

DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, DES MUTILÉS DE GUERRE ET ASSIMILÉS

Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011

NOTICE EXPLICATIVE DU CADRE LÉGAL ET GUIDE D'AIDE AU REMPLISSAGE

PRÉSENTATION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, DES MUTILÉS DE GUERRE ET ASSIMILÉS

- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés est définie aux articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail.
- Les établissements de 20 salariés et plus sont tenus d'employer à temps plein ou à temps partiel, dans la proportion de 6 % de leur effectif, des personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, qui se sont substituées depuis le 1^{er} janvier 2006 aux COTOREP), des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP), des pensionnés d'invalidité, des mutilés de guerre et assimilés, des titulaires de la carte d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
- Selon l'ordonnance n°2008-859 du 28 août 2008, les établissements de Mayotte sont assujettis en 2011 à une obligation de 2%.

PRINCIPES DE REMPLISSAGE DE LA DÉCLARATION

- En cas de besoin, vous pouvez télécharger des formulaires vierges à l'adresse suivante www.travail-emploi-sante.gouv.fr, rubrique Accueil > Informations pratiques > Formulaires > Travailleurs et personnes handicapées, ou en demander à votre unité territoriale ou DIECCTE (DOM).
- Vous devez remplir le formulaire, éventuellement en faire une copie pour le conserver et le retourner avant le 15 février 2012 à l'adresse indiquée en page 1 du formulaire. Si votre établissement a reçu le formulaire mais n'est pas assujetti, il vous est néanmoins demandé de le remplir, afin d'informer l'administration de votre situation.
- L'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement.
- 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. La déclaration commune doit être retournée à l'unité territoriale ou DIECCTE du département d'implantation du siège social.
- Les établissements, appartenant à des entreprises à établissements multiples, qui disposent de l'autonomie de gestion par rapport au siège social, doivent fournir une déclaration séparée. Sinon, ils doivent signaler le n° SIRET du siège social en 1^{ère} page du formulaire, signer et envoyer celui-ci.
- La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à la DOETH. Pour les données qui y figurent, elle garantit un droit d'accès et de rectification auprès de l'unité territoriale ou DIECCTE dont les coordonnées figurent en page 1 du formulaire.

TÉLÉ-DOETH : VOTRE DÉCLARATION PAR INTERNET

Si votre établissement a rempli une DOETH l'an dernier, la télédéclaration est possible du 1^{er} janvier au 28 février 2012, sur le site internet <https://www.teledoeth.travail.gouv.fr>. Vous pouvez y remplir votre déclaration, la transmettre par voie électronique à votre unité territoriale ou DIECCTE et payer votre contribution à l'AGEFIPH le cas échéant. Il est recommandé, afin d'éviter les pics de connexion, de ne pas attendre la période proche des dates limites d'envoi des déclarations papier (15 février) ou internet (28 février). Vous pouvez commencer à déclarer votre DOETH en ligne dès le 1^{er} janvier 2012. Pour vous connecter au site, vous devrez saisir votre nom d'utilisateur et votre mot de passe télé-DOETH, qui figurent sur la 1^{ère} page du formulaire que vous avez reçu, ainsi que l'effectif d'assujettissement déclaré par votre établissement l'an passé. Si votre établissement a bien fait une déclaration pour l'année 2010, et si vous n'avez pas de mot de passe ou vous l'avez perdu, vous pouvez contacter votre unité territoriale ou DIECCTE, dont les coordonnées figurent sur la 1^{ère} page du formulaire principal. Vous pouvez obtenir toute information utile :

- sur les règles juridiques ainsi que sur la télédéclaration, auprès de votre unité territoriale ou DIECCTE ;
- sur les modalités de calcul de la contribution ainsi que sur le télépaiement, auprès de la plate-forme d'information de l'AGEFIPH.

II. L'ASSUJETTISSEMENT À L'OBLIGATION D'EMPLOI

Cette partie vous permet de déterminer si votre établissement est assujetti ou non à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, de mutilés de guerre et assimilés.

- Votre établissement est assujetti si son effectif selon les règles définies à l'article L. 1111-2 du Code du travail est égal ou supérieur à 20 salariés. Le nombre de salariés en CDI est apprécié à cette date. Les autres salariés sont calculés au prorata de leur temps de présence dans l'année même s'ils ne font plus partie de l'effectif au 31 décembre. Si l'effectif est inférieur à 20, le remplissage de la déclaration s'achève : signez-la en page 4 et retournez-la à votre unité territoriale ou DIECCTE.
- Si votre établissement a été créé en 2009, 2010 ou 2011, ou s'il a atteint ou dépassé le seuil de 20 salariés en 2009, 2010 ou 2011, il n'est pas assujetti et dispose de trois ans pour se mettre en conformité avec cette obligation. Ce délai n'est accordé qu'aux établissements ayant créé des emplois, ce qui exclut les cas de création ou d'accroissement par transfert de contrats de travail. Indiquez l'année de création ou de passage du seuil. Ensuite, page 2, indiquez l'effectif de votre établissement en III, et répondez aux seules questions IV.1, IV.2 et IV.4 pour indiquer quelles modalités sont mises en oeuvre par l'établissement pour se conformer à l'obligation d'emploi. Joignez les pièces justificatives (cf. pages 3 et 4 de la présente notice), signez le formulaire et retournez-le à votre unité territoriale ou DIECCTE.

III. LE CALCUL DE L'OBLIGATION LÉGALE D'EMPLOI

Cette partie vous permet de déterminer l'effectif d'assujettissement de votre établissement et le nombre de bénéficiaires qu'il doit employer en 2011 pour remplir son obligation d'emploi.

1. **L'effectif d'assujettissement (A)** est calculé selon les règles définies à l'article L. 1111-2 du Code du travail.

Doivent être pris en compte dans le calcul de l'effectif d'assujettissement :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile. Ils sont pris en compte intégralement dans l'effectif s'ils sont présents dans l'établissement au 31 décembre 2011 et au prorata de leur durée hebdomadaire de travail s'ils sont à temps partiel. Ils ne comptent pas du tout s'ils sont partis avant le 31 décembre.
- sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois :
 - les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail intermittent ;
 - les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure pendant au moins 1 an et présents au 31 décembre ;
 - les intérimaires ;
 - les saisonniers ;
 - les emplois jeunes ;
 - les contrats jeunes en entreprise (CJE) ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont comptabilisés en fonction du nombre d'heures prévues au contrat.

Doivent être exclus du calcul de l'effectif d'assujettissement :

- les remplaçants en CDD, intérim ou mis à disposition, de salariés inscrits à l'effectif ;
- les stagiaires de la formation professionnelle en alternance ;
- les apprentis ;
- les salariés sous contrat de professionnalisation ;
- les salariés en contrat aidé : contrat initiative emploi (CIE), contrat d'avenir (CAV), contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), les bénéficiaires d'un contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA).

2. **Le nombre des bénéficiaires** devant être employés au titre de 2011 : il est calculé en multipliant votre effectif d'assujettissement (A) par 6 %, sauf pour Mayotte par 2% (arrondi à l'entier inférieur).

IV. LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI : LES 5 MODALITÉS

Cette partie vous permet de déterminer comment votre établissement remplit son obligation d'emploi en 2011. Vous devez indiquer quelles ont été les modalités mises en œuvre parmi les cinq modalités définies par le Code du travail. Leur mise en œuvre est traduite en « unités », qui permettent à l'établissement d'atteindre son quota calculé en III (B).

IV.1. L'EMPLOI DE BÉNÉFICIAIRES EN 2011

Si l'établissement a employé en 2011 des salariés handicapés appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires figurant ci-dessous, vous devez les déclarer dans la « Liste nominative des salariés bénéficiaires » et utiliser les listes supplémentaires si nécessaire. Les fiches des salariés bénéficiaires doivent être remplies même en cas de signature d'un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés.

Quelles sont les différentes catégories de bénéficiaires ?

Le salarié doit appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires suivantes :

- 1) Les **travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)**, qui a repris depuis le 1^{er} janvier 2006 les compétences et fonctions anciennement dévolues aux COTOREP) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.
- 2) Les **victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP)** ayant entraîné une *incapacité permanente au moins égale à 10 %* et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- 3) Les **titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition *que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain*.
- 4) Les **personnes mentionnées** à l'article L.394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, notamment :
 - les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres ou des campagnes de guerre ;
 - les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme ;
 - les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service (également mentionnés au 9° de l'article L.5212-13 du code du travail) ;
 - les personnes qui dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ou lors d'une mission d'assistance à personne en danger, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, contracté ou vu s'aggraver une maladie induisant une incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.
- 5) Les **personnes mentionnées** aux articles L.395 et L.396 du même code, notamment :
 - les conjoints, concubins et partenaires liés par un PACS d'un militaire bénéficiant d'une pension pour aliénation mentale, ou d'une personne mentionnée à l'article L.394 décédée ou disparue dans des circonstances définies dans cet article (cf. 4) ;
 - les personnes ayant la charge de l'enfant mineur d'une personne citée au 4) ou titulaire d'une pension pour aliénation mentale ;
 - les orphelins de guerre et pupilles de la nation de moins de 21 ans ;
 - les enfants de moins de 21 ans de militaires titulaires d'une pension pour aliénation mentale, et de personnes mentionnées à l'article L.394 (cf. 4)) dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées à cet article.
- 6) Les **titulaires de la carte d'invalidité** définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.
- 7) Les **titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)**.

Comment recenser les bénéficiaires ?

ATTENTION : dans le formulaire, les nombres à 2 décimales doivent être arrondis au plus proche. Exemple : 0,664 est arrondi à 0,66 ; 0,665 est arrondi à 0,67

1 Remplissez ici les informations relatives au salarié, puis indiquez sa catégorie de bénéficiaire. Un bénéficiaire peut appartenir à une ou plusieurs de ces catégories ; il ne doit pas pour autant être comptabilisé plusieurs fois.

3 Précisez ici :

- la nature du contrat de travail du salarié ;
- la valeur résultant du temps de travail, qui vaut 0,5 si le salarié est à temps partiel avec un taux strictement inférieur à 50%, et 1 dans les autres cas ;
- la valeur résultant de la période de présence dans l'année. Elle vaut 1 si le salarié est présent toute l'année. Sinon, elle est égale au quotient du nombre de jours calendaires de la période de présence sur le nombre de jours de l'année (exemples 3, 5, 6, 7, 9, 10 ci-dessous).

Ces deux valeurs ne dépendent pas de la nature du contrat de travail.

2 Répondez ici aux questions sur la situation du salarié. Si l'établissement doit verser une contribution, ces réponses vous permettront de recenser les minorations « au titre des efforts consentis par l'employeur ».

2 Caractéristiques du salarié bénéficiaire Département d'emploi si différent de l'adresse d'implantation : _____ Nom : _____ Prénom : _____ Année de naissance : _____ Sexe : H <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> Si le salarié a moins de 26 ans ou 50 ans et plus cochez la case : <input type="checkbox"/> Date de première embauche : _____ Le salarié est-il présent au 31 décembre 2011 ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Si non, indiquez la date de départ : _____ A-t-il eu des périodes d'emploi discontinues en 2011 ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Le salarié est-il à temps partiel ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Si oui, indiquez le taux de temps partiel : _____ % Code PCS-ESE de l'emploi (obligatoire) : _____ Intitulé de l'emploi : _____	La lourdeur du handicap a-t-elle été demandée par votre établissement pour ce salarié et acceptée par la DIRECCTE ou DIECCTE ou AGEFIPH (jusqu'au 30 juin : décision prise par l'UT ; à compter du 1 ^{er} juillet : décision prise par l'AGEFIPH) et dans ce cas, avez-vous opté pour la minoration de la contribution ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Si oui, précisez ensuite la date de la décision : _____ et la durée de la décision de lourdeur du handicap : 1 an <input type="checkbox"/> 3 ans <input type="checkbox"/> S'agit-il d'un nouveau bénéficiaire de l'obligation d'emploi, qui était chômeur de longue durée avant l'embauche ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Le salarié bénéficiaire a-t-il été recruté à la sortie d'une entreprise adaptée (EA), d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD) ou d'un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Si oui, indiquez la nature du placement antérieur : EA <input type="checkbox"/> ESAT <input type="checkbox"/> CDTD <input type="checkbox"/>
Type de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire Reconnaissance attribuée par la CDAPH RQTH <input type="checkbox"/> AAH <input type="checkbox"/> Carte d'invalidité (min. 80%) <input type="checkbox"/> Victime d'accident du travail, de maladie professionnelle ou invalide pensionné AT-MIP <input type="checkbox"/> Invalide pensionné <input type="checkbox"/> Pour les AT-MIP, indiquez le taux d'I'PP (minimum 10 % et non cumulable) : _____ % Autres catégories Mutilé de guerre <input type="checkbox"/> Assimilé mutilé de guerre <input type="checkbox"/> Sapeur pompier volontaire <input type="checkbox"/>	Contrat de travail Indiquez la nature du (ou des) contrat(s) de travail de l'année : <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> Intérim <input type="checkbox"/> Mise à disposition (hors ESAT, EA et CDTD) Prise en compte du bénéficiaire (cf. notice explicative page 3) Valeur résultant du temps de travail (0,5 si taux < 50%, 1 sinon) : _____ x _____ = _____ Valeur résultant de la période de présence dans l'année : _____ x _____ = _____ Validité de la reconnaissance du bénéficiaire (1 si valable au dernier jour d'emploi ; sinon, proportionnelle à la durée de validité de la reconnaissance) : _____ x _____ = _____ Valeur à retenir pour le calcul de C (maximum 1) : _____
Additionnez les résultats obtenus pour les salariés bénéficiaires déclarés : _____ (à reporter au haut de page suivante si vous avez employé d'autres bénéficiaires)	

4 Reconnaissance de la qualité de bénéficiaire :

- Si la reconnaissance ne s'applique pas dans l'année d'exercice, si elle est attribuée après le départ du bénéficiaire, ou si elle expire avant l'embauche du bénéficiaire, sa validité est 0 (exemples 6 et 7 ci-dessous).
- Sinon, si la reconnaissance est valable au 31 décembre ou à la date de départ du bénéficiaire, sa validité est 1 (exemples 1 à 5).
- Sinon, la validité de la reconnaissance est égale au quotient du nombre de jours calendaires de la période de présence du bénéficiaire pendant lesquels la reconnaissance n'est pas expirée, sur le nombre de jours calendaires de la période de présence du bénéficiaire (exemples 8 à 10).

5 Multipliez la valeur résultant du temps de travail, la valeur résultant de la période de présence et de la validité de la reconnaissance pour obtenir la valeur finale du bénéficiaire.

6 Si vous employez plusieurs salariés bénéficiaires, additionnez en bas de chaque page la valeur obtenue pour chacun d'eux.
Une fois recensés tous les salariés bénéficiaires, reportez en C le total général (page 2 du formulaire principal) rubrique IV.1.

ATTENTION : Une période de suspension du contrat de travail sans aucune rémunération versée directement par l'employeur (exemples : longue maladie, période d'invalidité avec pension ou rente, congé parental, congé sabbatique) ne peut pas être comptée comme période de présence. A contrario, une période pendant laquelle le contrat de travail est suspendu mais qui donne lieu à une rémunération versée par l'employeur (en dehors des sommes dont il est éventuellement remboursé comme par exemple les indemnités journalières de Sécurité sociale) est comptabilisée proportionnellement au pourcentage du salaire versé.

EXEMPLES : (valeur résultant du temps de travail x valeur résultant de la période de présence x validité de la reconnaissance)

- (1) Un salarié à mi-temps toute l'année avec une reconnaissance valable toute l'année compte pour 1 (1 x 1 x 1).
- (2) Un salarié présent, avec une reconnaissance valable, toute l'année et un taux de temps partiel de 20% compte pour 0,5 (0,5 x 1 x 1).
- (3) Un salarié avec une reconnaissance valable toute l'année, présent à mi-temps du 1^{er} mars au 30 juin compte pour 0,33 (1 x 0,33 x 1).
- (4) Un salarié à temps plein toute l'année ayant une RQTH valable 3 ans à partir du 16 décembre compte pour 1 (1 x 1 x 1).
- (5) Un salarié à temps plein du 1^{er} janvier au 31 octobre avec une RQTH valable jusqu'au 30 novembre compte pour 0,83 (1 x 0,83 x 1).
- (6) Un salarié présent du 1^{er} janvier au 30 avril avec une RQTH valable à partir du 1^{er} mai ne compte pas (1 x 0,33 x 0).
- (7) Un salarié présent du 1^{er} juillet au 31 décembre avec une RQTH valable jusqu'au 30 juin ne compte pas (1 x 0,5 x 0).
- (8) Un salarié à temps plein toute l'année ayant une AAH valable jusqu'au 31 octobre compte pour 0,83 (1 x 1 x 0,83).
- (9) Un salarié à temps plein du 1^{er} juillet au 31 décembre avec une RQTH valable jusqu'au 30 septembre compte pour 0,25 (1 x 0,5 x 0,5).
- (10) Un salarié à temps plein du 1^{er} mars au 30 avril puis du 1^{er} novembre au 31 décembre, avec une RQTH valable jusqu'au 30 novembre compte pour 0,25 (1 x 0,33 x 0,75).

Pour chacun des bénéficiaires employés en 2011, vous devez joindre à l'envoi de votre DOETH le justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

IV.2. LA CONCLUSION DE CONTRATS DE SOUS-TRAITANCE, DE FOURNITURES, DE PRESTATIONS DE SERVICE OU DE MISE A DISPOSITION DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS avec des entreprises adaptées (EA), centres de distribution de travail à domicile (CDTD), établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) agréés.

Cette deuxième modalité de mise en œuvre ne peut exonérer votre établissement que dans la **proportion de 50%** de son obligation d'emploi calculée en B.

Comment recenser les unités résultant de ces contrats ?

1. Distinguez les contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services d'une part et les contrats de mise à disposition de bénéficiaires par une EA, un CDTD ou un ESAT d'autre part.

2. Les modalités de calcul des unités diffèrent selon la nature des contrats (arrondir le résultat 2 chiffres après la virgule) :

• pour chacun des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services, appliquez la formule suivante :

$$\left(\begin{array}{l} \text{Prix hors taxe des fournitures,} \\ \text{travaux ou prestations} \end{array} - \begin{array}{l} \text{Coût des matières premières, produits,} \\ \text{matériaux consommation et des frais de vente} \end{array} \right) / \left(2000 \times \text{Taux horaire du SMIC} \right)$$

• pour chacun des contrats de mise à disposition de bénéficiaires par des EA, CDTD ou des ESAT, appliquez la formule suivante :

$$\left(\begin{array}{l} \text{Prix hors taxe des fournitures,} \\ \text{travaux ou prestations} \end{array} - \begin{array}{l} \text{Coût des matières premières, produits,} \\ \text{matériaux consommation et des frais de vente} \end{array} \right) / \left(1600 \times \text{Taux horaire du SMIC} \right)$$

3. Si l'établissement a conclu plusieurs contrats, additionnez les unités associées à chacun d'entre eux en distinguant les types de contrat.

4. Reportez le résultat total en D. (maximum 50% de B).

IV.2. L'ÉTABLISSEMENT A-T-IL SIGNÉ EN 2011 DES CONTRATS AVEC LES ÉTABLISSEMENTS SUIVANTS :
 entreprises adaptées (EA), centres de distribution de travail à domicile (CDTD), établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)?

OUI Si oui, distinguez les types de contrat et le nombre d'unités qui leur sont associées. Reportez ensuite le total général ci-contre en D. Ce total ne peut être supérieur à 50 % de l'obligation d'emploi de l'établissement calculé en B. Joignez les pièces justificatives puis poursuivez le remplissage de la déclaration en IV.3.

Types de contrat :

Contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service [][] , [][])

Mise à disposition de travailleur(s) handicapé(s) par des EA, des CDTD ou des ESAT [][] , [][])

NON Si non, indiquez 0 en D et poursuivez le remplissage de la déclaration en IV.3.

Total des unités associées : [][] , [][])

Total général du nombre d'unités à retenir résultant des contrats conclus en 2011 (maximum 50 % de B)

D [][] , [][]) (arrondir 2 chiffres après la virgule)

Vous devez joindre à l'envoi de votre DOETH la liste des contrats conclus avec les EA, CDTD ou ESAT ainsi que toutes les justifications permettant de calculer le nombre d'unités qui leur sont associées.

IV.3. L'ACCUEIL DE STAGIAIRES HANDICAPÉS EN 2011

L'accueil de ces stagiaires doit être pris en compte dans la limite de **2 % de l'effectif d'assujettissement**, calculé en A (exemple : l'effectif d'assujettissement = 100 ; le nombre maximum d'unités associées est de : 100 x 2 % = 2 équivalents bénéficiaires).

Peuvent être retenus les stages de formation professionnelle, les stages organisés par l'AGEFIPH ou prescrits par Pôle Emploi, les stages en alternance dans le cadre de la scolarité du 2nd degré et les stages d'étudiants dans le cadre d'un cursus d'enseignement supérieur. Dans tous les cas, une convention doit être conclue entre l'entreprise, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle.

L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé à l'égard des jeunes de plus de seize ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'est valable que pendant la durée du stage. L'employeur doit envoyer les justificatifs.

- Les stagiaires doivent appartenir à l'une des catégories de personnes handicapées définies en page 2.
- La durée du stage ne peut être inférieure à 40 heures.
- Le stage doit s'être achevé en 2011 pour être pris en compte.

Comment recenser les unités résultant de ces stages ?

1. Pour chaque stagiaire, appliquez la formule suivante pour connaître les unités associées au stage (arrondir le résultat 2 chiffres après la virgule) :

$$\text{Nombre d'heures du stage} / \text{Durée annuelle du travail applicable dans l'établissement (en heures)}$$

2. Si vous accueillez plusieurs stagiaires, additionnez les unités associées à chacun d'eux.
3. Reportez le total général en E.

Vous devez joindre à l'envoi de votre DOETH les conventions de stage.

IV.4. LA MISE EN ŒUVRE D'UN ACCORD DE BRANCHE, DE GROUPE, D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT

Si l'établissement est concerné par la conclusion d'un accord collectif de travail relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, de mutilés de guerre et assimilés, vous devez en indiquer les références dans cette partie.

Cet accord 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. **Ces accords doivent être agréés par l'autorité administrative.**

En cas d'application d'un accord, **vous devez indiquer sur papier libre à joindre à l'envoi du formulaire DOETH adressé à la fois à l'autorité qui a agréé l'accord et à l'unité territoriale ou la DIECCTE de l'établissement concerné**, l'ensemble des actions effectuées dans l'année dans le cadre de l'accord, et notamment le flux d'embauches et de sorties des travailleurs handicapés, le nombre d'heures de formation des travailleurs handicapés ainsi que le coût des actions.

L'application de cet accord vaut respect de l'obligation d'emploi. L'établissement est donc exonéré de tout versement éventuel d'une contribution à l'AGEFIPH, mais doit néanmoins poursuivre le remplissage intégral de la déclaration afin de calculer le montant de la contribution théorique qui aurait éventuellement dû être payée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord. Ce calcul est nécessaire pour la détermination et le réajustement annuel du budget prévisionnel de l'accord, comme pour le contrôle de son application.

Le montant de contribution calculé est également utile dans le cas où l'accord prévoit un dispositif spécifique de collecte des contributions des établissements.

IV.5. CALCUL DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES MANQUANTS

Cette partie vous permet de déterminer si votre établissement a rempli son obligation d'emploi par les modalités de mise en œuvre précédentes (hors accord).

Additionnez les résultats obtenus en C, D et E sur le formulaire principal. Si le résultat obtenu est :

- égal ou supérieur au nombre de bénéficiaires que votre établissement devait employer en 2011 (calculé en B), l'obligation d'emploi est remplie. Le remplissage de la déclaration s'achève. Signez-la en page 4 et retournez-la à l'adresse qui figure en page 1 du formulaire principal.
- inférieur au nombre de bénéficiaires que votre établissement devait employer en 2011 (calculé en B), vous devez poursuivre le remplissage de la déclaration en page 3 du formulaire.

V . LA CONTRIBUTION : MODALITÉS DE CALCUL ET VERSEMENT

Le calcul de la contribution prend en compte :

- les minoration au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires ;
- le pourcentage de salariés de l'établissement occupant des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (ECAP) ;
- la taille de l'entreprise ;
- les dépenses supportées par l'établissement et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en son sein ou l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle, sous certaines conditions.

V.1. DÉCOMPTÉ DES MINORATIONS AU TITRE DES EFFORTS CONSENTIS PAR L'EMPLOYEUR

Ces minoration de la contribution sont liées aux salariés bénéficiaires employés par l'établissement et qui ont été déclarés dans la liste nominative, et dont la valeur à retenir pour le calcul de C est supérieure à zéro.

Un bénéficiaire peut être concerné par plusieurs critères de minoration.

Si l'établissement n'a pas employé de bénéficiaires, aucun coefficient de minoration ne peut être appliqué au calcul de la contribution.

Dans ce cas, vous devez indiquer en G le même résultat que celui que vous aviez obtenu en F.

Si l'établissement a employé des salariés bénéficiaires, les coefficients pouvant être appliqués sont les suivants :

0,5	pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire âgé de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus au 31 décembre 2011.
1	pour l'embauche ou maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire pour lequel l'établissement a demandé la reconnaissance de la lourdeur du handicap à sa DIRECCTE ou DIECCTE ou AGEFIPH (jusqu'au 30 juin : décision prise par l'UT, à compter du 1 ^{er} juillet : décision prise par l'AGEFIPH), qui a été acceptée par le directeur de la DIRECCTE ou de la DIECCTE ou de l'AGEFIPH et à condition que votre établissement ait opté pour la minoration de la contribution , et non pour l'octroi d'une aide à l'emploi. Cette minoration est accordée proportionnellement à la durée de validité de la reconnaissance de la lourdeur du handicap. Si la reconnaissance de lourdeur ne s'applique pas dans l'année, si elle est attribuée après le départ du bénéficiaire, ou si elle expire avant l'embauche du bénéficiaire, la minoration est refusée. Si la lourdeur est valable au 31 décembre ou au départ du bénéficiaire, la minoration vaut 1. Sinon, la minoration est égale au quotient du nombre de jours calendaires de la période de présence pendant lesquels la reconnaissance n'est pas expirée, sur le nombre de jours calendaires de la période de contrat du salarié.
0,5	accordé la première année pour l'embauche du premier bénéficiaire de l'obligation d'emploi depuis la création de l'établissement, quelles que soient la nature et la durée de son contrat de travail. Cette minoration concerne uniquement les employeurs qui, avant cette embauche, n'avaient jamais employé de bénéficiaires. Cette minoration n'est octroyée qu'une seule fois dans la vie de l'établissement.
1	accordé la première année pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi qui était chômeur de longue durée (inscrit depuis plus de 12 mois à Pôle emploi).
1	accordé à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi s'il sort d'une EA, CDTD ou ESAT.

REMARQUE :

Si vous disposez du délai de 3 ans pour mise en conformité avec l'obligation d'emploi et que, durant ce délai, le premier salarié bénéficiaire est embauché depuis la création de l'établissement ou qu'un bénéficiaire chômeur de longue durée est recruté, la minoration sera appliquée la première année où l'établissement devra remplir intégralement son obligation et sa déclaration, à condition que ce salarié soit présent et comptabilisé comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi en 2011.

ATTENTION : Vous devez joindre à l'envoi de votre DOETH les justificatifs des minoration.

Comment recenser les coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires ?

1. Pour chacun des 5 critères, indiquez le nombre de salariés bénéficiaires concernés.
2. Multipliez le nombre de salariés bénéficiaires par le coefficient de minoration attribué au critère.
3. Additionnez les résultats obtenus à chacun des critères pour obtenir le total général des « minoration au titre des efforts consentis par l'employeur ».
4. Soustrayez ce total général du nombre de « bénéficiaires manquants » que vous aviez calculé en F pour obtenir le « nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre des efforts consentis par l'employeur », sur lequel sera calculé le montant de la contribution de l'établissement.

Nombre de salariés bénéficiaires âgés de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus au 31 décembre 2011, quelle que soit la catégorie du bénéficiaire.....	[] [] [] []	× 0,5 =	[] [] [] [] [] []
• Nombre de salariés bénéficiaires dont la lourdeur du handicap a été demandée par l'établissement et reconnue par le directeur de la DIRECCTE ou de la DIECCTE ou de l'AGEFIPH (jusqu'au 30 juin : décision prise par l'UT, à compter du 1 ^{er} juillet : décision prise par l'AGEFIPH).....	[] [] [] []	× 1,0 =	[] [] [] [] [] []
• Nombre de salariés bénéficiaires recrutés en 2011 qui ont été chômeurs de longue durée.....	[] [] [] []	× 1,0 =	[] [] [] [] [] []
• Nombre de salariés bénéficiaires recrutés à la sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail.....	[] [] [] []	× 1,0 =	[] [] [] [] [] []
• Si l'établissement a recruté en 2011 son premier salarié bénéficiaire depuis sa création, ajoutez 0,5.....	[] [] [] []		[] [] [] [] [] []
et indiquez le n° de la fiche salarié dans laquelle il a été déclaré sur la liste nominative : [] [] [] [] [] []			
SOMME DES MINORATIONS AU TITRE DES EFFORTS CONSENTIS PAR L'EMPLOYEUR			[] [] [] [] [] []
Reportez ici le nombre de bénéficiaires manquants	[] [] [] [] [] []	-	[] [] [] [] [] []
			=
			[] [] [] [] [] []
			G
			(arrondir 2 chiffres après la virgule)

V.4. LE CALCUL DE LA CONTRIBUTION AVANT DÉPENSES DÉDUCTIBLES

La formule à appliquer pour calculer le montant de votre contribution avant dépenses déductibles dépend du pourcentage « d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » de votre établissement (calculé en H) :

Si ce pourcentage est :

• égal à 0 %, appliquez la première formule, en multipliant G par I par le taux du SMIC horaire.

• supérieur à 0 % et inférieur à 80 %, appliquez les trois sous-étapes de calcul.

ATTENTION :

• si le résultat de la sous-étape 1 est inférieur ou égal à 0, indiquez 0 en H1, H2 et en K. Calculez la contribution en appliquant la formule de la « contribution plancher ».

• dans tous les cas, le montant de votre contribution en K ne peut être inférieur à 50 fois le SMIC horaire par unité manquante. Pour vous en assurer, appliquez la formule de la « contribution plancher » :

– si le résultat obtenu en L est inférieur à celui obtenu en K, le montant de votre contribution sera égal à celui obtenu en K.

– si le résultat obtenu en L est supérieur à celui obtenu en K, le montant de votre contribution sera égal à celui obtenu en L.

• égal ou supérieur à 80%, appliquez la troisième formule

V. MODALITÉS DE CALCUL DE LA CONTRIBUTION ET VERSEMENT (suite)

V.4. CALCUL DU MONTANT DE LA CONTRIBUTION AVANT DÉPENSES DÉDUCTIBLES
Le calcul de la contribution dépend du % d'ECAP de votre établissement. Appliquez la formule correspondant à la situation de votre établissement :

→ Si le % d'ECAP (H) est égal à 0, appliquez la formule suivante et poursuivez le remplissage de la déclaration V.5 :

$$\boxed{} \boxed{} \boxed{} \times \boxed{} \times \text{Taux du SMIC horaire} = \boxed{} \boxed{} \boxed{} \text{ €}$$

(arrondi 2 chiffres après la virgule)

→ Si le % d'ECAP (H) est > à 0 et < 80 appliquez les formules suivantes et poursuivez le remplissage de la déclaration V.5 :

1. Calculez le coefficient de minoration au titre de la part des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) :

$$1 - (1,3 \times \boxed{} \boxed{} \boxed{} \%) = \boxed{} \boxed{} \boxed{}$$

Coefficient de minoration au titre de la part des ECAP
H1 (arrondi 2 chiffres après la virgule)

2. Calculez le nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre de la part des ECAP :

$$\boxed{} \boxed{} \boxed{} \times \boxed{} \boxed{} \boxed{} = \boxed{} \boxed{} \boxed{}$$

Nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre de la part des ECAP
H2 (arrondi 2 chiffres après la virgule)

3. Calculez le montant de la contribution :

$$\boxed{} \boxed{} \boxed{} \times \boxed{} \boxed{} \boxed{} \times \text{Taux du SMIC horaire} = \boxed{} \boxed{} \boxed{} \text{ €}$$

K (arrondi 2 chiffres après la virgule)

ATTENTION : le montant de votre contribution avant dépenses déductibles ne peut être inférieur à 50 SMIC horaire, notamment si vous avez un nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre de la part des ECAP égal à 0. Pour le vérifier, appliquez la formule de la "contribution plancher" :

$$\boxed{} \boxed{} \boxed{} \times 50 \times \text{Taux du SMIC horaire} = \boxed{} \boxed{} \boxed{} \text{ €}$$

(arrondi 2 chiffres après la virgule)

Si L est supérieur à K, le montant de votre contribution avant dépenses déductibles est le résultat obtenu en L.

→ Si le % d'ECAP (H) est > ou = à 80, appliquez la formule suivante et poursuivez le remplissage de la déclaration V.5 :

$$\boxed{} \boxed{} \boxed{} \times 40 \times \text{Taux du SMIC horaire} = \boxed{} \boxed{} \boxed{} \text{ €}$$

M (arrondi 2 chiffres après la virgule)

Le taux du SMIC à prendre en compte est celui en vigueur le 31 décembre 2011.

V.5. LES DÉPENSES DÉDUCTIBLES DE LA CONTRIBUTION.

Si votre établissement relève d'un accord agréé en faveur des travailleurs handicapés, vous ne devez pas déclarer de dépenses déductibles. Inscrivez 0 dans la case N.

Sinon, vous pouvez déduire de la contribution (calculée en J, K, L ou M selon le cas) des dépenses engagées en 2011 pour favoriser l'accueil, l'insertion, le maintien dans l'emploi ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées, si ces dépenses ne résultent pas d'une obligation législative ou réglementaire. Le montant des dépenses déductibles à retenir est le montant TTC. Il ne doit pas excéder 10% du montant de la contribution calculée en J, K, L ou M. Il doit être inscrit en case N.

Quelles sont les dépenses pouvant être retenues ?

- la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
- la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;
- le partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
- la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- la formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- la conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées ;
- la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

Sont exclues les dépenses engagées et retenues par le directeur de la DIRECCTE ou de la DIECCTE dans le cadre de la reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Vous devez joindre à l'envoi de la DOETH les pièces justifiant de ces dépenses.

V.6. MONTANT DE LA CONTRIBUTION APRÈS DÉPENSES DÉDUCTIBLES

Le montant de votre contribution au titre de l'année 2011 est égal au montant que vous avez calculé en J, K, L ou M selon la situation de votre établissement, duquel vous devez soustraire le montant des dépenses déductibles calculé en V. 5. Le résultat doit être inscrit en case P.

Le remplissage de la déclaration s'achève. Vous devez veiller à la parfaite lisibilité du nom du responsable signataire et du nom de la personne de contact : ces informations seront utilisées pour l'envoi des formulaires l'année prochaine et pour la téléDOETH.

MODALITÉS D'ENVOI DE LA DOETH ET DE LA CONTRIBUTION

- Votre DOETH doit être retournée avant le **15 février 2012** à votre unité territoriale ou DIECCTE, dont les coordonnées figurent en page 1 du formulaire. À défaut, votre établissement est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation et est soumis à la pénalité (voir ci-dessous).
 - La DOETH doit être accompagnée de tous les justificatifs nécessaires au contrôle. Merci d'inscrire votre n° SIRET sur chaque justificatif.
 - Vous devez envoyer, avant le **15 février 2012 (ou 28 février pour une TéléDOETH)**, votre contribution et son bordereau de transmission à :
 - Si vous ne relevez pas d'un accord agréé, votre contribution doit être versée à l'AGEFIPH.
Si vous relevez d'un accord agréé, votre contribution doit être versée aux associations listées ci-dessous.
 - **l'AGEFIPH, de préférence par chèque bancaire ou postal** à :
AGEFIPH CONTRIBUTIONS – TSA 40010 - 92226 BAGNEUX CEDEX
Vous pouvez éventuellement verser votre contribution AGEFIPH par virement :
RIB AGEFIPH : 30076-02352-10924600200 Clé 77 CREDIT DU NORD
IBAN : FR76 3007 6023 5210 9246 0020 077 Clé BIC : NORD FRPP
Si vous avez opté pour la télédéclaration, vous pouvez régler votre contribution par télépaiement.
 - **l'Association OETH** si votre établissement est de la Croix-Rouge Française ou adhérent à la FEHAP ou au SYNEAS et concerné par l'accord de branche agréé le 3 décembre 2010, à l'adresse suivante :
ASSOCIATION OETH – 47, rue Eugène Oudiné – 75013 Paris
 - **l'Association handicap et emploi au Crédit Agricole** pour les Caisses régionales du Crédit Agricole et les organismes adhérent à la convention collective du Crédit Agricole.
 - **La Mission Handicap et diversité pour les établissements relevant de l'accord de branche de la Caisse d'épargne agréé le 27 janvier 2009**.
 - **L'Association Handi-EM**, pour les établissements relevant de l'accord de branche des Entreprises du Médicament (LEEM) agréé le 2 Novembre 2009 - 15 rue Rieux - 92100 BOULOGNE BILLANCOURT.
 - Tout paiement émis après le 15 février (ou 28 février pour une téléDOETH) sera refusé, sauf autorisation de l'autorité administrative compétente.
 - Votre établissement encourt une pénalité si :
 - vous ne renvoyez pas votre déclaration ;
 - vous ne remplissez pas totalement votre obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
 - vous ne répondez pas aux demandes de pièces justificatives faites par l'autorité administrative.
- La pénalité est calculée établissement par établissement. Elle est égale au nombre de bénéficiaires non employés, multiplié par 1500 fois le SMIC horaire. Le résultat obtenu sera majoré de 25 %.
- La pénalité est fixée par l'autorité administrative compétente, après contrôle de la déclaration et est notifiée par décision motivée. Elle donne lieu à l'émission d'un titre de perception dont le recouvrement est assuré par le trésorier-payeur général.

INFORMATIONS PRATIQUES

- À partir du 1^{er} janvier 2012, vous pouvez télécharger et imprimer directement les différentes pages du formulaire sur les sites suivants :
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr>. rubrique Accueil > Informations pratiques > Formulaires > Travailleurs et personnes handicapées
<http://www.cerfa.gouv.fr>
- Certains employeurs souhaitent répondre sans utiliser directement le formulaire DOETH fourni par l'administration mais en reconstituant informatiquement ce formulaire, dont ils intègrent la sortie à leur système de gestion du personnel. Cette possibilité leur est ouverte, mais ils doivent respecter les conditions suivantes :
 - l'image du formulaire doit être rigoureusement identique à celle du document original, ainsi que le code barre.
 - le format doit être le même que celui du document original.
 - l'établissement doit adresser à son unité territoriale ou DIECCTE l'exemplaire du formulaire ainsi reconstitué, et en conserver un.
 - le nom de la personne éventuellement à joindre pour toutes précisions éventuelles doit être mentionné.
- **Emploi de travailleurs handicapés**
Pour tout renseignement concernant l'emploi de travailleurs handicapés, vous pouvez vous adresser :
 - aux agences locales pour l'emploi ;
 - aux CAP-emploi de votre département ;
 - aux Centres de Rééducation Professionnelle ;
 - aux associations de personnes handicapées ;
 - à l'AGEFIPH et à ses délégations régionales, dont les coordonnées figurent sur le site <http://www.agefiph.fr>
- **Relations avec l'AGEFIPH**
L'AGEFIPH peut vous conseiller et financer vos actions en vue de l'insertion ou du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Pour toutes informations sur ces aides, vous pouvez vous adresser à l'Agefiph :
192-198, avenue Aristide Briand 92226 BAGNEUX Cedex – Tél. : 08 11 37 38 39 – Fax : 01 46 11 00 12/01 46 11 00 41
- **Relations avec l'association OETH**
Pour les établissements de la Croix-Rouge Française, ou adhérent à la FEHAP ou au SYNEAS et concernés par l'accord de branche agréé le 3 décembre 2010, l'Association OETH peut vous conseiller, réaliser et financer vos actions en faveur des salariés bénéficiaires et de l'obligation d'emploi. Vous pouvez vous adresser à :
ASSOCIATION OETH - 47, rue Eugène Oudiné – 75013 Paris
- **Relations avec le secteur protégé**
La liste des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) et des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) agréés par l'autorité administrative, avec lesquels vous pouvez passer des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services ou de mise à disposition de travailleurs handicapés, peut vous être donnée par :
 - les DIRECCTE (signataires du contrat d'objectifs) ou unité territoriale ou DIECCTE ; pour les EA et les CDTD
 - votre direction de la cohésion sociale et de la protection des populations ou direction de la cohésion sociale pour les ESAT.