

# Diffusion des informations sociales

Le Cabinet d'Expertise Comptable Sadec Akelys  
vous informe en temps réel.

## Actualité sociale De début d'année 2024





1

**Les paramètres  
de la paie au 1<sup>er</sup> janvier 2024**  
Pages 3 à 41

2

**Les autres dispositions**  
Pages 42 à 57





1

## Les paramètres de la paie au 1<sup>er</sup> janvier 2024





## SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2024

- Taux horaire: 11,65€
- SMIC brut mensuel (35h) : 1 766,92€

## Minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2024

- 4,15€

## Plafond sécurité sociale pour les périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

- Plafond mensuel: 3 864 € (soit 46 368€ annuel)
- Plafond journalier: 213€
- Plafond horaire: 29€

## Gratification minimale des stagiaires – Seuil de franchise de cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2024

- 4,35€ par heure de stage effectuée (15% du plafond horaire sécurité sociale)

## ■ Avantage en nature nourriture au 1er janvier 2024

- ✓ 5,35€ par repas
  - Pour les salariés nourris en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, l'avantage en nature peut être négligé lorsque la participation du salarié est au moins égale à 50 % de l'avantage en nature repas (2,68€ par repas)
- ✓ Pour les HCR : 4,15€ par repas
- ✓ Depuis le 1er janvier 2020, les mandataires sociaux et les dirigeants peuvent également bénéficier de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature «nourriture» applicable à leurs salariés.





## ■ Avantage en nature logement au 1<sup>er</sup> janvier 2024

- ✓ L'avantage en nature logement est calculé au mois le mois en fonction de la rémunération brute mensuelle
  - Les avantages accessoires - eau, gaz, électricité, chauffage et garage - sont compris dans le forfait

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 932,00 €	77,30€	41,40€
De 1 932,00 € à 2 318,39 €	90,20€	57,90€
De 2 318,40 € à 2 704,79 €	102,90€	77,30€
De 2 704,80 € à 3 477,59 €	115,80€	96,50€
De 3 477,60 € à 4 250,39 €	141,90€	122,30€
De 4 250,40 € à 5 023,19€	167,40€	147,70€
De 5 023,20 € à 5 795,99 €	193,30€	180,10€
Supérieure ou égale à 5 796 €	218,80€	205,90€



## ■ Véhicule dont l'employeur est propriétaire

- ✓ Evaluation au forfait

Forfait annuel	Véhicule acheté depuis 5 ans et moins	Véhicule acheté depuis + de 5 ans
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	9 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	9 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 12 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 9 % du coût d'achat



## ■ Véhicule dont l'employeur est propriétaire

✓ Evaluation au réel

Dépenses réelles (évaluation annuelle)	Véhicule acheté depuis 5 ans et moins	Véhicule acheté depuis + de 5 ans
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	20 % du coût d'achat TTC + assurance + frais d'entretien = A	10 % du coût d'achat TTC + assurance + frais d'entretien = A
	<b>Pour évaluer l'avantage en nature (B)</b> = A x nombre de km parcourus à titre privé ÷ total de km parcourus par le véhicule pour la même période	
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel





## ■ Véhicule en location avec ou sans option d'achat

- ✓ Evaluation au forfait

Forfait annuel		
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) (1)	
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	Soit 30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) plus frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles. (1)	Soit 40 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles). (1)

(1) L'évaluation ainsi obtenue est plafonnée à celle de la règle applicable en cas de véhicule acheté, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.



## ■ Véhicule en location avec ou sans option d'achat

- ✓ Évaluation au réel

Dépenses réelles (évaluation annuelle)	
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	Coût global annuel de la location + entretien + assurance = A
	<b>Pour évaluer l'avantage en nature (B)</b> = A x nombre de km parcourus à titre privé ÷ total de km parcourus par le véhicule pour la même période
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel



- **Avantage en nature d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique (Mesures applicables en 2023 et 2024)**
  - ✓ Les frais d'électricité payés par l'employeur n'entrent pas en compte dans le calcul de l'avantage en nature
  - ✓ Un abattement de 50 % est à effectuer sur l'avantage en nature dans sa globalité
    - Le montant de cet abattement est plafonné à 1800€ par an
  - ✓ L'avantage en nature résultant de l'utilisation, par un salarié, à des fins non professionnelles, d'une borne électrique, installée sur le lieu de travail, ne donne pas lieu à évaluation.





- **Evaluation de l'avantage en nature pour les bornes de recharge de véhicules électrique installées en-dehors du lieu de travail (jusqu'au 31/12/2024)**
  - ✓ Prise en charge par l'employeur des frais d'achat et d'installation d'une borne de recharge électrique installée au domicile du salarié qui n'est pas restituée à l'employeur à la fin du contrat de travail
    - Exonération des cotisations sociales de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager dans la limite de 1 025 €
      - Si la borne a plus de 5 ans : 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager dans la limite de 1 537,50 €
  - ✓ Prise en charge par l'employeur des frais d'achat et d'installation d'une borne de recharge électrique installée au domicile du salarié qui est restituée à l'employeur à la fin du contrat de travail
    - L'avantage en nature est négligé
- **Prise en charge par l'employeur des autres frais liés à l'utilisation de la borne de recharge électrique (entretien, maintenance, surcoût de l'abonnement au fournisseur d'électricité nécessaire) ou du coût de la location d'une borne ou d'un abonnement donnant accès à des bornes de recharge électrique en libre-service**
  - ✓ Exclusion de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % du montant des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.



## Rémunération en pourcentage du SMIC et en euros (base 35h) (Sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

Âge de l'apprenti	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
16 et 17 ans	27 % (477,07€)	39 % (689,10€)	55 % (971,81€)
18 à 20 ans	43 % (759,78€)	51 % (901,13€)	67 % (1 183,84€)
21 à 25 ans	53 % (1) (936,47€)	61 % (1) (1 077,82€)	78 % (1) (1 378,20€)
26 ans et plus	100 % (1), quelle que soit l'année d'apprentissage (1 766,92€)		

(1) Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé



Contrat de professionnalisation Rémunération en pourcentage du SMIC et en euros (base 35h)		
Âge du salarié	Salarié au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau	Autre
Moins de 21 ans	65 % (1 148,50€)	55 % (971,81€)
21 à 25 ans	80 % (1 413,54€)	70 % (1 236,84€)
26 ans et plus	100 % (1 766,92€) ou 85 % du minimum conventionnel (si plus élevé)	



## Maladie

- Brut: 50% de la rémunération journalière de référence plafonnée à 1,8 SMIC (Salaire brut des 3 derniers mois divisé par 91,25)
  - Montant maximum: 52,28€
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%



## Maternité

- Brut: rémunération journalière de référence plafonnée au plafond de la sécurité sociale sous déduction d'un taux forfaitaire de 21% (Salaire brut des 3 derniers mois divisé par 91,25 moins 21%)
  - Montant maximum: 100,36€
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%



## Accident du travail

- Brut: 60% de la rémunération journalière de référence pendant les 28 premiers jours d'arrêt et 80 % à compter du 29e jour (salaire brut du dernier mois divisé par 30,42, ce montant est plafonné à 386,70€)
  - L'indemnité journalière versée est plafonnée à la rémunération journalière de référence diminuée d'un taux forfaitaire de 21% (gain journalier net)
  - Montant maximal: 232,03€ pour les 28 premiers jours et 309,37€ à partir du 29ème jour
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%





## Frais de repas 2024

Repas au restaurant d'un salarié en déplacement professionnel :  
20,70 €

Repas hors des locaux (mais pas au restaurant) d'un salarié en déplacement professionnel :  
10,10 €

Repas sur le lieu de travail :  
7,30 €

### ■ Frais de grand déplacement 2024

	Repas	Logement et petit-déjeuner	
		Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements
Pour les 3 premiers mois	20,70 €	74,30€	55,10€
Au-delà du 3e mois et jusqu'au 24e mois	17,60 €	63,20€	46,80€
Au-delà du 24e mois et jusqu'au 72e mois	14,50 €	52,00€	38,60€





## ■ Titre restaurant

- ✓ Le montant maximum de la participation patronale aux titres-restaurant est de 7,18 € au 01/01/2024
  - La participation doit être comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre
    - Valeur maximale du titre entre 11,97 € et 14,36 €
- ✓ Le plafond d'utilisation journalier est de 25 €
  - Pas d'utilisation possible les dimanches et jours fériés (hors dérogations déjà admises par le code du travail)
- ✓ A titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2024, les titres-restaurant peuvent être utilisés pour l'achat de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable
  - A l'exclusion de l'alcool, des confiseries, des produits infantiles et des aliments animaliers.





## ■ Allocations forfaitaires de télétravail pour 2024

- ✓ 10,70 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, 21,40 € par mois pour 2 jours par semaine, 32,10 € pour 3 jours par semaine...
  - Soit 2,70 € par jour de télétravail dans le mois, dans une limite mensuelle de 59,40 €
- ✓ Pour les indemnités forfaitaires de frais de télétravail prévues par convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel ou accord de groupe, elles sont au 1er janvier 2024 de:
  - 13 € par mois pour chaque journée de télétravail effectuée dans la semaine, 26 € par mois pour 2 jours par semaine, 39 € pour 3 jours par semaine...
    - Soit 3,25 € par jour de télétravail dans le mois, dans une limite mensuelle de 71,50 €



## ■ Allocation forfaitaire de frais relatifs aux outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication

- ✓ Montant au 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 53,50€





## ■ Barème des quotités saisissables à compter du 1er janvier 2024

- ✓ Dans tous les cas une somme égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule doit être laissée au salarié : soit 607,75 € par mois
- ✓ La quotité saisissable se calcule déduction faite des cotisations sociales et du PAS

Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (1)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (1)	Quotité saisissable
Jusqu'à 4 370€	Jusqu'à 364,17 €	1/20
Au-delà de 4 370€ et jusqu'à 8 520€	Au-delà de 364,17 € et jusqu'à 710 €	1/10
Au-delà de 8 520€ et jusqu'à 12 690€	Au-delà de 710 € et jusqu'à 1 057,50 €	1/5
Au-delà de 12 690€ et jusqu'à 16 820€	Au-delà de 1 057,50 € et jusqu'à 1 401,67 €	1/4
Au-delà de 16 820€ et jusqu'à 20 970€	Au-delà de 1 401,67 € et jusqu'à 1 747,50 €	1/3
Au-delà de 20 970€ et jusqu'à 25 200€	Au-delà de 1 747,50 € et jusqu'à 2 100,00€	2/3
Au-delà de 25 200€	Au-delà de 2 100,00 €	En totalité

(1) Les seuils déterminés ci-dessus doivent être augmentés d'un montant de 1 690 € (barème annuel) ou de 140,83 € (barème mensuel) par personne à charge du débiteur sur justification.



## ■ Les employeurs bénéficient d'une réduction de cotisations patronales

- ✓ D'assurance maladie pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 SMIC sur l'année (7% au lieu de 13%)
- ✓ D'allocations familiales pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 SMIC sur l'année (3,45% au lieu de 5,25%)

## ■ A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 le plafond de salaire ouvrant droit aux exonérations de cotisations maladie et d'allocations familiales est décorrélé de l'évolution du SMIC (LFSS 2024)

- ✓ Ainsi le SMIC horaire de référence utilisé pour calculer les plafonds de 2,5 et 3,5 SMIC est figé à sa valeur au 31 décembre 2023, soit 11,52 €
  - Soit pour un salarié à 35 h présent toute l'année, une rémunération annuelle plafond de :
    - 52 416 € pour la réduction de taux sur la cotisation maladie
    - 73 382,40 € pour la réduction de taux sur la cotisation allocations familiales
- ✓ Toutefois, le plafond de rémunération ne pourra pas être inférieur à 2 fois le SMIC de l'année concernée

[Décret 2023-1329 du 29 décembre 2023, JO du 30](#)





## ■ Cotisation patronale déplafonnée d'assurance vieillesse

- ✓ Augmentation au 1<sup>er</sup> janvier 2024 à 2,02% (au lieu de 1,90%)

[Décret 2023-1329 du 29 décembre 2023, JO du 30](#)



## ■ Versement mobilité

- ✓ Changements au 1<sup>er</sup> janvier 2024 en province

[Lettre-circulaire ACOSS 2023-9 du 27 novembre 2023](#) et [Lettre-circulaire ACOSS 2023-10 du 30 novembre 2023](#)



- ✓ Changement au 1<sup>er</sup> février 2024 à Paris et dans la petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne)
  - 3,20% au lieu 2,95%

[Ile de France mobilités](#)

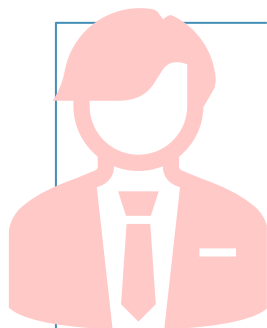




Cotisations	Assiette	Part salariale 01/01/2024	Part patronale 01/01/2024
Assurance Maladie Maternité – Invalidité - Décès	Salaire total	1,30% en Alsace – Moselle	7% si rem annuelle ≤ 2,5 SMIC * 13% si rem annuelle > 2,5 SMIC * * valeur du SMIC au 31/12/2023
Assurance vieillesse	Salaire total	0,40%	2,02%
	Plafond (3 864€)	6,90%	8,55%
Allocations familiales	Salaire total		3,45% si rem annuelle ≤ 3,5 SMIC *
			5,25% rem annuelle > 3,5 SMIC * * valeur du SMIC au 31/12/2023
Accidents du travail	Salaire total		Variable
Contribution solidarité autonomie	Salaire total		0,30%
FNAL (50 salariés et plus)	Salaire total		0,50%
FNAL (moins de 50 salariés)	Plafond (3 864€)		0,10%
Versement mobilité (11 salariés et plus)	Salaire total		Variable
Contribution au dialogue social	Salaire total		0,016%
Forfait social	P.Pat Retraite Supplémentaire		20,00%
	Part Patronale de Prévoyance Supplémentaire: Entreprises de 11 salariés et plus		8,00%
CSG non déductible	Salaire (avec abattement de 1,75% sur la fraction < 4 PASS) +Part patronale prévoyance et mutuelle + Retraite Supplémentaire		2,40%
CSG déductible			6,80%
CRDS non déductible			0,50%



Cotisations	Assiette	Part salariale 01/01/2024	Part patronale 01/01/2024
Assurance chômage	Tranche A et Tranche B (Jusqu'à 15 456€)	Néant	4.05%
AGS	Tranche A et Tranche B (Jusqu'à 15 456€)		0,20%



Pour les employeurs d'au moins 11 salariés relevant de certains secteurs d'activité, un mécanisme de bonus-malus sur les cotisations d'assurance chômage est applicable depuis le 1er septembre 2022.

La cotisation chômage peut ainsi être comprise entre 3% et 5,05%.



Contributions au 01/01/2024					
	Tranches	Taux Contractuel	Taux effectif	Répartition	
				Part salariale	Part patronale
<b>Retraite complémentaire</b>	Tranche 1 (0 € à 3 864€)	6,20%	7,87%	3,15%	4,72%
	Tranche 2 (3 864 € à 30 912€)	17%	21,59%	8,64%	12,95%
<b>Contribution d'équilibre général (tous salariés)</b>	Tranche 1 (0 € à 3 864 €)		2,15%	0,86%	1,29%
	Tranche 2 (3 864 € à 30 912€)		2,70%	1,08%	1,62%
<b>Contribution d'équilibre technique (salariés rémunérés au-delà du plafond)</b>	Tranches 1 + 2 (0 € à 30 912€)		0,35%	0,14%	0,21%
<b>APEC (Cadre uniquement)</b>	Tranche A et B (0 € à 15 456€)		0,06%	0,024%	0,036%





- **Les cotisations AGIRC-ARRCO qui ne sont pas payées dans les délais font l'objet de majorations de retard**
  - ✓ Pour 2024, le taux de ces majorations est de 2,86 % par mois de retard (contre 0,60% auparavant)
    - Le montant minimal des majorations de retard est fixé pour 2024 à 105 € pour une périodicité trimestrielle (soit 35 € pour une périodicité mensuelle)
  
- **La loi de financement de la sécurité sociale 2024 a supprimé définitivement le projet de transfert du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO et APEC aux URSSAF/MSA**





## ■ Prévoyance minimum pour les cadres

- ✓ 1,50% tranche A (0 € à 3 864€) en part patronale

## ■ Autres obligations (collège et taux)

- ✓ Selon dispositions conventionnelles

Et / Ou

- ✓ Selon dispositifs supplémentaires mis en place dans l'entreprise

- Conditions à respecter pour bénéficier de l'exonération des cotisations sociales patronales (contrat, accord d'entreprise ou décision unilatérale, justification des dispenses, respect des limites...)

## ■ Versement santé (salarié en CDD ou à temps partiel sous conditions)

- ✓ Montant de référence forfaitaire pour 2024: 20,75 €

- 6,93€ pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle

- ✓ Le versement santé est égal au Montant de référence  $\times$  105 % pour un salarié en CDI (ou  $\times$  125 % pour un salarié en CDD ou en contrat de mission)





- **Les cotisations patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire (régime collectif et obligatoire) sont exonérées de cotisations et d'impôt sur le revenu dans des limites suivantes pour 2024**

Seuils d'exonération de cotisations de sécurité sociale	
Prévoyance complémentaire	Retraite supplémentaire
6 % du PASS (2 782,08 €) + 1,5 % de la rémunération brute. Le total des contributions exonérées ne peut pas dépasser 12 % du PASS, soit 5 564,16 €.	Limite la plus élevée de 5 % du PASS (2 318,40 €) ou 5 % de la rémunération brute retenue dans la limite de 5 PASS (231 840 €), soit une limite absolue de 11 592 €.
Seuils d'exonération d'impôt sur le revenu	
Prévoyance complémentaire	Retraite supplémentaire
- Contributions patronales aux garanties frais de santé : imposable dès le premier euro -Contributions salariales aux garanties frais de santé et contributions salariales et patronales aux autres garanties de prévoyance complémentaire : 5 % du PASS (2 318,40 €) majorés de 2 % de la rémunération annuelle brute*. Le total des cotisations exonérées ne peut pas dépasser 2 % de 8 PASS (soit 7 418,88 €). *Le paramètre « rémunération annuelle brute » s'entend en intégrant les contributions patronales « frais de santé » imposables	8 % de la rémunération annuelle brute limitée à 8 PASS, soit une limite absolue de 29 675,52 €.



Cotisations	Assiette	Part salariale 01/01/2024	Part patronale 01/01/2024
<b>Taxe apprentissage</b>	Salaire total		0,68% (Alsace –Moselle 0,44%)
<b>Participation formation</b>			
<b>Entreprises &lt; 11 salariés</b>	Salaire total		0,55%
<b>Entreprises ≥ 11 salariés</b>	Salaire total		1,00%
<b>Supplément CPF/CDD</b>	Salaire CDD		1,00%
<b>Participation construction (Entreprises ≥ 50 salariés)</b>	Salaire total		0,45%
<b>Taxe sur les salaires</b>	Rémunération annuelle		
<b>Déclaration par voie électronique uniquement</b>	<= 8 984€		Taux 4,25 %
<b>(Abattement organismes sans but lucratif : 23 616€)</b>	> 8 984€ et <= 17 936€		Taux 8,50 %
	> 17 936€		Taux 13,60%

Entreprises de 20 salariés et plus: la déclaration annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au titre de 2023 et le paiement de la contribution éventuelle seront à réaliser auprès de l'Urssaf sur la DSN d'avril 2024 (exigible le 5 ou 15 mai 2024).



- **Les contributions légales de formation professionnelle et taxe d'apprentissage sont recouvrées par l'URSSAF et les caisses MSA**
  - ✓ Mensualisation des contributions Formation professionnelle, CPF-CDD et part principale de la taxe d'apprentissage (0,59% de la masse salariale)
  - ✓ Versement annuel pour le solde de la taxe d'apprentissage
    - Sur la DSN d'avril 2024 pour la taxe due au titre de 2023 (taux 0,09% de la masse salariale)
      - Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû au titre des établissements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle
      - Les fonds collectés par les Urssaf sont reversés à la Caisse des dépôts et consignations qui est chargée de les affecter aux établissements sur choix de l'employeur effectué via la plateforme dématérialisée SOLTÉA ([www.soltea.education.gouv.fr](http://www.soltea.education.gouv.fr))
  - ✓ Versement annuel pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage (entreprises d'au moins 250 salariés ayant un quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle inférieur à 5%)
    - Sur la DSN de mars 2024 pour la contribution due au titre de 2023



## Contributions conventionnelles de formation et de dialogue social

Les branches professionnelles qui le souhaitent pourront confier leur recouvrement aux URSSAF à compter du 1er janvier 2026 (LFSS 2024)





## ■ Changement de doctrine concernant les mandataires sociaux

- ✓ Les rémunérations versées aux mandataires sociaux sans contrat de travail ne sont pas assujetties aux contributions formation et taxe d'apprentissage, même si leurs rémunérations sont soumises à cotisations sociales
  - Récente position de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) reprise sur le site de [l'URSSAF](#)
    - L'URSSAF précise que cette disposition est d'application immédiate et que les entreprises peuvent formuler une demande de remboursement pour les contributions payées à l'Urssaf depuis le 1er janvier 2022.



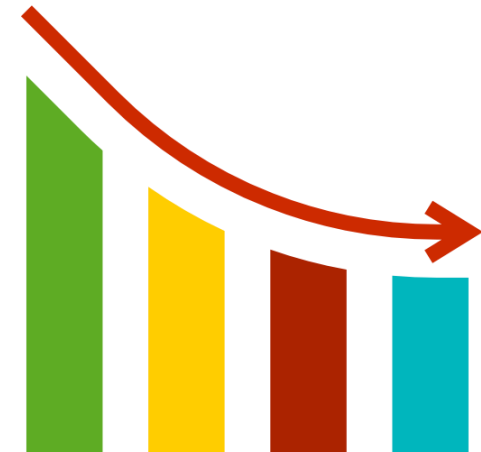


## ■ La réduction générale de cotisations patronales 2024 couvre au niveau du SMIC, les cotisations patronales

- ✓ D'assurance maladie (7%)
- ✓ D'assurance vieillesse (8,55% +2,02%),
- ✓ D'allocations familiales (3,45%),
- ✓ De FNAL (0,10% ou 0,50%),
- ✓ De retraite complémentaire (6,01%)
- ✓ D'assurance chômage (4,05%, même en cas d'application du bonus/malus).
- ✓ D'accident du travail (à hauteur de 0,46% contre 0,55% en 2023)
- ✓ La contribution solidarité autonomie (0,30%)

## ■ Formule de calcul générale

- ✓  $C = (T/0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel}/\text{Rémunération annuelle brute}) - 1]$ 
  - T = 0,3194 pour un FNAL à 0,10%
  - T = 0,3234 pour un FNAL à 0,50%



## ■ En cas de répartition dérogatoire AGIRC-ARRCO ou taux particuliers

- ✓ La part patronale prise en compte dans le coefficient T sera à ajuster mais dans 2 limites
  - La part patronale ne peut pas dépasser 6,01 points (limite absolue)
  - Les répartitions dérogatoires à la règle des 60/40 sont prises en compte dans la limite d'un maximum de 60 % à la charge de l'employeur





## ■ Formule de calcul : cas des personnels roulants de marchandises

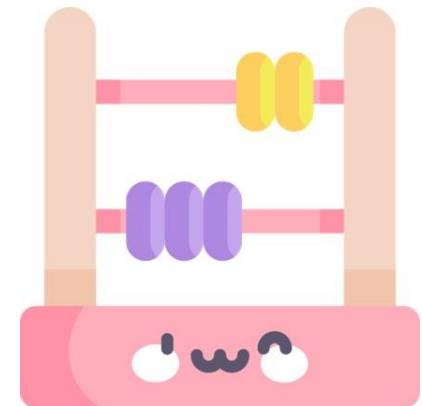
- ✓ Conducteurs « grands routiers » ou « longues distances », durée de 43 h hebdomadaires :
  - $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times 45/35 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$
- ✓ Conducteurs « courtes distances » (sauf conducteurs de messagerie et convoyeurs de fonds), durée de 39 h hebdomadaires :
  - $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times 40/35 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

## ■ Formule de calcul: salariés relevant de caisse de congés payés

- $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1] \times 100/90$

## ■ Formule de calcul: travailleurs temporaires

- $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1] \times 1,1$



## ■ Pour les entreprises appliquant une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

- ✓ Le montant de la réduction générale des cotisations sociales calculé sur le brut abattu ne peut excéder 130 % du montant de réduction calculé sans application de l'abattement



## ■ Nouvelle grille du taux neutre applicable 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 €	0,50 %
≥ 1 653 € et < 1 759 €	≥ 1 936 € et < 2 133 €	≥ 2 113 € et < 2 356 €	1,30 %
≥ 1 759 € et < 1 877 €	≥ 2 133 € et < 2 329 €	≥ 2 356 € et < 2 656 €	2,10 %
≥ 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 €	3,50 %
≥ 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 %



## ■ Contrats courts

- ✓ Pour les contrats courts, dans la limite des deux premiers mois d'embauche, les grilles mensuelles de taux neutre sont appliquées à l'assiette du PAS après un abattement égal à 50 % du SMIC net imposable.
  - Cet abattement est au 01/01/2024 de 725€
- ✓ Sont 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.
- ✓ 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 d'assiette.

## ■ Apprentis/stagiaires

- ✓ Seuil annuel d'exonération du PAS : 21 203€ pour 2024



	Dispositions avant aménagements	Dispositions après la loi de finances rectificative pour 2022 et la loi de finances 2024
<p><b>Prise en charge obligatoire de 50 % des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.</b></p> <p><b>Prise en charge facultative au-delà.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération fiscale et sociale à hauteur de <b>50 %</b> des frais d'abonnement (prise en charge obligatoire).</li> <li>Au-delà (prise en charge facultative), tolérance sous conditions pour l'exonération sociale et pas d'exonération fiscale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération fiscale et sociale à hauteur de 50% des frais d'abonnement (prise en charge obligatoire).</li> <li>Au-delà (prise en charge facultative), <b>pour 2022, 2023 et 2024</b>, exonération fiscale et sociale dans la limite de 25% des frais d'abonnement.</li> </ul> <p>(Ainsi la prise en charge peut être exonérée totalement jusqu'à <b>75%</b> de la valeur de l'abonnement).</p>
<p><b>Prime de transport (facultatif)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concerne les salariés contraints d'utiliser leur véhicule (pas de transport en commun, horaire de travail non compatible avec les transports en commun).</li> <li>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de <b>500 €</b> par salarié et par an, dont <b>200 €</b> maximum pour les frais de carburant (essence, diesel).</li> <li>Pas de cumul possible avec la prise en charge obligatoire des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.</li> </ul>	<p><b>Pour 2022, 2023 et 2024:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Concerne l'ensemble des salariés.</li> <li>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de <b>700 €</b> par salarié et par an, dont <b>400 €</b> maximum pour les frais de carburant (essence, diesel).</li> <li>Cumul possible avec la prise en charge obligatoire des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.</li> </ul> <p><b>Pour 2025</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le plafond d'exonération s'élèverait à <b>600 €</b> par an, dont <b>300 €</b> au titre des frais de carburant.</li> </ul>
<p><b>Forfait mobilité durable (facultatif)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de <b>500 €</b> par salarié et par an.</li> </ul>	<p><b>Pour 2022, 2023 et 2024:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de <b>700 €</b> par salarié et par an.</li> </ul> <p><b>Pour 2025</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le plafond d'exonération s'élèverait à <b>600 €</b> par an</li> </ul>



	Dispositions avant aménagements	Dispositions après la loi de finances rectificative pour 2022 et la loi de finances 2024
<b>Cumul prime de transport et forfait mobilité durable (facultatif)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de <b>500 €</b> par salarié et par an, dont <b>200 €</b> maximum pour les frais de carburant.</li> </ul>	<p><b>Pour 2022, 2023 et 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de <b>700 €</b> par salarié et par an (900€ en outre-mer), dont <b>400 €</b> (600€ en outre-mer) maximum pour les frais de carburant (essence, diesel).</li> </ul> <p><b>Pour 2025</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le plafond d'exonération s'élèverait à <b>600 €</b> par an, dont <b>300 €</b> au titre des frais de carburant.</li> </ul>
<b>Cumul forfait mobilité durable et prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de <b>600 €</b> par salarié et par an ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos s'il excède 600€.</li> </ul>	<p><b>Dès 2022 et de manière pérenne :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de <b>800 €</b> par salarié et par an ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos s'il excède 800€.</li> </ul> <p><b>A compter de 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Relèvement pérenne à <b>900€</b> par salarié et par an</li> </ul>



- **La loi de finances pour 2024 proroge pour 2024 l'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales pour les pourboires remis volontairement aux salariés en contact avec la clientèle et dont la rémunération ne dépasse pas 1,6 Smic**
  - ✓ Concerne aussi bien les pourboires remis directement aux salariés que ceux remis à l'employeur et reversés par lui au personnel en contact avec la clientèle
  - ✓ Concerne les salariés percevant, au titre des mois civils concernés, une rémunération n'excédant pas 1,6 SMIC.
  - ✓ Le plafond de 1,6 SMIC est calculé en se référant au SMIC calculé sur la base de la durée légale du travail ou de la durée contractuelle du travail pour les salariés à temps partiel, augmentée du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées, sans tenir compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.





## ■ Bons d'achat et cadeaux attribués aux salariés pour les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024

- ✓ Le CSE ou l'employeur en l'absence de CSE peut accorder aux salariés des bons d'achat et /ou des cadeaux en nature dans les conditions exceptionnelles suivantes:
  - Les bons d'achat ne doivent être utilisables que dans les boutiques officielles de ces compétitions (sur internet ou en boutique)
  - Les cadeaux en nature (billets, transport, hébergement, cadeaux divers...) ne doivent provenir que des boutiques officielles de ces compétitions (sur internet ou en boutique)
  - Les bons d'achat et/ou cadeaux en nature sont attribués par le comité social et économique (CSE), ou par l'employeur en l'absence de CSE, et ce jusqu'au 8 septembre 2024 pour les Jeux paralympiques de Paris 2024
  - Le montant total des bons d'achat et/ou cadeaux en nature attribués au titre de ces compétitions sportives ne doit pas dépasser 25 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié et par année civile
    - Soit 966 € en 2024
    - Si ce plafond est dépassé, le dépassement sera soumis à cotisations et contributions sociales





## ■ Aide de l'employeur au financement de services à la personne

- ✓ Le montant de l'exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu est de 2 421€, par année civile et par bénéficiaire, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 (arrêté à paraître)
  - Ce montant, même exonéré, est à intégrer au « Montant net social » du bulletin de paye



Soit à faciliter l'accès à des services à la personne au sein de l'entreprise au bénéfice des salariés (ex. : entretien de la maison, travaux ménagers, petits travaux de jardinage)

Soit à financer des activités entrant dans le champ des services à la personne (ex. : garde d'enfants au domicile)

Soit à financer certaines activités de garde d'enfants hors du domicile (ex. : crèches, garderies périscolaires, assistants maternels)

Soit à financer des prestations directement liées à la gestion et au fonctionnement du chèque emploi-service universel (CESU)





## Contrat de sécurisation professionnelle

- Le CSP est reconduit à l'identique jusqu'au 31/12/2024

**Arrêté du 28 décembre 2023, JO du 30**



## Activité partielle et Activité partielle de longue durée (APLD)

- Taux horaire minimum de l'allocation remboursée à l'employeur au 1<sup>er</sup> janvier 2024
  - Activité partielle: 8,30 € / APLD: 9,22€
- Taux horaire minimum de l'allocation versée au salarié au 1<sup>er</sup> janvier 2024
  - Activité partielle ou APLD: 9,22€

**Décret 2023-1305 du 27 décembre 2023, JO du 29**





2

## Les autres dispositions

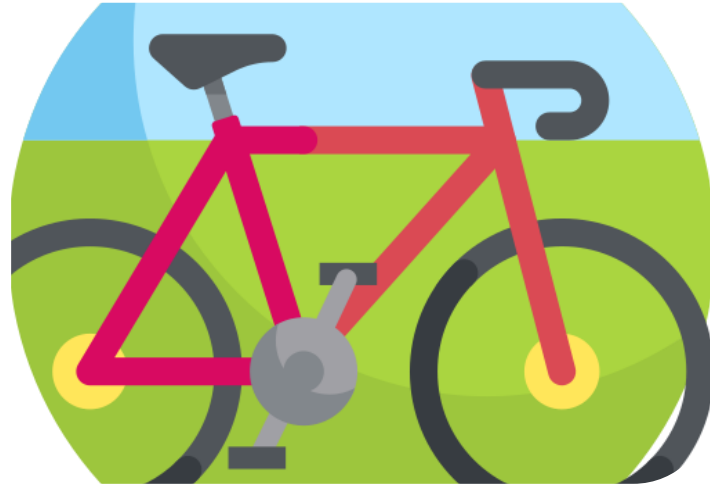




- Les mesures suivantes ont été invalidées par le Conseil Constitutionnel



**La suspension automatique des IJ maladie en cas de caractère injustifié de l'arrêt de travail établi par une contre-visite médicale diligentée par l'employeur**



**La prise en charge obligatoire par l'employeur des titres d'abonnement de location de vélos souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements domicile-travail auprès d'opérateurs privés**



- **Suite aux évolutions apportées à la PPV par la loi du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise, le BOSS a été actualisé.**
  - ✓ Le seuil de 50 salariés pour l'exonération renforcée est apprécié selon les règles de la Sécurité sociale
    - Effectif de référence de l'entreprise correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.
    - **Mais le moratoire de 5 ans prévu en cas de franchissement du seuil à la hausse ne s'applique pas**
      - Quand l'effectif Sécurité sociale, calculé sur une année N, atteint ou dépasse les 50 salariés, l'exonération renforcée n'est pas applicable en année N + 1.
  - ✓ Les employeurs peuvent attribuer 2 PPV au cours d'une même année civile
    - Dans la limite du plafond global d'exonération (3 000 € ou 6 000 € selon le cas) et d'un versement par trimestre de chaque année.
    - L'employeur doit conclure un accord ou prendre une décision unilatérale pour chaque prime (les bénéficiaires et les critères d'attribution peuvent être différents)
  - ✓ La possibilité d'affectation de la prime sur un plan d'épargne est subordonnée à la parution d'un décret toujours en attente

[Boss / Mesures exceptionnelles / Protection pouvoir d'achat](#)





## ■ Régime social et fiscal applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026

	Primes versées du 01/01/2024 au 31/12/2026 dans les entreprises de moins de 50 salariés		Primes versées à partir de 2024 Dans les entreprises de 50 salariés et plus
	Salarié avec rémunération < 3 SMIC annuel *	Salarié avec rémunération ≥ 3 SMIC annuel *	
<b>Cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariale et patronale)</b>	Prime(s) exonérée(s) dans la limite globale, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise.	Prime(s) exonérée(s) dans la limite globale, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise.	Prime(s) exonérée(s) dans la limite globale, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise.
<b>CSG (9.20%) / CRDS (0.5%)</b>	Prime(s) exonérée(s) dans la limite globale, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise.	Prime(s) soumise(s) (Après abattement d'assiette de 1.75%)	Prime(s) soumise(s) (Après abattement d'assiette de 1.75%)
<b>Impôt sur le revenu</b>	Prime(s) exonérée(s) dans la limite globale, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise. (Mais incluse dans le revenu fiscal de référence)	Prime(s) imposable(s)	Prime(s) imposable(s)
<b>Forfait social 20%</b>	Non applicable	Non applicable	Applicable pour les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction de la prime exonérée de cotisations sociales

\* Rémunération au cours des 12 mois précédant le versement de la prime (à proratiser en cas de temps partiel et de salarié non employé sur toute la période).



- **Le Montant net social correspond au montant des revenus salariaux pris en compte pour la détermination du droit ou du montant de certaines prestations sociales comme le Revenu de solidarité active (RSA) et la Prime d'activité**
  - ✓ Il 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 qui leur sont applicables.



## L'affichage du Montant net social sur le bulletin de paie est obligatoire

- Sa déclaration en DSN est obligatoire à partir de janvier 2024



## Son calcul a été modifié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

- [BOSS / Bulletin de paie / Montant net social version 1<sup>er</sup> janvier 2024](#)
- [Décret 2023-1378 du 28 décembre 2023, JO du 30](#)





## ■ Evolution du Montant net social pour les revenus perçus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

- ✓ Les indemnités journalières de sécurité sociale en cas de subrogation par l'employeur sont désormais prises en compte pour le calcul du MNS lors de leur versement par l'employeur (montant net)
- ✓ Contributions de protection sociale complémentaire (prévoyance et retraite supplémentaire)
  - Toutes les contributions patronales finançant des garanties collectives de protection sociale complémentaire sont exclues du MNS
  - Toutes les cotisations salariales finançant des garanties collectives de protection sociale complémentaire doivent être déduites pour arriver au MNS
- ✓ De même, les options individuelles rattachées à des garanties collectives ne doivent pas être prises en compte pour la part patronale et doivent être déduites pour la part salariale.





## Éléments principaux à prendre en compte (liste non exhaustive) Indépendamment des exonérations, déductions, abattements ou franchises applicables et de l'assujettissement fiscal ou social

Le montant brut des revenus d'activité (salaire de base, gratifications, primes de toutes natures)
Le montant brut de la rémunération des apprentis et contrat d'accompagnement dans l'emploi
Les gratifications versées à l'occasion de stages en entreprise (pour leur intégralité)
Les primes de toutes natures (y compris celles versées en cas d'impatriation ou d'expatriation, ou celles exonérées comme la prime de partage de la valeur)
La totalité des avantages en nature assujettis, évalués sur une base réelle ou forfaitaire
La participation des employeurs aux chèques-vacances et au financement des services à la personne (y compris la part exemptée socialement)
Les montants bruts versés au titre du maintien de salaire, des allocations complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale, des indemnités complémentaires d'activité partielle
La rémunération perçue en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises et issues du compte épargne temps
Le montant brut des heures supplémentaires, complémentaires, JRTT monétisés
Les indemnités de congés payés versées par l'employeur qui figurent sur le bulletin de paie (le montant net social relatif aux indemnités versées directement par les caisses de congés payés aux salariés sera notifié et déclaré par ces caisses)
La participation et l'intéressement, uniquement lorsque les sommes sont directement versées par l'employeur au salarié (le montant net social relatif à la participation ou l'intéressement qui ne sont pas versés par l'employeur mais par un organisme externe à l'entreprise sera notifié et déclaré directement par cet organisme)
Les jetons de présence
Les indemnités de rupture de toutes natures
Les revenus de remplacement versés directement par l'employeur, notamment les indemnités journalières de sécurité sociale en cas de subrogation par l'employeur (par exemple les indemnités légales d'activité partielle, les indemnités versées dans le cadre d'un congé de reclassement, les avantages de pré-retraite, les allocations de chômage intempérie, les indemnités de cessation d'activité versées aux salariés exposés à l'amiante, etc.)
Les avantages de pré-retraite et de cessation anticipée de certains travailleurs salariés (Cats)
Supplément familial de traitement, y compris dans le cas où il est reversé en partie ou en totalité au parent ex-conjoint de l'agent.





## Éléments principaux à exclure du montant brut à prendre en compte

Les remboursements de frais professionnels (au réel ou forfaitaires) dans la limite de chacun de leurs plafonds d'exonération (ex : nourriture, grand déplacement, trajet domicile-travail, indemnité forfaitaire de télétravail, les indemnités d'entretien des assistants maternels, etc.). Les remboursements qui ne respectent pas les conditions pour être regardés comme tels sont des éléments de revenu.

Les avantages en nature exemptés socialement et fiscalement liés aux activités sociales (nourriture, avantages tarifaires, activités sociales et culturelles des CSE).

La part patronale pour le financement des garanties collectives à la complémentaire santé obligatoire (couverture des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dits « frais de santé ») prévue au III de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et des options individuelles rattachées à ces garanties, ainsi que pour le financement des garanties collectives mentionnées à l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale, et le versement santé prévu à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale.

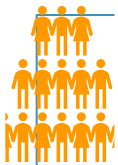
L'intéressement et la participation placés sur des plans d'épargne.

Les abondements de l'employeur aux plans d'épargne.

Les sommes issues d'un compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris transférés sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)



- **Cette aide est prolongée pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2024**
- **Cette aide concerne**
  - ✓ Les contrats d'apprentissage ne pouvant bénéficier de l'aide unique
    - Dans les entreprises de moins de 250 salariés, les contrats d'apprentissage préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au moins à bac + 2 (niveau 5) et au maximum à bac + 5 (niveau 7)
    - Dans les entreprises de 250 salariés et plus les contrats d'apprentissage préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus à bac + 5 (niveau 7)
  - ✓ Les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de moins de 30 ans (âge apprécié à la date de conclusion du contrat) préparant:
    - Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus à bac + 5 (niveau 7),
    - Ou un certificat de qualification professionnelle,
    - Ou un contrat expérimental visant à favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement en comportant des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience (« VAE inversée »)



Pour bénéficier de l'aide les entreprises de plus de 250 salariés doivent justifier d'un pourcentage minimal d'alternants à l'effectif au 31/12/2025



Montant de l'aide :  
6 000€ maximum, au titre de la première année d'exécution du contrat



## ■ Modalités d'attribution de l'aide


- ✓ L'employeur doit transmettre le contrat à l'opérateur de compétences (OPCO),
  - Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle
    - Le ministre adresse par voie dématérialisée à l'ASP les informations nécessaires au paiement de l'aide. Cette transmission vaut décision d'attribution, sauf pour les entreprises d'au moins 250 salariés, qui doivent fournir une déclaration sur l'honneur attestant le respect des règles de quota d'alternants.
- ✓ La gestion des aides est assurée par l'Agence de services et de paiement
  - L'aide est versée mensuellement par anticipation du paiement de la rémunération et dans l'attente de la transmission par l'employeur des données de la déclaration sociale nominative
    - Si les données ne sont pas transmises, le versement de l'aide est suspendu le mois suivant.
  - L'aide n'est pas due:
    - En cas de suspension du contrat sans rémunération, pour chaque mois considéré.
    - En cas de rupture anticipée du contrat, à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

[Décret 2022-1714 du 29 décembre 2022, JO du 30](#) modifié par [Décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023, JO du 30](#)





## ■ Emplois francs

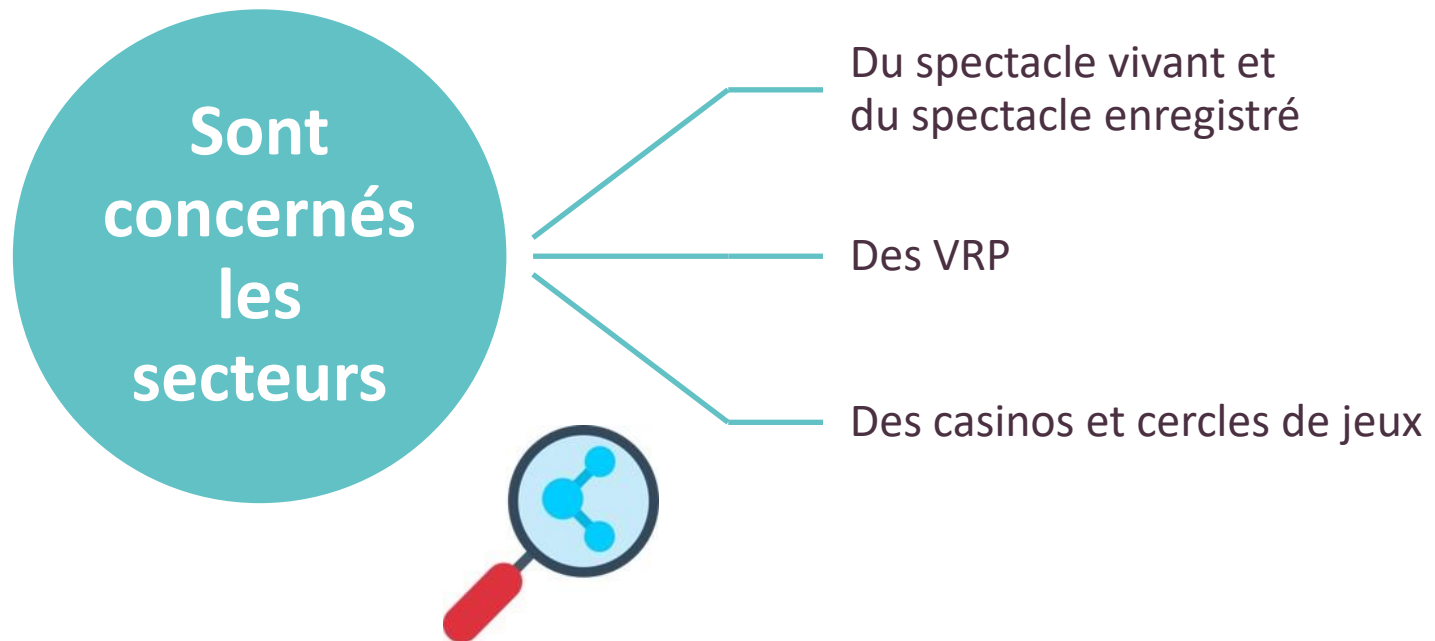
- ✓ Dispositif prolongé pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2024
- ✓ Contrats réservés à des personnes résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).
  - Il doit s'agir : de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (Ex. Pôle Emploi) en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ; d'adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle; ou de jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.
- ✓ Emploi en CDI ou CDD de 6 mois au moins.
- ✓ Aide, pour un salarié à temps plein: 5 000 €/an pendant 3 ans pour une embauche en CDI.
  - 2 500 €/an pendant 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.
    - L'aide est proratisée en cas de temps partiel ainsi qu'en cas d'interruption du contrat.
- ✓ Nouveau délai de dépôt 
  - 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.

[Décret 2023-1353 du 29 décembre 2023, JO du 30, modifiant le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019](#)





- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, de nouveaux secteurs bénéficient d'une sortie progressive de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.





## ■ Conditions d'application de la DFS dans ce cadre :

- ✓ Application possible même en l'absence de frais professionnels réellement supportés par les salariés
- ✓ L'ensemble des remboursements de frais professionnels peuvent faire l'objet d'un cumul avec la DFS
- ✓ Assouplissement des règles de consentement des salariés pendant la période transitoire
  - Si le consentement des salariés a été recueilli pour une durée indéterminée par l'employeur, il couvre, pour ces salariés, la période restant à courir jusqu'à la suppression du dispositif.
  - En revanche, si le consentement des salariés a été recueilli pour une durée déterminée par l'employeur, celui-ci devra de nouveau demander leur consentement à l'issue de cette période, et ce jusqu'à la suppression du dispositif.
  - Pour tout salarié embauché à compter du 1er janvier 2023 l'application de la DFS est conditionnée au recueil de son consentement (en l'absence d'accord collectif).
    - L'employeur a la possibilité de proposer explicitement à son salarié que son accord vaut pour une période qui soit supérieure à la durée du contrat, en vue d'appliquer la DFS au titre de contrats ultérieurs exercés auprès de ce même employeur au cours de la période couverte.
    - Lorsque le travailleur ne répond pas à cette consultation, son silence vaut accord.
    - Le salarié a la possibilité de demander à tout moment à renoncer au bénéfice de la DFS. Sa décision prend effet à compter de l'année civile suivante.

## Boss / Frais professionnels / §2300 et suivants



# Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels



Périodes	Casinos et cercles de jeux	VRP	Spectacle vivant et spectacle enregistré (Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre)	Spectacle vivant et spectacle enregistré (Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques)
2023	8%	30%	20%	25%
2024	7%	28%	19%	23%
2025	6%	26%	18%	21%
2026	5%	24%	16%	18%
2027	4%	22%	14%	15%
2028	3%	20%	12%	12%
2029	2%	18%	9%	9%
2030	1%	16%	6%	6%
2031	0%	14%	3%	3%
2032		12%	0%	0%
2033		10%		
2034		8%		
2035		6%		
2036		4%		
2037		2%		
2038		0%		



**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, pour les arrêts maladie prescrits faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22<sup>ème</sup> semaine d'aménorrhée**

Suppression des 3 jours de carence pour le versement des IJSS maladie.

Le délai de carence de 7 jours de l'indemnisation complémentaire « employeur » prévu par le code du travail n'est, quant à lui, pas supprimé.



**Un formulaire Cerfa papier spécifique « Avis d'arrêt de travail initial sans carence » est mis à disposition des médecins pour la prescription de ces arrêts**

La salariée conserve le choix de demander la prescription d'un arrêt de travail pour maladie indemnisé avec application du délai de carence dans les conditions de droit commun afin de garantir le respect du secret médical auprès de l'employeur



**Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2024, la suppression du délai de carence de 3 jours sera également effective pour les salariées placées en arrêt maladie après une interruption médicale de grossesse**

**La délivrance d'un arrêt de travail pour maladie sans application du délai de carence est sans impact sur les modalités déclaratives de l'arrêt maladie en DSN : celui-ci reste à déclarer sous le motif d'un arrêt maladie « classique ».**





## Exonérations Zonées (LF 2024)

- L'exonération « Bassin d'emploi à redynamiser (BER) » est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026
- L'exonération « Zone de revitalisation rurale (ZRR) » est prolongée jusqu'au 30 juin 2024.
  - À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, un nouveau zonage, appelé « Zones France Ruralités Revitalisation (ZFRR) » sera mis en place

## Mesures de soutien de l'URSSAF

- Pour les employeurs et travailleurs indépendants touchés par les récentes intempéries ([Urssaf.fr](https://www.urssaf.fr))
- Pour les professionnels du secteur de la conchyliculture ([Urssaf.fr](https://www.urssaf.fr))



*Retrouvez toutes nos notes d'informations dans l'onglet COVID-19 de notre site web [sadec-akelys.fr](http://sadec-akelys.fr), ou dans vos Espaces Clients. Suivez nos actualités sur la page LinkedIn de Sadec Akelys.*

## A propos...

Le pôle Gestion Sociale & Ressources Humaines du groupe Sadec Akelys, en France, gère près de 28 500 paies par mois, pour 3500 clients et accompagne les entreprises dans la mise en conformité de leurs paies et de leur gestion sociale, leurs déclarations et obligations vis-à-vis des salariés et au niveau collectif, ainsi que la valorisation et le développement de leur capital humain.

Avec nos 560 collaborateurs répartis sur 28 sites en France, nous accompagnons plus de **13 000 entreprises et associations** de toutes tailles et de tous secteurs dans la sécurisation de leurs opérations et le développement de leurs activités.

