

# DOETH 2016

## ZOOM SUR QUELQUES POINTS CLES

notions de la déclaration annuelle.

### L'effectif d'assujettissement

Pour le calcul de l'effectif d'assujettissement, les salariés en CDI présents au 31 décembre 2016 sont pris en compte intégralement s'ils sont à temps plein ou au prorata de leur durée hebdomadaire du travail s'ils sont à temps partiel. Ils ne sont pas pris en compte s'ils ont quitté l'établissement avant le 31 décembre 2016.

Les autres salariés (*les titulaires de CDD, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, les intérimaires, les saisonniers*) sont pris en compte au prorata de leur temps de travail au cours des douze derniers mois.

### La mise en œuvre de l'obligation d'emploi

Vous disposez de **cinq modalités** pour acquitter l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (Au moins 6 % de personnes handicapées dans votre effectif d'assujettissement, calculé au 31 décembre 2016).

#### **1. L'EMPLOI DIRECT DE BENEFICIAIRES :**

---

Vous recrutez des personnes handicapées (*appelées bénéficiaires*) ayant une reconnaissance valide de leur handicap, ouvrant droit à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (cf. Liste page 2 – Chap.IV.1 Notice explicative).

---

<sup>1</sup>- Le formulaire DOETH et ses annexes

- Le Questions / Réponses DOETH au format PDF ou sous forme interactive

- la notice explicative du cadre légal et le guide d'aide au remplissage (Cerfa)

Selon la loi du 11 février 2005, les bénéficiaires de l'OETH sont décomptés en nombre d'«unités bénéficiaires» : leur valorisation dépend de leur temps de travail, de leur période de présence et de la validité de leur reconnaissance.

Dès lors que son temps de travail est égal au moins à un mi-temps, un salarié bénéficiaire compte pour une unité bénéficiaire et ce quel que soit son contrat (CDI, CDD, intérim, mise à disposition). Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance. Si le temps de travail du bénéficiaire est inférieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle (moins d'un mi-temps), il est valorisé alors pour une demi-unité proratisée également sur la durée de présence dans l'établissement pour l'année concernée et la durée de validité de sa reconnaissance.

## **2. L'EMPLOI INDIRECT DE BENEFICIAIRES :**

---

Dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi attendue, les établissements peuvent passer des contrats spécifiques avec des établissements agréés du secteur protégé/adapté ou des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH), reconnus handicapés au sens de l'article L 5212-13, c'est-à-dire toutes catégories de bénéficiaires).

Il s'agit de contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec des Entreprises Adaptées (EA), des Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD), des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou des TIH.

## **3. L'ACCUEIL DE PERSONNES HANDICAPEES :**

---

Les établissements peuvent également accueillir des personnes handicapées au titre d'un stage ou d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement.

Pour l'application de cette disposition, sont pris en compte les bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui effectuent l'un des stages ou PMSMP suivants :

- un stage mentionné à l'article L. 6341-3 du Code du travail
- un stage organisé par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 du Code du travail (Agefiph)
- un stage prescrit par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du Code du travail (Pôle emploi)
- un stage au titre de l'article L. 331-4 du code de l'éducation
- un stage au titre de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, devenu l'article L. 612-8 du code de l'éducation.

- **Une période de mise en situation en milieu professionnel au titre de l'article L.5135-1 (NOUVEAU)**

#### **4. L'ACCORD SPECIFIQUE A L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES :**

---

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 de maintien dans l'entreprise et un plan d'embauche en milieu ordinaire et au moins une des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques.

Les services de l'Etat assurent l'agrément, le suivi et le contrôle des accords.

**Attention : Les établissements ayant un accord relatif à l'insertion de personnes handicapées doivent renseigner la liste nominative de leurs bénéficiaires, comme les autres établissements.**

#### **5. LE VERSEMENT D'UNE CONTRIBUTION**

---

Les employeurs tenus à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en versant à Agefiph une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires manquants par rapport à l'obligation d'emploi attendue

La contribution financière est égale à 400, 500, 600 ou 1 500 fois le Smic horaire (9.67 € au 31/12/16) par bénéficiaire manquant, selon les actions menées par l'établissement en faveur de l'emploi de personnes handicapées et la taille de l'entreprise à laquelle il appartient.

Ce coefficient multiplicateur est déterminé de la façon suivante :

- si, durant les quatre dernières années, l'établissement n'a effectué aucune action positive, c'est-à-dire ni employé de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ni passé de contrat avec un Esat, une EA ou un CDTD, ni appliqué d'accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, alors le coefficient est de 1 500 ;
- si, durant les quatre dernières années l'établissement a employé un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, passé un contrat avec un Esat, une EA ou un CDTD, ou appliqué un accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient est de 400 si l'entreprise compte entre 20 et 199 salariés, de 500 si l'entreprise compte entre 200 et 749 salariés et de 600 si l'entreprise compte 750 salariés ou plus.

#### **Loi du 28 juillet 2011**

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.

Le décret n°2012-943 du 1<sup>er</sup> août 2012 fixe ce montant minimum en fonction du nombre de salariés de l'entreprise.

Ainsi, le montant net hors taxes 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.

**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.

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.

### **Dépenses déductibles**

Dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle calculée selon les dispositions mentionnées ci-dessus, vous pouvez déduire, du montant de votre contribution, les dépenses ne vous incombant pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, que vous avez supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées.

Sont exclues des dépenses déductibles les dépenses donnant lieu à une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap mentionnée aux articles R. 5213-40 à R. 5213-51 du Code du travail.

**Nouveau** : Le décret n° 2016-1192 du 1er septembre 2016 a ajouté un 13<sup>ième</sup> alinéa relatif aux démarches précédant l'ouverture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord mentionné à l'article L. 52128.

Un document d'aide aux dépenses déductibles élaboré conjointement avec les services centraux de l'Etat est disponible sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) espace entreprise page [https://www.agefiph.fr/Entreprise/Vos-obligations-et-demarches/La-declaration-et-la-contribution-Agefiph#ss\\_article\\_1](https://www.agefiph.fr/Entreprise/Vos-obligations-et-demarches/La-declaration-et-la-contribution-Agefiph#ss_article_1)



## SHEMA RECAPITULATIF DU CALCUL DE LA CONTRIBUTION

Nombre de bénéficiaires à employer = 6% de l'effectif d'assujettissement

Nombre de bénéficiaires  
employés

- Au titre de l'emploi direct
- Au titre des contrats avec le secteur protégé/adapté ou avec les TIH
- Au titre de l'accueil des personnes handicapées (Stagiaire, PMSMP)

Nombre de bénéficiaires manquants

Minorations au titre des efforts  
consentis par l'établissement:

- 0,5 unité pour l'embauche d'un bénéficiaire – 26 ans + 50 ans
- 0,5 unité, la première année, pour le 1<sup>er</sup> bénéficiaire employé
- 1 unité, la première année, pour l'embauche d'une PH chômeur longue durée
- 1 unité, à titre permanent pour l'embauche d'une PH recrutée à la sortie du secteur protégé/adapté
- 1 unité pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire ayant la Reconnaissance de Lourdeur du Handicap



Pondération en fonction de  
la proportion d'ECAP  
(Nombre d'ECAP / effectif de  
l'établissement)\*100 = taux d'ECAP

Coefficient multiplicateur

- 400 fois le smic horaire pour les établissements dont l'effectif de l'entreprise est de 20 à 199 salariés
- 500 fois le smic horaire pour les établissements dont l'effectif de l'entreprise est de 200 à 749 salariés
- 600 fois le smic horaire pour les établissements dont l'effectif de l'entreprise est de 750 salariés et plus
- 1.500 fois le smic horaire pour les établissements qui pendant plus de 3 ans n'ont ni employé de bénéficiaires, ni appliqué d'accord agréé ni atteint le montant minimum de contrats de sous-traitance fixé dans le décret du 01/08/2012.

Contribution avant dépenses déductibles

Dépenses déductibles

dans la limite de 10% du montant de la contribution

**CONTRIBUTION FINALE**  
**après dépenses déductibles**

## UN EXEMPLE

Effectif d'assujettissement = 44 salariés

Obligation d'emploi = 2,64 arrondi à l'entier inférieur 2

Taille de l'entreprise = 210 salariés soit un coefficient multiplicateur de 500

### Actions dans l'année de déclaration :

1 bénéficiaire en intérim pour lequel la valorisation est de 0,20 sans minoration

1 contrat de sous-traitance avec un ESAT à hauteur de 0,10

Pas d'ECAP dans l'établissement

Nombre de bénéficiaires manquants

$2 - 0,20 - 0,10 = 1,70$

### Montant de la contribution

$1,70 * 500 * 9,67(\text{smic horaire au 31 décembre 2016}) = \mathbf{8.219,50 \text{ €}}$

Le même établissement **sans action positive** (emploi de bénéficiaires ou montant minimum de factures de sous-traitance ou absence d'accord) **durant les 4 dernières années**

### Montant de la contribution majorée

$1,70 * 1.500 * 9.67 = \mathbf{24.658,50 \text{ €}}$