

// le dossier pratique

La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

À transmettre à l'Agefiph au plus tard le 1^{er} mars 2019

Chaque année, les entreprises et établissements d'au moins 20 salariés sont tenus d'établir une déclaration sur l'emploi des personnes handicapées. Papier ou en ligne, la déclaration pour 2018 doit être transmise à l'Agefiph au plus tard le 1^{er} mars 2019. C'est sur la base de cette déclaration que sera calculée l'éventuelle contribution due à l'Agefiph. Attention : le défaut de déclaration est passible de la pénalité financière applicable au non-respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

1 Quels sont les employeurs concernés?

TOUTE ENTREPRISE À PARTIR DE 20 SALARIÉS...

Sont soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) et tenus d'établir la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) pour l'année écoulée les employeurs du secteur privé, y compris les établissements publics à caractère industriel et commercial, employant **au moins 20 salariés au 31 décembre 2018** (*C. trav., art. L. 5212-1 et L. 5212-5*).

Le calcul de l'effectif est réalisé conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2 du Code du travail.

Dans les entreprises à **établissements multiples**, l'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement (*C. trav., art. L. 5212-3*). Ainsi, chaque **établissement d'au moins 20 salariés**, dont le chef dispose d'un pouvoir de direction incluant le recrutement et le licenciement du personnel, doit fournir sa propre déclaration (*C. trav., art. R. 5212-1*).

Les employeurs occupant moins de 20 salariés ne sont pas assujettis à l'OETH et n'ont, en principe, pas à remplir la déclaration. Toutefois, si un établissement a reçu le formulaire DOETH alors qu'il n'est pas assujetti à l'OETH, il doit tout de même le remplir pour informer l'Agefiph de sa situation. En revanche, si l'établissement n'a pas reçu ce formulaire et qu'il n'est pas assujetti, il n'a aucune démarche à accomplir.

À NOTER À compter du 1^{er} janvier 2020, la déclaration de l'effectif total des bénéficiaires de l'OETH sera étendue à tout employeur, même s'il a moins de 20 salariés et n'est donc pas assujetti à cette OETH. Un décret doit fixer les modalités de cette extension (*C. trav., art. L. 5212-1 modifié à venir*). Cette réforme est issue de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (*v. le dossier juridique -Handi., emploi- n° 203/2018 du 9 novembre 2018*).

... SAUF EN DÉBUT D'ACTIVITÉ OU DE FRANCHISSEMENT DU SEUIL

Les entreprises et établissements nouveaux qui occupent dès leur création au moins **20 salariés**, ainsi que ceux qui **franchissent ce seuil**, disposent d'un délai de **trois ans** pour se mettre en **conformité** avec l'obligation d'emploi (*C. trav., art. L. 5212-4 et D. 5212-3*).

Ainsi, si l'établissement a été créé ou s'il a atteint ou dépassé le seuil de 20 salariés en 2016, 2017 ou 2018, l'employeur n'est **pas assujetti à l'obligation d'emploi** au titre de l'année 2018. Il est néanmoins tenu de **remplir une partie de la déclaration** d'emploi de travailleurs handicapés (rubriques I, II, III, IV, points 1 à 4).

À NOTER Le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, dit « Pacte », actuellement en cours d'examen par le Parlement (et dont le vote définitif n'interviendra pas avant le printemps 2019), entend porter de trois à cinq ans le délai qui est accordé aux entreprises employant au moins 20 salariés pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (*v. l'actualité n° 17595 du 21 juin 2018*).

2 Comment et quand effectuer la déclaration ?

FORME DE LA DÉCLARATION

■ Déclaration papier...

L'employeur doit souscrire (C. trav., art. R. 5212-1) :
– le **formulaire DOETH** (formulaire Cerfa n° 11391*21), sur lequel il doit décrire les **actions** menées en faveur de l'emploi des personnes handicapées (v. ci-après) ;

– le cas échéant, les annexes suivantes : la **liste nominative des salariés bénéficiaires** de l'obligation d'emploi employés en 2018 (Cerfa n° 11391*21), la liste nominative des personnes handicapées accueillies au titre d'un **stage** ou d'une période de mise en situation en milieu professionnel en 2018 (Cerfa n° 14803*08), la liste des **contrats** conclus avec le **secteur protégé/adapté** ou des travailleurs handicapés indépendants en 2018 (Cerfa n° 14802*08) et la liste des **dépenses** déductibles engagées en 2018 (Cerfa n° 14804*08).

Le formulaire DOETH et les annexes sont **téléchargeables** sur le site du ministère du Travail (www.travail-emploi.gouv.fr) ou sur le site de l'Agefiph (www.agefiph.fr), où les employeurs peuvent trouver une notice explicative (Cerfa n° 50834#19).

À NOTER Les employeurs peuvent ne pas utiliser directement le formulaire DOETH, mais le reconstituer informatiquement en intégrant la sortie à leur système de gestion du personnel, et respecter les conditions suivantes : l'image du formulaire reconstitué doit être identique à celle du document original, ainsi que le code-barres ; le format doit être le même que celui du document original ; l'employeur doit adresser à l'Agefiph un exemplaire du formulaire reconstitué et en conserver un ; le nom de la personne à joindre pour toute précision éventuelle doit être mentionné.

■ ... ou déclaration en ligne

La DOETH peut aussi se faire en ligne, sur le site du ministère du Travail, à l'adresse suivante : www.teledoeth.travail.gouv.fr. Toutefois, ce mode de déclaration est réservé aux établissements ayant effectué une DOETH (papier ou Internet) en 2018. Les établissements verront les informations utiles déjà déclarées l'année précédente pré-remplies et n'auront qu'à les compléter, corriger et valider. Un nom d'utilisateur, un code de sécurité et un mot de passe TéléDOETH sont envoyés par courrier. La télédéclaration permet de **calculer** automatiquement le montant de la **contribution** due à l'Agefiph le cas échéant et de la **payer** (prélèvement bancaire à compter du 15 mars 2019).

À NOTER Pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2020, la déclaration d'emploi de travailleurs handicapés ne sera plus adressée à l'Agefiph mais effectuée au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN) (C. trav., art. L. 5212-5 modifié à venir ; CSS, art. L. 133-5-3 modifié). Un décret précisera les modalités d'application de cette mesure de la loi Avenir professionnel.

■ Pièces justificatives à conserver

L'employeur n'a pas à envoyer les **justificatifs** relatifs notamment aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les contrats de travail, bulletins de paie, les factures permettant de calculer l'équivalence entre les contrats de sous-traitance conclus et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les justifications des minorations appliquées à la contribution, etc. Mais il doit les **conserver**

pendant cinq ans, l'Agefiph ou la Direccte pouvant les lui demander aux fins de contrôle (C. trav., art. R. 5212-2-1).

■ Communication aux IRP

La DOETH doit être portée à la connaissance du comité social et économique (et, avant la mise en place de ce dernier, à la connaissance du CE ou, à défaut, des DP), à l'exception de la liste nominative des bénéficiaires de l'OETH (C. trav., art. R. 5212-4).

DATE LIMITE DE LA DÉCLARATION 2018

La DOETH papier doit être envoyée **au plus tard le 1^{er} mars 2019** (le cachet de la poste faisant foi) par **pli recommandé** avec avis de réception à l'adresse suivante : **Agefiph DOETH et contribution**, TSA 40010, 92226 Bagneux Cedex.

Quant à la **télédéclaration**, elle est ouverte jusqu'au **1^{er} mars 2019** inclus.

À NOTER Si l'employeur doit payer une contribution à l'Agefiph (v. ci-après), il doit la régler, au choix, par chèque, par virement ou par télépaiement, et au plus tard le 1^{er} mars 2019. Toutefois, le télépaiement n'est possible que si la DOETH a été effectuée en ligne.

3 Quelles informations indiquer dans la DOETH ?

Outre l'identité et l'effectif de l'établissement, l'employeur doit indiquer dans la DOETH selon quelles modalités il s'est acquitté de son obligation en 2018.

EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES

Si l'employeur a employé des personnes handicapées en 2018, il doit **compléter** la « **liste nominative des salariés bénéficiaires** », l'annexer à la déclaration et en reporter le résultat dans la déclaration.

■ Prise en compte du temps de présence...

Pour déterminer le nombre de personnes handicapées employées, **chaque personne handicapée**, quelle que soit la nature de son **contrat de travail** (CDI, CDD, intérim, contrat d'apprentissage, etc.), est prise en compte à due **proportion** de son **temps de présence** dans l'établissement en 2018. La valeur à indiquer est égale à 1 si le travailleur handicapé est présent toute l'année. Sinon, elle est égale au quotient du nombre de jours calendaires de présence sur le nombre de jours de l'année.

■ ... du temps de travail...

Le salarié handicapé est également pris en compte en fonction de son **temps de travail**. Si celui-ci est au moins égal à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, le salarié compte pour une unité. S'il est inférieur à un mi-temps, le salarié vaut pour 0,5 unité.

■ ... et de la qualité de bénéficiaire de l'OETH

Est enfin prise en compte la **validité** de la **reconnaissance** de la **qualité de bénéficiaire** de l'obligation d'emploi. Si la reconnaissance est valable au 31 décembre 2018 (ou à la date de départ du bénéficiaire), la valeur est de 1. Sinon, elle est égale au quotient du nombre de

jours calendaires de présence du bénéficiaire pendant lesquels la reconnaissance n'est pas expirée sur le nombre total de jours calendaires de présence.

Attention : en vertu du décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018, la personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, qui demande le renouvellement de son statut à compter du 7 octobre 2018, bénéficie d'une **prorogation** des effets de la **reconnaissance** de la qualité de **travailleur handicapé** (RQTH) jusqu'à ce qu'il soit statué à nouveau sur son renouvellement, dans la limite de quatre mois. La demande doit avoir été déposée avant le terme de la RQTH en cours. Et, peu importe qu'elle soit ultérieurement acceptée ou refusée. Ainsi, durant cette période de prorogation, le travailleur doit être compté comme bénéficiaire de l'OETH. L'Agefiph pourra demander à l'établissement de produire l'avis de réception de la demande de renouvellement permettant d'établir que la RQTH du bénéficiaire de l'OETH est en cours d'examen pour renouvellement.

► Calcul de la valeur globale applicable au salarié et de l'effectif total de bénéficiaires

Ces **différentes valeurs** (temps de présence, temps de travail et validité de la reconnaissance) doivent être **multipliées** pour obtenir la valeur finale applicable au salarié. Puis, les valeurs de toutes les personnes handicapées employées doivent être additionnées et le résultat doit être mentionné dans la déclaration. Il doit être arrondi à deux décimales (par exemple, 1,364 est arrondi à 1,36).

CONTRATS SIGNÉS AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ/ADAPTÉ OU DES TIH

Si l'employeur a conclu en 2018 des **contrats de fournitures, de sous-traitance, de prestations de services** ou des **contrats de mise à disposition de travailleurs handicapés** avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (Esat) agréés ou des **travailleurs indépendants handicapés** (TIH), il doit remplir la « liste des contrats conclus avec le secteur protégé/adapté ou des travailleurs indépendants handicapés » et l'annexer à la déclaration.

Il doit y indiquer le **montant** de chaque **contrat** passé, ainsi que l'unité associée. Les modalités de calcul des unités diffèrent selon la nature du contrat :

- pour les **contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services** : prix HT des fournitures, travaux ou prestations, déduction faite du coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente divisé par 2 000 Smic horaire (au 31 décembre 2018, soit $2\,000 \times 9,88 = 19\,760$) ;

- si ces **contrats** ont été passés avec un **TIH employant des salariés**, le quotient ci-dessus est divisé par le nombre de salariés employés par le travailleur indépendant au prorata du temps de travail inscrit à leur contrat, dans la limite de la durée légale ou conventionnelle de travail (*C. trav., art. R. 5212-6*) ;

- si ces **contrats** ont été passés avec un **TIH** relevant du **régime microsocial** : prix HT des fournitures, travaux ou prestations, déduction faite d'un abattement forfaitaire égal à, pour les activités relevant des BIC, 71 % (vente de marchandises) ou 50 % (prestations de services) et 34 % pour les activités relevant des BNC divisé par 2 000 Smic horaire (au 31 décembre 2018) (*C. trav., art. R. 5212-6-1*) ;

- pour les **contrats de mise à disposition de travailleurs handicapés** : prix HT des fournitures, travaux ou prestations, déduction faite du coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente divisé par 1 600 Smic horaire (au 31 décembre 2018, soit $1\,600 \times 9,88 = 15\,808$) (*C. trav., art. R. 5212-7*).

Si l'employeur a conclu **plusieurs contrats**, il doit additionner les montants et les unités de ces contrats et reporter les résultats dans la déclaration (arrondi deux chiffres après la virgule).

ACCUEIL DE PERSONNES HANDICAPÉES EN STAGE OU EN PMSMP

Si l'employeur a accueilli des personnes handicapées au titre d'un **stage** ou d'une **période de mise en situation en milieu professionnel** (PMSMP) en 2018, il doit remplir la « liste nominative des personnes handicapées accueillies en stage ou pour une PMSMP » et l'annexer à la déclaration.

Pour calculer le nombre d'unités correspondantes, l'employeur doit **diviser** le **nombre d'heures** du stage ou de la PMSMP par la **durée annuelle du travail** applicable dans l'établissement (en heures). En cas d'accueil de plusieurs personnes, les unités sont additionnées, le total devant être reporté sur la déclaration (arrondi deux chiffres après la virgule).

Seuls les stages (à l'exclusion des stages d'observation) et les PMSMP d'une durée d'au moins 35 heures et terminés en 2018 peuvent être retenus.

APPLICATION D'UN ACCORD COLLECTIF SUR L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Si l'employeur a appliqué un accord collectif agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, en vigueur en 2018, il doit le **mentionner** dans la **déclaration**. L'employeur n'a **pas à joindre** à sa déclaration de **copie** de l'**accord**. Il n'a pas non plus à joindre l'état d'avancement du programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés prévu par l'accord. Toutefois, il doit adresser cet état d'avancement à l'autorité administrative ayant agréé l'accord, qui pourra lui demander toute pièce justificative nécessaire au contrôle des bilans annuels et du bilan final de l'accord (*C. trav., art. R. 5212-2-2*). En pratique, l'employeur devra indiquer **sur papier libre** l'ensemble des **actions effectuées** dans l'année en **application** de l'**accord**, notamment le flux d'embauches et de sorties des travailleurs handicapés, le nombre d'heures de formation suivies par ces derniers et le coût des actions.

À NOTER L'application d'un accord collectif agréé vaut respect de l'obligation d'emploi, ce qui exonère l'employeur de tout versement éventuel d'une contribution à l'Agefiph. Celui-ci doit néanmoins poursuivre le remplissage intégral de la déclaration afin de calculer le montant théorique de la contribution.

MONTANT DE LA CONTRIBUTION À L'AGEFIPH

Si, après addition du nombre de travailleurs handicapés employés et du nombre d'unités équivalentes liées à la passation de contrats avec le secteur protégé/adapté ou des TIH et à l'accueil de personnes handicapées en

POSSIBILITÉ DE QUESTIONNER L'AGEFIPH SUR L'OBLIGATION D'EMPLOI : LE « RESCRIPT HANDICAP »

Les employeurs peuvent demander à l'Agefiph de se prononcer de manière explicite sur leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés (effectif d'assujettissement, mise en œuvre de l'obligation d'emploi, modalités d'acquittement, bénéficiaires...) : il s'agit du « rescrit handicap » (v. *l'actualité* n° 17192 du 2 novembre 2016). L'Agefiph dispose de deux mois pour se prononcer sur cette demande et notifier sa réponse. Si l'employeur n'a pas reçu de réponse à la date limite d'envoi de la DOETH (soit, pour la DOETH 2018, au plus tard le 1^{er} mars 2019), il reste tenu d'adresser sa DOETH à l'Agefiph au plus tard à cette même date. Si la réponse intervient postérieurement, il adresse, le cas échéant, une déclaration rectificative intégrant les éléments de réponse fournis (C. trav., art. R. 5212-2-4).

stage ou pour des PMSMP, il s'avère que le **nombre requis** de bénéficiaires de l'obligation n'est **pas atteint**, l'employeur doit **calculer** sa **contribution** à l'Agefiph et remplir la partie du **formulaire** correspondante. En revanche, si le résultat est égal ou supérieur au nombre requis de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'employeur n'a pas à procéder à ce calcul. Le calcul de la contribution tient compte :

- de l'**effectif** de l'entreprise ;
- des **minorations** au titre des **efforts** consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou d'embauche directe de bénéficiaires ;
- des minorations consenties en fonction de la proportion de salariés occupant des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (**Ecap**) ;
- des **dépenses** engagées afin de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sous certaines conditions (C. trav., art. D. 5212-19).

À NOTER À compter du 1^{er} janvier 2020, la mission de recouvrement de la contribution sera retirée à l'Agefiph et transférée à l'Urssaf ou à la caisse de MSA dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations sociales du régime général de la sécurité sociale (C. trav., art. L. 5212-9, al. 1^{er} modifié à venir).

► Minoration pour efforts consentis

L'employeur qui déclare l'**embauche** de **travailleurs handicapés** dans la « liste nominative des salariés bénéficiaires » peut bénéficier d'une minoration du nombre de bénéficiaires manquants, ce qui permet de réduire le montant de sa contribution. Différents **coefficients de minoration** sont applicables **selon** le **profil** du travailleur handicapé : jeune ou âgé, chômeur de longue durée, salarié embauché à la sortie d'une EA, etc. (C. trav., art. D. 5212-23). L'employeur doit reporter dans la déclaration le nombre de salariés handicapés concernés et leur appliquer le coefficient correspondant, puis soustraire au nombre de bénéficiaires manquants la somme des minorations, ce qui permet d'obtenir le nombre de bénéficiaires manquants pondéré au titre des efforts consentis.

Si le chiffre obtenu est égal à 0, l'obligation d'emploi a été remplie ; s'il est supérieur à 0, l'obligation d'emploi n'a pas été accomplie, et l'employeur doit calculer sa contribution.

À NOTER À compter du 1^{er} janvier 2020, les dispositifs actuels de minoration du nombre de travailleurs handicapés manquants « au titre des efforts consentis par l'employeur » seront supprimés (C. trav., art. L. 5212-9, al. 2

modifié à venir). Toutefois, l'effort consenti par l'employeur en faveur des bénéficiaires de l'OETH rencontrant des difficultés particulières de maintien en emploi pourra être pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'OETH dans l'entreprise, selon des modalités qui seront fixées par décret (C. trav., art. L. 5212-7-2 nouveau à venir).

► Minoration pour Ecap

Une minoration de la contribution est prévue pour **36 emplois** « exigeant des **conditions d'aptitude particulières** » (C. trav., art. D. 5212-24 et D. 5212-25).

L'employeur doit mentionner sur la déclaration le pourcentage d'Ecap de l'établissement, en divisant le nombre total de salariés exerçant des Ecap par l'effectif d'assujettissement de l'établissement, multiplié par 100 (arrondi deux chiffres après la virgule).

À NOTER L'article 67 de la loi Avenir professionnel prévoit que la liste des Ecap sera prochainement révisée au moyen d'un décret qui ne sera pas publié avant le 1^{er} juillet 2019.

► Calcul de la contribution

Détermination du coefficient de calcul

Le calcul de la contribution est notamment fonction d'un coefficient, que l'employeur doit mentionner dans la déclaration.

Si, en 2015, 2016, 2017 ou 2018, l'établissement a employé **au moins un bénéficiaire** de l'obligation d'emploi, passé **des contrats** d'un montant minimal (v. *note ci-dessous*) avec un Esat, un EA, un CDTD ou un TIH ou appliqué **un accord collectif** relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, le **coefficient dépend** de l'**effectif** de l'**entreprise** (et non de celui de l'établissement) :

- si l'entreprise compte de 20 à 199 salariés, le coefficient est de **400 fois le Smic** horaire (au 31 décembre 2018) ;
- si l'entreprise compte de 200 à 749 salariés, il est de **500 fois le Smic** horaire (au 31 décembre 2018) ;
- si l'entreprise compte au moins 750 salariés, il est de **600 fois le Smic** horaire (au 31 décembre 2018) (C. trav., art. D. 5212-26).

Mais si, en 2015, 2016, 2017 et 2018, l'établissement n'a employé **aucun bénéficiaire** de l'obligation d'emploi, ni atteint le montant minimal de contrat avec un Esat, un EA, un CDTD ou un TIH, ni appliqué d'accord sur l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient est de **1 500 fois le Smic** horaire (au 31 décembre 2018) (C. trav., art. D. 5212-27).

Le montant des contrats passés avec le secteur protégé/adapté ou avec des TIH doit être supérieur, sur quatre ans, à 400 fois le Smic horaire dans les entreprises de 20 à 199 salariés, 500 fois le Smic horaire dans les entreprises de 200 à 749 salariés et 600 fois le Smic horaire dans les entreprises de 750 salariés et plus (C. trav., art. D. 5212-5-1).

À NOTER À compter du 1^{er} janvier 2020, la loi Avenir professionnel a acté l'abrogation de la possibilité ouverte à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'OETH en passant de tels contrats (C. trav., art. L. 5212-6 modifié à venir). Toutefois, les dépenses supportées directement par l'employeur en passant de tels contrats pourront être partiellement déduites de la contribution annuelle versée par l'employeur ne satisfaisant pas à l'OETH (C. trav., art. L. 5212-10-1 nouveau à venir).

Calcul du montant de la contribution

Le calcul de la contribution diffère selon le **pourcentage d'Ecap** au sein de l'établissement.

Lorsqu'il est **égal à 0 %**, la formule de **calcul** suivante s'applique : nombre de bénéficiaires manquants minoré

au titre des efforts consentis par l'employeur x coefficient de calcul de la contribution.

Lorsque le **pourcentage d'Ecap** au sein de l'établissement est **supérieur à 0 % et inférieur à 80 %**, le montant de la contribution se **calcule en trois temps** :

– le coefficient de minoration au titre de la part des Ecap doit d'abord être chiffré. Il est égal à : $1 - (1,3 \times \text{pourcentage d'Ecap de l'établissement})$ (*C. trav., art. D. 5212-24*);

– ce coefficient doit ensuite être multiplié par le nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre des efforts consentis par l'employeur, pour obtenir le nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre de la part des Ecap ;

– ce dernier chiffre multiplié par le coefficient de calcul de la contribution permet d'obtenir le montant de la contribution avant d'éventuelles dépenses déductibles (*C. trav., art. D. 5212-19*).

Montant minimal de la contribution

La contribution annuelle ne peut pas être inférieure au nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre des efforts consentis multiplié par **50 Smic horaire** (au 31 décembre 2018) (*C. trav., art. D. 5212-20*).

Montant dérogatoire de la contribution

Si le pourcentage d'Ecap au sein de l'établissement est **supérieur ou égal à 80 %**, la contribution est égale au nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre des efforts consentis, multiplié par **40 Smic horaire** (au 31 décembre 2018) (*C. trav., art. D. 5212-21*).

À NOTER Un simulateur de calcul de la contribution est disponible sur le site internet de l'Agefiph.

► Dépenses déductibles

Si l'employeur n'applique pas d'accord collectif agréé sur l'emploi de travailleurs handicapés, il peut déduire de sa contribution des **dépenses, non obligatoires**, engagées en 2018 pour favoriser l'accueil, l'insertion

ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées. Le montant des dépenses déductibles, toutes charges comprises, est **plafonné à 10 %** de la contribution (*C. trav., art. L. 5212-11 et D. 5212-28*).

L'employeur doit alors joindre à sa déclaration la « liste des dépenses déductibles engagées par l'établissement ».

À NOTER Sont exclues des dépenses déductibles les dépenses engagées et retenues par l'Agefiph dans le cadre de la reconnaissance de la lourdeur du handicap.

4 Quelles sont les sanctions du défaut de déclaration ?

À défaut de déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi (*C. trav., art. L. 5212-5*). Il est donc passible des sanctions prévues dans ce cas, à savoir une **pénalité** à verser au Trésor public, dont le montant est égal à **1 500 fois le Smic horaire, majoré de 25 %**, multiplié par le nombre de bénéficiaires manquants (*C. trav., art. L. 5212-12*). Le Smic de référence est celui en vigueur au 31 décembre 2018 (soit 9,88 €).

L'employeur encourt également cette pénalité s'il ne répond pas aux demandes de pièces justificatives de la part de l'Agefiph ou de la Direccte.

À NOTER Quid en cas de retard de la déclaration ? Sur son site internet, l'Agefiph indique que les entreprises qui ne respectent pas la date limite pour le retour de leur DOETH s'exposent aux mêmes pénalités qu'en cas de défaut de déclaration. Cependant, dans un arrêt datant de 1999, le Conseil d'État s'était montré plus indulgent, estimant que cette pénalité n'était pas encourue en cas de dépôt tardif de la déclaration par un employeur respectant l'OETH (*CE, 26 mars 1999, n° 190254*).