



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



Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018



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 2018 à une obligation de 2%.
- Le décret n° 2016-1435 du 25 octobre 2016 portant application de l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 met en œuvre une procédure de rescrit de prévention administrative qui doit permettre « d'effectuer un contrôle préventif » et de « garantir une absence de sanction » aux établissements. Les modalités de mise en œuvre de cette procédure sont consultables sur www.agefiph.fr.

I. PRINCIPES DE REMPLISSAGE DE LA DÉCLARATION

- En cas de besoin, vous pouvez télécharger des formulaires vierges sur les sites suivants www.travail-emploi.gouv.fr, rubrique Accueil > Informations pratiques > Formulaires > Travailleurs et personnes handicapées, ou sur www.agefiph.fr, rubrique Accueil > Entreprises > Contribution et obligations > Comment effectuer votre déclaration ?
- Vous devez remplir le formulaire, éventuellement en faire une copie pour le conserver et le retourner avant le 1^{er} mars 2019 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'AGEFIPH 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 que ceux-ci aient plus ou moins de 20 salariés et le signaler en 1^{ère} page du formulaire. La déclaration commune doit être retournée à l'AGEFIPH.
- 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'AGEFIPH 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 2 janvier au 1^{er} mars 2019, sur le site internet <https://www.teledoeth.travail.gouv.fr>. Vous pouvez y remplir votre déclaration, la transmettre par voie électronique à l'AGEFIPH 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 de la date limite d'envoi des déclarations papier ou internet (1^{er} mars).

Pour vous connecter au site, vous devrez saisir votre identifiant, code de sécurité et mot de passe télé-DOETH, qui figurent sur la 1^{ère} page du bordereau télé-doeth que vous avez reçu. Si vous n'avez pas de mot de passe ou vous l'avez perdu, vous pouvez contacter l'AGEFIPH.

Vous pouvez obtenir toute information utile auprès de la plate-forme d'information de l'AGEFIPH au 0 800 11 10 09.

- sur les règles juridiques ainsi que sur la télédéclaration,
- sur les modalités de calcul de la contribution ainsi que sur le télépaiement.

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 l'AGEFIPH.
- Si votre établissement a été créé en 2016, 2017 ou 2018, ou s'il a atteint ou dépassé le seuil de 20 salariés pour la 1^{ère} fois en 2016, 2017 ou 2018, 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 œuvre par l'établissement pour se conformer à l'obligation d'emploi. Signez le formulaire et retournez-le à l'AGEFIPH.

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 2018 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 2018 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 ;

Exemple : Pour un salarié présent 3 mois : il compte pour $3/12^{\text{ème}}$

- 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.
- pour les groupements d'employeurs: 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).

2. **Le nombre des bénéficiaires** devant être employés au titre de 2018 : 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 2018. 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 2018

Si l'établissement a employé en 2018 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 la 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 ou les titulaires de la CMI. (carte mobilité inclusion) avec mention invalidité.
- 7) Les **titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)**.

IV.3. L'ACCUEIL DES PERSONNES HANDICAPEES PAR L'ETABLISSEMENT AU TITRE D'UN STAGE OU D'UNE PERIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

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 : $100 \times 2\% = 2$ 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, les stages d'étudiants dans le cadre d'un cursus d'enseignement supérieur et l'accueil en période d'observation ou de parcours de découverte d'élèves handicapés de moins de 16 ans de l'enseignement général (collège ou lycée) pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap (PCH), l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Dans tous les cas, une convention doit être conclue entre l'entreprise, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme oeuvrant 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.

- Les personnes handicapées accueillies en stage ou en période de mise en situation en milieu professionnel doivent appartenir à l'une des catégories de personnes handicapées définies en P.2 .
- La durée du stage ou de la période de mise en situation en milieu professionnel ne peut être inférieure à 35 heures sauf pour les périodes d'observation.
- * Le stage ou la période de mise en situation en milieu professionnel doit s'être achevé en 2018 pour être pris en compte.

Comment recenser les unités résultant de ces stages ?

1. Pour chaque personne handicapée accueillie en stage ou en période de mise en situation en milieu professionnel appliquez la formule suivante pour connaître les unités associées au stage (arrondir le résultat 2 chiffres après la virgule) :

Nombre d'heures du stage ou de la PMSMP / Durée annuelle du travail applicable dans l'établissement (en heures)

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

Vous devez conserver les pièces justificatives pendant un délai de 5 ans, l'autorité compétente (AGEFIPH, DIRECCTE ou DIECCTE) étant susceptible de vous les demander à des fins de contrôle.

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, 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. Ces accords doivent être agréés par l'autorité administrative.

En cas d'application d'un accord, **vous devez remplir l'intégralité du formulaire DOETH et l'adresser à l'AGEFIPH**, vous devez indiquer sur papier libre 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 **et l'adresser à l'autorité administrative qui a agréé l'accord.**

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, D2 et E sur le formulaire principal. Si le résultat obtenu est :

- égal ou supérieur au nombre de bénéficiaires que votre établissement devait employer en 2018 (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 2018 (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. DÉCOMPTE 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 2018.
1	<p>Pour l'embauche ou maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire pour lequel votre établissement a demandé la reconnaissance de la lourdeur du handicap à l'AGEFIPH, qui a été acceptée par 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.</p> <p>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.</p>
0,5	accordé la première année pour l'embauche du premier bénéficiaire de l'obligation d'emploi depuis la création de votre établissement, quelle 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, d'un CDTD ou d'un 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 2018.

Vous devez conserver les pièces justificatives pendant un délai de 5 ans, l'autorité compétente (AGEFIPH, DIRECCTE ou DIECCTE) étant susceptible de vous les demander à des fins de contrôle.

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 2018, quelle que soit la catégorie du bénéficiaire × 0,5 = ,
- Nombre de salariés bénéficiaires d'une reconnaissance de lourdeur du handicap, pour laquelle vous avez opté pour la minoration de la contribution (décision d'attribution prise par l'Agefiph) × 1,0 = ,
- Nombre de salariés bénéficiaires recrutés en 2018 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 2018 son premier salarié bénéficiaire depuis sa création, ajoutez 0,5

SOMME DES MINORATIONS AU TITRE DES EFFORTS CONSENTIS PAR L'EMPLOYEUR : ,

Reportez ici le nombre de bénéficiaires manquants

F

,

Somme des minoration au titre des efforts consentis par l'employeur

,

Nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre des efforts consentis par l'employeur (Si G est inférieur ou égal à 0, indiquez 0) :

G

(arrondir 2 chiffres après la virgule)

V.2. CALCUL DU POURCENTAGE D'EMPLOIS EXIGEANT DES CONDITIONS D'APTITUDE PARTICULIÈRES (ECAP)

L'emploi de salariés sur des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (ECAP), listés ci-dessous, minore le montant de la contribution.

Quelles sont les catégories « d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières » ?

LES CATÉGORIES D'EMPLOIS EXIGEANT DES CONDITIONS D'APTITUDE PARTICULIÈRES

N° de la nomenclature	INTITULE DE LA NOMENCLATURE des professions et catégories socioprofessionnelles PCS	N° de la nomenclature	INTITULE DE LA NOMENCLATURE des professions et catégories socioprofessionnelles PCS
389 b	Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile	621 g	Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...)
389 c	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande	624 d	Monteurs qualifiés en structures métalliques
		632 a	Maçons qualifiés
480 b	Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche	632 c	Charpentiers en bois qualifiés
526 e	Ambulanciers	632 e	Couvresseurs qualifiés
533 a	Pompiers	641 a	Conducteurs routiers et grands routiers
533 b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels, exclusivement pour les gardes chasse et les gardes pêches	641 b	Conducteurs de véhicules routiers de transports en commun
534 a	Agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit	643 a	Conducteurs livreurs coursiers
		651 a	Conducteurs d'engins lourds de levage
534 b	Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés	651 b	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre
546 a	Contrôleurs des transports (personnels roulants)	652 b	Dockers
546 d	Hôtesse de l'air et stewards	654 b	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques)
546 e	Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports tourisme)	654 c	Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques
		656 b	Matelots de la marine marchande
553 b	Vendeurs polyvalents des grands magasins	656 c	Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale
621 a	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics	671 c	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail de béton
621 b	Ouvriers qualifiés du travail du béton		
621 c	Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics	671 d	Aides mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction
		681 a	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
621 e	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics	691 a	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers
		692 a	Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture

La définition est donnée par la nomenclature (PCS-ESE). Elle est exclusive de toute interprétation et limitative. Aucune assimilation à des catégories existant dans cette nomenclature (définie à l'article D.5212-25 du Code du Travail) ni aucun ajout ne peut être effectué. Toutes précisions peuvent être fournies par l'Agefiph auprès de laquelle peut être obtenue cette nomenclature.

Comment déterminer le pourcentage d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) ?

1. Distinguez les différents emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières exercés dans votre établissement et indiquez les codes de la nomenclature PCS-ESE qui leur sont associés.
2. Indiquez le nombre de salariés exerçant ces emplois. Les règles de calcul sont identiques à celles applicables pour le calcul de l'effectif d'assujettissement (A).
3. Additionnez le nombre total de salariés exerçant des ECAP dans votre établissement.
4. Reportez ici le résultat obtenu, en l'arrondissant à l'entier inférieur.
5. Le calcul de la contribution tient compte du pourcentage de salariés exerçant des ECAP dans votre établissement. Appliquez la formule suivante pour le calculer.

Le calcul de la contribution tient compte du pourcentage de salariés de votre établissement qui exercent des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (voir la liste de ces emplois en page 6 de la *Notice explicative*). Votre établissement comprend-il des salariés exerçant des ECAP ?

OUI, si oui, recensez-les ci-dessous et indiquez pour chacun d'eux le nombre de salariés qui les exercent :

Code PCS	Effectif	Code PCS	Effectif	Code PCS	Effectif

Ensuite, divisez le résultat obtenu à « Total des ECAP » (arrondi à l'entier inférieur) par l'effectif d'assujettissement de l'établissement (A calculé en III) et multipliez le résultat par 100 pour obtenir le pourcentage d'ECAP de l'établissement. Reportez le résultat en H, puis poursuivez en V3 le remplissage de la déclaration.

Reportez ici le nombre total des ECAP :

Reportez ici l'effectif d'assujettissement de l'établissement :

(arrondi à l'entier inférieur) / × 100 =

NON Sinon, indiquez 0 en H et poursuivez en V3 le remplissage de la déclaration.

Pourcentage d'ECAP de l'établissement (s'il n'y a pas d'ECAP, indiquez 0) : H %
 (arrondir 2 chiffres après la virgule)
 exemple: 7,28 pour 7,284 ; 7,29 pour 7,285

V.3. LE COEFFICIENT DE CALCUL DE LA CONTRIBUTION

Le calcul de la contribution dépend d'un coefficient, à renseigner en case I, déterminé de la façon suivante :

- Si en 2015, 2016, 2017 et 2018, l'établissement n'a ni employé de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ni atteint le montant minimum de contrats de sous-traitance fixé dans le décret n°2012-943 du 1^{er} août 2012, ni appliqué un accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient est de 1500.

Le décret n° 2012-943 du 1^{er} août 2012 a fixé le montant minimum des contrats devant être passés avec les EA, les ESAT, les CDTD ou les TIH en fonction du nombre de salariés de l'entreprise. Ainsi, le montant hors taxes des contrats, déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des 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.

Ce décret est entré en vigueur à compter de 2012. La sur contribution de 1500 fois le SMIC est applicable en 2018 pour les établissements qui n'auront pas réalisé le montant minimum exigé sur 4 ans pour ces contrats.

- Si en 2015, 2016, 2017 et 2018, l'établissement a employé un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, atteint le montant minimum de contrats de sous-traitance fixé dans le décret n°2012-943 du 1^{er} août 2012, ou appliqué un accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient dépend de l'effectif de l'entreprise (et non de l'effectif de l'établissement), calculé conformément aux articles L1111-2 et L1111-3 du code du travail (cf. page 2 de la présente notice) :

- si l'entreprise compte entre 20 et 199 salariés, le coefficient est de 400 ;
- si l'entreprise compte entre 200 et 749 salariés, le coefficient est de 500 ;
- à partir de 750 salariés, le coefficient est de 600.

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 ou SMIG horaire pour Mayotte.
- 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.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 en V.5 :

$$G \times I \times \text{Taux du SMIC horaire ou SMIG pour Mayotte au 31/12/2018} = J \text{ €}$$

(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 en V.5 :

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

$$1 - (1,3 \times H \%) = H1$$

(arrondi 2 chiffres après la virgule)

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

$$H1 \times G = H2$$

(arrondi 2 chiffres après la virgule)

3. Calculez le montant de la contribution :

$$H2 \times I \times \text{Taux du SMIC horaire ou SMIG pour Mayotte au 31/12/2018} = K \text{ €}$$

(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 » :

$$G \times 50 \times \text{Taux du SMIC horaire ou SMIG pour Mayotte au 31/12/2018} = L \text{ €}$$

(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 en V.5 :

$$G \times 40 \times \text{Taux du SMIC horaire ou SMIG pour Mayotte au 31/12/2018} = M \text{ €}$$

(arrondi 2 chiffres après la virgule)

IMPORTANT Le taux du SMIC ou SMIG pour Mayotte à prendre en compte est celui en vigueur au 31 décembre 2018.

V.5 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 2018 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.

Pour plus de précisions sur l'éligibilité des dépenses déductibles, nous vous invitons à consulter le document d'aide aux dépenses déductibles téléchargeable sur le site www.agefiph.fr rubrique Entreprise/Vos-obligations-et-démarches/La-déclaration-et-la-contribution-Agefiph

Quelles sont les dépenses pouvant être retenues ?

- 1• la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
- 2• 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 ;
- 3• la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- 4• la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- 5• la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- 6• 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 ;
- 7• 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 ;
- 8• la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- 9• 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 ;
- 10• la conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- 11• 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 ;
- 12• la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.
- 13• les démarches précédant l'ouverture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord mentionné à l'article L.5212-8.

Attention : il convient d'apporter toutes précisions utiles à l'identification des dépenses.

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

Vous devez conserver les pièces justificatives pendant un délai de 5 ans, l'autorité compétente (AGEFIPH, DIRECCTE ou DIECCTE) étant susceptible de vous les demander à des fins de contrôle.

V.6 MONTANT DE LA CONTRIBUTION APRÈS DÉPENSES DÉDUCTIBLES

Le montant de votre contribution au titre de l'année 2018 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.

Vous n'avez pas de pièces justificatives à envoyer avec votre déclaration : vous devez néanmoins conserver ces pièces pendant 5 ans, l'autorité compétente (AGEFIPH, DIRECCTE ou DIECCTE) étant susceptible de vous les demander à des fins de contrôle.

MODALITÉS D'ENVOI DE LA DOETH ET DE LA CONTRIBUTION

• Votre DOETH doit être retournée avant le **1^{er} mars 2019** à l'AGEFIPH, dont les coordonnées figurent en page 1 du formulaire principal. À défaut, votre établissement est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation et est soumis à la pénalité (voir ci-dessous).

L'envoi des pièces justificatives est supprimé mais vous devez les conserver pendant 5 ans, l'autorité compétente (AGEFIPH, DIRECCTE ou DIECCTE) étant susceptible de vous les demander à des fins de contrôle (voir liste des pièces justificatives à conserver).

Si vous ne relevez pas d'un accord et si à l'issue de votre déclaration vous devez régler une contribution, celle-ci doit parvenir à l'AGEFIPH au plus tard :

• **le 1^{er} mars 2019** par chèque ou virement.

Pour tout règlement par chèque, celui-ci doit être accompagné de la déclaration ou d'un bordereau mentionnant le siret et l'année de déclaration. Pour tout règlement par virement merci de respecter le format du libellé :

SIRET + désignation des 14 caractères + ANNEE + désignation des 4 caractères de l'année soit un libellé de 28 caractères minimum"

IBAN : FR76 3007 6023 5210 9246 0020 077 Clé BIC : NORD FRPP

• **le 1^{er} mars 2019** par télé-déclaration et télépaiement avec un prélèvement bancaire à partir du 15 mars 2019 ou par chèque ou virement si vous ne souhaitez pas opter pour le télépaiement. Si vous n'avez jamais réglé la contribution par télépaiement ou si vous avez changé de compte bancaire, vous devez obligatoirement adresser à l'AGEFIPH un mandat de prélèvement accompagné d'un relevé d'identité bancaire IBAN/BIC.

Tout paiement émis après le 1^{er} mars sera refusé.

Si vous relevez d'un accord agréé, votre contribution doit être versée aux associations listées ci-dessous :

– **L'Association OETH** si votre établissement est de la Croix-Rouge Française ou adhérent à la FEHAP ou au NEXEM et concerné par l'accord de branche agréé le 7 septembre 2015 relatif à la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020, à l'adresse suivante :

ASSOCIATION OETH – 47, rue Eugène Oudiné – 75013 PARIS

Pour tout règlement par virement: IBAN: FR76 1020 7004 2620 2111 6572 325 Clé BIC : CCBPFRPPMTG

– **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. Accord du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018 par arrêté du 29 février 2016 et portant sur l'emploi des travailleurs handicapés dans 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 du 1^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2019 par arrêté du 25 nov. 2016 et de l'accord de branche Banque Populaire agréé le du 1^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2019 par arrêté du 14 nov 2016.**

– **L'Association HandiEM**, pour les établissements relevant de l'accord de branche des Entreprises du Médicament (LEEM) agréé du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019 par arrêté du 24 juillet 2014 - 15 rue Rieux - 92100 BOULOGNE BILLANCOURT.

• 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 compétente.

La pénalité est calculée établissement par établissement. Elle est égale au nombre de bénéficiaires non employés, multiplié par 1500 fois le SMIC (ou SMIG pour Mayotte) horaire au 31 décembre 2018. 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 2 janvier 2019, vous pouvez télécharger et imprimer directement les différentes pages du formulaire sur les sites suivants :

<http://www.travail-emploi.gouv.fr>. rubrique Accueil>Démarches et fiches pratiques>Formulaires et télédéclarations>Travailleurs et personnes handicapées

<http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises> et <http://www.agefiph.fr> rubrique Accueil>Entreprise>Vos obligations et démarches>

La déclaration et la contribution Agefiph

• 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 l'AGEFIPH 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. : 0800 11 10 09 – 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 NEXEM et concernés par l'accord de branche agréé le 7 septembre 2015, 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

Un site internet vous est destiné: <http://www.oeth.org>

• 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 :

- Pour les ESAT, les ARS (agences régionales de santé) dont les coordonnées figurent sur www.ars.sante.fr
- Pour les EA et CDTD, les DIRECCTE (signataires du contrat d'objectifs) ou unité départementale ou DIECCTE ; coordonnées sur <http://www.direccte.gouv.fr/>