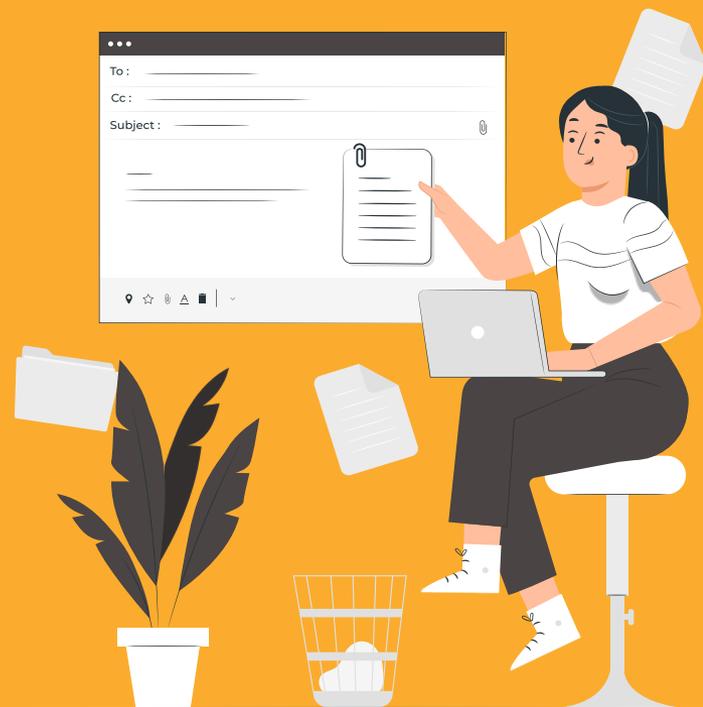
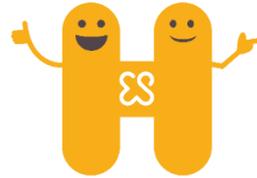


DÉCLARATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS VIA LA DSN



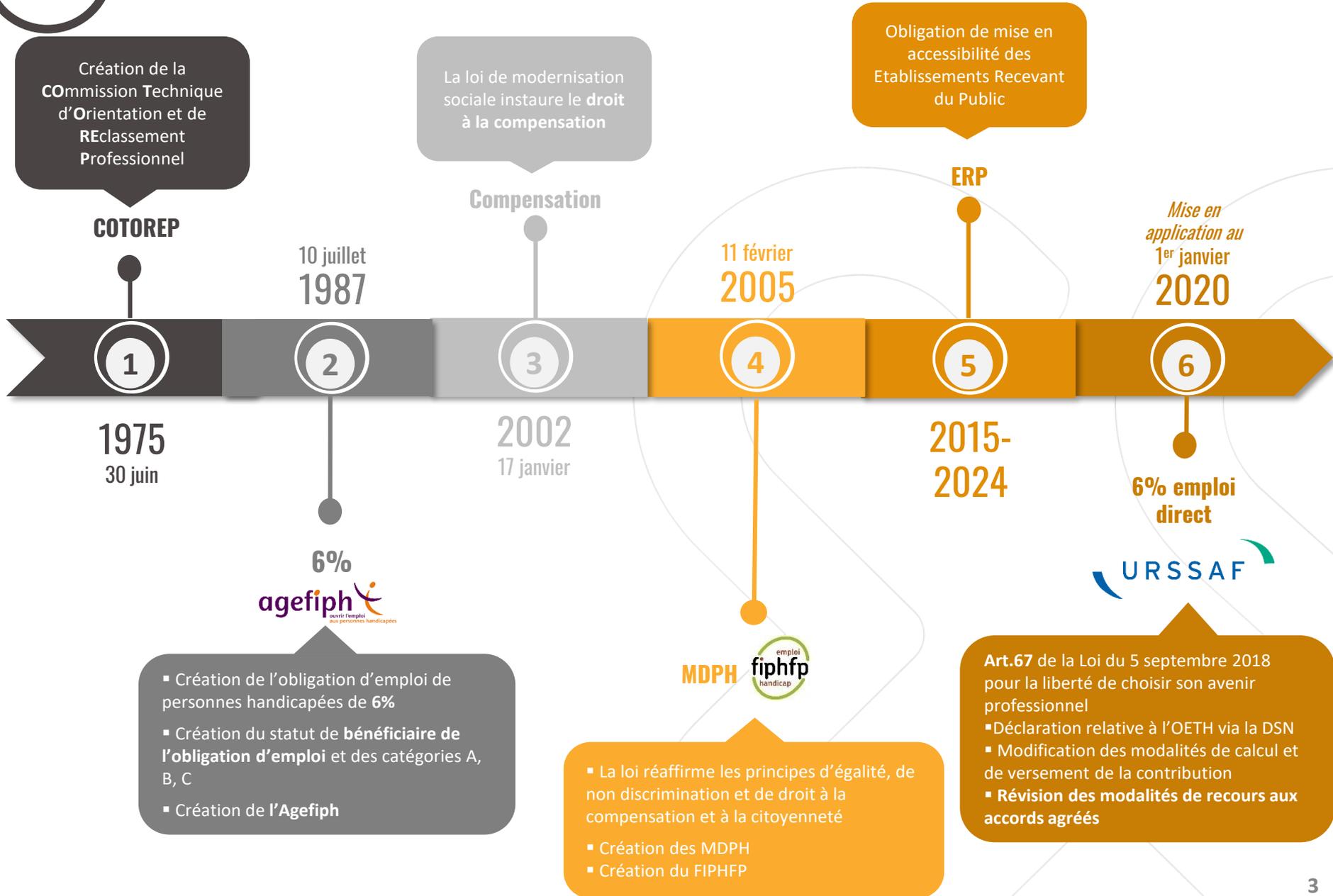


- Objectifs du législateur et évolutions législatives
- Les évolutions du calendrier : passage de la déclaration annuelle à la déclaration mensuelle
- Le calcul de la contribution :
 - Ce que récupère l'Urssaf / ce que communique l'Urssaf
 - Les justificatifs du statut de Travailleur Handicapé
 - Evolution de la prise en compte de la sous-traitance

Intervenants : Guy Tisserant & Nicolas Janda
TH Conseil – 2 chemin de la Chauderaie 69340 Francheville
contact@thconseil.fr



ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES



Création de la **COMmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel**

COTOREP

1

1975
30 juin

- Création de l'obligation d'emploi de personnes handicapées de **6%**
- Création du statut de **bénéficiaire de l'obligation d'emploi** et des catégories A, B, C
- Création de l'**Agefiph**



La loi de modernisation sociale instaure le **droit à la compensation**

Compensation

3

2002
17 janvier

- La loi réaffirme les principes d'égalité, de non discrimination et de droit à la compensation et à la citoyenneté
- Création des **MDPH**
- Création du **FIPHFP**



Obligation de mise en accessibilité des **Etablissements Recevant du Public**

ERP

5

2015-2024

- Art.67** de la Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Déclaration relative à l'OETH via la DSN
 - Modification des modalités de calcul et de versement de la contribution
 - **Révision des modalités de recours aux accords agréés**



10 juillet 1987

2

6%

11 février 2005

4

Mise en application au 1^{er} janvier 2020

6

6% emploi direct

OBJECTIFS DU LÉGISLATEUR

1

Responsabiliser les entreprises

Le décompte de l'obligation d'emploi sera effectué au niveau de l'entreprise, lieu de décision des politiques de ressources humaines, et non plus au niveau de l'établissement.

2

Faire du dialogue social un levier pour l'embauche de personnes handicapées

Les accords agréés sont désormais limités à 3 ans renouvelables une fois, afin de constituer un réel outil d'amorçage à une politique RH favorable à l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

3

Développer une politique d'emploi inclusive

Tous les types d'emploi seront pris en compte dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

4

Simplifier l'obligation d'emploi

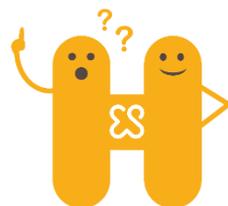
Une simplification des modes de calcul et des modalités de déclaration (un calcul basé sur le droit commun pour l'effectif moyen annuel, une saisie au fil de l'eau des BOETH, etc.)



6% et +



ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES



Modifications de l'obligation d'emploi au 1^{er} janvier 2020*

1

Le 6% concerne désormais uniquement l'emploi direct et est révisable tous les 5 ans

Avant

6 %

Le 6% était un **plafond fixe**



↑
6 %

Le 6% est désormais un **seuil**



% révisable tous les **5 ANS**

Après

Avant

Emploi DIRECT



Emploi INDIRECT

6 %



Emploi **DIRECT**



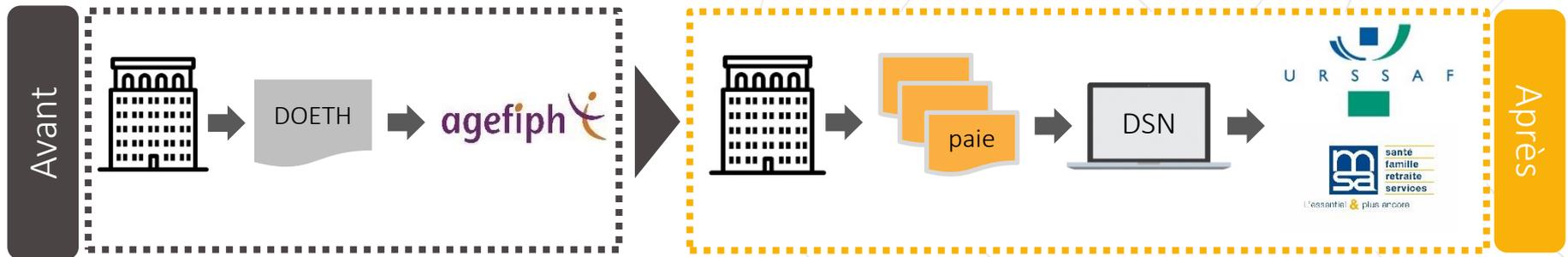
6 %

Après

Modifications de l'obligation d'emploi au 1^{er} janvier 2020*

2

La déclaration ne se fait plus via la DOETH annuellement mais via la **déclaration sociale nominative** (sauf pour les dépenses déductibles et de sous-traitance qui font l'objet d'une déclaration annuelle). Le calcul et le recouvrement de la contribution est réalisé par un interlocuteur unique, **l'URSSAF ou les caisses de mutualité agricole**. L'instruction des demandes de rescrit « handicap », le contentieux et les sanctions sont également transférés aux URSSAF et CMA



3

Tous les travailleurs handicapés, quelle que soit la durée et la nature de leur contrat sont recensés dans les BOE



BOE



Tous, y compris, les stagiaires handicapés, les personnes handicapées bénéficiant d'une PMSMP, les travailleurs handicapés mis à disposition par les ETT et les GE

- BOE : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
- PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
- ETT : Entreprises de Travail Temporaires
- GE : Groupement d'Entreprises

Focus sur la DSN



Qui déclare ?

Tous les employeurs privés doivent déclarer leurs effectifs BOETH en DSN

La déclaration se fait par entreprise (en intégrant tous les établissements quel que soit le nombre de salariés)

Comment ?

- Déclaration mensuelle des travailleurs handicapés en DSN (année N au titre de l'année N)
- Déclaration annuelle de l'OETH effectuée sur la DSN en Février N+1 au titre de l'année N



Attestation de conformité avec l'OETH

Qui est assujetti ?

Tous les employeurs, quelque soit leur taille, font une déclaration, mais seuls les employeurs ayant 20 salariés ou plus seront soumis à l'OETH et auront des obligations contributives si le 6% n'est pas atteint.

Les situations d'exonérations de la contribution

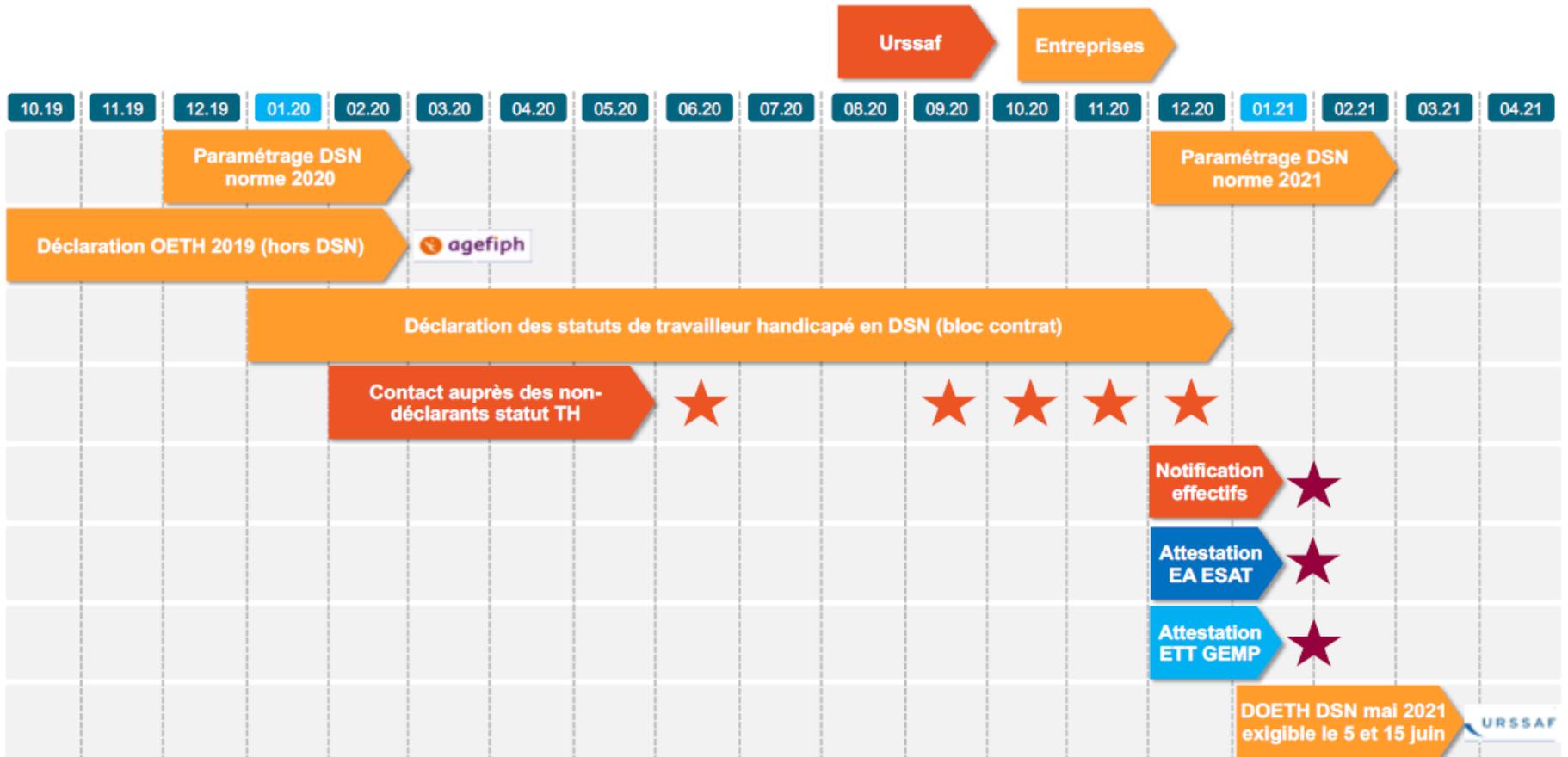
- OETH effective uniquement lorsque l'entreprise **dépasse le seuil de 20 salariés pendant 5 années consécutives**
- OETH effective pour les **nouvelles entreprises d'au moins 20 salariés uniquement qu'après 5 ans d'existence** (attention, cela ne concerne pas les achats, ventes, fusions)



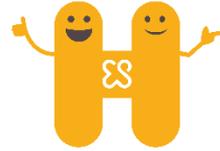
À partir de l'année où l'OETH devient effective, la nouvelle entreprise aura 3 ans pour mener des actions pour éviter une sur-contribution (coeff. 1500)



CALENDRIER DE DÉCLARATION POUR 2021



Le calendrier de déclaration évoluera à partir de 2022



Avant le 31 janvier 2021

L'Urssaf calcule et met à disposition des entreprises, au titre de l'exercice annuel 2020 :

- **l'effectif d'assujettissement à l'OETH** (effectif moyen annuel ou effectifs permanents conformément à l'article D. 5212-1 du code du travail) ;
- **le nombre de BOETH devant être employés au titre de l'OETH de l'année** (niveau d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) ;
- **l'effectif des BOETH employés par l'entreprise au titre de l'OETH de l'année** ;
- **l'effectif de salariés employés par l'entreprise relevant d'un ECAP** (Emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières).

Le calcul de ces effectifs sera effectué sur la base des déclarations faites par l'entreprise en DSN en 2020.



En mai 2021, déclaration annuelle des entreprises assujetties

Les employeurs occupant 20 salariés et plus au cours de l'année 2020 déclareront la contribution et les éventuelles déductions au travers de la DSN de mai 2021, exigible au 5 et 15 juin 2021.

Pour les années suivantes, cette déclaration sera déposée sur la DSN de février N+1, exigible le 5 ou 15 mars N+1.

La déclaration comportera...

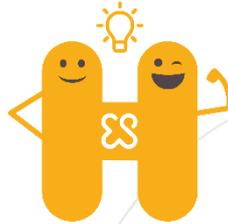
- Le nombre de salariés BOETH mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs ;
- Le montant de la déduction non-plafonnée (part de main-d'œuvre) liée à la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance, ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aides par le travail, des travailleurs indépendants handicapés ou des entreprises de portage salarial (si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi), calculé en application de l'article D. 5212-22 ;
- Le montant de la déduction non-plafonnée liée aux dépenses déductibles, calculé en application de l'article D. 5212-23 ; le montant de la déduction non-plafonnée liée au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière, calculé en application de l'alinéa 3 de l'article L. 5212-9 ;
- 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 mentionné à l'article L. 5212-8 ;
- Le montant de la contribution brute (avant déductions et avant écrêtement) calculée conformément à l'article D.5212-20 ;
- Le montant de la contribution nette avant écrêtement (après déductions et avant écrêtement) ;
- Le montant de la contribution nette après écrêtement (après déductions et après écrêtement).



LE NOUVEAU CALENDRIER DE DÉCLARATION

Les entreprises paieront le montant de la contribution au moment du dépôt de leur DSN mensuelle de février de l'année N+1 et exigible au 5 et 15 mars N+1.

Toutefois, pour la première année de mise en œuvre et afin d'accompagner les entreprises dans leur formalité, un report de la déclaration est prévu au travers de la DSN de mai 2021 exigible au 5 et 15 juin 2021.



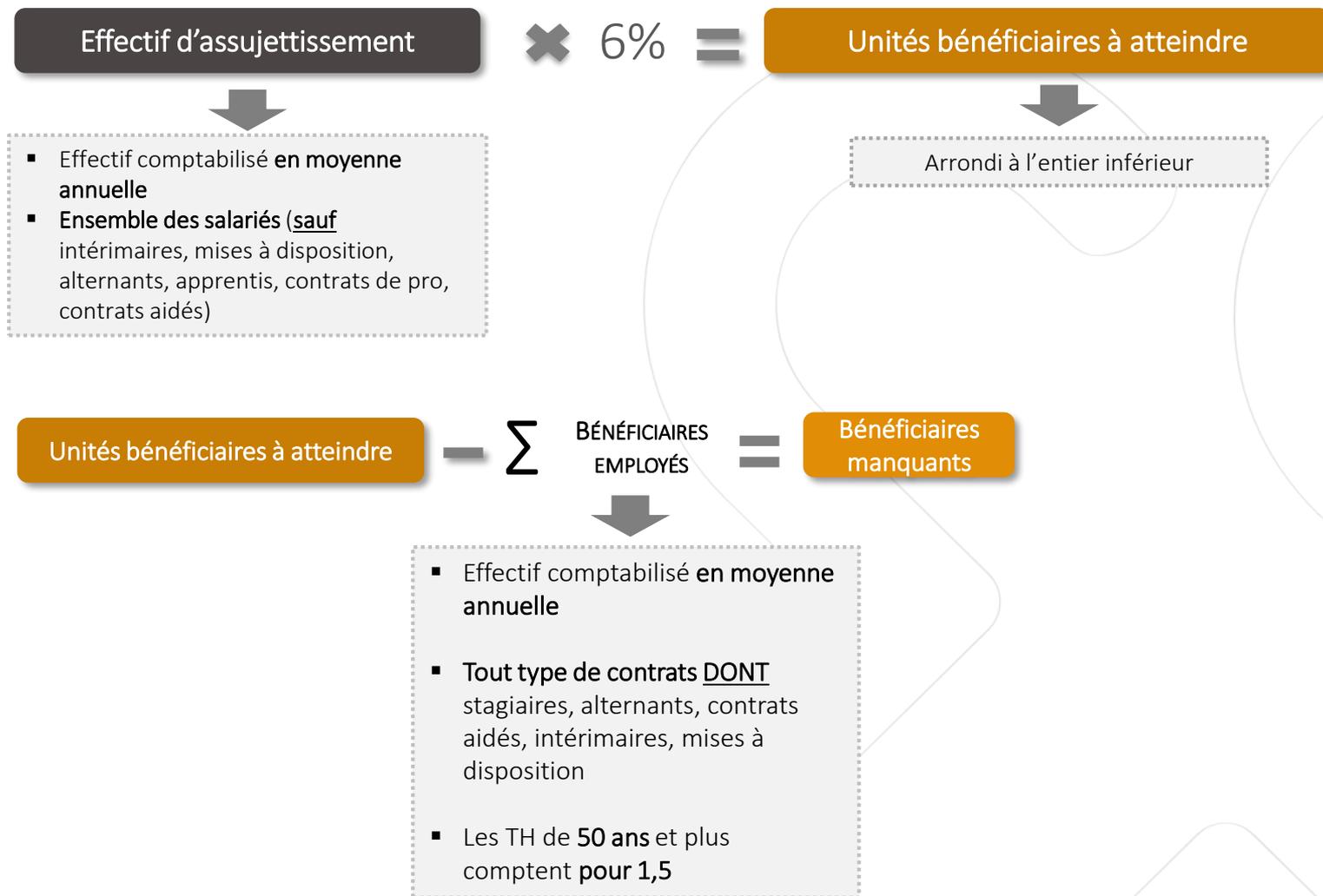
agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

L'Agefiph propose un outil de
simulation de votre contribution :

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

Le calcul de l'obligation d'emploi



* Conformément à l'article D. 5212-3 du code du travail, l'effectif des BOETH inclut tous types de contrats sans exception :

- Les BOETH en CDI, CDD, contrats d'alternance, ...
- Les BOETH accueillis en stage par l'employeur, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de seize ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage ;
Ex. accueil d'une personne en DUODAY ou via le dispositif « un jour, un métier en action »
- Les BOETH accueillis pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Pour ces deux dernières catégories, bien s'assurer qu'ils sont intégrés dans la DSN.

Sont inclus également parmi les BOETH les bénéficiaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

En revanche, un salarié porté (travailleur en portage salarial) ayant la qualité de BOETH n'est décompté ni dans l'effectif BOETH de l'entreprise d'accueil, ni dans celui de l'entreprise de portage. La prestation du salarié porté handicapé pourra être valorisée par l'entreprise au titre des déductions liées à la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services.

A cette fin, doit être renseigné au niveau du bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) - S21.G00.40 », le **statut BOETH de l'individu au sein de la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 »**.

Rappel des différentes catégories de BOETH

- Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (RQTH) ;
- Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente (IPP) ;
- Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail (catégorie 1, 2 ou 3) ;
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 ;
- Titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (L. 5212-7 du Code du travail).

Quels sont les statuts à déclarer ?

Pour un salarié, **un seul des statuts suivants** (correspondant à ceux prévus par l'article L. 5212-13 du code du travail) **devra être renseigné par son numéro** dans la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 ».

- 01 - Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- 02 - Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente ;
- 03 - Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
- 06 - Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 ;
- 07 - Titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité« (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- 08 - Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés ;
- 12 - Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (L. 5212-7 du Code du travail).

Le tableau ci-joint établit une correspondance entre les codes statuts BOETH présents en DSN au niveau de la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 » et les **types de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire OETH** présents dans le **formulaire Cerfa 11391*21** en vigueur pour les exercices 2019 et antérieurs :

Codes présents en rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 »	Case correspondante dans la partie « Types de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire » du Cerfa 11391*21
01 - Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	RQTH
02 - Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente	AT/MP
03 - Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail	Pension d'invalidité
06 - Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n°91-1389 du 31 décembre 1991	Sapeur-pompier volontaire
07 - Titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles)	Carte d'invalidité (min. 80%)
08 - Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés	AAH





- Période de latence entre la demande de RQTH et la validation de celle-ci :

Le traitement administratif d'une demande RQTH peut prendre du temps !
De 2 mois à 12 mois selon les départements **mais vous pouvez compatibiliser le TH sur la base du récépissé de dépôt de dossier remis par l'Agefiph à la personne**

- Pendant la période de demande de renouvellement de la RQTH : **la durée de validité d'une RQTH est de 4 mois après la date de fin mentionnée sur le document**
- Mesures spécifiques liées au Covid avec les prolongations automatiques qui ont eu lieu : **la durée de validité d'une RQTH est de 4 mois après la date de fin mentionnée sur le document**

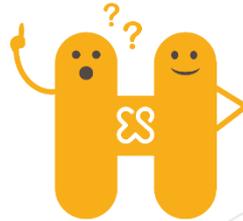
Stagiaires non rémunérés et personnes bénéficiant d'une PMSMP

Les stagiaires non rémunérés et les personnes bénéficiant d'une PMSMP (Période de mise en situation en milieu professionnel) sont également concernés par la déclaration mensuelle des BOETH :

En 2020, les stagiaires non rémunérés ainsi que les personnes bénéficiant d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) devront être déclarés en DSN en renseignant la rubrique « Nature du contrat – S21.G00.40.007 » du bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) – S21.G00.40 » avec la nature « 29 - Convention de stage (hors formation professionnelle) » et une rémunération à zéro.

À partir de 2021, les personnes bénéficiant d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) devront être déclarés en DSN en renseignant l'énuméré « 93 – Période de mise en situation en milieu professionnel » au niveau de la rubrique « Dispositif de politique publique et conventionnel - S21.G00.40.008 ». La déclaration de cette notion au niveau de la rubrique « Dispositif de politique publique et conventionnel - S21.G00.40.008 » doit s'accompagner d'une déclaration de la rubrique « Nature du contrat - S21.G00.40.007 » contenant la valeur « 90 – Autre nature de contrat, convention, mandat ».

Ex. accueil d'une personne en DUODAY ou via le dispositif « un jour, un métier en action »



Les corrections sont à apporter, salarié par salarié, au niveau du bloc

« **Changements Contrat** – S21.G00.41 » renseigné avec une date de modification et de la rubrique « Ancien statut BOETH - S21.G00.41.048 » avec une profondeur de calcul de la paie renseignée au premier jour du mois de ce changement.

En cas de dépassement de la date de déclaration, la régularisation se fera en M+1



Que faire si le statut de travailleur handicapé est connu rétroactivement ?

En cas de modification du statut postérieure à la date d'exigibilité de l'envoi de la DSN mensuelle, un bloc « **Changements contrat – S21.G00.41** » doit être déclaré via la rubrique « Ancien statut BOETH - S21.G00.41.048 ».

Si le statut BOETH est reconnu en cours de mois pour un salarié déjà présent dans l'entreprise (exemple de décision de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé prise le 15 du mois M), l'employeur doit :

- Compléter ce statut dans la DSN du mois M où la décision est prise (DSN transmise le 5 ou 15 du mois M+1), au niveau de la rubrique « Statut BOETH S21.G00.40.072 » ;
- Mentionner la date de reconnaissance du statut de travailleur handicapé au travers un bloc « Changements Contrat – S21.G00.41 » renseigné avec une date de modification au 15 du mois M ;
- Ajouter, en parallèle, un « Ancien statut BOETH S21.G00.41.048 » mentionnant « 99 - Absence de statut BOETH » et une profondeur de recalcul de la paie renseignée au premier jour du mois M.

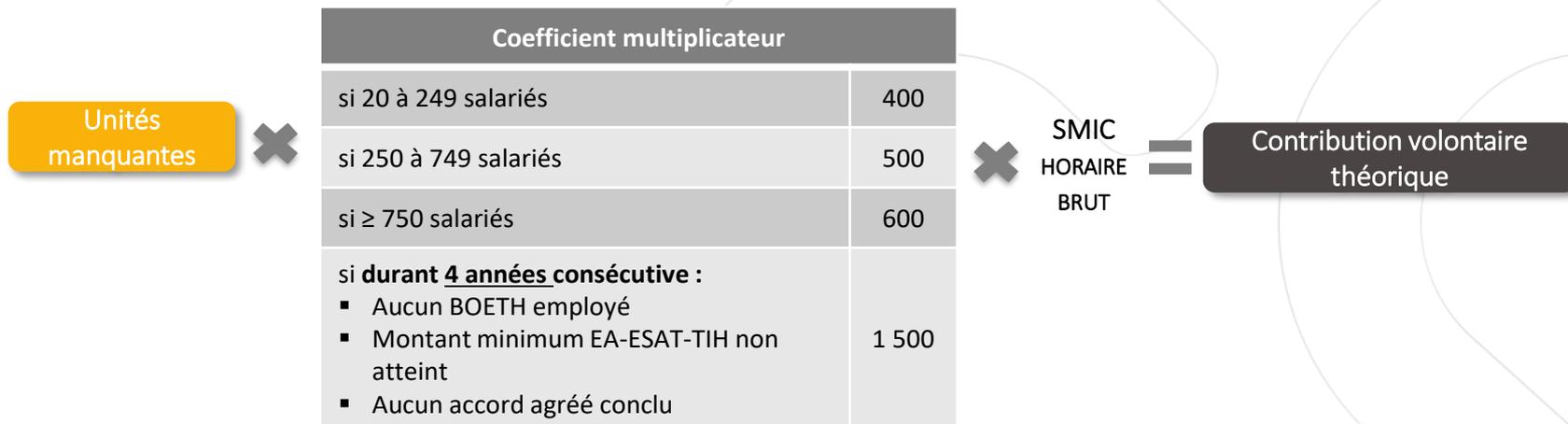


Comment déclarer la fin d'un statut de travailleur handicapé dans la DSN ?

Le principe de la DSN est de **déclarer la situation réelle du salarié en fin de mois et de mobiliser les blocs changement** pour valoriser les périodes inframensuelles couvertes par le statut de travailleur handicapé.



Le calcul de la contribution sur la base du seul taux d'emploi direct



Exemple comparatif 2019 - 2020 slide suivant

Exemple

Etablissement de 350 personnes en ETP
 Obligation d'emploi (6%) : 21 bénéficiaires

Bénéficiaires employés	Règle 2019				Règle 2020			
	Comptent pour	Bénéficiaires manquants	Montant contribution	Taux d'emploi direct	Comptent pour	Bénéficiaires manquants	Montant contribution	Taux d'emploi direct
3 personnes à mi-temps, présentes toute l'année	3				1,5			
1 personne en ALD, contrat de travail temp plein annuel	0				1			
2 temps pleins de plus de 50 ans	3				3			
4 temps pleins annuels entre 26 et 50 ans	4				4			
2 temps plein annuels de moins de 26 ans	3				2			
Total	13	8	40 000 €	3,71	11,5	9,5	47 500 €	3,29

Smic horaire brut retenu pour la simulation : 10 €

Le calcul de la contribution finale

Unités
manquantes



Coefficient multiplicateur	
si 20 à 249 salariés	400
si 250 à 749 salariés	500
si ≥ 750 salariés	600
si durant 4 années consécutives :	
▪ Aucun BOETH employé	
▪ Montant minimum EA-ESAT-TIH non atteint	
▪ Aucun accord agréé conclu	1 500



SMIC
HORAIRE
BRUT



Contribution volontaire
théorique

Contribution volontaire
théorique



Dépenses déductibles
Part de la sous-traitance
Ecap



Contribution volontaire
finale

Focus sur les dépenses déductibles



1

Le montant HT des dépenses déductibles est plafonné à 10 % du montant de la contribution volontaire annuelle brute (avant déductions)

2

3 dépenses déductibles au lieu de 13 jusqu'à présent

1. Réalisation de **diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles** aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (hors obligations légales)
2. **Maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et reconversion professionnelle** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financière délivrées par d'autres organismes
3. **Prestations d'accompagnement des bénéficiaires** de l'obligation d'emploi, aux actions **de sensibilisation et de formation** des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Focus sur les dépenses déductibles



En outre, **jusqu'au 31 décembre 2024**, peuvent être déduites de sa contribution annuelle en application de l'article L. 5212-11 du code du travail les dépenses exposées par l'employeur assujetti à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au titre :

- De la **participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi** de travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- Du **partenariat, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle** de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, à l'exclusion des participations aux opérations de mécénat ;
- Des **actions concourant à la professionnalisation** des dirigeants ou des travailleurs des entreprises adaptées, des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

L'employeur peut déduire ces dépenses du montant de sa contribution.

Focus sur la sous-traitance



1



2

Sont concernés les contrats de fournitures, de sous-traitance, de prestations de services ou de portage salarial.

ESAT EA TIH

3

MONTANT À RETENIR POUR L'OETH = 30% du coût de la main d'œuvre HT

- Prix HT de la prestation
- Coût matière première, produits, matériaux
 - Coût sous-traitance
 - Consommations intermédiaires
 - Frais de vente, commercialisation
- = COÛT DE LA MAIN D'OEUVRE**

i Les EA-ESAT-TIH doivent envoyer à l'entreprise une attestation en janvier N+1 pour l'année N avec le coût total de la main d'œuvre et le montant à retenir pour l'OETH

= COÛT DE LA MAIN D'OEUVRE × 30% = MONTANT A RETENIR POUR L'OETH

Focus sur la sous-traitance



- 4 Si **Taux d'emploi** $< 3\%$ → **MONTANT DÉDUCTIBLE** = **50%** du montant de la contribution volontaire
- Si **Taux d'emploi** $\geq 3\%$ → **MONTANT DÉDUCTIBLE** = **75%** du montant de la contribution volontaire

- 5 Si l'entreprise n'a pas eu recours à l'emploi direct, **le montant du coût total de la main d'œuvre doit être supérieur à 600 X Smic horaire de l'année N sur 4 ans** pour éviter l'application du coefficient 1500 (sur-contribution)

Exemple slide suivant

Focus sur la sous-traitance



Prenons un exemple :

- *Entreprise de 2000 salariés*
- Obligation d'emploi = 2000 salariés X 6% = 120 personnes
- Elle déclare **40 TH**, soit un taux d'emploi de **2%**
- Il lui manque $120 - 40 = 80$ **personnes** pour respecter l'OE
- Montant de la contribution = $80 \times 600 \times 10$ (Smic HB) = **480 000 €**

Avec les règles antérieures

Avant évolutions légale, il était possible pour cette entreprise d'avoir au maximum 3 % (soit la moitié) de son taux d'emploi assuré par la sous-traitance.

Soit **3% de 2000 = 60 personnes**



Économie de contribution possible :
 $60 \times 6000 = 360\,000 \text{ €}$



Ce qui donne une **contribution de 120 000 €**
 ($480\,000 - 360\,000$)

Avec les règles actuelles

Le taux d'emploi de l'entreprise étant inférieur à 3 %, le montant maximum de la déduction possible liée à la sous-traitance est de **50% du montant de la contribution calculée.**



Le montant plafond de dépense déductible = $50\% \times 480\,000 = 240\,000 \text{ €}$
 au lieu de 360 000



On passe donc d'une déduction de 360 000 € à 240 000 €, soit un écart de 120 000 €.

Ecap identifiés chez ELSAN

Codes		Remarques
526e, 533a, 534a	Ambulanciers, pompiers, agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit.	Lorsque ces fonctions ne sont pas externalisées : certaines cliniques ont notamment des agents de sécurité
621b,c,e	Ouvriers qualifiés du travail en béton, conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics, autres ouvriers qualifiés des travaux publics.	Pour le personnel technique de l'entretien
643a	Conducteurs livreurs et coursiers.	Pour les coursiers, conducteurs livreurs dès lors qu'ils sont salariés.

Tous les sites ne sont pas concernés de la même façon.

Le calcul de la contribution

LES MESURES TRANSITOIRES

Mesures transitoires : du 01/01/2020 au 31/12/2024



Amortir la hausse de la contribution volontaire et laisser aux entreprises le temps de réagir.

1

2020

La hausse de la contribution due **au titre de l'année 2020** par rapport à la contribution versée en 2019 est écrêtée selon les tranches suivantes :

1	Tranche de hausse de 1 à 10.000 € inclus	Abattement 30%
2	Tranche de hausse >10.000 à 100.000 € inclus	Abattement 50%
3	Tranche de hausse >100.000	Abattement 70%

2

2021 à 2024

Pour les contributions dues **au titre des années 2021 à 2024**, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente est écrêtée de :

2021	Abattement 80%
2022	Abattement 75%
2023	Abattement 66%
2024	Abattement 50%

Exemple slide suivant

Le calcul de la contribution

LES MESURES TRANSITOIRES

Exemple de calcul

Une entreprise dont la contribution serait :

- 300 000 € en 2019 (avec les règles antérieures)
- 500 000 € en 2020 (avec les règles actuelles)

2020

Augmentation de la contribution : 200 000 €

1 | 1 - 10.000 € inclus | 30% | $10\ 000 - (10\ 000 \times 30\%) = 7.000\ €$

2 | >10.000 à 100.000 € inclus | 50% | $90\ 000 - (90.000 \times 50\%) = 45.000\ €$

3 | >100.000 | 70% | $100\ 000 - (100\ 000 \times 70\%) = 30.000\ €$

Total contribution 2020

= 300 000 € + 7 000 € + 45 000 € + 30 000 €
= **382.000 €**

2021

Contribution théorique de 500 000 €

Augmentation de la contribution = 500 000 - 382 000 = **118 000 €**

2021 | Abattement 80% | $118\ 000 - (118\ 000 \times 80\%) = 23\ 600\ €$

Total contribution 2021

= 382 000 € + 23 600 € = **405 600 €**



ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES

Le calcul de la contribution

LES MESURES TRANSITOIRES

Exemple de calcul

2022

Contribution théorique de 500 000 €
Contribution année précédente de **405 600 €**
Augmentation de la contribution = $500\,000 - 405\,600 = 94\,400$ €

Total contribution 2022

= $405\,600$ € + $23\,600$ € = **429 200 €**

2022 Abattement 75% $94\,400 - (94\,400 \times 75\%) = 23\,600$ €

2023

Contribution théorique de 500 000 €
Contribution année précédente de **429 200 €**
Augmentation de la contribution = $500\,000 - 429\,200 = 70\,800$ €

Total contribution 2023

= $429\,200$ € + $24\,072$ € = **453 272 €**

2023 Abattement 66% $70\,800 - (70\,800 \times 66\%) = 24\,072$ €

2024

Contribution théorique de 500 000 €
Contribution année précédente de **453 272 €**
Augmentation de la contribution = $500\,000 - 453\,272 = 46\,728$ €

Total contribution 2024

= $453\,272$ € + $23\,364$ € = **476 636 €**

2024 Abattement 50% $46\,728 - (46\,728 \times 50\%) = 23\,364$ €



MERCI