

## CCN des GARDIENS CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES DONNEES SOCIALES 2024

### Titre I : Dispositions spécifiques à la branche

#### **Les salaires conventionnels - Avenant n° 108 applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024**

Les partenaires sociaux ont négocié un [Avenant n°108](#) relatif aux minima conventionnels.

Cet accord a été étendu par un [arrêté d'extension du 15 avril paru au journal officiel](#) du 26 avril 2024.

Il est **applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024**. Il modifiait plusieurs paramètres de la paie à compter de cette date sans rétroactivité.

#### **Calcul du salaire minimum à partir des nouvelles valeurs :**

Les valeurs permettant le calcul des salaires à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 sont les suivantes :

- Valeur du point **catégorie A** : **1,593 €**
- Valeur du point **catégorie B** : **1,728 €**
- Valeur **fixe** : **890,00 €**

#### **Prime de tri sélectif**

La prime de tri sélectif avait été réévaluée par l'Avenant n°106 à **1.30 €** par lot principal et par mois, avec un minimum de 26 € par mois et un maximum de 208 € par mois.

Ces valeurs sont entrées en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et demeurent inchangées.

#### **Astreinte de nuit**

L'astreinte de nuit avait été réévaluée par l'Avenant n°106 à **200 €** par mois et cette valeur est entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Cette valeur reste inchangée.

#### **Evaluation conventionnelle du salaire en nature logement et des avantages complémentaires** (prochaine mise à jour au 15-01-24)

Le montant maximum du salaire en nature logement correspond à une surface de 60 m<sup>2</sup> et il ne peut être inférieur au montant fixé par l'URSSAF pour la plus faible tranche de rémunération et pour une pièce soit **77.30€** au **1<sup>er</sup> janvier 2024**.

### **La réévaluation annuelle du prix du m2 logement conventionnel : valeur INSEE du 12-01-2024**

La réévaluation annuelle du prix au m<sup>2</sup> relative à l'avantage en nature logement applicable correspond à celle qui est connue au moment de l'établissement de la paie de janvier 2024 conformément aux dispositions conventionnelles de l'article 23 de la Convention collective qui prévoient :

- d'une part que la révision du prix du mètre carré logement intervient tous les ans ;
- et d'autre part que la variation applicable est celle correspondant au dernier indice connu au moment de l'établissement de la paie de janvier.

### **L'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2024 est paru le 12 janvier 2024.**

La variation entre l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2022 et celui de l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2023 est de **+3.50 %**.

La réévaluation du prix du m2 logement au moment de la réalisation de la paie de janvier 2024 s'est effectuée selon cet indice :

14/01/2024	Valeur 2023	Variation entre l'IRL 4 <sup>ème</sup> trimestre 2023 et l'IRL du 4 <sup>ème</sup> trimestre 2022	Valeur applicable pour les paies réalisées fin janvier 2024
Catégorie 1	3.383 €	+3.50%	<b>3.502€</b>
Catégorie 2	2.671 €	+3.50%	<b>2.765€</b>
Catégorie 3	1.973 €	+3.50%	<b>2.042€</b>

Notons que l'arrondi opéré par les partenaires sociaux aboutit à un résultat d'un centième supérieur à celui que l'UNIS a indiqué dans sa circulaire de janvier 2024 pour les catégories 1 et 2.

14/01/2024	Circulaire UNIS janvier 2024 : Valeur applicable pour les paies réalisées fin janvier 2024	Avenant n° 108 du 22 janvier 2024
Catégorie 1	3.501€	3.502€
Catégorie 2	2.764€	2.765€
Catégorie 3	2.042€	2.042€

### Pour mémoire

La réévaluation annuelle du prix du m2 logement conventionnel : valeur INSEE du 13-01-2023

La variation entre l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2021 et celui de l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2022 est de **+3.50 %**.

La réévaluation du prix du m2 logement au moment de la réalisation de la paie de janvier 2023 s'est effectuée selon cet indice :

14/01/2023	Valeur 2022	Variation entre l'IRL 4 <sup>ème</sup> trimestre 2022 et l'IRL du 4 <sup>ème</sup> trimestre 2021	Valeur applicable pour les paies réalisées fin janvier 2023
Catégorie 1	3.269 €	+3.50%	<b>3.383 €</b>
Catégorie 2	2.581 €	+3.50%	<b>2.671 €</b>
Catégorie 3	1.906 €	+3.50%	<b>1.973 €</b>

La réévaluation annuelle du prix du m2 logement conventionnel : valeur INSEE du 14-01-2022

La variation entre l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2020 et celui de l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2021 est de **+1.61 %**.

La réévaluation du prix du m2 logement au moment de la réalisation de la paie de janvier 2022 s'est effectuée selon cet indice :

14/01/2022	Valeur 2021	Variation entre l'IRL 4 <sup>ème</sup> trimestre 2021 et l'IRL du 4 <sup>ème</sup> trimestre 2020	Valeur applicable pour les paies réalisées fin janvier 2022 (valeurs réitérées par l'avenant n° 105)
Catégorie 1	3.217 €	+1.61%	<b>3.269 €</b>
Catégorie 2	2.540 €	+1.61%	<b>2.581 €</b>
Catégorie 3	1.876 €	+1.61%	<b>1.906 €</b>

La variation applicable aux valeurs des m2 logement au moment de l'établissement de la paie en janvier 2021 :

La variation entre l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2019 et celui de l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2020 est de **+0.2 %**.

La réévaluation du prix du m2 logement au moment de la réalisation de la paie de janvier 2021 s'effectuera selon cet indice (tableau à jour ci-après).

15/01/2021	Valeur 2020	Variation entre l'IRL 4 <sup>ème</sup> trimestre 2020 et l'IRL du 4 <sup>ème</sup> trimestre 2019	Valeur applicable pour les paies réalisées fin janvier 2021
Catégorie 1	3.211 €	+0.20%	3.217 €
Catégorie 2	2.535 €	+0.20%	2.540 € (et non 2.539€)
Catégorie 3	1.872 €	+0.20%	1.876 €

La variation applicable aux valeurs des m2 logement au moment de l'établissement de la paie en janvier 2020 :

La variation entre l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2018 et celui de l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2019 est de **+0.95%**.

La réévaluation du prix du m2 logement au moment de la réalisation de la paie de janvier 2020 s'effectue selon cet indice (tableau à jour ci-après).

15/01/2020	Valeur 2019	Variation entre l'IRL 4 <sup>ème</sup> trimestre 2019 et l'IRL du 4 <sup>ème</sup> trimestre 2018	Valeur applicable pour les paies réalisées depuis fin janvier 2020
Catégorie 1	3.181 €	+0.95%	3.211 €
Catégorie 2	2.511 €	+0.95%	2.535 € (et non 2.534€)
Catégorie 3	1.854 €	+0.95%	1.872 €

## Avantages en nature complémentaires (Avenant n° 108 du 22/01/2024 en vigueur au 1-05-2024)

Le prix du kilowattheure d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire a été fixé par l'avenant n° 108 à **0,2347 € (TTC), tarif en vigueur à compter du 1er mai 2024.**

Tarifs applicables en euros (Avenant n°107)		
Prestations	Nombre de kWh	€
Electricité	55 kWh	<b>12.91</b>
Gaz	92 kWh	<b>21.59</b>
Chauffage	120 kWh	<b>28.16</b>
Eau chaude	98 kWh	<b>23</b>

## Régime obligatoire prévoyance et remboursement des frais de santé – Augmentation cotisation santé au 1<sup>er</sup> janvier 2024

### 1-La cotisation conventionnelle SANTE

Compte tenu d'une augmentation des dépenses en remboursement des frais de santé, les partenaires sociaux et l'assureur ont décidé d'augmenter la cotisation santé de 13.5% au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Régime général	Taux d'appel de 100% Depuis le 1 <sup>er</sup> /01/2021	Pourcentage d'augmentation au 1 <sup>er</sup> /01/2024	Taux d'appel de 100% au 1 <sup>er</sup> /01/2024*	Coût mensuel en euros compte tenu du PMSS au 1 <sup>er</sup> /01/2024
Isolé (en % du PMSS)	2.094 %	+13.5%	<b>2.374 %</b>	91.73€
Par Enfant (facultatif en % du PMSS)	3.964 %	+13.5%	3.354 %	129.60 €
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	2.954 %	+13.5%	4.494 %	173.65 €

Régime local Alsace Moselle	Taux d'appel de 100% Depuis le 1 <sup>er</sup> /01/2021	Pourcentage d'augmentation au 1 <sup>er</sup> /01/2024	Taux d'appel de 100% au 1 <sup>er</sup> /01/2024	Coût mensuel en euros compte tenu du PMSS au 1 <sup>er</sup> /01/2024
Isolé (en % du PMSS)	1.514 %	+13.5%	<b>1.714 %</b>	66.23 €
Par Enfant (facultatif en % du PMSS)	2.134 %	+13.5%	2.414 %	93.28 €
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	2.854 %	+13.5%	3.234 %	124.96 €

\* (Cotisation solidarité de 0.034% du PMSS affectée au financement de la solidarité comprise).

**ATTENTION** ce taux d'appel ne concerne que les employeurs et salariés affiliés chez Malakoff Humanis !

Pour accéder aux grilles de garanties en santé [cliquez ici](#).

## **2-La cotisation conventionnelle PREVOYANCE**

Compte tenu de ce taux d'appel, la cotisation prévoyance depuis janvier 2021 est portée à **1.74%** TA/TB. Ce taux est inchangé au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**ATTENTION**, ce taux d'appel ne concerne que les employeurs et salariés affiliés chez Malakoff Humanis !

	<b>Tranche A et B</b> 125% du taux contractuel	
Décès ou Invalidité Permanente Absolue (y compris double effet)	0.35%	
Rente éducation	0.10%	
Frais d'obsèques	0.20%	
Incapacité temporaire	0.47%	
Incapacité permanente	0.62%	
<b>Cotisation prévoyance</b>	Taux contractuel	Taux d'appel
	1.39%	<b>1.74%</b>

## **Retraite complémentaire (MALAKOFF HUMANIS RETRAITE) depuis la FUSION AGIRC-ARRCO - Taux inchangés au 1<sup>er</sup> janvier 2024**

L'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 a institué le régime fusionné AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

**Il est rappelé que les taux de cotisations en retraite complémentaire dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles sont des taux conventionnels et non les taux de droit commun.**

Le taux contractuel de cotisation reste inchangé au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le taux d'appel également est maintenu à 127%, par conséquent, les taux de cotisations applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2024 sont inchangés.

Les taux de cotisations retraite complémentaire <b>au 1<sup>er</sup> janvier 2024</b>	Taux contractuel	Taux d'appel 127%	Part salariale Taux de répartition T1 45% T2 47.65%	Part patronale Taux de répartition T1 55% T2 52.35%
<b>Salaire tranche 1</b>	8%	10.16%	<b>4.57%</b>	<b>5.59%</b>
<b>Salaire tranche 2</b>	17%	21.59%	<b>10.29%</b>	<b>11.30%</b>

Pour mémoire : le taux contractuel Agirc-Arrco conventionnel de la branche est de 8%, celui-ci n'est toujours pas modifié car il s'agit d'un taux né antérieurement au 2 janvier 1993.

La répartition conventionnelle des taux de cotisations contractuels trouve sa source dans l'avenant n° 41 du 25 juin 1998 inséré en Annexe V à la CCNGCEI dans l'ACCORD du 14 juin 1973 relatif à la retraite complémentaire par répartition des salariés des immeubles et ensembles immobiliers.

La Contribution d'Equilibre Général (CEG) et la Contribution d'Equilibre Technique (CET) sont réparties entre employeur et salarié de manière identique pour tout le monde même dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, à savoir 60% employeur, 40% salarié. Les taux applicables sont inchangés au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

<b>Contribution Equilibre Général (CEG)</b>	Taux	Part salariale 40 %	Part patronale 60 %
Tranche entre 0 et 1 PSS	2.15% du salaire	<b>0.86 %</b>	<b>1.29 %</b>
Tranche entre 1 et 8 PSS	2.70% du salaire	<b>1.08 %</b>	<b>1.62 %</b>

<b>Contribution Equilibre Technique (CET)</b>	Taux	Part salariale 40%	Part patronale 60%
S'applique à tous les salariés dont le salaire excède le plafond de la sécurité sociale.	0.35% du salaire	<b>0.14%</b>	<b>0.21%</b>

Du premier euro jusqu'à 8 PSS pour tout salarié dont le salaire excède le plafond de la Sécurité sociale (T1 et T2).			
--	--	--	--

## **Formation professionnelle – Contribution conventionnelle inchangée** (Avenant n° 104)

Le versement de la **cotisation conventionnelle de 0.15% pour les établissements de moins de 11 salariés** (soit 0.55% + 0.15% = 0.70% de la masse salariale de l'année N-1) réitérée par l'Avenant n°104 reste d'application **obligatoire pour la collecte 2024**.

La cotisation sera calculée sur la masse salariale brute annuelle de 2023.  
C'est l'OPCO EP qui continue de percevoir cette contribution conventionnelle en 2024.

[Cliquez ici](#) pour télécharger l'avenant n° 104.

## **Titre II : Dispositions de droit commun**

### **SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2024** ([Décret](#) n° 2023-1216 du 20-12-23, JO du 21)

Le **SMIC horaire brut** est porté de 11.27€ à **11.65€** par heure à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2024**, soit une nouvelle hausse de 1.13 %.

Le **SMIC mensuel brut** calculé sur la base de 151,67 heures passe de 1 747.20 € à **1766.92 €** au **1<sup>er</sup> janvier 2024**.

Par ailleurs, le taux du minimum garanti (MG) passe de 4.01€ à **4.15€**.

### **Plafond de la sécurité sociale 2024** ([Arrêté](#) du 19 décembre 2023, JO du 29)

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale pour **2024** est fixé à **3 864 € soit 46 368 € par an**.

### **Assurance maladie – Alsace Moselle** (Décision du 14-12-23)

La cotisation supplémentaire d'assurance maladie appliquée en Alsace-Moselle reste fixée à 1,30 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Ainsi en a décidé l'instance de gestion du régime local.

### **Accidents du travail – Taux collectifs 2024 – En baisse** ([arrêté](#) du 27 décembre 2023 JO du 29)

Le code risque correspondant aux concierges et employés d'immeubles est 70.3CB.

- Pour la plupart des départements : il passe de 3.12% en 2023 à **3.08% pour 2024**.

- Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle : il passe de 1.92% en 2023 à **1.76% pour 2024**.

Pour mémoire : Il s'agit ci-dessus du **taux général pour la branche d'activité gardiens et employés d'immeubles**. Ces taux ne correspondent pas forcément à celui appliqué à l'employeur que vous représentez. Le taux qui est applicable est notifié officiellement.

Pour pouvoir recevoir automatiquement la notification dématérialisée du taux de cotisation AT/MP, chaque employeur a dû ouvrir un compte AT/MP sur la plateforme [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr).

Téléservice gratuit actualisé quotidiennement, le compte AT/MP permet notamment de suivre les taux de cotisations AT/MP notifiés au cours des trois dernières années, avec le détail de leur calcul, et de faire le point sur les sinistres récemment reconnus impactant les futurs taux.

En l'absence d'inscription au compte AT/MP sur [net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr), la dématérialisation de la notification du taux est impossible, rappelle l'Assurance maladie. Le courrier de notification est alors adressé par voie postale et la CARSAT (CRAMIF ou CGSS) est autorisée à notifier une pénalité à l'entreprise.

Consulter notre [circulaire UNIS du 24 novembre 2022](#).

## Salaire en nature logement – barème de l'URSSAF 2024

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, le logement est soumis à la règle de revalorisation annuelle des avantages en nature prévue par l'article 7 de l'arrêté du 10 décembre 2002, c'est-à-dire à la revalorisation en fonction de la prévision d'inflation du projet de loi de finances, avec application de la règle d'arrondi à la dizaine de centimes d'euros la plus proche. Les forfaits de l'année 2024 sont donc obtenus en appliquant cette règle aux forfaits 2023.

Le **tableau** ci-après donne le barème relatif à l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature logement **applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**.

Avantage en nature logement 2024 (évaluation forfaitaire mensuelle)		
Rémunération	Pour une pièce principale	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
R < 0,5 PMSS (1 932.00€)	<b>77.30 €</b>	<b>41.40 €</b>
0,5 PMSS (1 932.00 €) ≤ R < 0,6 PMSS (2 318.39€)	<b>90.00 €</b>	<b>57.90 €</b>
0,6 PMSS (2 318.40€) ≤ R < 0,7 PMSS (2 704.79€)	<b>102.9 €</b>	<b>77.30 €</b>
0,7 PMSS (2 704.80€) ≤ R < 0,9 PMSS (3 477.59€)	<b>115.80 €</b>	<b>96.50 €</b>
0,9 PMS (3 477.60€) ≤ R < 1,1 PMSS (4 250.39€)	<b>141.90 €</b>	<b>122.30 €</b>
1,1 PMSS (4 250.40€) ≤ R < 1,3 PMSS (5 023.19€)	<b>167.40 €</b>	<b>147.70 €</b>
1,3 PMS (5 023.20€) ≤ R < 1,5 PMSS (5 795.99€)	<b>193.30 €</b>	<b>180.10 €</b>
R ≥ 1,5 PMSS (5 796.00€)	<b>218.80 €</b>	<b>205.90 €</b>

PMSS = plafond mensuel de sécurité sociale (3 864€ par mois en 2024)

La rémunération déterminant le forfait applicable s'entend de la rémunération brute en espèce.

### Rappels concernant cette évaluation forfaitaire :

- Le salaire à prendre en compte :

Il s'agit du salaire mensuel brut en espèces (avant incorporation des avantages en nature) soumis à cotisations de sécurité sociale. Il comprend donc les primes, la rémunération des heures supplémentaires, etc. Peu importe la période à laquelle ces éléments de rémunération se rapportent. Lorsque le salaire varie d'un mois à l'autre, il en sera de même pour l'évaluation de l'avantage en nature ; il n'y a pas de régularisation en fin d'année.

- Suspension du contrat de travail durant la totalité du mois sans aucun maintien de salaire : dans ce cas, on considère que le salarié est rémunéré exclusivement par des avantages en nature. En conséquence, l'avantage en nature doit être évalué sur la base de la 1<sup>ère</sup> tranche du barème, soit 41.40 € par pièce principale en 2024 (77.30 € si une seule pièce principale).

- Lorsque le logement est laissé à disposition gratuitement quelle qu'en soit la raison, l'URSSAF exige la réintégration de l'avantage en nature au niveau de brut (évaluation selon tableaux URSSAF), quand bien même la Convention collective prévoit que l'avantage en nature est déjà intégré dans le salaire conventionnel.

- Avantages accessoires pris en charge par l'employeur : ils sont compris dans l'évaluation forfaitaire. Ce peut être l'eau, le gaz, l'électricité, le chauffage, le garage (liste limitative). Les autres frais pris éventuellement en charge par l'employeur sont des avantages en espèces soumis à cotisations (taxe d'habitation, assurance...).

## Cotisations patronales déplaçonnée d'assurance vieillesse ([Décret](#) n° 2023-1329 du 29 décembre 2023 art. 1er, JO du 30)

Un décret relève le taux de la cotisation patronale déplaçonnée d'assurance vieillesse sécurité sociale, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2024. En contrepartie, la part mutualisée de la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP) est révisée à la baisse.

La cotisation patronale d'assurance vieillesse déplaçonnée augmente de 0,12 point.

**Le taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse sécurité sociale déplaçonnée passe** donc de 1,90 % à **2,02 %** pour les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2024** (c. séc. soc. art. D. 242-4 modifié).

Parallèlement, la fraction « incompressible » (part mutualisée) de la **cotisation AT/MP** sur laquelle peut s'imputer la réduction générale de cotisations patronales **est fixée à 0,46 % en 2024** (contre 0,55 % en 2023), soit une baisse de 0,09 point.

## Garantie des salaires AGS (Conseil d'administration de l'AGS 27/11/23)

Compte tenu de la conjoncture économique et de l'augmentation du nombre d'interventions du régime de garantie des salaires, le conseil d'administration de l'AGS a décidé de porter le taux de cotisation AGS de 0,15 % à **0,20 %** à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2024**. Il s'agit de la première augmentation depuis 2017.

Il est rappelé que les syndicats de copropriétaires et les employeurs personnes physiques en sont exonérés. En revanche, les associations syndicales libres n'en sont pas exonérées (courrier UNEDIC du 21/10/2010).

## Taxe sur les salaires versés en [2024](#)

Le bulletin officiel des finances publiques relatif à la taxe sur les salaires n'est pas encore mis à jour pour le barème de la taxe sur les salaires due sur les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Il convient de maintenir les dispositions suivantes :

Fraction de la rémunération brute individuelle annuelle	Taux
Inférieure à 8 985 €	4,25 %
De 8 986 € à 17 936 €	8,50 %
Au-delà de 17 936 €	13,60 %

**Exonération** : La taxe sur les salaires n'est pas exigible lorsque son montant annuel est inférieur ou égal à 1200€.

**Décote** : Une décote est applicable lorsque la taxe annuelle exigible est comprise entre 1200 € et 2040 €.

Le montant de la décote est déduit de la taxe exigible pour obtenir la taxe effectivement due.

Calcul de la décote :  $3/4 (2040 \text{ €} - \text{taxe exigible})$ .

## Réduction générale des cotisations sociales patronales au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ([Décret](#) n° 2023-1329 du 29 décembre 2023, JO du 30)

Le paramétrage de la réduction générale de cotisations patronales doit être ajusté chaque année de la fraction de taux de la cotisation accidents du travail comprise dans le périmètre de la réduction, et cette année, de l'augmentation de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplaçonnée. Les nouveaux paramètres de calcul ont été officialisés pour 2024 par le décret n° 2023-1329.

### **Nouveau taux de la cotisation patronale déplaçonnée d'assurance vieillesse**

Le taux de la cotisation patronale déplaçonnée d'assurance vieillesse **augmente de 0,12 point**. En pratique, dans le cas général (hors abattement de taux), la cotisation patronale déplaçonnée d'assurance vieillesse sécurité sociale **est fixée à 2,02 %** (au lieu de 1,90 %) pour les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2024** (c. séc. soc. art. D. 242-4 modifié).

### **Fraction de taux AT prise en compte en 2024**

Parallèlement, la fraction « incompressible » (part mutualisée) de la cotisation AT/MP sur laquelle peut s'imputer la réduction générale de cotisations patronales est fixée à **0,46 point** en 2024 (au lieu de 0,55 en 2023) (c. séc. soc. art. D. 241-2-4 modifié).

Cette baisse se veut la contrepartie de la hausse de la cotisation patronale d'assurance vieillesse.

### **Paramètre T de la réduction générale et coefficient maximal**

La formule de calcul du **coefficient de la réduction générale** de cotisations patronales dépend notamment d'un paramètre « T », égal en 2024 à la somme, au niveau du SMIC :

- des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse), d'allocations familiales, du FNAL, de la contribution de solidarité pour l'autonomie, d'une partie de la cotisation AT/MP ;
- des contributions patronales AGIRC-ARRCO, qui représentent pour le cas général 6,01 points au niveau du SMIC (4,72 % de contribution AGIRC-ARRCO + 1,29 % de contribution d'équilibre général) ;
- des contributions patronales d'assurance chômage (soit 4,05 points).

Ce paramètre T correspond aussi au **montant maximal du coefficient** de la réduction.

Le **tableau** qui suit résume les **valeurs du paramètre T pour l'année 2024**. Les valeurs indiquées le sont **pour une part patronale AGIRC-ARRCO de 6,01 points**, hors taux ou répartition dérogatoires en AGIRC-ARRCO.

Rappelons que ce paramètre T est aussi utilisé pour le calcul de l'exonération **outre-mer** spécifique aux départements de Guadeloupe, Guyane, Martinique et La Réunion (c. séc. soc. art. L. 752-3-2 et D. 752-7).

Les nouveaux paramètres s'appliquent aux rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

<b>Paramètre T au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (avec cas général AGIRC-ARRCO) (1)</b>		
	<b>Avec FNAL 0,10 % (Employeurs de moins de 50 salariés)</b>	<b>Avec FNAL 0,50 % (Employeurs d'au moins de 50 salariés)</b>
Cas général (c. séc. soc. art. D. 241-7, I modifié)	<b>0,3194</b>	<b>0,3234</b>
<b>Répartition du montant de la réduction entre l'URSSAF et l'AGIRC-ARRCO</b>		
Fraction de la réduction imputable sur l'URSSAF	• Pour un employeur soumis au taux de droit commun (donc, hors taux ou répartition dérogatoires), le régime AGIRC-ARRCO est pris en compte pour 6,01 points. • Dans ce cas, la fraction URSSAF de la réduction est donc égale à : Montant global de la réduction x (T – 0,0601)/T.	
Fraction de la réduction imputable sur l'AGIRC-ARRCO	La fraction de la réduction imputable sur les contributions AGIRC-ARRCO est égale au montant global de réduction diminué de la part URSSAF (c. séc. soc. art. D. 241-7, V, A)	
(1) Cas général, pour une part patronale AGIRC-ARRCO de 6,01 points dans le périmètre de la réduction. Hors taux ou répartition dérogatoires en AGIRC-ARRCO.		

### **Taux ou répartition AGIRC-ARRCO dérogatoires**

Pour les contributions de retraite complémentaire, les données ci-dessus sont établies pour les taux de droit commun et la répartition de principe du régime de retraite unifié de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (60 % par employeur/ 40 % part salarié).

Pour les employeurs appliquant des **répartitions différentes** ou des **taux de cotisations dérogatoires** en tranche 1 AGIRC-ARRCO, la part patronale prise en compte dans le périmètre de la réduction (paramètre T, taux du coefficient maximal) est limitée de 2 façons :

- d'une part, elle ne peut en aucun cas dépasser 6,01 points (limite absolue) ;
- d'autre part, les répartitions dérogatoires à la règle des 60/40 sont bien prises en compte, mais dans la limite d'un maximum de 60 % à la charge de l'employeur.



## Cotisations patronales maladie et allocations familiales – Rémunération ouvrant droit aux réductions de taux (Loi 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale art. 20 - Décret n° 2023-1329 du 29 décembre 2023, JO du 30)

Dans le prolongement de la loi de financement de la sécurité sociale, les montants plafond de 2,5 SMIC et 3,5 SMIC des rémunérations ouvrant droit aux réductions de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales sont figés au 31 décembre 2023, avec néanmoins un niveau plancher garanti. Sous cette réserve, le plafond de salaire ouvrant droit aux réductions de taux est donc décorrélé de l'évolution du SMIC.

### **a-Taux réduits jusqu'à un certain plafond de rémunération**

Comme antérieurement, les employeurs bénéficient d'une réduction de 6 points sur le taux de la **cotisation patronale d'assurance maladie** des salariés dont la rémunération n'excède pas **2,5 SMIC sur l'année**, avec dans le cas général, **un taux de 7 %** au lieu de 13 % pour les salariés éligibles (c. séc. soc. art. L. 241-2-1). Également, le taux de la **cotisation patronale d'allocations familiales (AF)** est abaissé de 1,8 point pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à **3,5 SMIC sur l'année**, avec dans le cas général, **un taux de 3,45 %** au lieu de 5,25 % pour les salariés éligibles (c. séc. soc. art. L. 241-6-1).

Les seuils de 2,5 et 3,5 SMIC sont **ajustés ou proratisés** en fonction de la situation de chaque salarié (temps partiel, réalisation d'heures complémentaires ou supplémentaires, entrée/sortie en cours d'année, absence avec maintien partiel de rémunération, etc.). Les mécanismes de proratisation du SMIC sont ici identiques à celles de la réduction générale de cotisations patronales.

### **b-Désindexation des plafonds de salaire ouvrant droit aux réductions de taux de l'évolution du SMIC**

Compte tenu des hausses successives du SMIC qui sont intervenues depuis janvier 2021 du fait de l'inflation, les montants plafonds des rémunérations éligibles à ces réductions de taux, et par conséquent le coût pour la sécurité sociale, ont sensiblement augmenté.

Dans le cadre de la **loi de financement de la sécurité sociale pour 2024**, les pouvoirs publics ont donc pris une mesure leur permettant de **figer les plafonds de rémunération** à leur valeur pour le taux du SMIC en vigueur au 31 décembre 2023, tout en instituant une **garantie plancher** (c. séc. soc. art. L. 241-2-1 et L. 241-6-1 modifiés ; loi 2023-1250 du 26 décembre 2023, art. 20, JO du 27).

Cette mesure permet ainsi au gouvernement (décret 2023-1329 du 29 décembre 2023, JO du 30) de décorrérer le plafond de salaire ouvrant droit aux réductions de taux de cotisations maladie et d'allocations familiales de l'évolution du SMIC.

Les nouvelles règles s'appliquent aux rémunérations dues pour les **périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**.

### **c-Les nouveaux paramètres de calcul**

Ce texte a **figé le SMIC horaire de référence** utilisé pour calculer les plafonds de 2,5 et 3,5 SMIC **à sa valeur au 31 décembre 2023**, soit 11,52 € (c. séc. soc. art. D. 241-1-2 et D. 241-3-2 modifiés ; décret 2023-1329 du 29 décembre 2023, art. 1, I et III).

À titre **indicatif**, dans le cas d'un salarié à temps plein (base 35 h) présent toute l'année, sans incident de présence ni heure supplémentaire :

-pour la réduction de taux sur la **cotisation maladie**, le plafond de 2,5 SMIC correspond à une rémunération annuelle brute de 52 416 € ( $2,5 \times 1 820 \times 11,52$  €) ;

-pour la réduction de taux sur la **cotisation AF**, le plafond de 3,5 SMIC correspond à une rémunération annuelle brute de 73 382,40 € ( $3,5 \times 1 820 \times 11,52$  €).

Attention, les *valeurs doivent le cas échéant être ajustées ou proratisées dans les mêmes conditions qu'antérieurement, lorsque cela est nécessaire (entrée/sortie en cours d'année, temps partiel, réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires, etc.)*.

### **d-Garantie plancher**

La loi et le décret ont par ailleurs prévu un garde-fou : dans tous les cas, le plafond de rémunération ne pourra pas tomber en dessous d'un montant correspondant à **deux fois le SMIC de l'année concernée** (c. séc. soc. art. L. 241-2-1, D. 241-1-2, L. 241-6-1 et D. 241-3-2 modifiés).

*Ce plafond de 2 SMIC doit également être ajusté ou proratisé lorsque cela est nécessaire, dans les conditions habituelles du dispositif (entrée/sortie en cours d'année, temps partiel, réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires, etc.)*.

En **pratique**, ce « plafond minimal » trouvera à s'appliquer à partir du moment où le montant correspondant à 2 SMIC deviendra supérieur aux montants correspondant à 2,5 fois le SMIC applicable au 31 décembre 2023 (pour la cotisation maladie) et 3,5 fois le SMIC au 31 décembre 2023 (pour la cotisation d'allocations familiales).

Cette garantie n'aura sans doute pas à jouer dans l'immédiat, mais elle pourra intervenir dans les années à venir, en fonction des hausses futures du SMIC. Une fois que le plancher de 2 SMIC de l'année en cours aura écrasé les plafonds de 2,5 et 3,5 SMIC en valeur 31.12.2023, les réductions de taux concerneront donc les salariés dont la rémunération n'excède pas 2 SMIC de l'année en cours.

En résumé		
	Avant le 1-01-2024	A compter du 1-01-2024
<b>Réduction des taux assurance maladie</b>	Réduction applicable aux rémunérations ne dépassant pas 2.5 SMIC de l'année en cours	Réduction applicable aux rémunérations ne dépassant pas un montant fixé par décret qui ne peut pas être inférieur à 2.5 fois le SMIC applicable au 31-12-2023 et à 2 fois le SMIC de l'année en cours calculé comme la réduction générale -dans la limite de 2.5 SMIC de l'année en cours
<b>Réduction des taux allocations familiales</b>	Réduction applicable aux rémunérations ne dépassant pas 3.5 SMIC de l'année en cours	Réduction applicable aux rémunérations ne dépassant pas un montant fixé par décret qui ne peut être inférieur à 3.5 fois le SMIC applicable au 31-12-2023 et à 2 fois le SMIC de l'année en cours calculé comme la réduction générale -dans la limite de 3.5 SMIC de l'année en cours

## Prélèvement à la source - paramètres 2024 (Loi 2023-1322 du 29 décembre 2023, JO du 30)

Les grilles de taux neutres de prélèvement à la source (PAS) sont modifiées tous les ans. Celles qui doivent s'appliquer en 2024 figurent dans la loi de finances pour 2024.

### Grilles de taux neutres pour 2024

Les employeurs doivent mettre en œuvre le prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu en appliquant les taux de PAS personnalisés transmis par l'administration fiscale ou, à défaut, les taux non personnalisés, dit « taux neutres » (ou taux « par défaut »), pour les salariés pour lesquels aucun taux personnalisé en cours de validité n'est disponible.

Ces grilles de taux neutres ne sont pas communiquées individuellement à chaque employeur collecteur. Elles figurent au sein du code général des impôts (CGI art. 204 H, III), et sont modifiées chaque année.

### Nouvelles grilles 2024

(loi art. 2, I, C et II ; CGI art. 204 H modifié).

Il faut appliquer la grille en vigueur à la date du versement de la rémunération (donc, grille 2024 pour un salaire versé en janvier 2024).

Toutefois, en cas de modification des grilles de taux, l'administration fiscale admet que le déclarant puisse appliquer les grilles actualisées aux revenus versés à compter du mois qui suit leur date d'entrée en vigueur (BOFiP-IR-PAS-20-20-30-10-§ 120-26/06/2023).

Ainsi, l'application des grilles en vigueur durant l'année 2023 pour la détermination des montants de PAS intervenant en janvier 2024 est tolérée.

Grilles de taux neutre au 1 <sup>er</sup> janvier 2024			
Base mensuelle de prélèvement			Taux
Contribuables autres que ceux domiciliés dans les DOM	Contribuables domiciliés en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion	Contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte	
< 1 591 €	< 1 825 €	< 1 955 €	0 %
≥ 1 591 € et < 1 653 €	≥ 1 825 € et < 1 936 €	≥ 1 955 € et < 2 113 €	0,5 %
≥ 1 653 € et < 1 759 €	≥ 1 936 € et < 2 133 €	≥ 2 113 € et < 2 356 €	1,3 %
≥ 1 759 € et < 1 877 €	≥ 2 133 € et < 2 329 €	≥ 2 356 € et < 2 656 €	2,1 %
≥ 1 877 € et < 2 006 €	≥ 2 329 € et < 2 572 €	≥ 2 656 € et < 2 758 €	2,9 %

≥ 2 006 € et < 2 113 €	≥ 2 572 € et < 2 712 €	≥ 2 758 € et < 2 853 €	3,5 %
≥ 2 113 € et < 2 253 €	≥ 2 712 € et < 2 805 €	≥ 2 853 € et < 2 946 €	4,1 %
≥ 2 253 € et < 2 666 €	≥ 2 805 € et < 3 086 €	≥ 2 946 € et < 3 273 €	5,3 %
≥ 2 666 € et < 3 052 €	≥ 3 086 € et < 3 816 €	≥ 3 273 € et < 4 517 €	7,5 %
≥ 3 052 € et < 3 476 €	≥ 3 816 € et < 4 883 €	≥ 4 517 € et < 5 846 €	9,9 %
≥ 3 476 € et < 3 913 €	≥ 4 883 € et < 5 546 €	≥ 5 846 € et < 6 593 €	11,9 %
≥ 3 913 € et < 4 566 €	≥ 5 546 € et < 6 424 €	≥ 6 593 € et < 7 650 €	13,8 %
≥ 4 566 € et < 5 475 €	≥ 6 424 € et < 7 697 €	≥ 7 650 € et < 8 416 €	15,8 %
≥ 5 475 € et < 6 851 €	≥ 7 697 € et < 8 557 €	≥ 8 416 € et < 9 324 €	17,9 %
≥ 6 851 € et < 8 557 €	≥ 8 557 € et < 9 725 €	≥ 9 324 € et < 10 821 €	20 %
≥ 8 557 € et < 11 877 €	≥ 9 725 € et < 13 374 €	≥ 10 821 € et < 14 558 €	24 %
≥ 11 877 € et < 16 086 €	≥ 13 374 € et < 17 770 €	≥ 14 558 € et < 18 517 €	28 %
≥ 16 086 € et < 25 251 €	≥ 17 770 € et < 27 122 €	≥ 18 517 € et < 29 676 €	33 %
≥ 25 251 € et < 54 088 €	≥ 27 122 € et < 59 283 €	≥ 29 676 € et < 62 639 €	38 %
≥ 54 088 €	≥ 59 283 €	≥ 62 639 €	43 %

Pour rappel, le taux de PAS est mis à la disposition des employeurs mensuellement en retour de chaque DSN (c. séc. soc. art. R. 133-33, V ; CGI ann. III, art. 46 F).

La loi de finances pour 2024 prévoit d'**inverser la logique** qui prévaut actuellement à **compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025 : le taux de PAS individualisé s'appliquerait par défaut**, sauf pour les contribuables concernés à opter auprès de l'administration fiscale pour le taux du foyer fiscal (LF art. 19 ; CGI art. 204 E et 204 M modifiés au 1.09.2025).

Dans tous les cas, l'employeur ne sera pas impliqué dans l'option. Il appartiendra à chaque contribuable de l'exercer ou non auprès de l'administration fiscale. En paye, elle se traduira par un changement du taux de PAS personnalisé du salarié concerné, sans que l'entreprise soit informée de l'origine exacte du changement de taux.

Au niveau du contribuable, l'option pour le taux du foyer fiscal pourra être exercée et dénoncée à tout moment. Le taux de PAS qui en découle pour le foyer fiscal s'appliquera au plus tard le 3<sup>e</sup> mois suivant celui de la demande. L'option sera tacitement reconduite. En cas de dénonciation de l'option, le taux du foyer fiscal cessera de s'appliquer au plus tard le 3<sup>e</sup> mois suivant.

**Prélèvement à la source - Contrats courts au 1<sup>er</sup> janvier 2024** ([www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr), base de connaissance DSN, fiche 2454 mise à jour le 3 janvier 2024)

Suite à la revalorisation du SMIC du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, a diffusé le montant actualisé de l'abattement d'1/2 SMIC net imposable applicable à l'assiette du prélèvement à la source pendant les 2 premiers mois d'embauche de certains contrats courts.

#### **Contrats courts en taux neutres : revalorisation de l'abattement d'1/2 SMIC en net imposable**

**PAS sur les contrats courts (rappel).** - La législation sur le prélèvement à la source (PAS) prévoit des modalités particulières d'application des grilles de taux neutres aux contrats courts (CGI art. 204 H, III, 1<sup>o</sup>, d).

En pratique, sont ici visés les contrats suivants :

- -les **CDD** (ou contrats de mission des intérimaires) à **terme précis** dont le **terme initial n'excède pas 2 mois** ;
- -les **CDD** (ou contrats de mission des intérimaires) à **terme imprécis**, mais dont la **durée minimale** prévue au contrat de travail est **inférieure ou égale à 2 mois**.

Par tolérance, cette règle peut aussi jouer pour les **étudiants en convention de stage** conclue pour une durée inférieure ou égale à deux mois (BOFIP-IR-PAS-20-20-30-10-§ 240-26/06/2023).

Dans la limite des **deux premiers mois d'embauche**, l'employeur applique les grilles mensuelles directement (sans prorata lié une éventuelle périodicité de versement de la rémunération autre que mensuelle) et après avoir appliqué à l'assiette du PAS un **abattement** égal à 50 % du SMIC net imposable.

#### **Abattement d'1/2 SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 725 €.**

- Le SMIC horaire ayant été porté à 11,65 € au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le montant de cet abattement a donc été lui aussi revalorisé.

Le GIP-MDS a indiqué, dans une mise à jour du 3 janvier 2024 de sa fiche consacrée au barème des taux non-personnalisés du prélèvement à la source, que l'abattement passe à 725 € au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### **Point de vigilance.**

- Rappelons que si l'employeur dispose d'un taux de PAS personnalisé en cours de validité pour le salarié, il doit appliquer ce taux au salarié concerné (sans abattement, bien entendu), quelle que soit la durée de son contrat. Plus généralement, la grille de taux par défaut cesse de s'appliquer dès lors que l'employeur dispose du taux propre au salarié calculé et transmis par l'administration fiscale.

Chaque entreprise suit la rémunération nette fiscale qu'elle verse en cumul, mois par mois, sans rechercher les revenus éventuellement versés pour la même année fiscale à ce même individu par d'autres employeurs (BOFiP-IR-PAS-20-10-10-§ 20-28/07/2020).

#### **Frais de trajet domicile-travail** (L. n° 2023-1250 de financement de la sécurité sociale pour 2024, 26 déc. 2023 : JO du 27 - L. n° 2023-1322 de finances pour 2024, 29 déc. 2023 : JO, 30)

Les exonérations relatives aux trajets domicile-travail sont modifiées par les lois de financement de la sécurité sociale (LFSS) et de finances (LF) 2024.

Les mesures temporaires applicables en 2022 et 2023 sont reconduites pour 2024.

Pour les prises en charge facultatives, les seuils d'exonération de droit commun sont rehaussés à partir de 2025.

#### **La prise en charge des frais domicile-travail : de quoi d'agit-il ?**

Selon la situation, l'employeur a l'obligation ou la faculté de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par les salariés pour leurs trajets entre leur résidence et leur lieu de travail. Voici la synthèse des dispositifs concernés par les modifications.

Dispositifs de prise en charge		Prise en charge obligatoire
Frais de transports publics (1)		Oui, à hauteur de 50 %
Frais de transports personnels (2)	«Prime de transport» (utilisation du véhicule personnel)	Non, prise en charge facultative
	Frais d'alimentation en carburant	
	Frais d'alimentation autres (3)	
Forfait mobilités durables (4)		

(1) C. trav., art. L. 3261-2 ; art. R. 3261-1 et s. ; BOSS-FP-520 et s.  
(2) Attention, les exonérations sont subordonnées à des conditions de mise en place notamment ; C. trav., art. L. 3261-3 et s. R. 3261-11 et s. ; BOSS-FP-820 et s. ; Ministère de la Transition énergétique « [FAQ : le forfait mobilités durables](#) »  
(3) Alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène  
(4) Notamment covoiturage, déplacements à vélo, trottinette, véhicule « partagés » (pas tous), transport en commun hors abonnement

A ces dispositifs, s'ajoutent :

- d'une part la possibilité de verser des indemnités kilométriques, dans les conditions prévues par le Boss (BOSS-FP-380 et s. et 1000) ;
- d'autre part la « prime de transport » de 4 € (BOSS-FP-1060 et s).

Ces derniers ne sont pas modifiés par la LFSS et la LF 2024.

#### **Prolongation des mesures temporaires en 2024**

A l'été 2022, en raison de l'inflation, des mesures temporaires ont été prises pour favoriser la prise en charge des frais de transports domicile-travail. Ces mesures sont prolongées en 2024 par la loi de finances 2024 (art. 29).

Les mesures ainsi prolongées sont les suivantes :

- Exonération de la « prime transport » (frais d'alimentation du véhicule personnel), même si le salarié a la possibilité d'utiliser les transports en commun pour ses trajets ;

- Possibilité de cumuler, pour un même salarié, la prise en charge des frais transports publics et des frais d'alimentation du véhicule personnel, contrairement à ce que prévoit la règle d'origine ;

- Augmentation des seuils d'exonération applicables aux frais de transports publics et aux frais de transports personnels.

### **Augmentation des seuils d'exonérations en 2025**

Pour les différents dispositifs de prise en charge, exposés ci-dessus, des exonérations de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu sont applicables.

Comme indiqué précédemment, ces seuils sont relevés temporairement pour les années 2022, 2023 et 2024. Les seuils de droit commun sont également augmentés par la LF 2024, pour une application à partir de 2025 (art. 7).

Le tableau ci-dessous récapitule les seuils applicables en fonction des périodes.

<b>Seuils légaux d'exonérations de cotisations, CSG/CRDS et impôt sur le revenu</b> (CGI, art. 81, 19 <sup>o</sup> ter a et b pour l'impôt sur le revenu, CSS, art. L. 136-1-1, III, 4 <sup>o</sup> d et e et L. 242-1 pour la CSG/CRDS et les cotisations)			
	<b>Avant le 01/01/2022</b>	<b>Mesures temporaires 2022-2024</b>	<b>A compter du 01/01/2025</b>
<b>Frais de transports publics*</b>	50 %	75 %	50 %
<b>Frais de transports personnels (hors Guadeloupe, Guyane, Martinique, la Réunion et Mayotte)</b>	500 € dont 200 € maximum au titre des frais de carburant	700 € dont 400 € maximum au titre des frais de carburant	600 € dont 300 € maximum au titre des frais de carburant
<b>Frais de transports personnels, en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Mayotte</b>		900 € dont 600 € maximum au titre des frais de carburant	
<b>Cumul frais de transports publics / forfait mobilités durables</b>	600 € ou, s'il est supérieur, montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics	800 € ou, s'il est supérieur, montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics	900 € ou, s'il est supérieur, montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics

\* Quelle que soit la période, l'employeur est obligé de prendre en charge à hauteur de 50 % et non au-delà ; s'il décide de prendre en charge d'avantage, la limite légale d'exonération est fixée temporairement à 75 % de 2022 à 2024.

Rappelons toutefois que, par tolérance, le BOSS prévoit une exonération de cotisations sociales au-delà de la limite légale à certaines conditions (BOSS-FP-620 et 770).

En revanche, l'administration fiscale ne prévoit pas cette tolérance ; l'éventuelle part excédant le seuil légal doit être soumise à l'impôt sur revenu.

**Taux versement mobilité au 1<sup>er</sup> janvier 2024** (Loi 2023-1322 du 29 décembre 2023, art. 139, JO du 30 ; c. gén. collect. terr. art. L. 2531-4 modifié – décision Conseil d'administration d'IDF Mobilités 30-12-23).

Le versement mobilité est une contribution patronale qui correspond à la participation des employeurs de 11 salariés et plus au financement des transports urbains en Île-de-France et, en province, dans les zones où il a été institué par une autorité organisatrice des mobilités. Son taux est variable selon les zones, avec un maximum fixé par la législation (c. gén. collect. terr. art. L. 2333-64 et L. 2531-2).

En Île-de-France, le taux de versement mobilité est fixé par Île-de-France Mobilités dans une limite maximale jusqu'à présent fixée à 2,95 % pour Paris et dans les départements de la petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne). La loi de finances pour 2024 a relevé ce **taux plafond** de 0,25 point, qui est donc passé **3,20 %**. Ces nouveaux taux s'appliqueront **dès le 1<sup>er</sup> février 2024**.

Pour connaître les taux applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2024 : consultez la [lettre circulaire du 27 novembre 2023](#), ainsi que la [lettre circulaire du 30 novembre 2023](#).

La saisie sur salaire permet à un créancier de se faire verser par un employeur une partie de la rémunération du salarié débiteur. La part pouvant être saisie ou cédée varie selon le niveau de rémunération et le nombre de personnes à la charge du salarié. Les saisies sur rémunération sont encadrées par un barème.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, les proportions saisissables ou cessibles des rémunérations annuelles sont les suivantes (sans personne à charge) :

- **1/20<sup>ème</sup>** sur la tranche de **rémunération inférieure ou égale à 4 370 €** (soit 364.17€ par mois) ;
- **1/10<sup>ème</sup>** sur la tranche de **rémunération supérieure à 4 370 € et inférieure ou égale à 8 520 €** (soit au-delà de 364.17 et jusqu'à 710€ par mois) ;
- **1/5<sup>ème</sup>** sur la tranche de **rémunération supérieure à 8 520 € et inférieure ou égale à 12 690 €** (soit au-delà de 710 € et jusqu'à 1 057,50 € par mois) ;
- **1/4** sur la tranche de **rémunération qui est supérieure à 12 690 € et inférieure ou égale à 16 820 €** (soit au-delà de 1 057,50 € et jusqu'à 1 401,67 €) ;
- **1/3** sur la tranche de **rémunération supérieure à 16 820 € et inférieure ou égale à 20 970 €** (soit au-delà de 1 401,67 € et jusqu'à 1 747,50 € par mois) ;
- **2/3** sur la tranche de **rémunération supérieure à 20 970 € et inférieure ou égale à 25 200 €** (soit au-delà de 1 747,50 € et jusqu'à 2 100 € par mois) ;
- **la totalité** sur la tranche de **rémunération supérieure à 25 200 €** (soit au-delà de 2100 € par mois).

Ces tranches de rémunérations annuelles doivent être **majorées en 2024 de 1 690 €** (soit 140,83 € pour les tranches mensuelles) **par personne à charge** du débiteur saisi.

#### **Part insaisissable**

Dans tous les cas, il doit être laissé au salarié une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA) prévu pour un allocataire seul. Celui-ci est fixé au 1<sup>er</sup> avril 2023 à **607.75 €** par mois (hors Mayotte) pour un allocataire seul.

#### **Pour mémoire**

- la quotité saisissable se calcule déduction faite des cotisations sociales et du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ;
- les retenues effectuées en paye au titre des saisies ne sont pas déduites pour calculer le Montant net social.

#### **Mutuelle - Versement santé – Paramètres de calcul pour 2024** (Arrêté du 3 janvier 2024 JO du 5)

---

Un arrêté revalorise pour l'année 2024 le montant de référence servant au calcul du « chèque santé », également dénommé « versement santé ».

#### **Rappel**

Tout employeur doit faire bénéficier ses salariés d'une couverture complémentaire santé collective et obligatoire conforme à un socle minimal (c. séc. soc. art. L. 911-7).

Les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée de la couverture « frais de santé » collective et obligatoire est inférieure à 3 mois (non comprise la période de portabilité après la fin du contrat) bénéficient toutefois d'une dispense de droit, à condition de justifier être couverts par une couverture santé individuelle « responsable » (c. séc. soc. art. L. 911-7, III, al. 2 et D. 911-6). Les salariés qui font jouer ce cas de dispense ont droit au versement santé (ou « chèque santé ») (c. séc. soc. art. L. 911-7-1, IV).

En pratique, le mécanisme prend la forme d'une aide versée par l'employeur aux salariés concernés, destinée au financement par les intéressés de leur couverture santé individuelle « responsable ».

Le montant du versement santé est calculé mensuellement en déterminant un montant de référence auquel est appliqué un coefficient de majoration (105 % pour les salariés en CDI et 125 % pour les salariés en CDD ou en contrat de mission), censé représenter la portabilité (c. séc. soc. art. D. 911-8).

La formule est donc : **Montant de référence x 105 %** pour un salarié en CDI (ou **x 125 %** pour un salarié en CDD ou en contrat de mission).

### Paramètres 2024 pour le montant de référence par défaut

Le montant de référence correspond **en principe**, pour la période concernée, à la contribution que l'employeur aurait versée pour la couverture collective de la catégorie de salariés à laquelle il appartient (c. séc. soc. art. D. 911-8, II).

Dans le cas général, c'est donc aux paramètres de l'entreprise qu'il convient de se reporter.

Par dérogation, **lorsque le montant de la contribution de l'employeur ne peut pas être déterminé** pour la catégorie à laquelle appartient le salarié, le **montant de référence forfaitaire** est fixé annuellement par arrêté (c. séc. soc. art. D. 911-8, II ; BOSS, Protection sociale complémentaire, § 850, 01/01/2024).

Ce **montant forfaitaire** « par défaut » vient d'être revalorisé. Hors cas de proratisation (ex. : temps partiel), il passe ainsi, **pour l'année 2024, à 20,75 €** (au lieu de 19,80 € en 2023) ou, pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, à **6,93 €** (au lieu de 6,61 € en 2023).

En tout état de cause, le montant de référence ne peut pas être inférieur à ces montants.

### **Partage de la valeur** (Loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 JO du 30)

---

La loi relative au partage de la valeur n°2023-1107 modifie de nombreux dispositifs notamment la prime de partage de la valeur.

Le Bulletin Officiel de la sécurité sociale a été mis à jour fin décembre en ce sens.

Téléchargez la [circulaire UNIS](#) relative à la Loi « Partage de la valeur ».

### **Proposition d'un CDI à un salarié en fin de CDD ou de mission - Nouvelle formalité pour l'employeur**

(Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 - Décret 2023-1307 du 28-12-2023 - JO du 29 - Arrêté du 3 janvier 2024, JO du 10)

---

Instaurée par la loi Marché du travail du 21 décembre 2022, l'obligation pour l'employeur qui propose un CDI à un salarié en fin de CDD ou de mission pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, de notifier cette proposition par écrit s'applique enfin au 1er janvier 2024.

➤ La loi Marché du travail a prévu de **limiter l'ouverture des droits à chômage** du salarié en fin de CDD ou de mission d'intérim qui refuse un CDI à plusieurs reprises.

➤ Pour ce faire, cette loi a introduit deux nouveaux articles dans le Code du travail, numérotés L 1243-11-1 (CDD) et L 1251-33-1 (contrat de mission).

Au terme du premier, lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après **l'échéance du terme du CDD** sous la forme d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail, il notifie cette proposition par écrit au salarié. En cas de refus du salarié, l'employeur en informe Pôle emploi (devenu France Travail) en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

➤ Les mêmes règles s'appliquent, au terme du second texte, pour le **contrat de mission**, à ceci près que l'obligation d'information incombe à l'entreprise utilisatrice et que les CDI concernés sont tous ceux proposés pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail. Il n'est pas exigé que le CDI comporte une rémunération et une durée de travail équivalentes ni la même classification.

### **Les nouvelles dispositions relatives à la procédure à suivre par l'employeur ou l'entreprise utilisatrice qui souhaite faire une proposition de CDI au salarié et les modalités d'information de France travail**

Le décret 2023-1307 du 28 décembre 2023 insère dans le Code du travail deux nouveaux articles, R 1243-2 (CDD) et R 1251-3-1 (contrat de mission). Ainsi, le dispositif s'applique à compter du 1er janvier 2024.

### **Proposition de CDI**

L'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) doit notifier au salarié la proposition de CDI par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre **moyen donnant date** certaine à sa réception, **avant le terme** du contrat à durée déterminée (ou du contrat de mission).

L'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) accorde (ou assure) au salarié un **délai raisonnable** pour se prononcer sur la proposition de CDI en lui indiquant qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une **absence de réponse** de sa part vaut rejet de cette proposition (C. trav. art. R 1243-2, I et II et R 1251-3-1, I et II).

### **Information de France Travail**

En cas de **refus exprès ou tacite** du salarié dans le délai de réflexion, l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) dispose d'un **délai d'un mois** pour informer France Travail de ce refus.

L'information est réalisée par **voie dématérialisée** (C. trav. art. R 1243-2, II et R 1251-3-1, II).

Cette information est assortie (C. trav. art. R 1243-2, II-1° et R 1251-3-1, II-1°) :

- d'un **descriptif de l'emploi proposé** ;
- et des **éléments** permettant de **justifier** dans quelle mesure :
  - pour le salarié sous **CDD** : l'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé ; la rémunération proposée est au moins équivalente ; la durée de travail proposée est équivalente ; la classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques.
  - pour le salarié en **contrat de mission** : l'emploi proposé est identique ou similaire à celui de la mission effectuée ; le lieu de travail est identique.

Cette information est également accompagnée de la **mention** (C. trav. art. R 1243-2, II-2° et R 1251-3-1, II-2°) :

- du **délai** laissé au salarié (ou au salarié temporaire) pour se prononcer sur la proposition de CDI ;
- de la **date de refus** exprès du salarié (ou du salarié temporaire), ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai ci-dessus, au terme duquel le refus du salarié est réputé acquis.

Si France Travail constate que les **informations** fournies sont **incomplètes**, il adresse une demande d'éléments complémentaires à l'employeur (ou à l'entreprise utilisatrice), qui dispose d'un délai de 15 jours à compter de cette demande pour y répondre.

À réception des **informations complètes**, France Travail informe le salarié de cette réception et des conséquences du refus de CDI sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance chômage (C. trav. art. R 1243-2, II-1° et 2° et R 1251-3-1, II-2°).

**France Travail** met d'ores et déjà à disposition une **plateforme** pour transmettre les refus de CDI, accessible *via* son site internet : [cliquer ici](#).

## **Paie – Calcul du montant net social (MNS) – Simplification** (BOSS-MNS mis à jour le 14-11-2023)

Le BOSS modifie le mode de calcul du montant net social à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 en excluant toutes les contributions finançant des garanties collectives de protection sociale complémentaire du montant net social et en intégrant des IJSS subrogées au net social déclaré par l'employeur.

Tous les bulletins de paie édités depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023 doivent comporter la mention du montant net social (MNS), nouvel agrégat destiné à faciliter l'établissement de la déclaration trimestrielle de ressources des allocataires du RSA et de la prime d'activité.

Une rubrique dédiée au MNS a été intégrée au Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) à la même date.

Pour mémoire, le MNS est constitué de l'ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs à leurs salariés (salaires, primes, rémunération des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture, etc.), diminuées des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié.

Dans une mise à jour du BOSS datée du 14 novembre, l'administration modifie les modalités de calcul du MNS sur deux points

- la prise en compte des contributions de protection sociale complémentaire et des IJSS subrogées opérant ainsi un changement de doctrine par rapport à sa position initiale. Ces ajustements prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.



## **Un nouveau traitement des contributions de protection sociale complémentaire**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, pour toutes les garanties collectives de frais de santé (CSS art. L 911-7), y compris le versement santé, de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire (CSS art. L 911-1), et ce, qu'elles soient ou non exonérées de cotisations sociales, pour le calcul du net social (BOSS-MNS-10, 13 et 28) :

- les cotisations salariales, d'origine légale ou conventionnelle, seront déductibles ;
- les contributions patronales ne devront pas être ajoutées.

Le tableau du BOSS dressant la liste non exhaustive des éléments les plus courants à prendre en compte et à exclure du MNS est donc modifié en conséquence (BOSS-MNS-II, A-1).

## **Le BOSS précise**

### **1-désormais le périmètre des garanties de prévoyance**

Sont visés les risques de décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité, d'inaptitude, de chômage et de dépendance ou de perte d'autonomie (BOSS-MNS-10 bis nouveau). Ainsi :

- les options individuelles rattachées à des garanties collectives ne devront pas être prises en compte pour la part patronale et devront être déduites pour la part salariale (BOSS-MNS-II, A-1 et 2). Elles seront traitées de la même manière que les garanties collectives ;
- la cotisation patronale obligatoire « décès des cadres » ne sera plus ajoutée.

Actuellement, seule la part patronale finançant la couverture collective obligatoire des frais de santé occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, prévue à l'article L 911-7, III du CSS ainsi que le versement santé sont exclus du calcul du MNS. Toutes les autres contributions patronales finançant des régimes de protection sociale complémentaire (notamment prévoyance, retraite supplémentaire), y compris la cotisation patronale obligatoire « décès des cadres », qu'elles soient facultatives ou rendues obligatoires par accord ou décision unilatérale de l'employeur, doivent être prises en compte, et ce, qu'elles dépassent ou non les limites d'exonération prévues par l'article D 242-1 du CSS (BOSS-MNS-13 et 28). Le sort des régimes frais de santé optionnels n'avait jusqu'ici pas été précisé.

En pratique, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le calcul du MNS sera donc simplifié puisque la formule de calcul sera : le salaire brut et tous les éléments listés par l'administration moins les cotisations salariales « habituelles ».

En pratique ne devraient rester non déductibles pour le calcul du net social que des cotisations salariales statutaires ou particulières, de même que ne devraient y être ajoutées que des contributions patronales spécifiques.

### **2-Le périmètre des IJSS subrogées**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les IJSS subrogées seront prises en compte dans le calcul du MNS sur la fiche de paie. En pratique, deux situations devront être distinguées (BOSS-MNS-13 bis nouveau) :

- en cas de subrogation par l'employeur, les IJSS seront intégrées dans le MNS déclaré en DSN et affiché sur le bulletin de paie ;
- lorsque les IJSS seront versées directement au salarié par les CPAM, elles seront, sans changement, intégrées dans le MNS qui sera affiché et déclaré par ces dernières. Il en va de même, pour mémoire, des IJ complémentaires versées directement au salarié par un organisme de prévoyance (BOSS-MNS-40).

Antérieurement, les IJSS, y compris lorsqu'elles étaient versées par l'employeur (subrogation), étaient déclarées par les CPAM dans le MNS des assurés.

## **TABLEAU AVANT/APRÈS**

Le tableau ci-dessous récapitule le changement de traitement des IJSS subrogées et de la part patronale finançant les garanties de protection sociale complémentaire pour le calcul du MNS à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

	<b>Jusqu'au 31-12-2023</b>	<b>À compter du 1-1-2024</b>
IJSS subrogées	Intégrées dans le MNS des assurés par les CPAM	Intégrées dans le MNS déclaré par l'employeur et figurant sur le bulletin de paie
Part patronale pour le financement de la protection sociale complémentaire (PSC) collective	Intégrée dans le MNS, sauf couverture « frais de santé » obligatoire et versement santé (CSS art. L 911-7 et L 911-7-1)	Exclusion du MNS de la part patronale du financement de toute la PSC collective, soit : - Couverture obligatoire « frais de santé » (inchangé) - Options individuelles rattachées à ces garanties - Versement santé (inchangé) - Garanties collectives de l'article L 911-1 du CSS (risques décès, incapacité de travail ou invalidité,

	Jusqu'au 31-12-2023	À compter du 1-1-2024
		inaptitude, chômage, dépendance ou perte d'autonomie)

### **Cotisations Agirc-Arrco - Taux des majorations de retard pour 2024** (Agirc-Arrco, circ. n° 2023-14-DRJ, 18 déc. 2023)

Une circulaire du 18 décembre 2023 fixe à 2,86 % par mois, contre 0,60 % antérieurement, le taux des majorations applicables aux cotisations Agirc-Arrco versées tardivement en 2024. Le montant minimal des majorations de retard passe de 34 à 35 € au titre de la périodicité mensuelle, ce qui correspond à un montant de 105 € pour une périodicité trimestrielle.

### **Cotisation Agirc-Arrco 2024 - Tables de coefficients de retraite progressive** (Agirc-Arrco, circ. n° 2023-16-DRJ, 18 déc. 2023)

Les coefficients d'abattement spécifiques, applicables sur les prestations Agirc-Arrco servies pendant la période de retraite progressive aux assurés ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite de base au taux plein du fait de la durée d'assurance, et qui serviront aux liquidations prenant effet en 2024, sont diffusés par une circulaire Agirc-Arrco du 18 décembre 2023. Ces coefficients sont déterminés par génération, en fonction de l'âge révolu et de la durée d'assurance validée par le régime de base.

### **Cotisation Agirc-Arrco 2024 - Tables de coefficients de versement unique** (Agirc-Arrco, circ. n° 2023-15-DRJ, 18 déc. 2023)

En application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime unique Agirc-Arrco, un capital retraite unique est versé lorsque le montant des droits directs ou des droits de réversion est inférieur à une somme équivalant à 100 points du régime. Une circulaire Agirc-Arrco du 18 décembre 2023 présente la nouvelle table des coefficients de versement unique pour 2024.

### **Contrat de sécurisation professionnelle – Prolongation jusqu'au 31 décembre 2024** (Avenant n° 8 à la convention de 2015 et Avenant n° 5 à la convention de 2018 - arrêtés des 27 et 28 décembre 2023 JO des 29 et 30)

Les deux conventions de 2015 et 2018 relatives au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) vont continuer de produire effet jusqu'au 31 décembre 2024, les deux avenants du 15 novembre 2023 prévoyant cette prolongation ayant fait l'objet des arrêtés d'agrément nécessaires. Le dispositif est reconduit à l'identique.

#### **Rappel du régime de la CSP**

Les entreprises de moins de 1 000 salariés (ainsi que celles qui, quel que soit leur effectif, sont en redressement ou en liquidation judiciaire) doivent proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) aux salariés dont le licenciement économique est envisagé (c. trav. art. L. 1233-65 à L. 1233-70).

Le CSP consiste en un parcours de retour à l'emploi du salarié, avec des mesures d'accompagnement renforcé et personnalisé et des périodes de formation et de travail, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise (c. trav. art. L. 1233-65).

Pendant la durée du CSP, le bénéficiaire perçoit une allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

#### **Un régime basé sur deux conventions prolongées jusqu'à la fin 2024**

##### **Reconduction à l'identique**

- Les modalités d'application de ce dispositif sont fixées par deux conventions interprofessionnelles du 26 janvier 2015 et du 17 juillet 2018 (cette dernière étant spécifique à Mayotte), qui font régulièrement l'objet d'avenants de prolongation.

Les deux avenants signés le 15 novembre 2023 pour prolonger les conventions relatives au CSP **jusqu'au 31 décembre 2024** (Avenant n° 8 à la convention de 2015 et avenant n° 5 à la convention de 2018), ont été agréés par arrêtés du 28 décembre 2023.

## **Dispositif des emplois francs – Prolongation jusqu'à fin 2024** (Décret n° 2023-1353 du 29 décembre 2023 – JO du 30)

Le dispositif des emplois francs est une nouvelle fois prolongé d'un an. Il est reconduit jusqu'au 31 décembre 2024 à l'identique, hormis une réduction du délai imparti à l'employeur pour déposer sa demande d'aide financière.

### **Un dispositif temporaire prolongé une nouvelle fois pour 1 an**

Le dispositif des emplois francs a été institué à titre expérimental, initialement du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 décembre 2019, dans des territoires délimités.

Pour rappel, il s'agit d'un **dispositif d'aide à l'embauche d'habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville** (QPV), qui connaissent plus de difficultés pour accéder à l'emploi, se traduisant par l'octroi d'une **aide financière à l'entreprise** recruteuse.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2020, il a été généralisé à l'ensemble des QPV du territoire national et a depuis été reconduit chaque année, en dernier lieu jusqu'au 31 décembre 2023.

Un décret paru au Journal officiel du 30 décembre 2023 prolonge une nouvelle fois le dispositif pour un 1 an de plus. Il peut donc être **mobilisé pour des contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2024**.

### **Un changement à relever sur les conditions du dispositif**

Le dispositif des emplois francs est **reconduit sur 2024 à l'identique** en ce qui concerne :

-les **personnes éligibles** : résident d'un QPV qui est soit demandeur d'emploi inscrit à France Travail (ex-Pôle Emploi) en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8, soit adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle, soit un jeune suivi par une mission locale et non-inscrit en tant que demandeur d'emploi ;

-la **nature du contrat de travail**, qui doit être un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois ;

-les **conditions exigées des employeurs**, comme notamment l'obligation d'être à jour des obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ne pas avoir procédé dans les 6 mois précédant l'embauche à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par l'emploi franc, etc. ;

-le **montant de l'aide** à l'embauche.

Le nouveau décret a en revanche **réduit le délai imparti à l'employeur pour déposer sa demande d'aide** à France Travail. L'employeur n'a **plus qu'1 mois** suivant la date de signature du contrat pour déposer sa demande d'aide, au lieu de 3 mois auparavant.

### **Le montant de l'aide maintenu au même niveau**

L'employeur qui embauche dans le cadre d'un emploi franc perçoit une aide, pour un salarié à temps plein, de :

-**5 000 € par an pendant 3 ans** pour une embauche en **CDI** (soit un montant maximum de 15 000 €) ;

-**2 500 € par an pendant 2 ans** pour une embauche en **CDD d'au moins 6 mois** (soit un montant maximum de 5 000 €).

L'aide est **proratisée** en cas de temps partiel ainsi qu'en cas d'interruption du contrat en cours d'année civile.

Pour inciter l'employeur à poursuivre la relation de travail, l'aide peut être prolongée :

-en cas de renouvellement pour au moins 6 mois du CDD ayant ouvert droit à l'aide, dans la limite totale précitée de 2 ans ;

-ou en cas d'embauche en CDI à l'issue d'un CDD ayant ouvert droit à l'aide, pendant la durée restant à courir jusqu'à la limite totale précitée de 3 ans (l'aide étant alors revalorisée pour la période effectuée en CDI).

## **Négociateur Territoires zéro chômeur de longue durée – Maintien du montant de participation de l'Etat** (Arrêté du 18 décembre 23 JO du 21)

---

Un arrêté du 18 décembre 2023 fixe le montant de la participation de l'État au financement de la contribution au développement de l'emploi (CDE), versée aux entreprises s'engageant dans l'expérimentation TZCLD (territoires zéro chômeur de longue durée) pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2024. Comme pour la période précédente, cette participation s'élèvera à 95 % du montant brut horaire du Smic (soit 11,07 € par heure), appliqué au nombre d'équivalents temps plein recrutés dans le cadre de l'expérimentation.

**TAUX DES COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES**  
**À compter de 1<sup>er</sup> janvier 2024**

Pour les salaires mensuels inférieurs à 3 864 € (Plafond mensuel sécurité sociale)

Sécurité sociale	Employeur	Salarié	Total
<b>Maladie, maternité, invalidité, décès</b> rémunération inférieure à 2.5 SMIC (6)	7%	0	7%
<i>Départements d'Alsace Moselle</i> rémunération inférieure à 2.5 SMIC	7%	1.30 %	8.30 %
<b>Maladie, maternité, invalidité, décès</b> rémunération supérieure à 2.5 SMIC	13%	0	13%
<i>Départements d'Alsace Moselle</i> rémunération supérieure à 2.5 SMIC	13%	1.30%	14.30%
<b>Assurance vieillesse :</b>			
Plafonnée	8.55%	6.90%	15.45%
Déplafonnée (4)	<b>2.02%</b>	0.40%	<b>2.42%</b>
<b>Accident du travail</b>	<b>3.08%</b>	0	<b>3.08 %</b>
<i>Départements d'Alsace Moselle</i> (3)	<b>1.76%</b>	0	<b>1.76%</b>
<b>Allocations familiales</b>			
Rémunération ne dépassant pas 3.5 SMIC	3.45%	0	3.45%
Rémunération supérieure à 3.5 SMIC	5.25 %	0	5.25 %
<b>Fonds National d'Aide au Logement</b>	0.10 %	0	0.10 %
<b>Contribution Sociale Généralisée (CSG déductible et non déductible)</b>	0	9.2 %	9.2 %
CRDS	0	0.50 %	0.50 %
<b>Contribution solidarité autonomie</b> (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)	0.30 %	0	0.30 %
<b>Autres cotisations</b>			
<b>Retraite complémentaire ARRCO</b> tranche 1	5.59 %	4.57 %	10.16 %
<b>Contribution Equilibre Général (CEG)</b>	1.29%	0.86%	2.15 %
<b>Assurance chômage</b> tranche 1	4.05 %	0	4.05 %
<b>Fonds National de Garantie des Salaires (AGS)</b> (1)	<b>0.20 %</b>	0	<b>0.20 %</b>
<b>Taxe sur les salaires</b>	4.25 %	0	4.25 %
<b>Formation professionnelle</b>			
Cotisation légale (moins de 11 salariés)	0.55 %	0	0.55 %
Cotisation conventionnelle (2)	0.15 %	0	0.15 %
<b>Contribution au dialogue social</b>	0.016 %	0	0.016 %

1. Les syndicats de copropriétaires et les employeurs personnes physiques en sont exonérés. En revanche, les associations syndicales libres n'en sont pas exonérées (courrier UNEDIC du 21/10/2010).
2. Cotisation formation – voir circulaire pages 4 et 5
3. Taux accident du travail voir circulaire page 5
4. Cotisation assurance vieillesse déplafonnée – voir circulaire page 6