

## EXPLORER LA DOETH\*



## POUR COMMENCER

La DOETH\* – Déclaration annuelle Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés – est un document existant depuis la loi de 1987. Les établissements de 20 salariés et plus la remplissent chaque année, afin de rendre compte des actions menées en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Découvrir son fonctionnement et ses finesses permet à chaque entreprise d'optimiser sa réponse à l'obligation d'emploi.

## LES CLÉS À CONNAÎTRE



Chaque établissement de 20 salariés et plus gère sa DOETH\*, dans la mesure où il bénéficie d'une autonomie de gestion (notamment en matière de gestion du personnel). Si tel n'est pas le cas, le siège social (ou l'établissement responsable) assume la charge de l'obligation d'emploi et fait la déclaration de manière regroupée (effectifs et bénéficiaires employés).

La DOETH\* est remplie au début de chaque année et porte sur l'année d'exercice précédent. Elle est adressée à la DDTEFP\* du département de l'établissement.

## LES 6 ÉTAPES CLÉS DE LA DOETH\*

ÉTAPES	QUESTIONS – POINTS À ABORDER
1 Je vérifie l'assujettissement de mon établissement à l'obligation d'emploi.	→ Mon établissement a-t-il 20 salariés ou plus, en ETP* (Équivalent Temps Plein) ? <ul style="list-style-type: none"><li>• Si non, l'établissement n'est pas assujetti pour l'année, ma DOETH* s'achève.</li><li>• Si oui, je passe à l'étape suivante.</li></ul>
2 Je calcule mon obligation d'emploi.	→ En calculant 6 % de mon effectif (en ETP*), j'obtiens le nombre de bénéficiaires de la loi que j'aurais dû employer au cours de l'année. J'arrondis le résultat obtenu à l'entier inférieur.
3 Je reporte les actions mises en œuvre au cours de l'année pour répondre à mon obligation d'emploi.	→ Je liste les actions sur le handicap existantes dans mon établissement au cours de l'année (emploi de salariés handicapés, sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté, accueil de stagiaires handicapés...) et je les convertis en Équivalent Bénéficiaire (EB*). Pour retrouver les 5 modalités de réponse à l'obligation d'emploi, je consulte la fiche Repères n°2 : Découvrir le cadre légal.
4 J'apporte les minorations et pondérations éventuelles.	→ Ma contribution peut être minorée en fonction de certains critères (âge des collaborateurs handicapés, postes spécifiques dans mon entreprise...).
5 Je calcule le montant de ma contribution.	→ Le calcul de la contribution dépend d'un coefficient déterminé en fonction de l'effectif de mon entreprise.
6 Je déduis d'éventuelles dépenses liées à l'insertion.	→ Je peux déduire de ma contribution Agefiph* certaines dépenses engagées dans l'année (dans la limite de 10 % de cette contribution).



J'OBTIENS LE MONTANT DE MA CONTRIBUTION FINALE À VERSER À L'AGEFIPH\*



## EN PRATIQUE

Bien comprendre chaque étape, c'est appréhender toutes les modalités de la loi. C'est aussi optimiser sa réponse à l'obligation d'emploi.

### ZOOM SUR QUELQUES ÉTAPES CLÉS

#### Zoom sur les actions handicap mises en œuvre dans l'année (Étape 3)

Pour chaque type d'action (recrutement, sous-traitance, etc.), je note les actions entreprises après les avoir converties en Équivalent Bénéficiaire (EB).

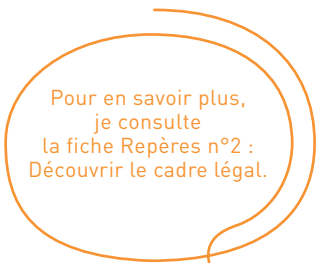
### Emploi

**Les situations des bénéficiaires de la loi au cours de l'année peuvent être multiples.**

À titre d'exemple, il peut s'agir de :

- Salariés reconnus handicapés déjà présents dans l'entreprise.
- Salariés reconnus handicapés embauchés au cours de l'année.
- Salariés déjà présents qui ont fait reconnaître leur handicap au cours de l'année.
- Intérimaires reconnus handicapés.
- Alternants (apprentis et salariés en contrat de professionnalisation) reconnus handicapés.

Pour être pris en compte, chaque salarié doit détenir un titre de bénéficiaire de la loi, valide au 31 décembre de l'année d'exercice.



Pour en savoir plus,  
je consulte  
la fiche Repères n°2 :  
Découvrir le cadre légal.



### Côté calcul...

Depuis 2009, de nouvelles règles de calcul ont été mises en place : **chaque bénéficiaire recensé est pris en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail.**

Par ailleurs :

- Un salarié dont la durée de travail est au moins égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est pris en compte à hauteur de 1 Équivalent Bénéficiaire (EB), comme s'il avait été employé à temps complet.
- Un salarié dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est pris en compte à hauteur de 0,5 EB\*, comme s'il avait été employé à mi-temps.

J'évalue l'EB\* correspondant à chaque bénéficiaire employé, en arrondissant à 2 chiffres après la virgule.

Exemples :

- Un salarié reconnu handicapé, à temps complet, présent du 1er janvier au 31 décembre, est pris en compte à hauteur de  $(1\text{EB} \times 12)/12 = 1 \text{EB}$ .

Un salarié travaillant à mi-temps et présent toute l'année sera également pris en compte à hauteur de 1 EB.

- Un salarié reconnu handicapé, travaillant à tiers-temps, présent du 1<sup>er</sup> mars au 31 décembre sera pris en compte à hauteur de  $(0,5 \text{EB} \times 10)/12 = 0,42 \text{EB}$

## Sous-traitance

... auprès du secteur protégé et adapté, au cours de l'année.

La sous-traitance revient, au sens de la loi, à employer indirectement des personnes handicapées. En sous-traitant certaines prestations à des ESAT\* ou des EA\*, mon entreprise contribue à l'emploi des personnes handicapées qui travaillent dans un cadre adapté.

Pour reporter ces actions dans la DOETH\*, j'ai besoin de leur équivalence « en unités ». Je demande aux ESAT\* et aux EA\*, avec lesquels j'ai collaboré, de me fournir le nombre d'EB\* de toutes les prestations sous-traitées. J'additionne alors directement toutes les unités obtenues et je reporte la somme dans la DOETH\*.

Pour en savoir plus, je consulte la fiche Action n°5 : Je sous-traite avec le secteur protégé et adapté.

## Côté calcul...

La formule de calcul retenue, pour obtenir l'Équivalent Bénéficiaire pour chaque commande passée, varie selon le type de contrat.

Contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services (cas le plus fréquent)

(Prix HT des fournitures, travaux ou prestations)


-

(coûts des matières premières, produits, matériaux, consommation et des frais de vente)

2000 x Taux horaire du SMIC

Pour les contrats de mise à disposition de travailleurs handicapés, la formule de calcul est la même, à l'exception du quotient qui n'est pas de 2000, mais de 1600.

## À NOTER

 La sous-traitance peut représenter au maximum 50 % de l'obligation d'emploi de mon entreprise, soit l'équivalent d'1 unité si mon établissement a une obligation d'emploi de 2 bénéficiaires.



## Accueil en stage

### ... de personnes handicapées

Je peux valoriser, dans la DOETH\*, les périodes de stages effectuées par des personnes handicapées, à certaines conditions :

- Les stagiaires doivent être bénéficiaires de la loi de 2005.
- La durée du stage est de 40 heures minimum.
- Sont pris en compte : les stages « écoles », les stages « étudiants », les stages organisés par l'Agefiph\*, les stages initiés par Pôle emploi...

Pour en savoir plus sur les conditions de prise en compte des stages, je consulte le décret n°2009-641 du 9 juin 2009.

### Côté calcul...


Nombre d'unités  
correspondant au stage

#### Nombre d'heures du stage

Durée annuelle du travail applicable  
dans l'établissement (en heures)

## À NOTER



 Les entreprises signataires d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées le signalent dans cette rubrique, en joignant l'état d'avancement du programme prévu par l'accord.

À LA FIN DE CETTE ÉTAPE, JE CALCULE LE NOMBRE  
D'EB\* ÉVENTUELLEMENT MANQUANTS :

Nombre de bénéficiaires  
manquants

Nombre de bénéficiaires que mon établissement  
devait employer au cours de l'année  
(mon obligation d'emploi)

-

Le nombre de bénéficiaires et/ou unités employés  
grâce aux actions menées

## À savoir :

À partir de 2010, les établissements qui n'auront réalisé aucune action positive (emploi d'un salarié handicapé, sous-traitance de prestations, signature d'un accord d'entreprise), depuis au moins 3 ans, verront leur **contribution à l'Agefiph\* très fortement majorée** la 4<sup>e</sup> année, à hauteur de 1500 fois le SMIC horaire par unité manquante.

Cependant, les établissements de 20 à 49 salariés bénéficieront d'un délai de 6 mois supplémentaire pour mettre en œuvre une action positive et éviter la majoration de leur contribution. Cette disposition tient compte du contexte économique exceptionnel de l'année 2009 et des difficultés spécifiques rencontrées par ces établissements pour remplir leur obligation d'emploi. Grâce à cette décision du gouvernement, ces établissements auront ainsi jusqu'au 30 juin 2010 pour réaliser une action sur le champ du handicap.

## Zoom sur les minorations et pondérations (Étape 4)

### Les minorations

5 critères peuvent permettre de minorer la contribution, au titre des efforts consentis par l'employeur :

- L'âge des bénéficiaires (- de 26 ans ou 51 ans et plus).
- La lourdeur du handicap des bénéficiaires, reconnue par la DDTEFP\*.
- Les bénéficiaires ayant été chômeurs longue durée, recrutés dans l'année.
- Les bénéficiaires recrutés à la sortie d'une structure du secteur protégé et adapté.
- Le premier bénéficiaire recruté par l'établissement.

En fonction de chaque critère et du nombre de bénéficiaires concernés, je calcule les minorations correspondantes.

### Les ECAP\*

Le calcul de la contribution tient compte du pourcentage de salariés de mon établissement qui exercent des Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières.

La loi du 11 février 2005 a renforcé les mesures en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, dans le cadre des principes de solidarité et de non-discrimination qui la structurent.

En particulier, le champ de l'obligation d'emploi a été étendu à de nouvelles catégories de personnes handicapées et **les emplois à « conditions d'aptitude particulières » (ECAP\*) sont dorénavant inclus dans l'effectif d'assujettissement, alors qu'ils en étaient exclus auparavant.**

Néanmoins, le législateur a souhaité valoriser le fait qu'un établissement a, dans ses effectifs, des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières au travers d'une déduction, soit sur la base de coefficients de minoration (décret 2006-136 du 9 février 2006), soit par le biais d'une minoration directe de la contribution.

**Dans le secteur du transport, de nombreux établissements sont concernés par des emplois figurant dans la liste des ECAP\*** (et des numéros de nomenclature PCS-ESE associés) : conducteurs routiers et grands routiers, conducteurs de véhicules routiers de transports en commun...

Étudier tous les postes de mon établissement pourrait me permettre de prendre en compte certains ECAP\* et de minorer ma contribution.

Pour chaque type d'ECAP\* présent dans mon établissement, j'indique le nombre de salariés – handicapés ou non – concernés. Je calcule ensuite le pourcentage d'ECAP\* de mon établissement, qui détermine le coefficient de minoration de ma contribution.

## Zoom sur les dépenses déductibles (Étape 6)

Mon établissement peut déduire de sa contribution des dépenses qu'il a engagées pendant l'année, pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Peuvent être retenues les dépenses relatives à :

- La formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- La réalisation d'études et d'aménagements de postes de travail, afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise.
- La mise en place de transports adaptés, en fonction de la mobilité et de la situation particulière de chaque travailleur handicapé.
- Etc.

Pour consulter l'intégralité des dépenses déductibles, je me réfère à la notice explicative de la DOETH\* ou à l'arrêté du 9 février 2006, fixant la liste des dépenses déductibles.

Les dépenses liées à l'aménagement du poste d'un salarié peuvent être valorisées dans le cadre des **dépenses déductibles**. Ainsi, une entreprise qui a obtenu un financement partiel de la part de l'Agefiph pour aménager le poste d'un salarié peut déduire le reliquat de ces dépenses de sa contribution.

### À NOTER



**Je peux déduire ces dépenses, dans la limite de 10 % du montant de ma contribution.**



## À RETENIR

- L'emploi de salariés handicapés n'est pas le seul moyen de répondre à son obligation d'emploi. La sous-traitance, l'accueil de stagiaires handicapés, etc. représentent des opportunités supplémentaires de se mettre en conformité avec la loi.
- Certaines actions, notamment celles dédiées à la sensibilisation des collaborateurs au handicap, peuvent être déduites, sous certaines conditions, de la contribution Agefiph\*.



## EN SAVOIR +



L'Agefiph\* propose des informations et des services pour aider les entreprises à remplir leur DOETH\* : simulation du montant de la contribution, questions/réponses, paiement de la contribution...

Plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr), rubrique « Entreprises ».

