

Paris,
le jeudi 10 février 2011

Émetteur : Direction du Développement et de l'Accompagnement des Ressources Humaines

Objet : Sensibilisation sur l'obligation de l'employeur en matière de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

Chaque année, vous êtes conduits à remplir la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, nommée - Déclaration Annuelle d'Emploi de Travailleurs Handicapés - DOETH.

Cette obligation qui est posée par les articles L5212-1 et suivants du code du travail concerne tout établissement de 20 salariés et plus et s'applique aux organismes de Sécurité sociale.

Si cette condition de seuil est atteinte, l'organisme est tenu d'employer à temps plein ou à temps partiel dans la proportion de 6% de l'effectif total des salariés des personnes reconnues travailleur handicapé par les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, des personnes victimes d'accident du travail, des titulaires de pensions d'invalidité, des mutilés de guerre ou des titulaires de carte d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés.

La rédaction en bonne et due forme de la DOETH revêt une importance particulière dans la mesure où le non respect par l'employeur de l'obligation d'emploi fait l'objet d'une pénalité versée au Trésor Public. Cette pénalité correspond à la somme égale à celle qui aurait dû être acquittée à l'Agefiph, pour chaque emploi non pourvu, majorée de 25% (article L5212-12 du code du travail).

Par conséquent, tout employeur se doit d'être vigilant lors du remplissage de chacune des cinq rubriques de la DOETH que ce soit la rubrique relative à l'assujettissement (II), ou sur le calcul de l'obligation légale (III) ou la mise en œuvre de l'obligation d'emploi (IV) ainsi que celle concernant les modalités de calcul de la contribution et de son versement (V).

L'attention de l'Ucanss a été appelée sur le risque de mauvaise déclaration par des employeurs du Régime Général.

Deux points paraissent devoir être rappelés.

1) La comptabilisation des effectifs et la gestion des invalides

Il a pu être observé des pratiques de comptabilisation de salariés reconnus invalides qui peuvent ne pas être conformes aux règles pour compléter la DOETH. En effet, les salariés reconnus invalides par l'assurance maladie et qui poursuivent une activité professionnelle à temps partiel dans leur organisme peuvent être comptabilisés au titre de l'emploi de travailleurs handicapés au prorata de leur temps de travail.

Dès lors, il est recommandé de vous assurer que ces salariés font bien l'objet d'une comptabilisation dans la déclaration annuelle.

Si ce n'est pas le cas, vous pouvez contacter l'Agefiph afin de procéder aux aménagements nécessaires de votre déclaration. L'Agefiph peut prendre en compte de manière rétroactive ces salariés et le cas échéant procéder à un remboursement.

2) La comptabilisation des effectifs et la gestion des temps de travail et de présence

Il me semble important de rappeler que pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte en fonction de son temps de travail et proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile dans la limite d'une unité.

La nature ou la durée de son contrat de travail ne sont pas des éléments déterminants.



La valeur résultant du temps de travail est pour :

- **les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle décomptée pour une unité**

- **les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle** décomptée dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité (article L5212-14 du Code du travail).

Quant à la valeur résultant du temps de présence du salarié bénéficiaire de l'OETH, elle est fonction du nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise rapporté à l'année (article R 5212-1-1 du Code du travail). La notice ministérielle de remplissage de la déclaration mise à disposition des employeurs détaille les modalités de calcul.

Ces deux précisions viennent compléter l'offre documentaire de l'Ucanss qui est à votre disposition sur le site [www. ucanss.fr](http://www.ucanss.fr).

Parmi les guides disponibles, vous pouvez consulter sur le portail Ressources Humaines le guide Egap qui comprend un développement précis sur les règles juridiques à respecter pour renseigner la DOETH et en particulier sur les différents modes d'acquittement de l'obligation d'emploi. L'accès au Egap nécessite un mot de passe dont vous pouvez demander l'attribution à l'adresse mël : droitsocial@ucanss.fr.

En outre, je vous rappelle si vous optez pour la télédéclaration de la DOETH, qui demeure facultative, qu'un site ministériel est dédié à la télédéclaration : <https://teledoeth.travail.gouv.fr/teledoeth/>

La déclaration en ligne permet par ailleurs de bénéficier d'un report du délai prévu pour la déclaration papier soit le 15 février 2011 au 28 février 2011.

Enfin, la loi de finances pour 2011 (article 208) prévoit que la DOETH est à adresser directement à l'Agefiph à compter de 2012 et non plus à la Direction du Travail.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe Renard

Directeur