

Les **Cahiers** de l'Agefiph

Obligation d'emploi de personnes handicapées



Faites les bons choix!

.....
Juillet 2018



plus d'infos sur www.agefiph.fr

Sommaire

05. **Comprendre pour agir**
Faire de l'obligation d'emploi des travailleurs
handicapés une opportunité

13. **S'inspirer**
Les exemples de Dimo Software et du Novotel
de Lille Centre Gare

17. **Pratique**
Conseils, aides, ressources

Au service de l'emploi des personnes handicapées

L'Agefiph est chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées. C'est une association gérée paritairement et créée en 1987 avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Complémentaire aux politiques et dispositifs d'emploi/formation ouverts à tous, l'action de l'Agefiph comporte deux dimensions principales :

- La mise à disposition d'une offre de services et d'aides financières à destination des personnes handicapées salariées ou demandeurs d'emploi et des entreprises quelle que soit leur taille.
- L'animation de politiques visant à mobiliser les dispositifs de droit commun au bénéfice des personnes handicapées et à développer des coopérations entre les différents acteurs de l'emploi, de la formation et du handicap.

Plus d'infos sur www.agefiph.fr

Comprendre pour agir Faire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés une opportunité

Comprendre pour agir

Faire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés une opportunité

Que dit la loi ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises privées de 20 salariés et plus doivent compter un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif.

Les entreprises peuvent répondre à cette obligation par :

- l'emploi de salariés handicapés,
- la conclusion de contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés, avec :
 - des Établissements et services d'aide par le travail (Esat),
 - des Entreprises adaptées (EA),
 - des Centres de distribution de travail à domicile (CDTD),
 - des Travailleurs indépendants handicapés (TIH).
- L'accueil en stage ou pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- la mise en œuvre d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé par l'État,
- le versement d'une contribution financière à l'Agefiph.



À SAVOIR

Le projet de loi « Liberté de choisir son avenir professionnel »

adopté le 1^{er} août 2018 intègre des modifications de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Celles-ci seront applicables à compter de l'année 2020, pour la DOETH qui sera établie au début de l'année 2021.

Toutes les informations sont disponibles sur www.agefiph.fr ou auprès d'un conseiller Agefiph (cf. Partie Pratique).

La déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Chaque année, avant le 1^{er} mars, les entreprises de 20 salariés et plus doivent transmettre à l'Agefiph leur Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Cette dernière recense les actions menées l'année précédente en faveur des personnes handicapées. Le montant de la contribution financière éventuelle est calculé sur la base de cette déclaration.

Pour les entreprises à établissements multiples, chaque établissement doit fournir une déclaration séparée, dès lors qu'il dispose de l'autonomie de gestion par rapport au siège social pour ce qui relève de la gestion du personnel (recrutement, licenciement...).

L'Agefiph est en charge de la gestion et du suivi de la déclaration annuelle obligatoire d'emplois des travailleurs handicapés (DOETH) faite par les entreprises. Pour les accompagner, elle met à leur disposition :

- des informations, des conseils et un outil pour simuler le montant de la contribution sur www.agefiph.fr/Entreprise/Vos-obligations-et-demarches,
- des conseillers pour informer les entreprises et les appuyer pendant leur démarche et sur les modalités permettant de répondre à l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

→ **Pour contacter l'Agefiph :**

N°Vert 0 800 11 10 09
DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



À SAVOIR

Plus simple, plus rapide, plus sûre, près de 70 % des entreprises font le choix d'une déclaration en ligne. Pour accéder au service, rendez-vous sur www.teledoeth.travail.gouv.fr

Comprendre pour agir

Faire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés une opportunité

Des solutions diversifiées pour répondre à l'obligation d'emploi

L'emploi des personnes handicapées est une obligation légale. Pourquoi ne pas la transformer en opportunité ? L'enjeu : construire un plan d'actions inscrit dans la stratégie globale de votre entreprise, au service de ses objectifs, et conforme à la loi. Pour vous aider, l'Agefiph met à votre disposition un ensemble de services et des aides financières.

Le recrutement en CDI ou en CDD d'une personne handicapée, n'est pas l'unique moyen de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. D'autres solutions existent.

Recruter en alternance et en intérim

Le recrutement en alternance donne aux personnes handicapées la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle. Il est aussi l'occasion pour une entreprise de sensibiliser salariés et managers à la question du handicap.

Ce type de contrat présente l'avantage de s'inscrire dans la réponse à une autre obligation légale qui concerne la majorité des entreprises: le soutien à l'apprentissage (paiement d'une taxe d'apprentissage ou recrutement d'apprentis).

Le recrutement d'une personne handicapée en alternance, suivi d'une embauche effective, garantit à l'entreprise la qualification du

collaborateur et sa bonne connaissance de l'organisation et de la culture de l'entreprise.

Le recours au travail intérimaire est également un moyen de répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Si votre entreprise a recours à ce type d'emploi, demandez à l'entreprise de travail temporaire qui vous accompagne de vous présenter aussi des profils de personnes handicapées. Cette démarche peut être l'occasion de rencontrer des personnes compétentes et de réaliser que le handicap n'est pas un obstacle à l'emploi.

→ En dehors des contrats visant le remplacement d'un salarié absent, les entreprises ont la possibilité de valoriser le recrutement en intérim, de la même façon que pour les autres contrats (CDI, CDD...).

Accueillir des stagiaires handicapés

Les stages sont l'occasion pour vos équipes de collaborer avec des personnes handicapées et d'être sensibilisées au handicap. Comme les contrats en alternance ou en intérim, ils permettent à l'entreprise de faire découvrir ses métiers et ses activités, et de prospecter d'éventuels futurs collaborateurs. Les stages sont une première étape pour nouer des relations avec des universités, des grandes écoles, des centres de formation... Autant de contacts utiles le jour où l'entreprise décide de recruter.

Les entreprises qui accueillent un stagiaire handicapé dans le cadre de la formation doivent conclure une convention avec lui et l'organisme de formation. La durée minimum du stage doit être de 40 heures.

→ Les entreprises ont la possibilité de valoriser cette action au moment de la DOETH à hauteur de 2 % maximum de leur effectif d'assujettissement.

431 000 personnes handicapées présentes dans les entreprises privées de 20 salariés et + en 2015.

+7,4 % par rapport à 2014



À SAVOIR

Accueillir un étudiant stagiaire handicapé

Plus de 23 000 étudiants se déclaraient en 2015 en situation de handicap dans les formations de l'enseignement supérieur (lycées publics et privés sous contrat, établissements d'enseignement supérieur publics sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche). Leur nombre était en hausse de 13,5% par an depuis 2005 et de 15% sur les cinq dernières années.

Pour vous aider à recruter des stagiaires vous pouvez solliciter les services universitaires d'accueil des étudiants handicapés pour les universités et, pour la plupart des grandes écoles, un référent handicap. Vous en trouverez la liste sur le site du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (www.enseignementsup-recherche.gouv.fr).

Comprendre pour agir

Faire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés une opportunité

Inscrire la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté ou le recours à des travailleurs handicapés indépendants dans la politique d'achat

La sous-traitance ou l'achat de prestations auprès :

- d'Établissements et services d'aide par le travail (Esat),
- d'Entreprises adaptées (EA),
- de Centres de distribution de travail à domicile (CDTD)
- de Travailleurs indépendants handicapés (TIH), sont souvent perçus comme étant limités à certaines prestations (fournitures de bureau, entretien des espaces verts, etc.). Or, leurs secteurs d'intervention sont bien plus larges (services, réparation et dépannage, sous-traitance industrielle, ameublement, transports, etc.). C'est pourquoi les entreprises ne doivent pas hésiter à mettre en concurrence le secteur adapté et protégé avec les travailleurs handicapés indépendants lors d'appels d'offres.

→ **Les entreprises ont la possibilité de valoriser cette action au moment de la DOETH à hauteur de 50 % maximum de leur effectif d'assujettissement.**

Attention à la sur-contribution si vous remplissez votre obligation d'emploi uniquement par recours à la sous-traitance. Le montant hors taxes des

contrats (net du coût des matières premières, produits matériaux de construction et frais de vente) passés sur quatre ans, doit être au moins égal à 400 fois le SMIC horaire pour une entreprise de 20 à 199 salariés, à 500 fois pour une entreprise de 200 à 749 salariés et à 600 fois pour une entreprise de 750 salariés et plus.

Retrouvez l'annuaire des EA et ESAT sur les sites des réseaux Gesat et Unea.

www.reseau-gesat.com

www.unea.fr

www.handeco.org

Signer un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement

L'accord, soumis à l'agrément des services de l'État, suppose de négocier avec les partenaires sociaux des engagements chiffrés en matière d'emploi de personnes handicapées et d'en assurer le suivi sur plusieurs années.

L'obligation de négocier s'applique à une entreprise à partir du moment où elle atteint un effectif de 50 salariés. Les délégués syndicaux sont les seuls habilités à négocier dans l'entreprise. Néanmoins, une organisation syndicale peut mandater un délégué du personnel pour mener une négociation dans une entreprise de plus petite taille.

→ **Pendant toute la période de l'accord, l'entreprise remplit chaque année sa DOETH sans verser de contribution à l'Agefiph. A son terme, les services de l'État vérifient que les engagements ont été tenus et les objectifs atteints. Dans le cas contraire, ils peuvent demander le remboursement des contributions non versées.**

Verser une contribution financière à l'Agefiph

La contribution à l'Agefiph est aussi un moyen offert à l'entreprise pour répondre à l'obligation d'emploi.

→ Le montant de la contribution est calculé en fonction des unités manquantes par rapport à l'obligation de 6 %.



À SAVOIR

Contribution financière à l'Agefiph : quelles dépenses sont déductibles ?

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi ont le droit de déduire, à hauteur de 10% maximum du montant de leur contribution due à l'Agefiph, les dépenses effectuées pour mieux accueillir, intégrer ou maintenir dans l'emploi des personnes handicapées (travaux d'accessibilité, transports adaptés, aides techniques, actions de formation professionnelle, etc.).

La liste complète des dépenses déductibles est consultable

sur www.agefiph.fr/Entreprise/Vos-obligations-et-demarches.

Comment les entreprises privées répondent à l'obligation d'emploi de personnes handicapées

11%

sont sous accord agréé (dont 1% n'emploie pas directement au moins une personne handicapée)

20%

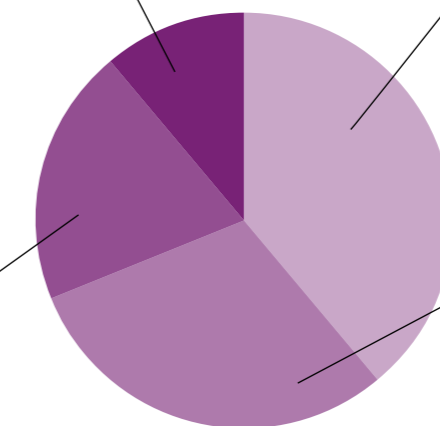
n'emploient aucun travailleur handicapé

39%

emploient au moins un travailleur handicapé et/ou ont recours à la sous-traitance et/ou contribuent à l'Agefiph

30%

remplissent leur obligation uniquement par l'emploi direct.



S'inspirer

Les exemples de Dimo Software et du Novotel de Lille Centre Gare

Extraits de la Base expérience
du site www.agefiph.fr
[www.agefiph.fr/Entreprise/Partage
-d-experience/](http://www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/)

S'inspirer

Les exemples de Dimo Software et du Novotel de Lille Centre Gare

DIMO Software : du CDD au CDI en passant par un master

DIMO Software est une société d'édition et de distribution de logiciels de gestion en fort développement implantée à Limonest près de Lyon. Début 2014, Emilie de Rancourt, responsable recrutement et référente handicap de l'entreprise, recrute Samy, 25 ans, pour un CDD de 6 mois. Le jeune homme, qui présente un handicap moteur, souhaite ensuite préparer en alternance une licence professionnelle Chargé de projet en systèmes informatiques appliqués. Un choix que l'entreprise accompagne, soucieuse de former un vivier de candidats à embaucher dans un contexte marqué par la pénurie d'étudiants handicapés hautement qualifiés. Au terme de sa licence, Samy décide d'enchaîner sur un master Expert en ingénierie informatique.

Un projet partagé et une grande satisfaction

Après la réussite de son examen, le jeune homme a souhaité rester chez DIMO Software tout en évoluant sur un poste de consultant sédentaire. Il a signé un CDI le 1^{er} juillet 2017. L'entreprise l'accompagne aujourd'hui dans son projet de se tourner vers le consulting, une fonction qui nécessite

une forte itinérance peu compatible avec son handicap. Une solution intermédiaire a été imaginée pour permettre à Samy d'intervenir sur des missions de consulting dans la phase d'analyse du besoin du client et de définition du projet logiciel qui ne nécessite pas de déplacements. Il passe ensuite le relais à un autre consultant pour la partie installation et formation. « C'est pour nous une grande satisfaction d'avoir accompagné Samy dans ses études et d'assister à sa réussite. Notre rôle est de faire en sorte de lui donner les moyens pour qu'il s'accomplisse professionnellement. Ici, ni les collaborateurs ni les services ne fonctionnent de manière cloisonnée. La communication est aisée et il y a beaucoup de bienveillance autour de Samy, ce qui, j'en suis sûre, a favorisé son intégration et son épanouissement » explique Emilie de Rancourt.

Plus d'informations sur cette expérience avec la fiche complète :

www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/DIMO-Software-accompagne-un-jeune-informaticien-dans-son-souhait-de-se-former-puis-d-evoluer-professionnellement

Novotel de Lille Centre Gare : du contrat de professionnalisation au CDI

L'hôtel Novotel Lille Centre Gare emploie une trentaine de personnes. Parmi elles, Martine, qui intervient en cuisine à la plonge et à la préparation, Laura et Justine, femmes de chambre. Martine et Laura ont signé un CDI, Justine recrutée l'année dernière en contrat de professionnalisation est aujourd'hui employée ponctuellement en extra car l'équipe est au complet. Leur point commun ? Le handicap. Une caractéristique qui n'a jamais freiné Thierry Wagner le directeur de l'hôtel. Au contraire. « J'ai toujours recruté des personnes handicapées. Leur permettre de trouver un emploi au même titre que quiconque est important. Quand on les embauche, il faut d'ailleurs considérer qu'elles sont des employés comme des autres. C'est le message que je fais passer à l'équipe qui a appris à se familiariser avec différents types de handicap » souligne le directeur.

Un objectif : l'embauche

Dans ce Novotel, tout commence en 2012 quand Thierry Wagner est contacté par le Service d'insertion sociale et professionnelle (Sisep) des Papillons Blancs de Roubaix-Tourcoing. On lui propose d'accueillir au sein de son équipe Martine, une personne déficiente

intellectuelle. L'idée était de permettre à cette quinquagénaire de se tester sur le poste et de se former si nécessaire, avec une perspective d'embauche à la clé. Tout au long du processus, employeur et personne handicapée bénéficient de l'accompagnement des Papillons Blancs. « L'objectif défini dès le départ avec les Papillons Blancs et la personne, c'est l'embauche, résume Thierry Wagner. Le contrat moral qui est passé est le suivant : nous intégrons la personne handicapée dans le cadre d'un projet de formation en prenant soin de nous adapter à ses besoins et à ses éventuelles difficultés. De son côté, elle s'engage à se former pour aller vers l'autonomie et devenir opérationnelle. Quant aux Papillons Blancs, ils assurent un suivi de la personne handicapée et interviennent si c'est nécessaire pour nous aider à ajuster tel ou tel point. » Le succès de l'intégration de Martine dans l'équipe a ouvert la voie pour Laura et Justine, 20 ans.

Plus d'informations sur cette expérience avec la fiche complète :

www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/Le-Novotel-Lille-Centre-Gare-realise-trois-embauches-dans-le-cadre-d-un-dispositif-d-accompagnement-et-de-suivi-dans-l-emploi

Pratique

Conseils, aides, ressources

L'Agefiph partenaire de votre politique de ressources humaines

La Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est une occasion de faire le point sur la politique de l'entreprise en matière d'emploi de personnes handicapées et d'établir un dialogue dans l'entreprise sur cette question. Pour vous aider à mettre en place un plan d'action, l'Agefiph vous propose un accompagnement adapté à votre politique de ressources humaines.

Conseil et accompagnement emploi handicap

Un collaborateur de l'Agefiph vous informe, vous conseille et vous accompagne afin de vous aider à :

- intégrer le handicap dans vos pratiques de gestion des ressources humaines,
- développer des projets en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Appui et accompagnement Cap emploi

Un conseiller Cap emploi vous accompagne pour faciliter le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le parcours professionnel d'un collaborateur en situation de handicap.

Pour tout connaître des services et aides financières proposées par l'Agefiph, rendez-vous sur www.agefiph.fr/Entreprise

Le conseil par des spécialistes

En fonction de vos besoins, le conseiller qui vous accompagne peut faire appel à des spécialistes. Sélectionnés par l'Agefiph, ils sont mobilisés par exemple pour évaluer précisément les conséquences d'un handicap et les moyens de le compenser ou réaliser une étude ergonomique.

Des aides financières

En fonction des projets, des aides financières sont proposées pour couvrir tout ou partie des dépenses liées à la compensation du handicap dans l'emploi, cofinancer un projet de formation ou inciter au recrutement en alternance. Certaines aides nécessitent une analyse de la situation, d'autres peuvent être sollicitées directement auprès de l'Agefiph.

Conseils d'expert

Herveline Dumon,

Chargée d'études et de développement à la délégation régionale de l'Agefiph Normandie

Quel conseil donner aux entreprises pour répondre à leur obligation d'emploi ?

Mieux répondre à son obligation d'emploi c'est « passer à l'action ». C'est à dire préparer son entreprise à l'accueil de personnes handicapées : organiser l'accueil de stagiaires sur des courtes périodes (Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), opération Un jour Un métier en action®...), sensibiliser ses salariés à travers la participation à des événements comme La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées et COMMUNIQUER. Ces actions permettront à l'entreprise, petit à petit, de parler du handicap, et à moyen terme de mieux répondre à son obligation d'emploi. Il est primordial de maintenir un « bruit de fond » sur le handicap.

Quel est le rôle de la DOETH dans cet accompagnement ?

La Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est un outil incontournable dans le cadre

de l'analyse de la situation de l'entreprise relative à son obligation d'emploi. Elle permet aux référents entreprise de l'Agefiph de disposer d'informations relatives aux types de réponses à l'obligation d'emploi (stages, recours à la sous-traitance, l'emploi direct...) mises en place et par conséquent, du nombre d'unités bénéficiaires manquantes pour mieux y répondre. Ces éléments ne sont pas uniquement un moyen de contrôle et du calcul du montant de la contribution mais des données clefs qui permettent de proposer un plan d'actions réalistes à l'entreprise.

Quel accompagnement l'Agefiph propose-t-elle aux entreprises ?

L'Agefiph dispose d'une offre de services de proximité dédiée aux entreprises afin de les conseiller et les accompagner à mieux répondre à leur obligation d'emploi. Cet accompagnement les aide à s'inscrire dans une dynamique globale et pérenne en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'Agefiph met ses ressources à votre disposition

Retrouvez le détail des accompagnements et des aides financières Agefiph destinés aux entreprises sur www.agefiph.fr/Entreprises

Disponible également sur le site :

→ de l'information détaillée

et actualisée sur l'obligation d'emploi, le calcul de la contribution et les aides et services,

→ des ressources documentaires :

guides, vidéos, publications... pour nourrir vos politiques ressources humaines handicap.

→ un espace emploi

qui permet de publier des offres d'emploi et de consulter une cv-thèque ; <https://espace-emploi.agefiph.fr>

→ des outils pour remplir la

Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés :

foire aux questions, vidéos explicatives, simulateurs ; www.agefiph.fr/Entreprises

→ la Base expérience

qui rassemble plus de 600 fiches décrivant des expériences réussies de recrutement, d'intégration et de politique RH autour du handicap. www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/



À SAVOIR

L'Agefiph invite les entreprises à participer au Réseau des référents handicap (RRH) pour échanger des bonnes pratiques.



Pour plus d'informations sur le Réseau des référents handicap, contactez l'Agefiph dans votre région ou adressez un mail à entreprises@agefiph.asso.fr

Les conseils de l'Agefiph



La désignation d'un référent handicap sensibilisé et informé s'avère précieuse pour mettre en œuvre votre plan d'action.



Même si elles ne sont plus exigées au moment de la déclaration, gardez précieusement toutes les pièces justificatives des contrats passés (sous-traitance, intérim, stage). Cette précaution vous facilitera, à la date prévue, le remplissage de la DOETH. Sachez aussi que l'Agefiph et les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) sont susceptibles de vous les demander à des fins de contrôle pendant cinq ans.



En choisissant de recruter une personne handicapée en alternance vous formez et vous qualifiez des candidats handicapés à tous les métiers de l'entreprise. Autres bénéfices, la présence de salariés handicapés a des effets positifs sur le collectif de travail : tuteurs et maîtres d'apprentissage sont valorisés, la solidarité se développe dans l'équipe et le regard porté sur le handicap change.

Foire aux questions

Mon établissement est-il assujéti à l'obligation d'emploi ?

Oui, si son effectif est égal ou supérieur à 20 salariés. Pour calculer l'effectif, il faut prendre en compte les salariés en CDI présents au 31 décembre de l'année de référence et ajouter le nombre des autres salariés (CDD, intérimaires...) au prorata de leur temps de présence dans l'année, même s'ils ne sont plus dans l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence.

Une entreprise nouvellement créée ou ayant dépassé le seuil de 20 salariés dispose de trois ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

À savoir : ce délai n'est accordé qu'aux entreprises ayant créé des emplois, ce qui exclut les cas de création ou d'accroissement par transfert de contrats de travail.

À qui m'adresser pour la DOETH ?

L'Agefiph est l'interlocutrice unique des entreprises pour la DOETH et le paiement de la contribution. Pour joindre l'Agefiph : 0800 11 10 09 (de 9 h à 18 h du lundi au vendredi,

gratuit depuis un poste fixe). Vous trouverez également de nombreuses informations sur le site www.agefiph.fr/entreprise.

Comment calculer ma contribution à l'Agefiph ?

Deux paramètres interviennent dans le calcul de votre contribution : le nombre de salariés au sein de votre entreprise et le nombre de bénéficiaires

manquants. Le montant de la contribution est calculé sur la base du Smic horaire. Pour une entreprise dont l'effectif compte 20 à 199 salariés,

le montant de la contribution sera de 400 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant. Pour un effectif de 200 à 749 salariés, il sera de 500 fois le Smic horaire. Pour un effectif de plus de 750 salariés, il sera de 600 fois

le Smic horaire. Évaluez le montant de votre contribution grâce au simulateur en ligne proposé par l'Agefiph.

www.agefiph.fr/Entreprise/Simulateur-de-contribution

La contribution à l'Agefiph peut-elle être majorée ?

Oui si, pendant plus de trois ans, votre entreprise n'a mené aucune action d'emploi direct ou de sous-traitance avec le milieu adapté ou protégé en faveur de l'emploi de personnes handicapées ou si elle n'a pas mis en œuvre un accord collectif en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Vous serez dans l'obligation de vous acquitter d'une majoration égale à 1500 fois le Smic horaire, quel que soit votre effectif global. La sur-contribution

est appliquée aux établissements pour lesquels le montant hors taxes des contrats de sous-traitance avec le milieu protégé et/ou adapté est inférieur sur quatre ans aux montants suivants : - 400 fois le Smic horaire pour les entreprises de 20 à 199 salariés ; - 500 fois le Smic horaire pour les entreprises de 200 à 749 salariés ; - 600 fois le Smic horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus.

Comment effectuer ma déclaration annuelle ?

• **Télédéclaration :** le site de télédéclaration est accessible sur www.teledoeth.travail.gouv.fr. Si vous avez rempli une DOETH (papier ou Internet) l'année précédente, vous pourrez procéder à la télédéclaration. Toutes les informations utiles déjà déclarées l'an dernier sont préremplies.

Si vous avez une contribution à régler, vous pouvez choisir le télépaiement.

• **Format papier :** la DOETH et ses listes annexes doivent être transmises à une adresse unique : Agefiph DOETH et contribution TSA 40010 - 92226 Bagneux Cedex

Vous avez un projet emploi handicap ? Des questions ?

Pour contacter les délégations régionales de l'Agefiph

 **N°Vert 0 800 11 10 09**

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

agefiph 
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

