



La Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré 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, à compter du 1^{er} janvier 2020.**

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 » précise la notion de handicap, renforce l'obligation d'emploi par l'augmentation de la contribution, instaure la notion de « sur-contribution » et apporte des précisions sur la collaboration avec le Secteur Protégé et Adapté.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à compter du 1^{er} janvier 2020 dont les principales mesures sont :

- La déclaration devient obligatoire pour toutes les entreprises et se fait via la Déclaration Sociale Nominative (DSN)
- Le recouvrement des contributions est transféré à l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS)
- Le taux de l'obligation d'emploi fait l'objet d'une clause de revoyure tous les 5 ans par décret
- L'assujettissement à l'obligation d'emploi est calculé au niveau de l'entreprise et non plus à celui de l'établissement
- La mention d'établissement a été supprimée par le législateur
- Les modalités d'acquittement de l'OETH sont modifiées : priorité à l'emploi direct.
- Le recours au Secteur Protégé et Adapté n'est plus une modalité d'acquittement de l'OETH mais une possibilité de réduire sa contribution annuelle.

Quelles sont les entreprises concernées par l'OETH ?

Tout employeur, quel que soit son effectif, doit déclarer les bénéficiaires à l'obligation d'emploi mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.



Pour les entreprises composées de plusieurs établissements, **l'obligation d'emploi s'apprécie au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement à compter du 1^{er} janvier 2020.**

Le législateur supprime la mention « d'établissement » dans tous les articles (hors dispositions provisoires).

Est directement soumis à l'obligation d'emploi, toute entreprise :

- Avec un effectif moyen annuel égal ou supérieur à 20 salariés en Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)
- Dont la date de création est supérieure à 3 ans.

Une société de production nationale avec les caractéristiques suivantes :

- Un effectif assujetti total : 30 salariés
- Un siège social : 18 salariés
- Un établissement régional : 12 salariés

doit ainsi établir :

- 1 seule DOETH pour le siège social et l'établissement régional

Quels sont les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) ?

- 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 Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- 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 la carte d'invalidité ;
- Les titulaires de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) portant principalement la mention invalidité en fonction de la situation du bénéficiaire ;
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).



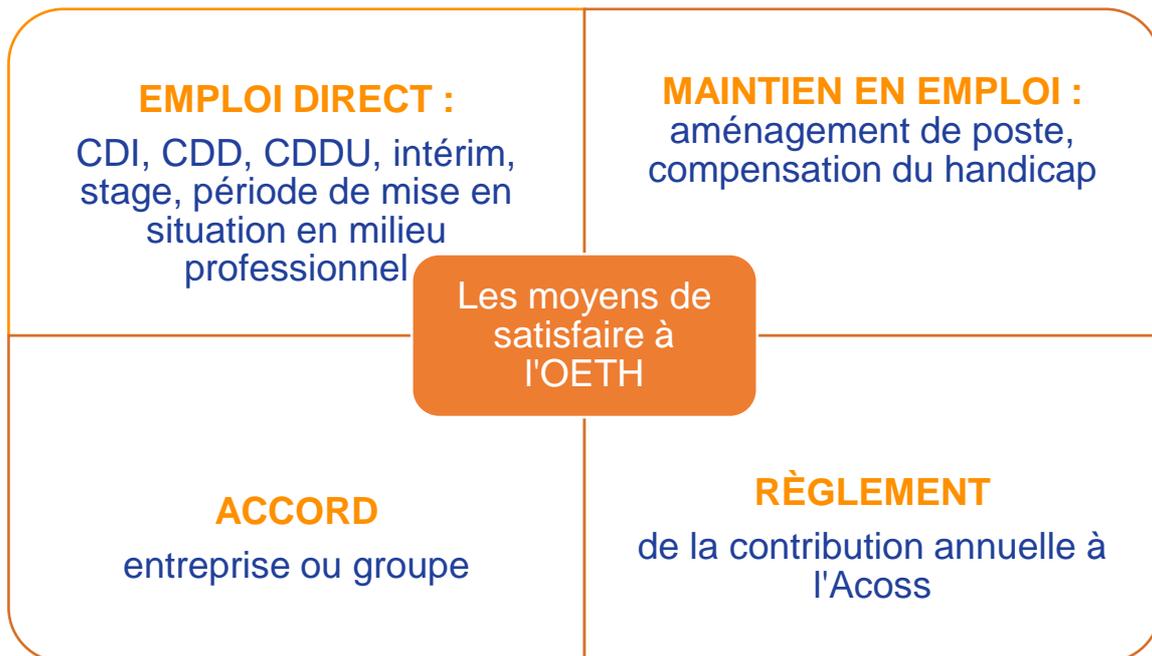
Certains droits sont attribués à vie lorsque le handicap est irréversible :

- L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) pour les personnes ayant un taux d'invalidité d'au moins 80%
- La carte mobilité, depuis le 1^{er} janvier 2019,
- La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), depuis le 1^{er} janvier 2020.

Cette mesure permet de mettre un terme aux démarches administratives répétées pour les personnes en situation de handicap et leurs familles. (Article L.5213-2 du Code du Travail)

Comment satisfaire à l'OETH et réduire votre contribution annuelle ?

Il existe 4 possibilités de satisfaire à l'Obligation d'Emploi :



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

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en employant tout travailleur handicapé, quelles que soient la nature et la durée de son contrat. Ils sont comptabilisés au prorata de leur temps de travail sur l'année. **Article L5212-6 du Code du Travail.**

Comment calculer ? : temps de travail x durée du contrat de travail.

Exemple :

Une personne travaillant en CDI à 80% à compter du 1^{er} juillet de l'année est comptabilisée pour **0,4**

$$0,8 \times (6/12) = 0,4$$

Nombre de jours travaillés sur l'année 2018 : 228

Un intermittent travaillant 5 jours (5 cachets) dans l'année est comptabilisé pour **0,02**

$$5 / 228 = 0,022$$

Nombre de jours travaillés sur l'année 2018 : 228

Un intermittent travaillant 53 jours (53 cachets) dans l'année est comptabilisé pour **0,23**.

$$53 / 228 = 0,23$$

- Contrat à durée indéterminée (CDI)
- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat à durée déterminée d'usage (CDDU Intermittents)
- Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage
- Convention de stage ou période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)
- Contrat d'intérim



A titre expérimental, le législateur crée un nouveau **cas de recours à l'intérim** spécifiquement dédié à l'emploi de travailleurs handicapés. Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé.

Une société de production avec les caractéristiques suivantes :

Effectif assujéti de 75 salariés :

- Obligation d'emploi de 6% = $75 \times 6\% = 4,5$
- Arrondi à l'inférieur : 4 BOETH à employer
- Contribution : barème de contribution* x SMIC horaire brut x Obligation d'emploi
- Contribution : $400 \times 10,03 \times 4 = 16\,048 \text{ €}$

Embauche d'un chargé de production âgé de 27 ans

- CDD 6 mois du 01/03 au 31/08
- Temps plein
- Justificatif Handicap : RQTH valide de 2019 à 2024
- BOETH employé = $100\% \times (6/12) = 0,50$.

Fait diminuer sa contribution annuelle de 2 006 € ($400 \times 10,03 \times 0,5$)

Le montant de sa contribution passe de 16 048 € à 14 042 €.

* Retrouvez le détail concernant les barèmes de contribution en p.9

2. Le Maintien en emploi

Le maintien à l'emploi d'un salarié en situation de handicap, l'aide à la Reconnaissance en Qualité de Travailleurs Handicapés, l'aménagement du poste de travail et/ou la compensation au handicap sont autant de mesures qui permettent de répondre à l'obligation légale.

Retrouvez davantage d'informations sur la Fiche Maintien en Emploi

3. La signature d'un accord d'entreprise ou de groupe en faveur du handicap

- L'application d'un accord vaut réponse à l'obligation d'emploi
- L'entreprise est donc exonérée de tout versement éventuel d'une contribution, 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 en l'absence d'Accord
- Ce calcul est donc nécessaire pour la détermination et le réajustement annuel du budget prévisionnel de l'accord, comme pour le contrôle de son application.



Les accords agréés entrés en vigueur après le 1^{er} janvier 2020 sont limités à 3 ans et renouvelables une fois.

4. Règlement de la contribution à l'Acoss

La contribution correspond au nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé (BOETH) manquant. Elle est versée à l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS).

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

Principe de remplissage

A compter du 1^{er} janvier 2020, l'**obligation d'emploi** des travailleurs handicapés s'apprécie au niveau de l'**entreprise** et non plus établissement par établissement.

A partir du 1^{er} janvier 2020, tout employeur, quels que soient ses effectifs, renseigne **mensuellement** dans la **Déclaration Sociale Nominative (DSN)** les informations relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (Article D5212-4).

PROCESSUS DE DECLARATION POUR L'ENTREPRISE A COMPTER DE 2020



Source : DGEFP, 2019

Les URSSAF transmettront à l'entreprise, pour l'établissement de sa DOETH, plus tard le 31 janvier de l'année suivante, **les informations suivantes :**

- L'effectif d'assujettissement
- Le nombre de BOETH devant être employés
- L'effectif de BOETH employés (hors salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs)
- L'effectif de salariés relevant des ECAP.

N.B. : Pour la première année, la déclaration 2020 a été décalée au mois de juin et juillet 2021 (à titre exceptionnel)

Pour l'établissement de la déclaration relative à l'obligation d'emploi, l'employeur assujéti à l'obligation d'emploi déclare annuellement, au titre de la période d'emploi du mois de **février**, les informations suivantes :

- Le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs
- Le montant de la contribution initialement due, avant déductions
- Le montant de la déduction non-plafonnée liée à la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service
- Le montant de la déduction non-plafonnée liée aux dépenses déductibles
- Le montant de la déduction non-plafonnée liée au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des Emplois Exigeant des Conditions d'Aptitude Particulière (ECAP)
- Le montant de la contribution
- Le cas échéant, s'il s'acquitte de l'obligation d'emploi par la conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe, ou d'entreprise (Article D5212-8)

Au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante, les entreprises intérimaires et les groupements d'employeurs transmettent à chaque employeur une **attestation annuelle portant sur le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mis à disposition**. (Article D5216-6)

Au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, les entreprises adaptées, les établissements ou service d'aide par le travail et les travailleurs indépendants handicapés adressent à leurs entreprises clientes une **attestation annuelle précisant le montant HT des contrats effectivement réglés ainsi que l'équivalence en coût de main d'œuvre de ces contrats**. (Article D5216-7)

Comment réaliser votre DOETH ?

Dans les entreprises à établissements multiples, **l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise**. Ainsi, **tout établissement est impérativement inclus à la DOETH du siège social, quel que soit son effectif**.

L'entreprise n'est pas assujettie à l'obligation d'emploi si :

- Elle a été créée au cours des 3 dernières années
- Elle n'a pas atteint le seuil de 20 salariés.

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.

Délai de carence : le délai de 5 ans accordé à une entreprise pour payer sa contribution s'apprécie à compter de l'année où l'entreprise est créée avec 20 salariés ou plus, ou l'année où l'entreprise dépasse pour la première fois le seuil des 20 salariés. (*Article 6 de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises*).

Si l'entreprise est assujettie à l'obligation d'emploi, voici comment réaliser votre DOETH en 3 étapes :

1. Modalités de calcul des effectifs

1.1 L'effectif d'assujettissement (Article D5212-1)

Les effectifs d'assujettissement à l'obligation d'emploi sont évalués selon la norme de droit commun. Ils sont donc comptabilisés en moyenne annuelle (en équivalent temps plein travaillé).

Exemple :

Une personne travaillant en CDI à 80% à compter du 1^{er} juillet de l'année est comptabilisée pour **0,4**
 $0,8 \times (6/12) = 0,4$.

Sont pris en compte dans le calcul au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois :

- Les salariés titulaires d'un CDI
- Les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail intermittent
- Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage
- Les salariés en contrat aidés
- Les stagiaires
- Les stagiaires de la formation professionnelle en alternance.

Doivent être exclus du calcul de l'effectif d'assujettissement :

- Les personnes mises à disposition par les entreprises de travail temporaire
- Les personnes mises à disposition par les groupements d'employeurs.

Une personne travaillant en **intérim** à 100% toute l'année **n'est pas comptabilisée dans l'effectif d'assujettissement**.

1.2 L'obligation d'emploi (Article D5212-2)

L'obligation d'emploi fait l'objet d'une clause de revoyure tous les 5 ans.

« *Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.*

Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail. » Article L.5212-2 du Code du Travail

L'obligation d'emploi représente le nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) devant être employés.

Obligation d'emploi = Effectif d'assujettissement x 6% (Arrondi à l'entier inférieur)

Une société de production avec les caractéristiques suivantes :

- Effectif d'assujettissement = 90
- Obligation d'emploi = 90 x 6% = 5,4
- Arrondi à l'inférieur = 5

La société doit employer 5 BOETH.

1.3 Calcul du nombre de BOETH employés (Article D5212-3)

Sont pris en compte parmi les BOETH :

- Tous les salariés handicapés, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat
- Tous les salariés handicapés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs
- Tous les stagiaires handicapés bénéficiant d'une convention de stage, quel que soit leur temps de travail
- Toutes les personnes handicapées bénéficiant d'une période de mise en situation en milieu professionnel

Les effectifs des travailleurs handicapés âgés de **50 ans et plus** sont **valorisés** afin d'inciter l'entreprise à recruter et à maintenir en emploi les travailleurs handicapés âgés. **Ces effectifs sont multipliés par 1,5. (Article L5212-7-2)**

Ils sont comptabilisés en moyenne annuelle (en équivalent temps plein travaillé).

Exemple :

Une personne handicapée de 51 ans travaillant à 80% à compter du 1^{er} juillet de l'année est comptabilisée pour **0,6**.

Formule de calcul : $(0,8 \times (6/12)) \times 1,5 = 0,6$.

1.4 Calcul des BOETH manquants



BOETH manquants = Obligation 6% - Effectif BOETH employés

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

Rappel : le taux d'emploi et le calcul de la contribution ne sont pas liés. Les dépenses déductibles servent uniquement à diminuer le montant de la contribution à l'Acoss.

2. Modalités de calcul de la contribution

2.1 Calcul de la contribution théorique

Contribution théorique = effectifs BOETH manquants x barème de contribution

Le calcul de la contribution théorique dépend d'un barème lié à l'effectif de l'entreprise. Si l'entreprise compte (Article D.5212-20) :

- **20 à moins de 250 salariés**, le barème est de **400 fois le SMIC horaire brut**
- **250 à moins de 750 salariés**, le barème est de **500 fois le SMIC horaire brut**
- **750 salariés et plus**, le barème est de **600 fois le SMIC horaire brut**.

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

2.2 Déductions

Il y a 3 types de déductions :

- La déduction relative aux achats de biens et services auprès des Entreprises adaptées, des ESAT et/ou des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH)
- La déduction relative aux « Dépenses déductibles »
- La déduction relative aux ECAP

La déduction relative aux achats de biens et de services auprès des EA, ESAT, TIH (Article D5212-22) :

L'entreprise peut déduire de sa contribution des sommes découlant du recours à des EA, des ESAT, des TIH. **Ce montant déductible de la contribution est plafonné jusqu'à un certain montant.**

- **Calcul du Périmètre de l'assiette** : sont pris en compte uniquement les coûts de main d'œuvre
Coût de main d'œuvre = Prix HT des fournitures, travaux, prestations figurant au contrat – Coûts de matières premières, produits et matériaux – Coûts de sous-traitance – Consommations intermédiaires – Frais de vente et de commercialisation.
- **Niveau de valorisation de l'assiette** : application d'un taux unique de **30%** (coût de main d'œuvre x 30%) pour toutes les prestations.
- **Niveau du plafond** : les sommes déductibles de la contribution sont limitées à un plafond variable en fonction du comportement de l'entreprise, favorisant celles qui emploient directement des personnes handicapées en leur permettant de déduire une somme plus importante :
 - **Plafond de 75 % du montant de la contribution** pour les entreprises qui réalisent **au moins 3%** de l'emploi direct
 - **Plafond de 50% du montant de la contribution** pour les entreprises qui réalisent **moins de 3%** de l'emploi direct.



Rappel : Au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle la contribution est due, les EA, les ESAT et les TIH adressent à leurs entreprises clientes une **attestation annuelle précisant le montant HT des contrats effectivement réglés ainsi que l'équivalence en coût de main d'œuvre de ces contrats.**



Ouverture du droit à réduction de la contribution !

Entreprises gestionnaires de lieux et d'événements culturels, un contrat de cession pour des spectacles produits par des entreprises du secteur protégé et adapté, peut ouvrir des droits à une réduction du montant de la contribution dans le cadre de l'OETH dès lors que le lien est direct entre le donneur d'ordre et le prestataire du STPA.

Retrouvez davantage d'informations sur la fiche du Secteur de Travail Protégé et Adapté ! La déduction relative aux dépenses déductibles (Article D5212-23)

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.



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

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

Les dépenses déductibles sont celles couvrant :

- La réalisation de **diagnostics et de travaux** afin de rendre les **locaux de l'entreprise accessibles** aux BOETH.
- **Le maintien dans l'emploi** au sein de l'entreprise et la **reconversion professionnelle** de BOETH par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires.

***Rappel** : Les dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ne peuvent être pris en compte dans les dépenses déductibles.*

- Les prestations d'accompagnement de BOETH, aux actions de **formation et de sensibilisation** des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des BOETH.

Une société de production réalise un film avec une actrice malentendante, et fait appel à un traducteur en Langues des Signes Françaises (LSF) pour faciliter les relations avec l'équipe et s'assurer que les consignes soient justes.

Le coût de sa prestation est estimé à 2 500 €.

La contribution annuelle de la société est de 8 000 €.

Le plafond des dépenses déductibles est possible à hauteur de 800 €. (10% x 8 000 €)

La société pourra déduire de sa contribution 800 € au maximum sur les 2 500 €.

La facture devra être réalisée et payée au 31 décembre de l'année.

La déduction relative aux ECAP (Attente sortie des décrets)

L'ensemble des dispositions relatives aux Emplois Exigeant des Conditions d'Aptitude Particulière (ECAP), à savoir la liste et les modalités de valorisation venant réduire le montant de la contribution due par l'employeur, figureront dans le décret relatif aux ECAP (Publication postérieure au 1^{er} juillet 2019).

2.3 Calcul de la contribution réellement versée

Contribution réellement versée = contribution théorique – déductions

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

Les entreprises soumises à l'obligation d'emploi qui n'effectuent aucune action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, prennent le risque de devoir verser à l'Acoss, une contribution majorée, dite « sur-contribution ».

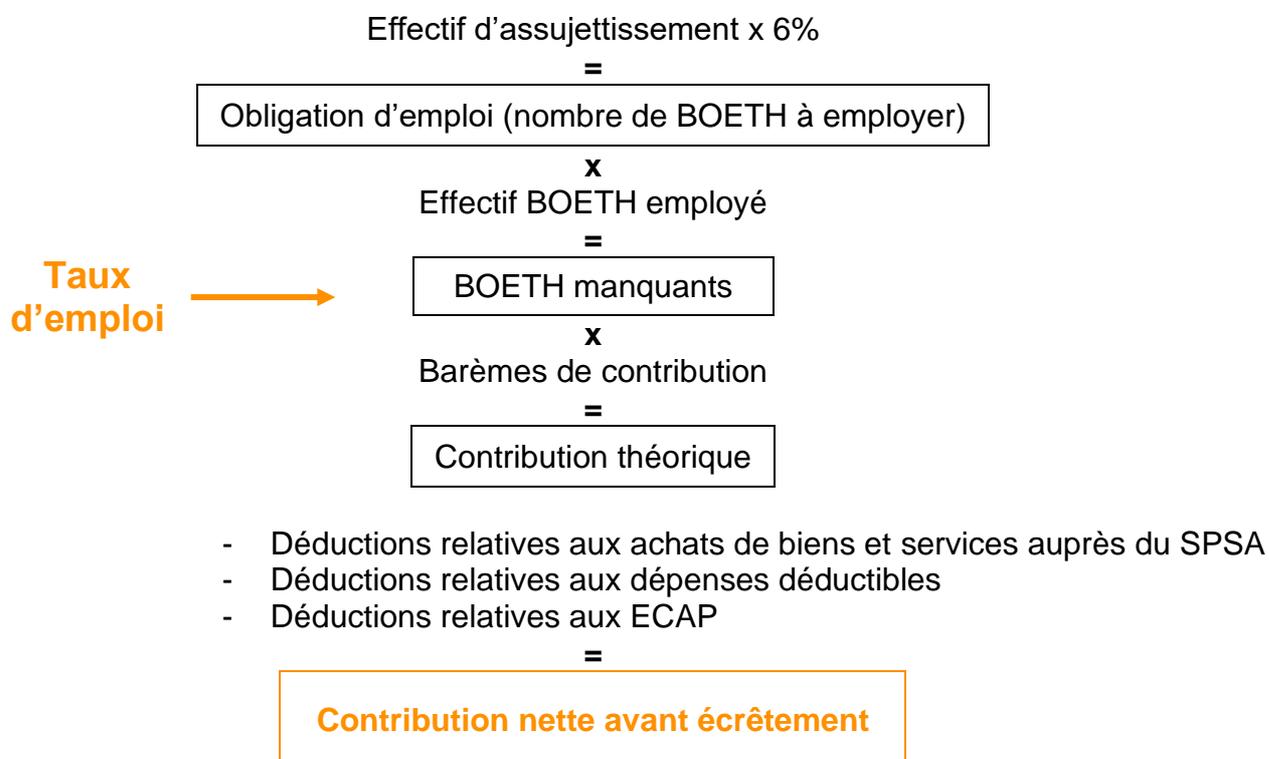
Modalité de mise en œuvre de la sur-contribution (Article D5212-21)

Le barème applicable est de **1 500 fois le SMIC horaire brut** si l'entreprise n'emploie aucun BOETH ou ne passe aucun contrat de sous-traitance pendant **4 années consécutives**.

Le législateur donne la possibilité à l'entreprise d'éviter la sur-contribution en passant un contrat de sous-traitance auprès du Secteur Protégé et Adapté.

Le montant minimum hors taxe du coût de main d'œuvre du contrat de sous-traitance est fixé à **600 fois le SMIC horaire brut** pour toutes les entreprises.

2.5 Le calcul de votre contribution à l'Acoss



3. Modalité de calcul de la contribution pour la période transitoire 2020-2024

Entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle fait l'objet de modalités transitoires.

Ces modalités transitoires permettent d'atténuer les hausses de contribution trop importantes qui résultent de la réforme de la Loi du 5 septembre 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* ». Ainsi, sur cette période, la hausse de contribution sera réduite selon plusieurs paliers.

3.1 Taux d'abattement en 2020

L'entreprise calcule le montant de la contribution dû au titre de l'année 2020 et le compare au montant de la contribution versé en 2019.

S'il y a effectivement une hausse de contribution, cette dernière est atténuée selon les paliers suivants :

- De 1 € à 10 000 €, le taux d'abattement est de 30%
- Au-delà de 10 000 € et jusqu'à 100 000 €, le taux d'abattement est de 50%
- Au-delà de 100 000 €, le taux d'abattement est de 70%.

Une société de production connaît une hausse de contribution de 5 000 € entre 2019 et 2020

La société est concernée uniquement par la 1^{ère} tranche du palier allant de 0 € à 10 000 € de hausse de contribution.

Le taux d'écrêtement applicable est donc de 30% : $5\,000\ € \times 30\% = 1\,500\ €$

La société doit payer : $5\,000\ € - 1\,500\ € = 3\,500\ €$.

Une société de production connaît une hausse de contribution de 100 000 € entre 2019 et 2020

La société est concernée par les deux premières tranches du palier.

Entre 0 € et 10 000 €, le taux d'écrêtement est de 30%, soit 3 000 €.

Entre 10 000 € et 100 000 €, taux d'écrêtement est de 50%, soit $(100\,000\ € - 10\,000\ €) \times 50\% = 45\,000\ €$.

Total de l'écrêtement : $3\,000\ € + 45\,000\ € = 48\,000\ €$

La société doit payer : $100\,000\ € - 48\,000\ € = 52\,000\ €$.

Une société de production connaît une hausse de contribution de 150 000 € entre 2019 et 2020

La société est concernée par les trois tranches du palier.

Entre 0 € et 10 000 €, le taux d'écrêtement est de 30%, soit 3 000 €.

Entre 10 000 € et 100 000 €, taux d'écrêtement est de 50%, soit $(100\,000\ € - 10\,000\ €) \times 50\% = 45\,000\ €$.

Entre 100 000 € et 150 000 €, taux d'écrêtement est de 70%, soit $(150\,000\ € - 100\,000\ €) \times 70\% = 35\,000\ €$.

Total de l'écrêtement : $3\,000\ € + 45\,000\ € + 35\,000\ € = 83\,000\ €$

La société doit payer : $150\,000\ € - 83\,000\ € = 67\,000\ €$.

3.2 Taux d'abattement de 2021 à 2024

L'entreprise calcule le montant de la contribution théorique et la compare à celle versée l'année précédente.

S'il y a effectivement une hausse de contribution, cette dernière est atténuée selon un unique taux d'abattement :

- 80 % en 2021
- 75% en 2022
- 66% en 2023
- 50% en 2024



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 de l'Agefiph :

https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth

<https://www.agefiph.fr/articles/obligation/tout-savoir-sur-lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes>

ou

contactez la Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré.

Liens utiles

www.acoss.fr
www.agefiph.fr
www.handicap.gouv.fr
www.oeth.org
www.reseau-gesat.com
www.service-public.fr
www.teledoeth.travail.gouv.fr
www.travail-emploi.gouv.fr
www.unea.fr

Glossaire

| | |
|-----------------|---|
| AAH | Allocation Adulte Handicapé |
| ACOSS | Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale |
| AGEFIPH | Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées |
| BOETH | Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés |
| CDAPH | Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées |
| CDTD | Centre de Distribution de Travail à Domicile |
| CMI | Carte Mobilité Inclusion |
| DIRECCTE | Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi |
| DSN | Déclaration Sociale Nominative |
| DOETH | Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés |
| EA | Entreprise Adaptée |
| ECAP | Emploi Exigeant des Conditions d'Aptitude Particulière |
| ESAT | Établissement et Service d'Aide par le Travail |
| ETPT | Équivalent Temps Plein Travaillé |
| ETT | Entreprise de Travail Temporaire |
| GE | Groupement d'Employeurs |
| IPP | Incapacité Permanente Partielle |
| LSF | Langue des Signes Françaises |
| MDPH | Maison Départementale des Personnes Handicapées |
| MHPA | Mission Handicap de la Production Audiovisuelle |
| OETH | Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés |
| PMSMP | Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel |
| RQTH | Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé |
| STPA | Secteur du Travail Protégé et Adapté |
| TIH | Travailleur Indépendant Handicapé |

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

www.missionh-prodaudio.fr

Du lundi au vendredi de 9 h à 18 h

- **Au siège d'Audiens :**
74 rue Jean Bleuzen 92170 Vanves
(Métro : ligne 13 - Malakoff Plateau de Vanves)

Cette fiche a été réaliséé dans le cadre de la

