la durée de leur congé et, à ce titre, doivent être décomptés dans l'effectif d'assujettissement.</p>
3.17	Comment comptabiliser les fonctionnaires détachés ?	<p>Il résulte des dispositions de la loi du 10 juillet 1987 modifiée que c'est la nature de l'employeur qui détermine le champ matériel des dispositions législatives et réglementaires concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et non la situation des agents qu'il emploie. En conséquence, si l'employeur relève des articles L1111-1 et L5212-1 du code du travail compte tenu de son statut de droit privé, il doit calculer son effectif d'assujettissement en appliquant les dispositions de l'article L 1111-2 du code du travail et en prenant en compte le personnel de droit public et le personnel de droit privé. Par ailleurs, le montant de la contribution à verser à l'Agefiph le cas échéant se détermine également sur l'ensemble du personnel selon les règles de l'article L5212-9 et L5212-11 et des articles L5212-19 à D5212-29 du Code du travail.</p>
3.18	Comment s'apprécie le délai de trois ans accordé à un établissement qui dépasse le seuil de 20 salariés pour la 1ère fois ou qui est nouvellement créé pour payer sa contribution ?	<p>Le délai de trois ans accordé à un établissement pour payer sa contribution s'apprécie à compter de l'année où l'établissement est créé avec 20 salariés ou plus, ou l'année où l'établissement dépasse pour la première fois le seuil de 20 salariés. Exemple : un établissement créé avec 20 salariés, ou un établissement dont l'effectif des salariés devient égal ou supérieur à 20 salariés au cours de l'année en 2015, sera exonéré pour les années 2015, 2016 et 2017.</p>
3.19	Si l'effectif de l'établissement passe en-dessous du seuil de 20 salariés pendant le délai des trois ans de mise en conformité, l'entreprise bénéficie-t-elle d'un report ?	<p>Lorsque le décompte des 3 années d'exonération est engagé, si l'effectif de l'établissement repasse sous le seuil de 20 salariés une année de déclaration donnée, alors le décompte est suspendu. Il doit cependant effectuer une DOETH durant cette période. Dès que l'établissement repassera le seuil des 20 salariés, le décompte des 3 ans se poursuivra. Un établissement, au terme des 3 ans, mentionnés à l'article L323-1 du Code du travail, ne pourra bénéficier à nouveau d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, même si le décompte de celui-ci a été</p>

		<p>interrompu une ou plusieurs années de déclaration par le fait d'être repassé sous le seuil des 20 salariés. Exemple :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année 1</th> <th>Année 2</th> <th>Année 3</th> <th>Année 4</th> <th>Année 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>passage seuil à 20 salariés</td> <td>moins de 20 salariés</td> <td>>= 20 salariés</td> <td>>= 20 salariés</td> <td>>= 20 salariés</td> </tr> <tr> <td>1ère année du délai d'exonération</td> <td>non assujetti</td> <td>2nde année délai exonération</td> <td>3ième année délai exonération</td> <td>assujetti et éventuellement contribuant</td> </tr> </tbody> </table>	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	passage seuil à 20 salariés	moins de 20 salariés	>= 20 salariés	>= 20 salariés	>= 20 salariés	1ère année du délai d'exonération	non assujetti	2nde année délai exonération	3ième année délai exonération	assujetti et éventuellement contribuant
Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5													
passage seuil à 20 salariés	moins de 20 salariés	>= 20 salariés	>= 20 salariés	>= 20 salariés													
1ère année du délai d'exonération	non assujetti	2nde année délai exonération	3ième année délai exonération	assujetti et éventuellement contribuant													
3.20	Qu'en est-il d'un établissement qui, au bout du délai de trois ans, passe en dessous du seuil des 20 salariés ?	L'établissement ne sera pas assujetti pour l'exercice en cours mais, s'il repasse le seuil des 20 salariés l'année suivante, il ne bénéficiera plus d'un nouveau délai de trois ans.															
3.21	Une entreprise qui vient d'être rachetée par une autre entreprise perd-elle son autonomie de gestion ?	Pas nécessairement. Le critère prépondérant à prendre en considération est de savoir si l'entreprise rachetée reste autonome dans la gestion de son personnel.															
3.22	Un mandataire social (personne qui détient la capacité de diriger ou d'administrer une entreprise) non salarié de l'entreprise peut-il être comptabilisé dans l'effectif d'assujettissement ?	Seuls les titulaires d'un contrat de travail peuvent être décomptés dans l'effectif d'assujettissement au titre de l'obligation d'emploi des TH.															

4) Mise en œuvre de l'obligation d'emploi

4.1) Bénéficiaires de l'obligation d'emploi et modalités de leur décompte

N°	Questions	Réponses
4.1.1	Qui peut-on décompter comme bénéficiaires ?	L'article L 5212-13 du Code du travail indique la liste des catégories de bénéficiaires pouvant être pris en compte dans l'obligation d'emploi. Cf. page 2 - point IV.1 de la notice explicative qui accompagne la déclaration administrative annuelle pour la liste complète des bénéficiaires.
4.1.2	Qu'entend-on par « suspension » du contrat de travail ?	La suspension du contrat de travail est une période qui aurait dû être travaillée et pendant laquelle l'absence est justifiée et n'entraînant pas la rupture du contrat de travail. Ex (liste non exhaustive) : - les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ; - le congé sabbatique ; - les arrêts de travail pour maladie (professionnelle ou non), accidents du travail ou accidents de trajet.
4.1.3	Quelles sont les règles en cas de congé maladie ?	Les modalités du décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont précisées par l'article L. 5212-14. La loi a voulu que tout travailleur handicapé soit pris en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelles que soient la nature du contrat de travail et la durée du travail, dans la limite d'une unité. La présence effective signifie que le bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés soit présent sur le lieu de travail. L'esprit de la loi est de permettre aux personnes handicapées d'acquérir un revenu direct lié à leur travail et de leur conférer un statut d'autonomie fondé sur une activité professionnelle. A cet effet, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu et qui ne donnent pas lieu à une rémunération supportée directement par l'employeur ne sont pas comptabilisées comme période de présence. Ex : le maintien du salaire par l'organisme de prévoyance n'est pas un coût supporté directement par l'entreprise. A contrario, une période pendant laquelle le contrat de travail est suspendu, mais qui donne lieu à une rémunération supportée par l'employeur, est comptabilisée proportionnellement au pourcentage du salaire versé.
4.1.4	Comment déterminer le nombre d'unités bénéficiaires associées à un salarié handicapé ?	Un salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi (reconnu travailleur handicapé) est comptabilisé sur la multiplication de trois critères, quelle que soit la nature de son contrat de travail :

		<p>1) la « valeur résultant du temps de travail » : vaut 0,5 si le salarié est à temps partiel avec un taux strictement inférieur à 50%, et 1 dans les autres cas.</p> <p>2) la « valeur résultant de la période de présence » vaut 1 si le salarié est présent toute l'année. Sinon, elle est égale au quotient de jours calendaires de la période de présence sur le nombre de jours de l'année.</p> <p>3) la « validité de la reconnaissance de bénéficiaire » vaut 1 si le document est valable sur toute l'année, sinon proratisation jusqu'à la date de fin de validité.</p>
4.1.5	Un bénéficiaire embauché sur un poste relevant des Emplois Exigeant des Conditions d'Aptitudes Particulières (ECAP) peut-il être décompté ?	Oui mais la notion d'ECAP n'affecte pas les règles de comptabilisation des bénéficiaires. La présence d'ECAP au sein d'un établissement intervient dans le calcul de la contribution à verser. Se référer à la notice explicative de la DOETH pour la prise en compte du % d'ECAP dans le calcul.
4.1.6	Peut-on compter au <i>prorata temporis</i> un intérimaire TH, même s'il remplace un salarié absent (motif qui justifie que la personne ne soit pas comptabilisée dans l'effectif) ?	<p>Pour le calcul de l'effectif d'assujettissement, un intérimaire n'est pas comptabilisé dans le cadre d'un remplacement d'un salarié absent.</p> <p>Par contre, pour le décompte des bénéficiaires, un intérimaire TH est comptabilisé de la même façon que pour les autres contrats (CDI, CDD...) quel que soit le motif de recours.</p>
4.1.7	Que doit-on comprendre par salarié handicapé mis à disposition ?	<p>Les bénéficiaires concernés sont des travailleurs handicapés mis à disposition dans une autre entreprise par une entreprise de travail temporaire ou dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre sans but lucratif (GEIQ).</p> <p>A l'inverse, les bénéficiaires mis à disposition dans le cadre de contrats avec les EA, ESAT et CDTD ne peuvent pas être comptabilisés, même partiellement, ni dans l'effectif total des salariés, ni dans l'effectif des bénéficiaires des entreprises utilisatrices. Ils sont à décompter dans les contrats de sous traitance conclus avec le milieu protégé en page 2 du formulaire DOETH. Dans le cas d'une mise à disposition, le salarié bénéficiaire est décompté dans l'effectif des bénéficiaires de l'entreprise « utilisateur » si celui-ci est présent physiquement.</p>
4.1.8	Une mise à disposition est-elle possible entre établissements d'une même entreprise ?	<p>La mise à disposition de salariés intra-groupe/entreprise est considérée comme pratiquée à but non lucratif. Ce type de prêt de main d'œuvre est donc licite.</p> <p>La législation sur la mise à disposition s'applique donc à ce type de prêt de main d'œuvre, notamment l'article L.8241-2 du code du travail qui impose des conditions de validité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rédaction d'un avenant au contrat de travail ; - rédaction d'une mise à disposition ; - facturation des salaires, charges sociales afférentes et frais professionnels.

4.1.9	Comment décompter un salarié handicapé dont la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est parvenue à expiration en cours d'année ?	Un salarié reconnu handicapé est comptabilisé comme bénéficiaire au regard de trois critères : la « valeur résultant du temps de travail », la « valeur résultant de la période de présence » et la « validité de la reconnaissance de bénéficiaire ». Si la RQTH (ou tout justificatif de reconnaissance de travailleur handicapé) vient à expiration en cours d'année, il conviendra de proratiser jusqu'à la date de fin du document, afin de renseigner la valeur résultant de la « validité de la reconnaissance de bénéficiaire ».
4.1.10	Comment décompter une personne handicapée qui fait part de sa RQTH en cours d'année ?	Une RQTH qui intervient en cours d'année vaut pour toute l'année. La valeur résultant de la « validité de la reconnaissance de bénéficiaire » sera de 1.
4.1.11	Que se passe-t-il pour une personne handicapée dont la demande de renouvellement est en cours ?	La personne handicapée ne sera pas comptabilisée comme bénéficiaire tant qu'elle n'aura pas reçu le justificatif de sa reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. Lorsque l'établissement sera en possession du renouvellement du titre, il pourra établir une déclaration rectificative permettant de valoriser le bénéficiaire pour la nouvelle période. La déclaration rectificative doit être adressée à Agefiph – Département finances DOETH – Déclarations rectificatives - 192 Av A. Briand - 92226 Bagneux Cedex, accompagnée de la pièce justificative.
4.1.12	Une personne victime d'un attentat peut-elle prétendre au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?	La personne victime d'un attentat doit faire simultanément une demande auprès de la MDPH et du FGTI (Fonds de garantie des actes de terrorisme et d'autres infractions). Le FGTI, après expertise, délivre une reconnaissance du statut de victime d'attentat. La personne victime d'un attentat peut fournir les coordonnées de son interlocuteur du FGTI à la MDPH, afin de permettre un partage des informations. C'est la MDPH qui, au final, délivre le document qui permet l'inscription dans la DOETH au titre de bénéficiaire de l'OETH (carte d'invalidité, pension, RQTH...). Sur le site gouvernement.fr, un « guide victime », guide virtuel unique d'informations, est disponible pour les victimes d'attentat. Une demande de pension de victime civile peut être faite. Le titre de pension de victime civile est quant à lui délivré par le Ministère de la défense.
4.1.13	Si le bénéficiaire a plusieurs reconnaissances, doit-on les renseigner?	Une seule suffit dans le cadre du remplissage de la DOETH. Veiller à bien renseigner l'intégralité des informations liées à celle-ci (date de début, de fin...).
4.1.14	Lorsqu'un bénéficiaire a plusieurs IPP distinctes, peut-on les cumuler ?	Un taux d'incapacité permanente de 10% est requis, en un seul justificatif , pour pouvoir être pris en compte dans la DOETH.
4.1.15	Salarié en temps partiel thérapeutique	Le temps partiel thérapeutique est une forme particulière de reprise d'activité visant à faciliter la réinsertion dans le milieu professionnel après un arrêt de travail. Ainsi, le salarié en temps partiel thérapeutique doit être considéré comme effectuant un travail effectif même pendant la période non travaillée. En effet, son contrat de travail n'est pas modifié. Il est donc pris dans l'effectif d'assujettissement de l'établissement sur la base de sa quotité de travail contractuelle initiale.

		<p><u>Pour le décompte des bénéficiaires</u> Pendant la période de mi-temps thérapeutique, le salarié reçoit un revenu composé du salaire versé par l'entreprise, pour ses heures de travail dans l'entreprise et des indemnités journalières versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Le contrat de travail n'étant pas suspendu, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile conformément à l'article L.5212-14 du code du travail (salaire maintenu ou pas).</p>
4.1.16	Salarié en congé de reclassement	Une période pendant laquelle le contrat de travail est suspendu et qui donne lieu à une rémunération versée par l'employeur est comptabilisée proportionnellement au pourcentage de salaire versé.
4.1.17	Sur un document d'AT-MP (Accident Travail - Maladie Professionnelle), quelle est la date de début de validité à prendre en compte ?	Il faut prendre en compte la date d'attribution de la rente (partie décision : « Une rente vous est attribuée à partir du xx/xx/xxxx »).

4.2) Contrats de sous-traitance avec les Entreprises Adaptées (EA), les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) et les centres de distribution de travail à domicile (CDTD)

N°	Questions	Réponses
4.2.1	Qu'est-ce que la sous-traitance dans le cadre de la DOETH?	<p>Il s'agit d'une modalité de mise en œuvre de l'obligation d'emploi qui consiste à conclure des contrats de sous-traitance (contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services ou mise à disposition de travailleurs handicapés) avec des entreprises adaptées (EA), centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou établissements ou services d'aide par la travail (ESAT) agréés.</p> <p>Les employeurs peuvent s'acquitter jusqu'à 50% de leur obligation d'emploi en concluant des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé.</p>
4.2.2	Quel est le calcul à effectuer pour convertir le montant de la facture en unités bénéficiaires ?	<p>Les modalités de calcul des unités diffèrent selon le type de contrat conclu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services : (Prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations - Coût des matières premières, produits, matériaux et des frais de vente) / (2000 x Taux horaire du Smic en vigueur au 31/12) ; - pour les contrats de mise à disposition de bénéficiaires par des EA, CDTD ou des ESAT : (Prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations - Coût des matières premières, produits, matériaux et des frais de vente) / (1600 x Taux horaire du Smic en vigueur au 31/12).

4.2.3	La facture de sous-traitance confiée à un ESAT ne précise pas le coût de la matière première. Quel montant retenir dans la déclaration au titre des unités valorisées pour ce contrat de sous-traitance ?	Contacter l'ESAT pour vous faire préciser le montant de la matière première.
4.2.4	Une entreprise, qui achète des articles réalisés par un ESAT ou une entreprise adaptée (produits destinés à la revente en magasin ou en entrepôt de type denrées alimentaires ou marchandises générales), peut-elle les déduire des unités valorisables au titre de la sous-traitance?	Non. La relation contractuelle doit être établie directement entre l'établissement et l'EA, ESAT ou CDTD.
4.2.5	Pour éviter l'application de la pénalité à 1500 fois le taux du Smic pour les entreprises à quota zéro pendant une période supérieure à 3 ans, quel est le minimum de sous-traitance requis ? (décret 1er août 2012)	Le décret n° 2012-943 du 1er août 2012 fixe ce montant minimum en fonction du nombre de salariés de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - entreprise de 20 à 199 salariés, 400 x smic horaire en vigueur au 31/12 ; - entreprise de 200 à 749 salariés, 500 x smic horaire en vigueur au 31/12 ; - entreprise de 750 salariés et plus, 600 x smic horaire en vigueur au 31/12.
4.2.6	Où trouver des informations sur le Décret fixant le montant minimum de sous-traitance à avoir pour éviter la pénalité pour les entreprises à quota zéro ?	Décret N° 2012-943 du 1er août 2012 consultable sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social à l'adresse suivante : http://travail-emploi.gouv.fr/textes-et-circulaires,1651/annee-2012,2102/decrets,2104/decret-no-2012-943-du-1er-aout,15134.html
4.2.7	L'entreprise se doit-elle de contrôler les unités bénéficiaires transmises par les ESAT/ EA ?	Suite à la conclusion de contrats de sous-traitance avec un établissement du secteur protégé/adapté, l'établissement assujéti sera en possession d'une facture et d'une attestation faisant apparaître le montant HT, le montant des déductions (coût des matières premières, produits, matériaux consommation et des frais de vente) et les unités associées. L'établissement doit vérifier la conformité du montant facturé par rapport à sa commande initiale. Le calcul des unités est accompli par l'ESAT/EA.
4.2.8	Quel est le montant à prendre en compte pour vérifier si le montant minimum cumulé sur 4 ans a été respecté ? Le montant total de la facture ou celui retenu les années précédentes pour le calcul des unités bénéficiaires résultants des contrats ?	Le montant à prendre en compte est bien celui qui a servi de base de calcul pour déterminer les unités bénéficiaires résultant des contrats, c'est-à-dire, uniquement le coût de main d'œuvre: Prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations - Coût des matières premières, produits, matériaux et des frais de vente.
4.2.9	Quelle est la date d'application du décret du 1er août 2012 fixant le montant minimum de sous-traitance pour les entreprises à quota zéro ?	En application de l'article L. 5212-10 du Code du travail, les établissements qui, sur une période supérieure à trois ans, n'ont accueilli aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont pas mis en œuvre d'accord collectif en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et n'ont passé aucun contrat avec une entreprise adaptée (EA), un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ou un centre de distribution de travail à domicile (CDTD) doivent s'acquitter auprès de

		<p>l'Agefiph d'une sur-contribution de 1500 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé.</p> <p>Cependant, s'agissant des contrats passés avec les EA, les ESAT et les CDTD, la loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des Maisons Départementales des Personnes Handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap prévoit désormais que ces contrats ne permettent de s'exonérer de la sur-contribution que s'ils atteignent un montant minimum fixé par décret.</p> <p>Le décret n°2012-943 du 1er août 2012 fixe ce montant minimum en fonction du nombre de salariés de l'entreprise. Ainsi, le montant hors taxe des contrats devra être supérieur, sur quatre ans, à 400 fois le Smic horaire pour une entreprise de 20 à 199 salariés, à 500 fois le Smic horaire pour une entreprise de 200 à 749 salariés et à 600 fois le Smic horaire pour une entreprise de 750 salariés et plus.</p> <p>Ce décret est entré en vigueur à compter de 2012. La sur-contribution de 1500 fois le Smic sera applicable pour la DOETH 2016 (déclaration à remplir en 2017) pour les établissements qui n'auront pas réalisé le montant minimum exigé sur 4 ans pour ces contrats.</p>
4.2.10	<p>Le recours à des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) peut-il être comptabilisé dans la DOETH ?</p>	<p>Oui, à partir de la déclaration 2016, en référence au décret no 2016-60 du 28 janvier 2016 relatif aux modalités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Pour chacun des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services, avec les EA, CDTD, ESAT ou TIH, appliquez la formule suivante : (Prix hors taxe des fournitures, – Coût des matières premières, produits, travaux ou prestations matériaux consommation et des frais de vente) / (2000 x Taux horaire du Smic).</p> <p>En cas de régime micro social (option possible pour les TIH qui, avant le 1er janvier 2016, relevaient du micro-fiscal, ou automaticité pour les micro-entrepreneurs ayant créé leur activité à compter du 1er janvier 2016), la déduction des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente s'applique de façon forfaitaire sur le prix hors taxes des fournitures, travaux ou des prestations de services selon l'activité : - 50 % pour les activités relevant des BIC : profession commerciale, industrielle ou artisanale et 34 % pour les BNC : les bénéfices des professions libérales, les revenus des charges et offices, et les revenus ne relevant d'aucune autre catégorie. Le tout est ensuite divisé par 2000 fois le Smic au 31/12 de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi.</p>

4.3) Accueil de stagiaires

N°	Questions	Réponses
4.3.1	Une personne handicapée qui a débuté un stage ou une période de mise en situation en milieu professionnel de plus de 35 heures en 2016 et qui l'achèvera en 2017, peut-il être comptabilisé au titre de l'année 2016 ?	Non. Les stagiaires sont comptabilisés l'année de la fin de leur stage, soit dans ce cas précis en 2017 et pour la durée totale du stage (minimum 35 heures).
4.3.2	Peut-on prendre en compte un stagiaire bénéficiaire qui aurait effectué au moins 35 heures de stage mais de façon fractionnée ?	Non. Les 35 heures doivent avoir été réalisées de façon continue. Pour les stages « accueil en période d'observation ou parcours découverte » une durée inférieure à 35 heures est prise en compte.
4.3.3	Peut-on considérer que deux stagiaires qui respectivement ont effectué 20h et 15h de stage, soit 35 heures au total, équivalent à 1 stagiaire de 35 heures pour le calcul des bénéficiaires ?	Non. Chaque stagiaire doit avoir individuellement effectué au moins 35 heures de stage.
4.3.4	Les stages Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle (POEI), Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) sont-ils valorisables ?	Oui, car prescrits par Pôle emploi.
4.3.5	Les stages « Passerelle » sont-ils valorisables dans la DOETH ?	Les stages « Passerelle » ne sont pas valorisables dans la DOETH. Ils ne sont pas visés par l'article L. 331-4 du code de l'éducation.
4.3.6	Une personne handicapée accueillie par un établissement pour une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) peut-elle être valorisée dans la DOETH ?	Oui. En référence au décret n° 2016-60 du 28 janvier 2016 une personne handicapée accueillie par un établissement pour une période de mise en situation en milieu professionnel peut être valorisée dans la DOETH au titre de l'accueil des personnes handicapées au titre d'un stage ou d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Pour les périodes de mise en situation en milieu professionnel, une convention doit être conclue entre l'entreprise et la personne handicapée.
4.3.7	L'accueil d'un (ou plusieurs) stagiaires(s) handicapé(s) suffit-il pour ne pas voir sa contribution passer à 1500 fois le Smic horaire ?	Non. La circulaire DGEFP N° 2009-41 du 21 octobre 2009 explique pourquoi l'accueil de stagiaire ne peut éviter l'application de la pénalité. En effet, l'accueil de stagiaire constitue uniquement une des modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi. Les actions permettant d'éviter la pénalité sont l'emploi de travailleurs handicapés, la souscription de contrats avec un ESAT, EA, ou CDTD et l'application d'un accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.

4.4) Accords spécifiques à l'emploi des TH

N°	Questions	Réponses
4.4.1	Qui contrôle les accords?	Les Direccte assurent l'agrément, le suivi et le contrôle des accords. Les établissements ont la possibilité de mettre en œuvre un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi de travailleurs handicapés. Cet accord, agréé par l'autorité administrative, doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, comportant obligatoirement un plan d'embauches en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.
4.4.2	Un établissement sous accord doit-il remplir l'intégralité de la DOETH ?	Oui. Depuis 2010, suite à une modification de la DOETH, les établissements ayant un accord relatif à l'insertion de personnes handicapées doivent renseigner la liste nominative de leurs bénéficiaires, comme les autres établissements.
4.4.3	Une entreprise sous accord exonératoire peut-elle bénéficier de l'aide à l'emploi versée par l'Agefiph ?	Oui
4.4.4	A partir de quelle taille une entreprise a-t-elle une obligation de négocier ?	L'obligation de négocier s'applique à une entreprise à partir du moment où elle atteint un effectif de 50 salariés. Les Délégués Syndicaux sont les seuls habilités à négocier dans l'entreprise. Néanmoins, une organisation syndicale peut mandater un délégué du personnel pour mener une négociation dans une entreprise de plus petite taille.
4.4.5	Qui doit ouvrir les négociations ?	Les négociations peuvent être ouvertes à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale. Elles ont lieu tous les ans au titre de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises et tous les trois ans dans les branches.
4.4.6	Pour ouvrir la négociation annuelle obligatoire, l'employeur doit établir un rapport présentant sa situation par rapport à son obligation d'emploi. Ce document est-il différent du bilan social ?	Oui. Il s'agit d'un document distinct, dont la forme est laissée à l'appréciation de l'employeur. Ce document peut se baser sur la déclaration DOETH sans qu'il ne fasse référence à des données nominatives. Le bilan social inclut des informations sur l'emploi des travailleurs handicapés mais il est établi lorsque l'établissement atteint un effectif d'au moins 300 salariés.

5) Modalités de calcul de la contribution et versement

5.1) Décompte des minorations au titre des efforts consentis par l'employeur

N°	Questions	Réponses
5.1.1	Peut-on appliquer un coefficient de minoration pour un salarié handicapé que l'employeur ne pourrait pas décompter comme bénéficiaire (absence de justificatif de la qualité de travailleur handicapé) ?	Non, seuls les salariés bénéficiaires employés par l'établissement, qui ont été déclarés dans la liste nominative et dont la valeur à retenir est supérieure à zéro, peuvent se voir appliquer un coefficient de minoration.
5.1.2	Une personne embauchée à temps partiel supérieur à 50 % comptée pour une unité bénéficiaire, peut-elle faire l'objet d'une minoration le cas échéant ?	Oui, car les coefficients de minoration ne se proratisent pas.
5.1.3	Les minorations sont-elles applicables à tous les salariés handicapés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail ?	Oui, il n'existe pas de distinction particulière en fonction du contrat de travail. Dès lors qu'un salarié est inscrit sur la fiche nominative, toute minoration peut lui être accordée s'il correspond aux cas de minorations prévues.
5.1.4	La minoration pour l'embauche du premier salarié handicapé, ou pour l'embauche d'un chômeur de longue durée, peut-elle être reportée si le salarié est embauché pendant la période d'exonération de 3 ans ?	Oui. Si l'entreprise dispose du délai de 3 ans de mise en conformité avec l'obligation d'emploi et que, durant ce délai, le premier salarié bénéficiaire depuis la création de l'établissement est embauché, ou qu'un bénéficiaire chômeur de longue durée est recruté, la minoration sera appliquée la 1ère année où votre établissement devra remplir intégralement son obligation et sa DOETH, à condition que ce salarié soit présent et comptabilisé comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour l'année de déclaration concernée.
5.1.5	Coefficient de minoration lié à l'âge : que faut-il comprendre par coefficient « permanent » s'appliquant aux salariés de moins de 26 ans ?	Le coefficient continue à être appliqué jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire du salarié concerné.
5.1.6	Coefficient de minoration lié à l'âge : le décret évoque « 50 ans révolus », la circulaire « 51 ans et plus ». Que faut-il retenir ?	Compte tenu de l'interprétation du terme « révolu » par le Code civil et par l'Insee, il a été décidé pour l'application de la réglementation de l'OETH que la minoration susvisée devait s'appliquer dès lors que les bénéficiaires de cette obligation étaient âgés de 50 ans et plus au 31 décembre de l'année de la DOETH. Le coefficient continuera d'être appliqué les exercices suivants jusqu'au départ de la personne concernée.
5.1.7	Coefficient de minoration lié à l'âge : s'applique-t-il aux seules personnes recrutées dans l'année ?	Non, il s'applique à toutes les personnes recrutées ou maintenues dans l'emploi.
5.1.8	Coefficient de minoration lié aux chômeurs de longue durée : que veut dire « chômeurs de longue durée » ?	Toute personne handicapée inscrite à Pôle emploi depuis plus de 12 mois dans les 18 derniers mois avant son embauche par l'entreprise.

5.1.9	Une entreprise peut-elle cumuler le coefficient de minoration lié à la lourdeur du handicap et une demande d'aide à l'emploi ?	Non, les deux ne se cumulent pas. L'entreprise devra faire un choix en fonction de sa situation pour voir ce qui est le plus avantageux.
5.1.10	Dans quel cas privilégier le coefficient de minoration lié à la lourdeur du handicap ou la demande d'aide à l'emploi ?	Il appartient à l'entreprise d'examiner sa situation afin de prendre la décision la plus adaptée.
5.1.11	Les TH relevant de la RQTH, catégorie C, sont reconnus comme justifiant d'un handicap lourd jusqu'au 31/12/07. L'entreprise qui opte pour la minoration de la contribution doit-elle déclencher une procédure particulière ? Si oui auprès de la Direccte ou de l'Agefiph ?	Oui. L'employeur doit faire la démarche auprès de l'Agefiph depuis le 1er juillet 2011, afin d'obtenir la reconnaissance de lourdeur de handicap (RLH). Les justificatifs des bénéficiaires de l'article L146-9 du Code de l'action sociale et des familles seront à produire sur demande en cas de contrôle. La GRTH a été supprimée en 2005.
5.1.12	Comment s'applique la minoration au titre de l'embauche d'un TH de longue durée (la 1ère année) si le bénéficiaire a été embauché en fin d'année ?	La minoration d'une unité sera comptabilisée entièrement.
5.1.13	Une entreprise qui aurait embauché deux bénéficiaires en CDI sortis du milieu protégé peut-elle appliquer un coefficient de minoration pour chacun de ces bénéficiaires? Cette minoration vaut-elle seulement pour l'année d'embauche ou pour les années suivantes aussi ?	Chaque bénéficiaire embauché sortant du milieu protégé donne droit à une minoration. La minoration pour sortie du milieu protégé est permanente sur l'année de contribution et les années suivantes de présence dans l'établissement.

5.2) Calcul du pourcentage des ECAP

N°	Questions	Réponses
5.2.1	A quoi correspondent les ECAP?	L'emploi de salariés sur des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (ECAP) permet à l'entreprise de minorer sa contribution à l'Agefiph. Ces emplois sont cependant limitativement énumérés par l'article D5212-25 du Code du travail en fonction du code PCS (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles) s'y rapportant.
5.2.2	Comment se calculent les ECAP ?	Les ECAP sont calculés en équivalent temps plein (ETP) selon les modalités retenues pour le calcul de l'effectif de l'établissement.

5.3) Coefficient correspondant à la taille de l'entreprise

N°	Questions	Réponses
5.3.1	Quel coefficient multiplicateur du Smic appliquer pour calculer le montant de la contribution ?	<p>Le coefficient varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Cependant, l'effectif à prendre en considération est l'effectif total de l'entreprise et non celui de l'établissement assujetti :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 400 fois le Smic horaire par TH manquant pour les entreprises de 20 à 199 salariés, - 500 fois le Smic horaire par TH manquant pour les entreprises de 200 à 749 salariés, - 600 fois le Smic horaire par TH manquant pour les entreprises à partir de 750 salariés, - 1500 fois le Smic horaire par TH manquant pour les entreprises n'ayant mené aucune action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à 3 ans.
5.3.2	A qui s'applique la règle de 1500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant ?	<p>En application de l'article L. 5212-10 du Code du travail, les établissements qui, sur une période supérieure à trois ans, n'ont accueilli aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont pas mis en œuvre d'accord collectif en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et n'ont passé aucun contrat avec une entreprise adaptée (EA), un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ou un centre de distribution de travail à domicile (CDTD) doivent s'acquitter auprès de l'Agefiph d'une sur-contribution de 1500 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé.</p> <p>Le délai s'analyse sur une période consécutive d'assujettissement effectif à l'obligation d'emploi de plus de 3 ans.</p> <p>S'agissant des contrats passés avec les EA, les ESAT et les CDTD, la loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des Maisons Départementales des Personnes Handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap prévoit désormais que ces contrats ne permettent de s'exonérer de la sur-contribution que s'ils atteignent un montant minimum fixé par décret.</p> <p>Le décret n°2012-943 du 1er août 2012 fixe ce montant minimum en fonction du nombre de salariés de l'entreprise. Ainsi, le montant hors taxes des contrats (nets du coût des matières premières, produits, matériaux de construction et frais de vente) devra être supérieur, sur quatre ans, à 400 fois le Smic horaire pour une entreprise de 20 à 199 salariés, à 500 fois le Smic horaire pour une entreprise de 200 à 749 salariés et à 600 fois le SMIC horaire pour une entreprise de 750 salariés et plus.</p> <p>Les montants HT sont nets du coût des matières premières, produits, matériaux de construction et frais de vente tels que précisés par la circulaire questions/réponses</p>

		<p>émise par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle relative à la mise en œuvre du décret n°2012-943 du 1 août 2012 du 14 décembre 2012.</p> <p>La circulaire a pour objectif de préciser les modalités de prise en compte de ces contrats, et ce, en application dudit décret. Elle traduit, de manière opérationnelle, les dispositions prises par le décret et n'ajoute aucune règle nouvelle à celles déjà posées par celui-ci, écartant ainsi toute éventuelle interprétation.</p>
5.3.3	Comment s'applique la majoration de 1500 fois le smic ? Comment interpréter « une période supérieure à 3 ans » ?	<p>La majoration s'applique sur une année d'exercice donnée lorsque l'établissement n'a appliqué aucune des 3 modalités définies de mise en œuvre de l'obligation pendant plus de 3 ans, y compris sur l'année d'exercice en question.</p> <p>L'obligation d'emploi s'appréciant une fois par an au 31 décembre, cela signifie en pratique qu'il faut 4 déclarations successives sans mise en œuvre de ces 3 modalités pour que soit appliqué le coefficient majoré sur la dernière des 4 déclarations.</p>
5.3.4	Pour ne pas se voir appliquer la règle de 1500 fois le Smic horaire, l'employeur doit-il justifier de l'emploi d'un bénéficiaire TH ou d'un contrat de sous-traitance avec les EA ou les ESAT sur chacune des 3 années précédentes ?	<p>Si une action positive a été faite sur une des 4 années de déclaration, l'établissement ne se verra pas appliquer le coefficient 1500.</p>
5.3.5	Un établissement qui atteint le seuil des 20 salariés en 2010 (création, accroissement des effectifs) a 3 ans pour se mettre en conformité avec la loi. Que se passe-t-il si au bout de la 4 ^{ème} année, soit la 1 ^{ère} année où il est soumis au paiement de la contribution, aucune action n'a été faite ? Le coefficient 1500 sera-t-il applicable ?	<p>Oui. Un employeur qui n'aura pas utilisé le délai de trois ans pour monter en charge progressivement vers le taux d'emploi de 6% se verra appliquer, à l'issue de ce délai, la règle des 1500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant.</p>
5.3.6	Pour éviter l'application de la sur-contribution de 1500 fois le taux du Smic horaire pour les entreprises à quota zéro pendant une période supérieure à 3 ans, quel est le minimum de sous-traitance requis (décret 1er août 2012) ?	<p>Le décret n° 2012-943 du 1er août 2012 fixe ce montant minimum, hors taxe, en fonction du nombre de salariés de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entreprise de 20 à 199 salariés, 400 x smic horaire en vigueur au 31/12/2016 ; - entreprise de 200 à 749 salariés, 500 x smic horaire en vigueur au 31/12/2016 ;

		- entreprise de 750 salariés et plus, 600 x smic horaire en vigueur au 31/12/2016.
5.3.7	Quel est le montant à prendre en compte pour vérifier si le montant minimum cumulé sur 4 ans a été respecté ? Le montant total de la facture ou celui retenu les années précédentes pour le calcul des unités bénéficiaires résultants des contrats ?	<p>Le montant à prendre en compte est celui qui a servi de base de calcul pour déterminer les unités bénéficiaires résultant des contrats, c'est-à-dire, uniquement le coût de la main d'œuvre : (Prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations) - (Coût des matières premières, produits, matériaux et des frais de vente).</p> <p>Les montants HT sont nets du coût des matières premières, produits, matériaux de construction et frais de vente tels que précisés par la circulaire questions/réponses émise par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle relative à la mise en œuvre du décret n°2012-943 du 1 août 2012 du 14 décembre 2012.</p> <p>La circulaire a pour objectif de préciser les modalités de prise en compte de ces contrats, et ce, en application dudit décret. Elle traduit, de manière opérationnelle, les dispositions prises par le décret et n'ajoute aucune règle nouvelle à celles déjà posées par celui-ci, écartant ainsi toute éventuelle interprétation.</p>
5.3.8	Un établissement qui a au moins 80% d'ECAP est-il susceptible de régler une contribution majorée ?	<p>L'article D5212-27 du code du travail qui prévoit l'application d'un coefficient de 1500 fois le Smic horaire, renvoie au 3 ème de l'article D 5212-19 dudit code fixant le calcul de la contribution. Or l'article D 5212.21 du code du travail prévoit pour les établissements avec un nombre d'ECAP égal ou supérieur à 80% une dérogation pour le calcul de leur contribution tel que défini à l'article D5212-19 du code du travail.</p> <p>En conséquence, les établissements dont le nombre d'ECAP est égal ou supérieur à 80% continuent de calculer leur contribution en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants, calculé selon les règles définies au 1er de l'article D5212-19 multiplié par 40 fois le Smic horaire. Les dépenses déductibles sont, le cas échéant, soustraites.</p> <p>Le décret n° 2012-943 du 1er août 2012 ne modifie pas les règles de calcul de la contribution pour les établissements ayant au moins 80% d'ECAP.</p>

5.4) Calcul du montant de la contribution

N°	Questions	Réponses
5.4.1	Comment se calcule le montant de la contribution ?	<p>Le montant de contribution se calcule à partir du nombre d'unités bénéficiaires manquantes pour atteindre l'obligation d'emploi de 6% (ou 2% pour les établissements de Mayotte).</p> <p>Le calcul est le suivant : nombre d'unités manquantes (après minorations et dépenses déductibles) X le coefficient correspondant à la taille de l'entreprise (ou coef. 1500 de pénalité) X le taux du Smic au 31/12 de l'année concernée.</p>
5.4.2	Coût d'un bénéficiaire manquant ?	La réponse dépend de la taille de l'entreprise et du taux du Smic en vigueur au 31 décembre de l'année considérée.

		<p>Exemple: sur la base d'un Smic horaire de 9,67 € la contribution par UB manquante sera :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entreprise de 20 à 199 salariés: $400 \times 9,67\text{€} \times 1 = 3\,868 \text{€}$; - entreprise de 200 à 749 salariés: $500 \times 9,67\text{€} \times 1 = 4\,835\text{€}$; - entreprise de 750 et + : $600 \times 9,67\text{€} \times 1 = 5\,802 \text{€}$; - pour le coefficient de 1500 : $1500 \times 9,67\text{€} \times 1 = 14\,505 \text{€}$
5.4.3	A qui s'applique la contribution « plancher » ?	<p>Il convient de distinguer deux cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les entreprises qui comptabilisent moins de 80% d'ECAP appliquent le taux multiplicateur (400, 500 ou 600 fois le SMIC horaire en fonction de l'effectif total de l'entreprise) et vérifient que le montant de la contribution est supérieur à 50 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant. Si l'entreprise se situe en deçà de cette « contribution plancher », c'est ce dernier montant qu'elle retiendra avant les dépenses déductibles. - les entreprises qui comptabilisent 80% et plus d'ECAP se voient appliquer un taux forfaitaire de 40 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant.

5.5) Dépenses déductibles

N°	Questions	Réponses
5.5.1	Quelles sont les dépenses déductibles ? Une entreprise peut-elle déduire tout type de dépenses qu'elle a engagées dans l'année pour des personnes handicapées ?	La liste des dépenses est limitée aux 12 types de dépenses référencées dans l'arrêté du 9 février 2006. Le code du travail à l'Article R 5212-5 à 9 indique les mêmes catégories de dépenses. Se reporter également à la notice explicative de la DOETH page 7 qui les reprend intégralement.
5.5.2	Qui apprécie la validité des dépenses déductibles ?	Il appartient à l'Agefiph, lors du contrôle de la DOETH, de vérifier au cas par cas la recevabilité des dépenses déductibles.
5.5.3	Comment l'entreprise justifie-t-elle ses dépenses à concurrence de 10% du montant de la contribution ? Sur facture ? Sur attestation ? Autre ?	La notice explicative fait référence à des « pièces justifiant les dépenses ». Il s'agit principalement de factures, des programmes des actions...
5.5.4	Quand ces dépenses doivent-elles avoir été engagées ? Est-ce la date de facturation ou de paiement qui doit être retenue ?	Les dépenses doivent avoir été engagées au cours de l'exercice de référence. On entend par « engagées », la réception d'acomptes ou factures sur l'année.
5.5.5	Les frais déductibles sont-ils calculés HT ou TTC ?	Le montant des dépenses déductibles à retenir est le montant TTC.
5.5.6	Peut-on déduire le montant lié à	Non. Seul le coût de l'investissement est pris en compte au titre des dépenses

	l'amortissement ?	déductibles.
5.5.7	Un « diagnostic » de l'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise, réalisé à l'initiative de l'employeur, peut-il faire partie des dépenses déductibles ?	<p>En référence au décret n° 2016-1192 du 1er septembre 2016 relatif aux dépenses déductibles de la contribution prévue à l'article L. 52129 du code du travail, en application de l'article L.5212-11 du code du travail, il est possible de valoriser au titre des dépenses déductibles les démarches précédant l'ouverture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord mentionné à l'article L. 5212-8. Il s'agit d'encourager les entreprises à s'engager dans une démarche pour négocier un accord agréé et de dynamiser la négociation collective sur le sujet du handicap.</p> <p>Parmi ces mesures figure la facilitation des démarches en amont de l'accord pour encourager les entreprises à s'engager dans la négociation.</p> <p>En effet, les démarches précédant l'ouverture des négociations en vue de conclure un accord ont une incidence financière car elles nécessitent le plus souvent l'appui d'un prestataire extérieur (conseil, diagnostic de l'entreprise, ...), ce qui peut décourager l'entreprise.</p> <p><u>A titre d'exemple</u> : la partie non prise en charge par l'Agefiph d'un diagnostic conseil. C'est pourquoi, les dépenses liées à la préparation d'un 1^{er} accord pourront désormais être comptabilisées au titre des dépenses déductibles de l'obligation d'emploi, qui sont plafonnées à 10% de la contribution à verser à l'Agefiph.</p> <p>Ce 13^{ème} alinéa a pour objectif de permettre et d'encadrer l'intégration des dépenses liées à la préparation d'un accord. Ce type de dépenses est imputable sur la DOETH de l'année précédant la conclusion et l'agrément du 1er accord.</p> <p>Le décret n° 2016-1192 du 1er septembre 2016 est applicable à compter de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) 2016 qui sera établie par les entreprises en 2017. Il est consultable sur : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000033087705</p> <p>Est exclu des dépenses déductibles le coût de l'abonnement à un progiciel de gestion des accords spécifiques à l'emploi de travailleurs handicapés.</p>
5.5.8	L'entreprise peut-elle déduire de sa contribution les actions réalisées par un « prestataire » au titre du partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées ?	Non. Les dépenses déductibles visent les actions mises en œuvre par les associations ou organismes eux-mêmes.
5.5.9	Un employeur peut-il déduire des dépenses prises en charge partiellement par l'Agefiph ?	Oui, l'employeur est habilité à déduire de sa contribution la part des dépenses restant à sa charge et non prise en charge par l'Agefiph ou par tout autre organisme (ex :

		Sécurité Sociale...)
5.5.10	Une entreprise qui compte plus de 80 % d'ECAP, et qui de ce fait relève de la règle des 40 fois le Smic horaire « Contribution plancher », peut-elle aussi déduire des dépenses déductibles à concurrence de 10 % de sa contribution ?	Oui, même si l'entreprise contribue au niveau du « plancher ».
5.5.11	Les entreprises qui relèvent d'un accord peuvent-elles déclarer des dépenses déductibles ?	Non.
5.5.12	Existe-t-il un document d'aide pour apprécier le caractère déductible d'une dépense?	Un document d'aide aux dépenses déductibles a été élaboré avec les services de l'Etat. Il est téléchargeable sur le site de l'Agefiph : https://www.agefiph.fr/Entreprise/Vos-obligations-et-demarches/La-declaration-et-la-contribution-Agefiph#ss_article_1 Si un complément d'information est nécessaire, vous pouvez envoyer question et document (devis, description de l'action....) à doeth@agefiph.asso.fr ou par téléphone au 0800.11.10.09

6) Télé-déclaration et télé-paiement

N°	Questions	Réponses
6.1	Sur quel site internet faire la télé-déclaration ?	www.teledoeth.travail.gouv.fr
6.2	La télé-déclaration est-elle obligatoire ?	Non. La télé-déclaration est un moyen supplémentaire qui vous est offert pour remplir et transmettre votre DOETH, mais vous pouvez continuer à utiliser le formulaire papier.
6.3	Pourquoi télé-déclarer plutôt que remplir le formulaire papier ?	La télé-déclaration supprime les saisies redondantes et effectue les calculs automatiquement, en évitant les erreurs de calcul ou d'arrondis. Si vous avez télé-déclaré l'année dernière, la télé-déclaration reprendra les informations des années précédentes (notamment celles relatives à chaque salarié handicapé). L'établissement ne doit pas envoyer de pièces justificatives mais les conserver pendant 5 ans à des fins de contrôle.
6.4	Comment inscrire mon établissement à la télé-déclaration ?	Chaque établissement reçoit en début d'année des identifiants (identifiant, mot de passe et code de sécurité) permettant de se connecter au portail de télé-déclaration. Si vous n'avez pas reçu le formulaire ou si celui-ci ne porte pas les identifiants d'accès à TéléDOETH, vous pouvez contacter l'Agefiph au 0800.11.10.09 ou par mail doeth@agefiph.asso.fr
6.5	Quelle est la date limite de télé-déclaration pour la contribution 2016 payable en 2017 ?	Télé-déclaration : la date limite est le 1er mars 2017 Première campagne de prélèvement : 15 mars 2017
6.6	Si l'établissement fait une télé-déclaration, et si une contribution est due, est-il obligé de payer par télépaiement ?	Non. Le télépaiement est facultatif. Lorsque vous transmettez votre déclaration par internet, vous avez le choix entre le paiement en ligne par prélèvement bancaire, le paiement par chèque ou par virement. Avantage du télépaiement : le prélèvement ne sera effectué qu'à partir du 15 mars.
6.7	Quelle est la date de prélèvement du télépaiement ?	Prélèvement fait à partir du 15 mars 2017 (échelonnement jusqu'à l'été 2017).
6.8	Dans le cas du télépaiement, pourquoi envoyer un mandat de prélèvement ?	Les règles inhérentes au paiement en ligne par prélèvement bancaire imposent d'envoyer un mandat de prélèvement. Pour utiliser ce service, vous devez disposer d'un compte bancaire, postal ou de Caisse d'épargne domicilié en France.
6.9	Peut-on modifier une télé-déclaration ?	La modification d'une télé-déclaration après validation de la transmission est possible et ce jusqu'au 1er mars 2017. Si l'établissement souhaite modifier sa télé-déclaration, il doit s'identifier sur le site de télé-déclaration et sur la page d'accueil dans « votre situation » et cliquer sur le bouton « modifier la déclaration ». Attention: pour être prise en compte la télé-déclaration doit être validée. Après la date limite du 1er mars, toute modification de la télé-déclaration devra faire l'objet d'un envoi d'une déclaration rectificative papier accompagnée des pièces justificatives à l'adresse suivante : Agefiph – Département finances DOETH - 190 Av A. Briand 92226 Bagneux Cedex ou par mail à doeth@agefiph.asso.fr

6.10	Si une erreur technique apparaît lorsque je clique sur le télépaiement, que dois-je faire ?	Si le site de télépaiement n'est pas disponible au moment où vous cliquez, nous vous invitons à essayer un peu plus tard ou à recourir au mode de paiement par chèque ou virement.
6.11	En cas de difficulté lors de la télé-déclaration, y a-t-il une possibilité de retour au formulaire papier ?	Oui, mais attention, la date limite d'envoi des formulaires papier est le 1er mars 2017 (même date que pour la télé-déclaration).
6.12	Je n'ai pas reçu de mot de passe, comment puis-je télé-déclarer ?	Le nom et le mot de passe doivent figurer sur le formulaire DOETH qui vous a été envoyé. Si le formulaire a été reçu par une autre personne de votre établissement, vous devez contacter cette personne (administrateur DOETH), afin qu'elle vous ouvre un accès à la télé-déclaration. Si vous n'avez pas reçu de formulaire DOETH alors que vous pensez que vous auriez dû le recevoir, contactez l'Agefiph.
6.13	J'ai perdu mon mot de passe, comment puis-je en obtenir un nouveau ?	Si vous êtes l'administrateur TélÉDOETH pour votre établissement, contactez l'Agefiph. Si vous n'êtes pas l'administrateur, contactez ce dernier, qui vous a remis votre mot de passe.
6.14	Si je transmets ma déclaration par internet, dois-je envoyer des pièces justificatives à l'administration ?	Non. Mais lors du remplissage de votre TélÉDOETH, vous devez fournir des informations relatives à différentes pièces justificatives. Ces documents ne doivent pas être envoyés, mais ils doivent être gardés pendant 5 ans en votre possession, afin de les transmettre à l'autorité administrative en cas de contrôle.
6.15	Pourquoi le site m'a-t-il demandé moins d'informations que sur le formulaire papier ?	Le système de télé-déclaration ne demande que les informations qui sont nécessaires au vu de la situation de votre établissement. En particulier, lorsque les informations saisies permettent de déduire que vous ne devez pas de contribution, certaines parties du formulaire en ligne sont «évitées» et vous êtes renvoyés plus vite vers la page de transmission de votre déclaration.

6.16	En cas de problème ou de doute à l'usage du site de télé-déclaration, qui contacter ?	L'Agefiph est l'interlocuteur unique sur les règles juridiques, la télé-déclaration, les modalités de calcul de la contribution et le télé-paiement.
6.17	En cas de difficulté liée à la prise en compte de ma télé-déclaration, qui contacter ?	Vous devez contacter l'Agefiph. Lorsque vous signez la télé-déclaration, une déclaration et une attestation d'envoi, sont générées au format PDF et font foi : vous êtes invités à les enregistrer. Vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification sur ces données pendant 5 ans y compris l'année de déclaration en cours.
6.18	Si l'établissement est concerné par l'accord de branche Croix-Rouge Française – FEHAP - NEXEM à qui doit-il s'adresser ?	Il doit s'adresser à l'association OETH -47 rue Eugène OUDINET -75013 Paris. Tél : 01.40.60.16.00 Leur site : http://www.oeth.org/
6.19	A quoi correspond le nouvel encadré « Compatibilité du navigateur » de la page d'accueil ?	Selon que le navigateur et sa version sont compatibles ou non avec ceux listés dans les prés-requis techniques, les messages et couleurs de feux varient : Si le feu tricolore est rouge ou orange, un message indique « votre navigateur n'est pas compatible » ou « la version de votre navigateur n'est pas compatible ». Rapprochez-vous de votre service informatique afin qu'il fasse le nécessaire pour installer les éléments prérequis.
6.20	Qui contacter en cas de problème technique dès la connexion ?	Si vous rencontrez des problèmes pour activer votre javascript, rapprochez-vous de votre service informatique.
6.21	A quelle adresse envoyer son mandat de prélèvement ?	Agefiph Prélèvement Centre de Traitement TSA 30216 94953 Créteil Cedex

7) Obligation de négocier

N°	Questions	Réponses
7.1	A partir de quelle taille une entreprise a-t-elle l'obligation de négocier ?	L'obligation de négocier s'applique à toute entreprise qui atteint un effectif de 50 salariés. Les Délégués Syndicaux sont les seuls habilités à négocier dans l'entreprise. Néanmoins, une organisation syndicale peut mandater un délégué du personnel pour mener une négociation dans une entreprise de plus petite taille.
7.2	Qui doit ouvrir les négociations ?	Les négociations peuvent être ouvertes à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale. Elles ont lieu tous les ans au titre de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises et tous les trois ans dans les branches.
7.3	Pour ouvrir la négociation annuelle obligatoire, l'employeur doit établir un rapport présentant sa situation par rapport à son obligation d'emploi. Ce document est-il différent du bilan social ?	Oui. Il s'agit d'un document distinct, dont la forme est laissée à l'appréciation de l'employeur. Ce document peut se baser sur la déclaration DOETH sans qu'il fasse référence à des données nominatives. Le bilan social ne comprend que quelques informations sur les TH. De plus, celui-ci n'est obligatoire que dans les entreprises de 300 salariés et plus.