

D.A.E.T.H.

DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS OU ASSIMILÉS

NOTICE EXPLICATIVE

≡ PRÉSENTATION ≡

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés est définie aux articles Lp. 5312-4 et suivants du code du travail. Elle s'impose à tous les établissements de 25 salariés et plus.

≡ PRINCIPES DE REMPLISSAGE ≡

La déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés (DAETH), dûment remplie, est à retourner à la Direction du travail avant le 31 mars de l'année N+1 (l'année N étant l'année d'assujettissement), par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen certain de transmission, accompagnée obligatoirement des pièces justificatives permettant le contrôle de la déclaration.

Cette déclaration annuelle d'emploi est portée à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel de l'entreprise.

L'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement. Chaque établissement distinct fournit sa propre déclaration. Un établissement distinct suppose donc :

- une implantation géographique distincte ;
- une autonomie de gestion avec un responsable local ;
- un caractère de stabilité ;
- une communauté de salariés ayant des intérêts communs.

Dans le cas contraire, les effectifs de ces établissements doivent être intégrés dans ceux du siège social.



La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à la déclaration. Aussi, pour les données qui y figurent, elle garantit un droit d'accès et de rectification auprès de la direction du travail, dont les coordonnées pré-imprimées figurent sur la déclaration annuelle obligatoire d'emploi.

D.A.E.T.H.

DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS OU ASSIMILÉS

GUIDE DE REMPLISSAGE

A. IDENTITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT ET INFORMATIONS GÉNÉRALES

A.1 : IDENTITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT

Il s'agit ici d'indiquer les **informations spécifiques à l'établissement distinct** et non celles relatives à l'entreprise. Ainsi, l'employeur est tenu de remplir autant de formulaires qu'il existe d'établissements distincts au sein de son entreprise.

A.2 – INFORMATIONS GÉNÉRALES

Indiquer dans cette section **les coordonnées de la personne** à joindre par la Direction du travail en cas de demande de renseignements complémentaires.

Le représentant légal est celui qui a pouvoir d'engager l'entreprise.

A.3 – INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Le représentant légal porte, à tout moment, cette déclaration à la connaissance du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, à l'exception de la liste des bénéficiaires. Cette liste est remplacée par l'indication du nombre de bénéficiaires comptabilisés.

B. ÉVALUATION DE L'ASSIETTE D'ASSUJETTISSEMENT

Cette section vous permet d'établir l'assiette d'assujettissement de l'obligation d'emploi. À cette fin, il vous faut :

1. *Calculer l'effectif moyen de l'établissement T1 ;*
2. *Calculer le nombre d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières T2.*

B.1 – CALCUL DE L’EFFECTIF : T1

L’effectif T1 correspond à l’effectif moyen des 12 mois de l’année civile N. Les modalités de détermination de l’effectif s’apprécient mois après mois suivant le tableau ci-contre :

Type de contrat	Durée de travail	Compte pour
▪ CDI	Complet ou à temps partiel ≥ à 20h./sem. ou 85h./mois	1 unité
▪ CDD ▪ Intérimaire ▪ CDI Intermittent ▪ Travailleur mis à disposition de l’établissement	Complet ou à temps partiel ≥ à 20h./sem. ou 85h./mois	Comptabilisation selon les heures de travail mentionnées dans le contrat de travail
▪ CDI ▪ CDD	Temps partiel < à 20h./sem. ou 85h./mois	

Les **heures complémentaires** sont comptabilisées **pour les travailleurs à temps partiel**. Les remplaçants des salariés déjà inscrits dans l’effectif ne sont pas comptabilisés.

Joindre les ordres de recettes de la CPS de l’année N.



EXEMPLE

L’établissement Y a plusieurs salariés.

1^{er} cas : Salariés recrutés en CDI à temps complet ou à temps partiel (supérieur ou égal à 85 heures par mois) : 28 salariés dans l’entreprise depuis le 1^{er} janvier ; 1 salarié a démissionné le 15 février 2015 ; 2 salariés ont été embauchés au 1^{er} juin.

Le salarié en CDI à temps complet ou partiel supérieur à 85 heures par mois, qui est entré ou sorti en cours de mois, est pris en compte intégralement pour une unité dans le calcul de l’effectif pour le mois considéré.

2^{ème} cas : Un salarié recruté en CDD de 100 heures par mois du 13 août au 26 octobre :
19 jours sur août : $100 \text{ heures} \times 19 \text{ jours} \div 31 \text{ jours} = 61 \text{ heures}$
⇒ Pour août : $61 \text{ heures} \div 169 \text{ heures} = 0,36$
30 jours sur septembre : 100 heures
⇒ Pour septembre : $100 \text{ heures} \div 169 \text{ heures} = 0,59$
26 jours sur octobre : $100 \text{ heures} \times 26 \text{ jours} \div 31 \text{ jours} = 84 \text{ heures}$
⇒ Pour octobre : $84 \text{ heures} \div 169 \text{ heures} = 0,49$

Pour un salarié en CDD à temps complet ou à temps partiel supérieur à 85 heures par mois, le calcul se fait en nombre d’heures de travail mentionnées dans le contrat de travail rapporté à 169 heures.

3^{ème} cas : Un salarié recruté à temps partiel inférieur à 20 heures/semaine (CDD ou CDI) :
▪ A partir du 13 août pour 18 heures par semaine ou 78 heures par mois
[$(18 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines}) \div 12 \text{ mois} = 78 \text{ heures}$]
Pour août : 3 semaines de 18 heures = 54 heures $\div 169 = 0,32$
A partir de septembre :
1 mois de 78 heures $\div 169 = 0,46$

Pour un salarié à temps partiel inférieur à 20 heures/semaine, le calcul se fait en nombre d'heures de travail mentionnées dans le contrat de travail rapporté à 169h.

Les énoncés ci-dessus ont été reproduits dans le tableau suivant :

	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	TOTAL
1^{er} cas	28	28	27	27	27	29	29	29	29	29	29	29	340
2^{ème} cas	0	0	0	0	0	0	0	0,36	0,59	0,49	0	0	1,44
3^{ème} cas	0	0	0	0	0	0	0	0,32	0,46	0,46	0,46	0,46	2,16
TOTAL	28	28	27	27	27	29	29	29,68	30,05	29,95	29,46	29,46	343,60

L'effectif moyen mensuel de l'établissement Y, de janvier à décembre est de :
 $343,60 \div 12 = 28,63$ salariés pour l'année N.

L'effectif ainsi obtenu sera reporté à la section B à l'emplacement T1.

B.2. CALCUL DU NOMBRE D'EMPLOIS EXIGEANT DES CONDITIONS D'APTITUDE PARTICULIÈRES (ECAP) : T2

Suivant l'arrêté 918 / CM du 02 juillet 2007 modifié, les salariés exerçant dans les catégories d'emploi suivantes ne sont pas comptabilisés dans l'assiette d'assujettissement.

Catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières

Dénomination de l'emploi	N° ROME	Dénomination de l'emploi	N° ROME
Personnel navigant technique de l'aviation	61.321	Couvreur	42.123
Personnel navigant commercial de l'aviation civile	43.413	Conducteur de travaux BTP	61.232
Personnel d'encadrement de la marine	61.322	Conducteur d'engins de chantier du BTP, du génie civil et de l'exploitation des carrières	43.211
Marin de la navigation maritime	41.221	Conducteur-livreur	43.113
Matelot à la pêche	41.212	Conducteur de transport de marchandises (réseau routier)	43.114
Agent de la sécurité et de l'ordre public	11.311	Conducteur d'engins de levage	43.221
Agent de sécurité et de surveillance (excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit)	11.222	Ambulancier	43.111
Monteur en structures métalliques	42.121	Aquaculteur(trice) (exclusivement pour l'emploi de plongeur professionnel)	41.211
Monteur en structures bois	42.122	Plongeur professionnel en travaux publics	42.112
Agent de manipulation et de déplacement des charges exerçant en zone portuaire (excepté les bagagistes)	43.312		

Les numéros ROME font référence au Répertoire opérationnel des métiers et des emplois.

Le calcul du nombre de salariés ECAP s'effectue de la même façon que le calcul de l'effectif d'assujettissement (T1).



EXEMPLE

L'établissement Y a 3 salariés en CDI à mi-temps occupant des ECAP.
Ils sont comptabilisés comme 0,5 unité par salarié soit 1,5 unité pour les trois.

L'établissement joint :

- Une **liste récapitulative** des salariés occupant ces catégories d'emploi ;
- Une copie de leur **contrat de travail**, à défaut toutes autres pièces précisant que le salarié occupe l'emploi concerné. L'entreprise qui a fourni une copie de ces éléments antérieurement n'est pas tenue de les fournir à nouveau ;
- Une copie de leur **dernière fiche médicale d'aptitude**.

L'effectif d'ECAP ainsi obtenu sera reporté dans la section B à l'emplacement (T2).



NB : Un établissement qui a un effectif moyen de 25 salariés et plus et qui se trouve en dessous du seuil après prise en compte des ECAP **reste tenu de remplir le formulaire et de le retourner à la Direction du travail dans le délai prescrit.**



EXEMPLE

L'établissement A a un effectif moyen de 27 salariés dont 3 occupent des ECAP.
Son assiette d'assujettissement revient donc à 24 salariés.

Bien que cet établissement soit exonéré de son obligation d'emploi du fait que le nombre d'ECAP réduit l'effectif en dessous de 25 salariés, il a cependant l'obligation de remplir et de renvoyer sa DAETH dans les délais requis.

B.3. CALCUL DE L'ASSIETTE D'ASSUJETTISSEMENT : T3

L'assiette d'assujettissement (T3) correspond à la différence entre l'effectif moyen annuel (T1) et le nombre d'ECAP (T2).

C. CALCUL DU NOMBRE DE TH EMPLOYES EN ANNEE N

L'entreprise a la possibilité de remplir son obligation d'emploi en :

- Employant des TH ou assimilés,
- Accueillant des stagiaires travailleurs handicapés dans le cadre d'une formation professionnelle, à l'exception d'un stage d'insertion travailleur handicapé (SITH),
- Employant un TH sous contrat d'apprentissage,
- Sous-traitant auprès d'entreprises adaptées agréées,
- Participant financièrement au fonds pour l'insertion professionnelle des TH (FIPHT).

La sous-traitance est prise en compte à 100%.

C.1. L'ÉTABLISSEMENT A-T-IL EMPLOYÉ DES TH OU ASSIMILÉS ?

Les **bénéficiaires** de l'obligation d'emploi sont :

- Les personnes reconnues travailleur handicapé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP),
- Les personnes victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 20 % bénéficiant d'une rente attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire,
- Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire.

Afin de déterminer le nombre de travailleurs handicapés ou assimilés employés dans l'établissement au cours de l'année N, vous vous référerez au tableau ci-dessous.

Salarié bénéficiaire	Temps de travail	Conditions	Unités d'équivalence
CDI	Complet	Recruté au plus tard le 1 ^{er} octobre et présent à l'effectif au 31 décembre.	1 unité
CDI	Complet	Entré dans l'entreprise entre le 2 octobre et le 31 décembre.	Au prorata du temps de présence dans l'année
CDI	Complet	Présent au 31 décembre	1 unité
CDI	Complet	Ayant quitté l'entreprise avant le 31 décembre	Au prorata du temps de présence dans l'année
CDD	Complet		Au prorata du temps de présence dans l'année
CDI ou CDD	Temps partiel supérieur à 50 %		Comptabilisation identique à celle d'un salarié à temps complet
CDI ou CDD	Temps partiel inférieur à 50 %		Comptabilisation suivant pourcentage du temps de travail du salarié par rapport au temps complet



NB : Un TH de catégorie C équivaut à 2 unités d'équivalence.



EXEMPLES

Calcul de l'équivalence en temps de travail

	Entrée le	Présent au	Sortie le	Compte pour
1. TH en CDI à temps partiel de 20H/semaine > 50 % temps complet	1 ^{er} /10/N	31/12/N	-	1 unité
	15/10/N	31/12/N		77/365j = 0,21 unité
	15/10/N	-	31/12/N	77/365j = 0,21 unité
	1 ^{er} /05/N	-	30/09/N	153/365j = 0,42 unité
2. TH en CDD à temps partiel de 15H/semaine < 50 % temps complet	1 ^{er} /10/N	31/12/N	-	15/39h x 92/365j = 0,09 unité
	1 ^{er} /07/N	-	30/11/N	15/39h x 153/365j = 0,16 unité
3. TH en CDI à temps complet	1 ^{er} /10/N	31/12/N	-	1 unité
4. TH en CDI à temps partiel de 15h/semaine	1 ^{er} /01/N	31/12/N	-	15/39h = 0,38 unité
	1 ^{er} /01/N	-	31/10/N	15/39h x 304/365j = 0,32 unité
5. TH de catégorie C en CDI à temps complet	1 ^{er} /09/N	31/12/N	-	2 unités
	1 ^{er} /06/N	-	30/09/N	2 x (122/365j) = 0,66 unité
6. TH de catégorie C en CDD à temps complet	1 ^{er} /07/N	-	30/11/N	2 x (153/365j) = 0,83 unité

- 1 - Reporter l'unité d'équivalence obtenue pour un TH au point 2 de la page 4 du formulaire.
- 2 – Reporter le cumul des « unités d'équivalence » (pour tous les TH recrutés) à la section C.1.
- 3 - Remplir pour chaque TH ou assimilé un exemplaire de l'annexe (quatrième page du formulaire de déclaration).
- 4 - Compléter en C.1 le nombre de fiches annexes jointes.

C.2. L'ÉTABLISSEMENT A-T-IL ACCUEILLI DES TH OU ASSIMILÉS DANS LE CADRE DE STAGES DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES FINANÇÉES PAR LE PAYS ?

- Dans le cadre de stages de formations professionnelles financées par la Polynésie française à l'exclusion des SITH (stages d'insertion des travailleurs handicapés), les périodes de stage sont prises en compte pour la totalité du temps de présence effective dans l'entreprise d'accueil. Pour en obtenir une attestation, veuillez vous rapprocher de l'organisme en charge de la formation.



EXEMPLE

Calcul de l'équivalence en cas de formation

	Présence	Compte pour
TH en stage pratique	Du 01/09/N au 31/10/N	61/365j = 0,17 unité

C.3. L'ÉTABLISSEMENT A-T-IL RECU EN ANNEE N DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN APPRENTISSAGE ?

Lorsqu'une entreprise emploie un travailleur handicapé sous le régime de l'apprentissage, les temps de présence effective en entreprise et en centre d'apprentissage sont comptabilisés à hauteur de 100 %. Demandez l'attestation de présence auprès du centre de formation.

C.4. L'ÉTABLISSEMENT A-T-IL CONCLU EN ANNEE N L'UN DES CONTRATS SUIVANTS ?

L'entreprise peut répondre à hauteur de 100 % à son obligation d'emploi en ayant recours à des contrats de fourniture ou de prestations auprès des entités agréées (entreprise adaptée (EA) ou Travailleur Handicapé Indépendant patenté (THI) ou entreprise occupant exclusivement des TH).

- Une commande ou un contrat dont le montant est égal à 1000 fois le SMIG horaire équivaut à l'emploi d'un TH ou assimilé.
- Les coûts des matières premières et éventuellement les coûts des travaux sous-traités par l'entité agréée sont déduits du montant de la commande ou du contrat.

Montant des commandes ou des contrats	-	Coûts des matières premières et des contrats de sous-traitance	=	Montant pris en compte
--	---	---	---	------------------------

$$\begin{aligned} \text{Une unité équivalent salarié} &= 1000 \times \text{SMIG horaire} \\ \text{Soit au 31/12/N} &= 1000 \times 904,82 \text{ FCFP} = 904\,820 \text{ FCFP} \end{aligned}$$

Pour trouver le montant de l'unité d'équivalence, il faut prendre le montant de la sous-traitance puis le diviser par le montant de la participation financière équivalent à 1 unité ou un travailleur handicapé.

- Joindre un état récapitulatif des pièces justificatives précisant leur montant et une copie de ces pièces (contrats et/ou factures et/ou états de valorisation de sous-traitance).

D. EXONERATION DE PARTICIPATION FINANCIERE

La « loi du pays » n° 2013-3 du 14 janvier 2013 , puis la « loi du pays » n° 2016-9 du 14 mars 2016 ont prévu des cas d'exonération de la participation financière pour non emploi de travailleurs handicapés, en cas de :

- licenciement pour motif économique ;
- procédure collective devant le tribunal du commerce ;
- et lorsque l'entreprise est située sur une île où la population est inférieure à 2000 habitants, à l'exception des Iles du Vent.

D.1. L'ÉTABLISSEMENT A PROCÉDE A UN OU DES LICENCIEMENT(S) POUR MOTIF ECONOMIQUE

L'entreprise a procédé à un ou plusieurs licenciements économiques au cours de l'année d'assujettissement, elle peut obtenir une exonération partielle ou totale de son obligation d'emploi due au titre de la même année.

Pour obtenir l'exonération, le licenciement pour motif économique **doit avoir été effectué conformément aux règles établies par le code du travail.**

L'exonération de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés licenciés pour motif économique, dans la limite de l'obligation d'emploi de l'année d'assujettissement.

- Joindre la copie de la déclaration de licenciement pour motif économique effectuée auprès de la direction du travail accompagnée des pièces justificatives demandées lors de la déclaration.

D.2. L'ÉTABLISSEMENT A FAIT L'OBJET D'UNE PROCEDURE COLLECTIVE

Si l'établissement a fait l'objet d'une procédure collective devant le tribunal du commerce au cours de l'année d'assujettissement, il bénéficie pour l'année d'assujettissement concernée d'une exonération totale de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

L'exonération n'est accordée qu'au titre de l'année du jugement d'ouverture de la procédure collective, quelque soit la durée de celle-ci.

- Joindre la copie de l'ordonnance rendue par le tribunal du commerce.

D.3. L'ENTREPRISE EST SITUEE DANS UNE ILE OÙ LA POPULATION EST INFÉRIEURE A 2000 HABITANTS

Si l'entreprise est située sur une île où la population est inférieure à 2000 habitants, elle est exonérée de la participation financière, mais à condition que l'île ne soit pas située dans les Iles du Vent (archipel de la Société).

ANNEXE : FICHE RELATIVE À LA PERSONNE RECONNUE TH OU ASSIMILÉE

Cette partie permet de recenser les travailleurs handicapés ou assimilés qui ont été employés dans votre établissement au cours de l'année N.

Remplir une fiche pour chaque salarié reconnu TH ou assimilé.

1. CARACTÉRISTIQUES DU SALARIÉ

Cocher la catégorie à laquelle appartient le salarié.

Un bénéficiaire peut appartenir à une ou plusieurs de ces catégories, il ne doit pas pour autant être comptabilisé plusieurs fois.

2. CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL

- *Indiquer l'emploi occupé, la date d'embauche, le type de contrat, éventuellement la date de fin de contrat ;*
- *Indiquer le temps de travail ainsi que sa durée en heure par semaine ;*
- *Calculer l'unité d'équivalence et reporter dans les cases correspondantes (cf. C.1. de la présente notice).*

3. MISE À DISPOSITION D'UN TH

Une entreprise agréée peut mettre à votre disposition un salarié TH. Ce dernier entre dans le décompte de votre obligation d'emploi.

Joindre une copie du contrat de mise à disposition de ce salarié.



Dans tous les cas, joindre une copie de la notification COTOREP valide pour l'année N ou des notifications CPS et une copie du contrat de travail sauf pour les entreprises les ayant déjà fournies antérieurement.

Toutefois, l'entreprise devra produire une copie de l'avenant au contrat de travail nouvellement signé, le cas échéant.