



**La branche de la production audiovisuelle s'est engagée dans une politique d'emploi et de maintien des personnes en situation de handicap par la signature d'une Convention de partenariat avec l'Agefiph.**

La Mission Handicap de la Production Audiovisuelle, ainsi créée, a pour mission d'être à l'écoute, d'informer et de sensibiliser sur tous les thèmes liés au handicap.

Cette fiche a pour objectif de mieux **vous renseigner et vous donner les réponses** dont vous avez besoin sur l'**Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés**.

*Travailler ensemble*

# Qu'est-ce que l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) ?

Afin d'encourager les entreprises à œuvrer pour l'intégration et le maintien des travailleurs handicapés dans le secteur économique, le législateur a promulgué différentes lois.

**La loi n° 87-157 du 10 juillet 1987** impose une obligation d'emploi de travailleurs handicapés et assimilés pour tous les établissements de 20 salariés et plus, dans la proportion de 6 % de l'effectif total d'assujettissement.

**La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » :**

## 1. Précise la notion de handicap

*« Constitue un handicap, [...], toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »*

## 2. Renforce l'obligation d'emploi par l'augmentation de la contribution

Selon l'effectif, une hausse des tranches du coefficient multiplicateur par unité bénéficiaire manquante est appliquée, soit :

- de 20 à 199 salariés : passage de 300 à **400** fois le smic horaire
- de 200 à 749 salariés : passage de 400 à **500** fois le smic horaire
- 750 salariés et + : passage de 500 à **600** fois le smic horaire

## 3. Instaure la notion de « sur-contribution »

*« ... Pour les entreprises qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat ... ou n'appliquent aucun accord collectif ... pendant une période supérieure à trois ans, la limite de la contribution est portée, ... à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance. » Article L5212-10 du Code du Travail*

## 4. Apporte des précisions sur la collaboration avec le Secteur Protégé et Adapté

Le décret n° 2012-943 du 1<sup>er</sup> août 2012 a fixé le montant minimum des contrats devant être passés avec EA, les ESAT et les CDTD 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 4 ans, à :**

- 400 fois le smic horaire pour une entreprise de 20 à 199 salariés, soit 3 952 €
- 500 fois le smic horaire pour une entreprise de 200 à 749 salariés, soit 4 940 €
- 600 fois le smic horaire pour une entreprise de 750 salariés et plus, soit 5 928 €.

Ce décret est entré en vigueur à compter de 2012. La sur-contribution de 1 500 fois le smic est applicable à partir de 2016.

*Travailler ensemble*

## Quelles sont les entreprises concernées par l'OETH ?

Pour les entreprises composées de plusieurs établissements, l'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement.

Est directement soumis à l'obligation d'emploi, tout établissement :

- autonome de gestion,
- avec un effectif d'assujettissement global égal ou supérieur à 20 salariés en équivalents temps plein (ETP),
- dont la date de création est supérieure à 3 ans.

### **Une société de production nationale avec les caractéristiques suivantes :**

- un effectif assujetti total de 100 salariés
  - un siège social, et un établissement régional
  - l'établissement régional totalement autonome au niveau gestion du personnel,

### **doit ainsi établir :**

- 1 DOETH pour le siège social
- 1 DOETH pour l'établissement régional
- Avec pour coefficient multiplicateur de toutes les DOETH : 400

## Quels sont les bénéficiaires de l'OETH ?

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) avec attribution d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH),
- Les accidentés du travail ou victimes de maladies professionnelles si leur incapacité permanente partielle (IPP) est au moins égale à 10% avec versement d'une rente,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- Les pensionnés de guerre ou assimilés,
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- Les titulaires de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) portant principalement la mention invalidité en fonction de la situation du bénéficiaire.

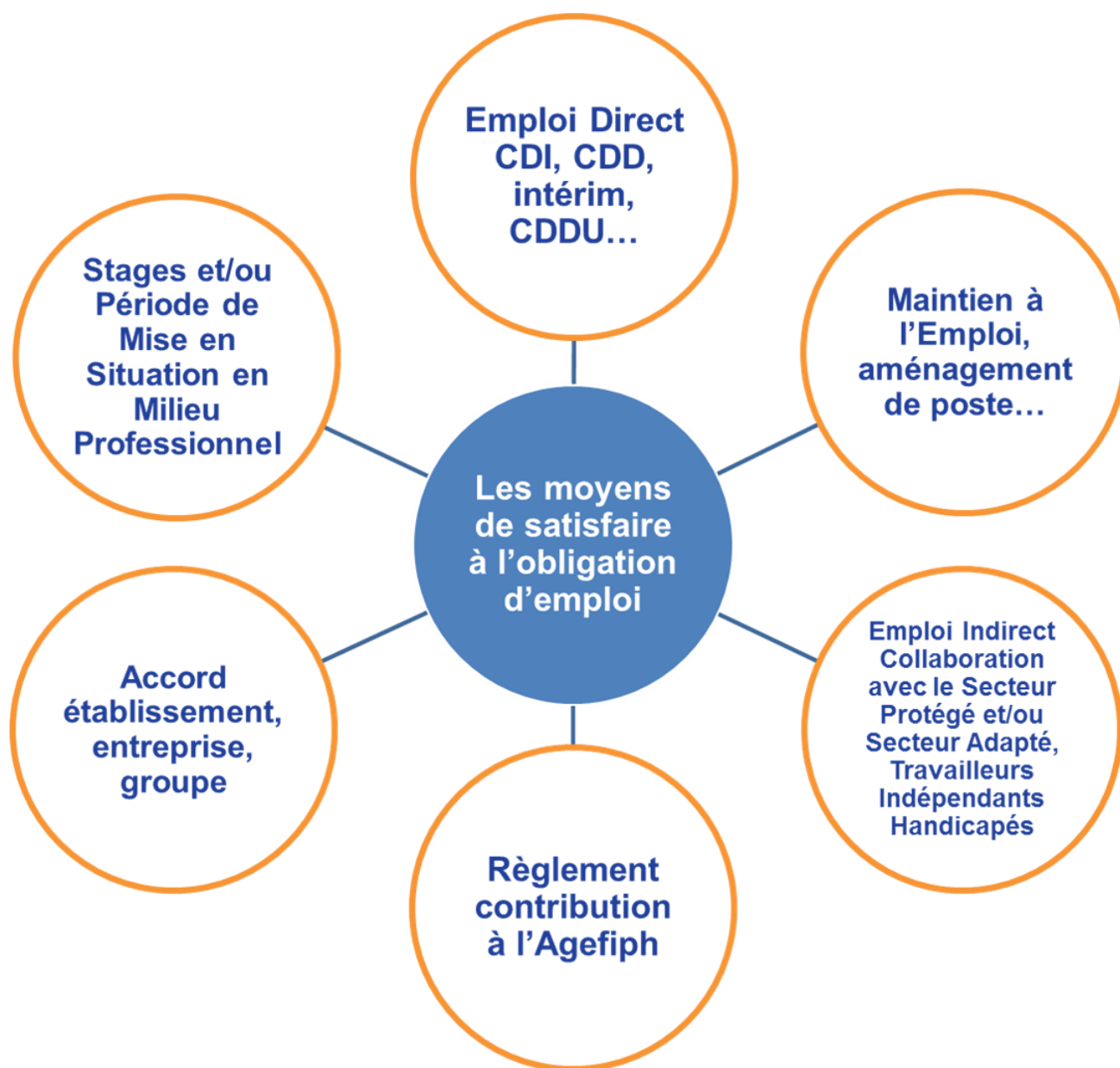


*Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la Carte Mobilité Inclusion (CMI) se substitue progressivement aux cartes précédemment en vigueur (carte d'invalidité, carte de priorité pour personnes handicapées, carte de stationnement pour personnes handicapées...), valables et encore attribuables jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2017.*

*Travailler ensemble*

## Comment satisfaire à l'OETH et réduire votre contribution à l'Agefiph ?

Il existe six possibilités de satisfaire à l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés :



*Travailler ensemble*

1. **L'Emploi Direct** : actions de recrutement de travailleur(s) en situation de handicap :

- contrat à durée indéterminée (CDI),
- contrat à durée déterminée (CDD),
- contrat à durée déterminée d'usage (CDDU Intermittents),
- contrat d'intérim, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

**Une société de production avec les caractéristiques suivantes :**

- Effectif assujetti de 75 salariés
  - Soit une obligation d'emploi de 6 % = 4 UB = 15 808 € de contribution
  - Embauche d'un assistant son âgé de 24 ans
  - CDD 6 mois du 1/03 au 31/08/2017
  - Temps plein
  - Justificatif Handicap : RQTH valide de 2015 à 2020

**Fait diminuer sa contribution à l'Agefiph de 3 952 €.**

2. **Le Maintien à l'Emploi** d'un salarié qui se retrouve en situation de handicap ou qui se déclare au cours de son contrat de travail, l'aide à la reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés, l'aménagement de poste de travail...

3. **L'Emploi Indirect** : conclure des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services ou de mise à disposition de personnel avec les établissements du secteur protégé et/ou adapté :

- Entreprises Adaptées (EA),
- Etablissements ou services d'aide par le travail (ESAT) agréés,
- Centres de distribution de travail à domicile (CDTD),
- Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).

Vous pouvez répondre à votre obligation d'emploi à **hauteur de 3 %** par la collaboration avec le secteur adapté et protégé en valorisant la part de main-d'œuvre en unités bénéficiaires (UB).

**Une société de production avec les caractéristiques suivantes :**

- Effectif assujetti de 50 salariés
  - Soit une obligation d'emploi de 6 % = 3 UB = 11 856 € de contribution
  - Tournage d'un téléfilm - 30 personnes - durée : 3 jours
  - Fait appel à un traiteur pour fournir repas, personnel de service et tente...
  - Pause matinée - déjeuner - pause après-midi
  - Ex. fournisseur : ESAT Berthier Paris 17
  - Montant total du contrat : 9 500 € HT dont 65 % de main-d'œuvre

**Fait diminuer sa contribution à l'Agefiph de 1235 €.**



La Mission Handicap de la Production Audiovisuelle met à disposition des **entreprises de moins de 1 000 salariés, l'accès gratuit à la base de données nationale du Réseau Gesat** regroupant la totalité des ESAT et EA en France. **Demandez vos codes au : 01 73 17 36 65.**

*Travailler ensemble*

4. **Le stage et/ou la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)**, dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement.

- Durée minimum 35 H,
- Fin du stage impérativement dans l'année pour être comptabilisé, sinon report de l'ensemble des unités bénéficiaires sur la DOETH de l'année suivante,
- Signature d'une convention obligatoire entre l'entreprise, le stagiaire et l'organisme de formation.

*<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel>*

**La seule action d'accueillir un stagiaire ne permet pas d'éviter la sur-contribution !**



*Circulaire DGEFP n° 2009-41 du 21 octobre 2009 - page 10 - 3.3 - Modalités d'application du coefficient de 1500 fois le smic horaire lors du calcul de la contribution : « [...] **l'accueil de stagiaires handicapés ne permet pas à une entreprise de s'exempter de l'application du coefficient de 1 500 fois [...].** »*

5. **La signature d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de branche en faveur du Handicap.**

- 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.

6. **Le règlement d'une contribution à l'Agefiph** correspondant à tout ou partie des Unités Bénéficiaires manquantes est, au final, assimilé à une réponse à son obligation d'emploi.

*Travailler ensemble*

# La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

## Principes de remplissage

**L'obligation d'emploi** des travailleurs handicapés s'apprécie **établissement par établissement**.

Tout établissement, assujéti au regard de la loi, est responsable et doit de lui-même remplir sa première DOETH.

Si vous avez déjà effectué une déclaration, l'Agefiph vous fera automatiquement parvenir la seconde l'année suivante.

Si vous avez reçu une DOETH, même si l'établissement n'est pas assujéti, vous devez remplir au minimum le motif et retourner le document à l'Agefiph.



*Application d'une pénalité de 1 500 fois le smic horaire par unité bénéficiaire (UB) manquante et majoration de 25% du total si :*

- *non remplissage de la DOETH,*
- *non-respect de la date limite déclarative.*

En effet, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, il vous faut **établir une DOETH** (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

**Privilégiez la déclaration en ligne !**

[www.teledoeth.travail.gouv.fr](http://www.teledoeth.travail.gouv.fr)

Pour vous connecter au site, vous devrez saisir votre identifiant, code de sécurité et mot de passe télé-DOETH, figurant sur la 1<sup>ère</sup> page du bordereau télé-DOETH que vous avez reçu. Si vous n'avez pas de mot de passe ou vous l'avez perdu, contactez l'Agefiph : **0 800 11 10 09**

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<sup>er</sup> mars).



*Il n'est plus nécessaire d'envoyer les pièces justificatives à l'Agefiph. Elles doivent cependant être conservées pendant 5 ans pour répondre à un éventuel contrôle par les autorités compétentes (AGEFIPH et DIRECCTE).*

*Travailler ensemble*

## Comment réaliser votre DOETH ?

Avant tout, 3 interrogations indispensables pour préciser l'obligation d'emploi :

### Question N°1 : Si la société comporte plusieurs établissements, chaque établissement est-il autonome ?

Notion d'**Autonomie de gestion** :

« L'autonomie de gestion se caractérise par des pouvoirs en matière de gestion du personnel (embauche, discipline, formation, licenciement) et dans l'exécution du service. »

Définition mise à jour le 16 février 2017 Sources : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

- ⇒ **Tout établissement non autonome de gestion est impérativement inclus à la DOETH du siège social.**

### Question N°2 : L'établissement a-t-il atteint ou dépassé le seuil de 20 salariés au cours des 3 dernières années ?

Rappel : l'effectif se calcule en Equivalent Temps Plein (ETP), selon les règles définies à l'article L. 1111-2 du Code du travail.

### Question N°3 : L'établissement a-t-il été créé au cours des 3 dernières années ?

La notion de « création » s'applique aux nouveaux établissements ayant effectivement créé des emplois, ce qui exclut les cas de création ou d'accroissement par transfert de contrats de travail.

- ⇒ **Si la réponse est « oui » aux questions 2 et/ou 3 :**
- **l'établissement n'est pas assujéti à l'obligation d'emploi et dispose de 3 ans, à partir de l'année de création ou dépassement de seuil, pour être en conformité avec son obligation,**
  - **le remplissage de la DOETH s'arrête là,**
  - **il suffit de dater, signer et retourner le document à l'Agefiph.**

Dans le cas contraire, voici comment remplir votre DOETH en 3 étapes :

*Travailler ensemble*



# 1. Le calcul des unités bénéficiaires



Gérer et mettre à jour, durant l'année, toutes les informations relatives aux Travailleurs Handicapés dans un fichier unique.  
Rassembler dès le mois de décembre tous les éléments (documents et informations) nécessaires à la réalisation de la DOETH début janvier.



Si vous faites une déclaration papier ou une pré-DOETH manuelle, prêtez une attention particulière aux différentes règles d'arrondis précisées à divers endroits de la DOETH !

Source d'informations détaillées : document Cerfa 50834 « Notice Explicative du Cadre Légal et Guide d'aide au Remplissage ».

## 1.1. L'effectif d'assujettissement (Article L. 1111-2 du Code du travail)

L'effectif assujetti est calculé en Equivalents Temps Plein (ETP).

### Sont pris en compte dans le calcul :

- les salariés titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile s'ils sont présents dans l'établissement au 31 décembre 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.
- 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.
- 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.

Document « Notice explicative » téléchargeable sur le site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

## 1.2. L'obligation d'emploi

**Effectif assujetti salariés X 6 % = nombre d'Unités Bénéficiaires (UB) de l'obligation**

*Travailler ensemble*

### 1.3. Les Unités Bénéficiaires des Travailleurs Handicapés (UBTH)

Pour chaque bénéficiaire, il est nécessaire de calculer 3 valeurs et de les multiplier entre elles pour obtenir la valorisation finale du Travailleur Handicapé déclaré sur la DOETH :

$$\begin{array}{r} \text{Valeur 1 - Taux du temps de travail} \\ \times \\ \text{Valeur 2 - Présence effective du TH dans l'établissement} \\ \times \\ \text{Valeur 3 - Durée de validité du justificatif de reconnaissance de handicap} \\ = \\ \text{VALEUR FINALE : maximum 1 UB} \end{array}$$

### 1.4. Les Unités Bénéficiaires de collaboration avec le Secteur Protégé – Secteur Adapté (SPSA)

Dans le montant total HT facturé pour la collaboration avec le SPSA, **seule la main-d'œuvre est valorisable** en Unités Bénéficiaires.

La collaboration avec le SPSA est déclarable à hauteur de **50 % de l'obligation d'emploi**.

Il faut distinguer 2 types de contrats :

- les contrats de **fournitures de travaux ou de prestations de service**  
[Montant HT du contrat] – [coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente] / (2 000 x taux horaire du Smic horaire au 31/12)
- les contrats portant sur **la mise à disposition de personnel**  
[Montant HT du contrat] – [coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente] / (1 600 x taux horaire du Smic horaire au 31/12)



*Anticiper la demande aux EA / ESAT et renouveler le rappel d'envoi des attestations annuelles de collaboration avec le SPSA.*

*Standardiser un modèle d'attestation pour tous les fournisseurs du SPSA avec obligation de le remplir et le retourner avant une date limite en début d'année.*

### 1.5. Les Unités Bénéficiaires stagiaires

- Maximum UB déclarable = effectif assujetti X 2 %
- Le stage doit impérativement s'être terminé dans l'année de déclaration
- Durée minimum : 35 H

**Total d'UB résultant des stages = Nombre d'heures du stage ou de la PMSMP / Durée annuelle de travail applicable dans l'établissement en heures**

Rappel : **le seul accueil de stagiaires handicapés ne permet pas à une entreprise la non application de la sur-contribution** avec coefficient de 1 500 fois le smic par UB manquante.

*Travailler ensemble*

## 1.6. Calcul des Unités Bénéficiaires manquantes

**Obligation 6 % - (UB TH + UB SPSA + UB STAGE ) = total UB manquantes**



**Votre taux d'emploi au regard des 6 % de l'obligation légale se calcule ici !**

*Rappel : taux d'emploi et calcul de la contribution ne sont pas liés. Les minorations TH, les Ecap et les Dépenses Déductibles servent uniquement à diminuer le montant de la contribution.*

## 2. Comment minorer votre contribution ?

- Les minorations bénéficiaires
- Il convient de recenser les minorations appliquées à tous les travailleurs handicapés déclarés.
- Un même Travailleur Handicapé peut être concerné par plusieurs minorations.

**Total UB manquantes - total Minorations = total UB manquantes minoré**

Bénéficiaire	Minoration	Durée d'attribution
Embauche ou Maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire <u>âgé de moins de 26 ans</u>	0,50	Jusqu'au 25 <sup>ème</sup> anniversaire inclus
Embauche ou Maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire <u>âgé de 50 ans et plus</u>	0,50	À titre permanent jusqu'au départ
Embauche du <u>premier travailleur handicapé</u> dans l'établissement	0,50	La première année
Embauche d'un bénéficiaire <u>en chômage longue durée</u> (+ de 12 mois à Pôle Emploi)	1	La première année
Embauche d'un bénéficiaire <u>sortant d'une EA, d'un ESAT ou CDTD</u>	1	A titre permanent jusqu'au départ
Embauche ou Maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire auquel a été attribuée la <u>Reconnaissance de Lourdeur du Handicap</u>	1	proratisable selon validité de la décision et présence du TH dans l'établissement Selon la durée de validité de la décision

*Travailler ensemble*

- Les Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP)

Le recensement des ECAP concerne tous les salariés dont l'emploi est limitativement répertorié et se calcule en Equivalent Temps Plein (ETP), selon les mêmes règles que l'effectif assujetti.

**Total ECAP / effectif assujetti X 100 = pourcentage d'ECAP**

La liste des emplois concernés est disponible page 6 de la notice explicative DOETH !

Document téléchargeable sur le site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

[https://www.teledoeth.travail.gouv.fr/teledoeth/webhelp/etape\\_4/contribution\\_\\_\\_liste\\_des\\_ecap.htm](https://www.teledoeth.travail.gouv.fr/teledoeth/webhelp/etape_4/contribution___liste_des_ecap.htm)

- COEFFICIENT MULTIPLICATEUR

Le calcul de la contribution à l'Agefiph dépend d'un **coefficient multiplicateur** lié à l'effectif de l'entreprise et non de l'établissement (en cas d'établissements multiples, il faut déterminer l'effectif global et s'y référer).

Si **au 31 décembre**, l'entreprise compte :

- entre 20 et 199 salariés : le coefficient est de 400
- entre 200 et 749 salariés : le coefficient est de 500
- 750 salariés et plus : le coefficient est de 600

- Qu'est-ce que la sur-contribution à l'Agefiph ?

Le coefficient applicable est de 1 500 fois le smic horaire par Unité manquante !

**RAPPEL : Seules possibilités d'éviter cette sur-contribution :**



- *L'emploi indirect : recours à la collaboration avec le Secteur Protégé et Adapté*
- *L'emploi direct de Travailleurs Handicapés : il faut déclarer au minimum 0,01 UB ce qui équivaut à 2 jours\* de travail effectifs, d'un TH intermittent par exemple.*

**\* Les 2 jours peuvent représenter 2 contrats d'une journée... pourvu que le total déclarable par TH employé soit égal à 0,01 UB pour l'année entière.**

- Le smic horaire

Le **smic horaire** brut à prendre en compte est celui au **31 décembre de l'année concernée** par la DOETH.

*Travailler ensemble*

- Les dépenses déductibles

Les employeurs privés peuvent déduire du montant de leur contribution annuelle certaines dépenses extra-légales, c'est-à-dire des dépenses qui ne sont pas en lien avec une obligation légale, mais qui résultent au contraire du choix d'investissement de l'entreprise.

Ces dépenses doivent être réalisées **pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées.**



Le total des dépenses prises en compte ne peut excéder 10 % du montant de la contribution légale.

Rappel : dans le cadre d'un accord, la notion de Dépenses Déductibles ne peut s'appliquer !

**Les dépenses déductibles sont celles couvrant :**

- 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. 52128. Dès lors que ces démarches aboutissent à l'agrément d'un premier accord, ces dépenses sont imputées au titre de la déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés de l'année précédant la première année de l'agrément de l'accord.

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

Sources : Notice Explicative DOETH

Plus de précisions sur l'éligibilité des dépenses déductibles ?

Consultez le document d'aide aux dépenses déductibles, téléchargeable sur le lien :

[www.agefiph.fr / rubrique Entreprise / Vos-obligations-et-démarches / La-déclaration-et-la-contribution-Agefiph.](http://www.agefiph.fr / rubrique Entreprise / Vos-obligations-et-démarches / La-déclaration-et-la-contribution-Agefiph)

Travailler ensemble

Une société de production réalise un film avec une actrice malentendante, et fait appel à un traducteur en Langues des Signes Française (LSF) pour faciliter les relations avec l'équipe et s'assurer que les consignes soient justes. **Sa contribution est estimée à 23 540 €, sa dépense déductible sera possible à hauteur de 2 354 €.** La facture devra être réalisée et payée au 31 décembre de l'année.

### 3. Le calcul de votre contribution à l'Agefiph

**Total UB manquantes - minorations = UB manquantes minorées**

**X coefficient multiplicateur établissement**

**X smic horaire**

**= montant contribution avant Dépenses Déductibles**

**si Ecap ⇒ X coefficient minoration Ecap**

**- 10% dépenses déductibles**

**= montant final Contribution Agefiph**



*Au 30 juin, nous vous conseillons de faire un « état des lieux » de votre situation au regard de l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés afin de mettre en place d'éventuelles actions correctives.*

*Faites une simulation en ligne de votre DOETH sur le site internet : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)*

*Travailler ensemble*

## Liens utiles

[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)  
[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)  
[www.handicap.gouv.fr](http://www.handicap.gouv.fr)  
[www.teledoeth.travail.gouv.fr](http://www.teledoeth.travail.gouv.fr)  
[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)  
[www.reseau-gesat.com](http://www.reseau-gesat.com)  
[www.unea.fr](http://www.unea.fr)

## Glossaire

<b>AAH</b>	Allocation Adulte Handicapé
<b>AGEFIPH</b>	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
<b>CAU</b>	Chiffre d'Affaire Utile
<b>CDAPH</b>	Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées
<b>CDTD</b>	Centre de Distribution de Travail à Domicile
<b>CMI</b>	Carte Mobilité Inclusion
<b>DIRECCTE</b>	Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
<b>EA</b>	Entreprise Adaptée
<b>ECAP</b>	Emploi exigeant des Conditions d'Aptitudes Particulières
<b>ESAT</b>	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
<b>ETP</b>	Equivalent Temps Plein
<b>IPP</b>	Incapacité Permanente Partielle
<b>MDPH</b>	Maison Départementale des Personnes Handicapées
<b>MHPA</b>	Mission Handicap de la Production Audiovisuelle
<b>PMSMP</b>	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
<b>SPSA</b>	Secteur Protégé - Secteur Adapté
<b>TIH</b>	Travailleur Indépendant Handicapé
<b>UB</b>	Unité Bénéficiaire
<b>UBTH</b>	Unité Bénéficiaire Travailleur Handicapé

*Travailler ensemble*

## Où nous rencontrer ?

### Mission Handicap de la Production Audiovisuelle

Des experts sont à votre service sur rendez-vous :

**01 73 17 36 65**

[Mission.h@audiens.org](mailto:Mission.h@audiens.org)

[www.missionh-prodaudio.fr](http://www.missionh-prodaudio.fr)

Du lundi au vendredi de 9 h à 18 h

- A l'**agence Audiens Paris centre** :  
5 rue de Palestro, 75002 Paris  
(Métro : ligne 4 - Etienne Marcel / Ligne 3 - Réaumur Sébastopol)
- Au **siège d'Audiens** :  
74 rue Jean Bleuzen 92170 Vanves  
(Métro : ligne 13 - Malakoff Plateau de Vanves)



*travailler ensemble*