



CIRCULAIRE INFO

Le 13 février 2024

Point social : ce qui change pour 2024

Suite aux différents textes publiés, notamment les Lois de financement de la sécurité sociale pour 2024, de Finances pour 2024 et celle pour le plein emploi du 18 décembre 2023, différentes mesures sociales ont été mises en places ou révisées comme le plafond annuel de la sécurité sociale pour 2024 (resté jusque là inchangé pendant trois années), la part patronale de financement des titres restaurants, la mise en place de France Travail et la nouvelle obligation de l'employeur cas de refus de CDI.

Ainsi, vous trouverez, ci-dessous, les principales mesures sociales, applicables en 2024, impactant les entreprises du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle, ainsi que les nouveaux chiffres sociaux.

I. Chiffres sociaux pour 2024

➤ Réévaluation du SMIC

Le SMIC est revalorisé au 1^{er} janvier 2024 de 1,13 % ([Décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023](#)).

Le montant du SMIC mensuel brut est porté à **1 766,92 €** (sur la base de 151,67 heures), soit un SMIC horaire brut à **11,65 € (contre 11,52 au 1^{er} mai 2023)**.

Attention le coefficient 170 de la CCN assainissement et maintenance industrielle étant fixé à 1 723,11 € au 1^{er} avril 2023, le SMIC fixé au 1^{er} janvier 2024 est applicable jusqu'au prochain changement des grilles de salaires minima (en avril 2024 probablement, les négociations sont en cours).

Le minimum garanti (MG) est fixé, quant à lui, à **4,15 €**.

➤ Plafond de la sécurité sociale

Le plafond de la sécurité sociale est fixé à **46 368€ au 1^{er} janvier 2024** ([Arrêté du 19 décembre 2023](#)) (soit +5,4% par rapport à 2023).

Le plafond de la sécurité sociale est fixé, pour les gains et rémunérations versés du 1er janvier au 31 décembre 2024, selon les valeurs suivantes :

Périodicité de la paie	Montant en euros
Trimestre	11 592€
Mois	3 864€
Quinzaine	1 932€
Semaine	892 €
Jour	213 €
Heure	29 €

➤ Cotisations sociales à compter du 1er janvier 2024 (voir tableau en annexe)

- La cotisation d'**assurance vieillesse plafonnée** reste inchangée à **15,45%** (6,90% part salariale et 8,55% part patronale).

- La cotisation d'**assurance vieillesse déplafonnée** passe à **2,02% pour la part patronale** et à 0,40% pour la part salariale, soit 2,42% pour 2024.

- Le taux de la cotisation **assurance maladie** reste à **13 % pour la part patronale** et à **7%** pour les rémunérations n'excédant pas 2,5 fois le smic.

Alsace-Moselle : une cotisation salariale supplémentaire reste due sur la rémunération des salariés affiliés au régime local d'Alsace-Moselle de **1,30%**.

- **Assurance chômage** : le taux de la cotisation patronale est à **4,05%** et la cotisation salariale est nulle depuis le 1^{er} octobre 2018.

- Le taux des cotisations **allocations familiales** est en principe de 5,25% ramené, à 3,45% pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3,5 Smic.

- **CSG** : depuis le 1^{er} janvier 2018, son taux reste fixé à 9,2%.

- **CRDS** : le taux reste fixé à 0,5%.

- Le tarif des **cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles** pour le risque « Autres services d'assainissement (sauf ceux visés sous le numéro 74.7ZF) », c'est-à-dire le code 90.0AA, est de **3,80%** ([arrêté du 23 décembre 2023, JO du 29 décembre 2023](#)).

- Le taux de la cotisation **AGS** est de **0,20%**.

- **Retraite complémentaire AGIRC ARRCO** :

- **7,87%** sur la tranche 1 (jusqu'au plafond de la sécurité sociale soit 3 864 € mensuels en 2024) soit 4,72% pour la part patronale et 3,15 % pour la part salariale,
- **21,59 %** sur la tranche 2 (comprise entre une et huit fois le plafond soit entre 3 864 € et 30 912 € mensuels en 2024) soit 12,95% pour la part patronale et 8,64% pour la part salariale.

S'ajoutent, deux contributions d'équilibre :

- **Une contribution d'équilibre générale** (CEG résultant de la fusion des cotisations AGFF et GMP) au taux de **2,15%** sur la tranche 1 et **2,70 %** sur la tranche 2.
- **Une contribution d'équilibre technique** (CET; contribution exceptionnelle et temporaire) au taux de 0,35% applicable pour les salariés dont la rémunération excède le PASS (soit 3 864 € mensuels pour 2024).

- La **contribution patronale au fonds de financement des organisations professionnelles et syndicales** instituées au 1^{er} janvier 2015 est inchangée (taux : **0,016%**).

- La limite d'exonération relative aux **frais professionnels**:

Les montants des indemnités forfaitaires pour frais de repas et de restaurant, frais de grand déplacement en métropole et frais liés à la mobilité géographique, ont été fixés par l'arrêté du 20 décembre 2002 et sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année par l'ACOSS.

Ainsi, pour 2024, la limite d'exonération de cotisations sociales pour :

- l'indemnité de restauration du salarié travaillant dans l'entreprise est fixée à **7,30 €**
- l'indemnité de restauration du salarié en déplacement (hors restaurant) est fixée à **10,10 €**.
- L'indemnité de restaurant du salarié en déplacement (au restaurant) est fixée à **20,70 €**.

Il convient de noter que la CCN assainissement et maintenance industrielle prévoit, pour ces mêmes indemnités, au 1^{er} avril 2023 (en cours de négociations pour 2024), respectivement, 7,10 € (panier de nuit) et 9,90 € (indemnité de repas).

Petit rappel juridique :

Il arrive parfois qu'une convention collective, un contrat ou un usage prévoient le versement d'indemnités forfaitaires dont le montant est supérieur aux valeurs fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002. Deux situations sont alors possibles :

- Si l'employeur n'établit pas les circonstances de fait ayant conduit le salarié à exposer des frais supplémentaires dans l'exercice de ces fonctions, les allocations versées constituent des compléments de rémunération et doivent à ce titre être réintégrées pour la totalité de leur montant dans l'assiette des cotisations,

- Par contre, si l'employeur établit que les circonstances de fait ont conduit le salarié à engager des dépenses supplémentaires, deux cas sont alors envisageables :

• ces indemnités sont exclues de l'assiette des cotisations pour leur intégralité, dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant des justificatifs ;

• ces indemnités sont réintégrées dans l'assiette des cotisations pour la fraction excédant les montants limites des exonérations fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002, lorsque l'employeur n'est pas en mesure de prouver que les indemnités forfaitaires allouées au salarié ont été utilisées conformément à leur objet.

Lorsque le remboursement de frais professionnels s'effectue sur la base d'allocations forfaitaires, le bénéfice de l'exonération de cotisations sociales de la fraction excédant la limite prévue par ce texte est subordonné à la preuve par l'employeur de l'utilisation effective de ces allocations forfaitaires conformément à leur objet.

- **Titres-restaurant** : le plafond d'exonération de la part patronale pour 2024 est fixé à **7,18 €**.

- **Versement mobilité** : les taux des versements mobilité (ex versement transports) sont modifiables au 1^{er} janvier et 1^{er} juillet de chaque année. Les taux consultables sur [le site internet des URSSAF](#).

➤ Allègements de cotisations patronales (réduction Fillon)

Depuis le 1^{er} janvier 2024, la réduction générale s'impute sur les cotisations dues au titre des accident du travail et des maladies professionnelles dans la limite de **0,46% de la rémunération, au lieu de **0,55%**.**

➤ La taxe sur les salaires

Pour les salaires bruts versés en 2024, le barème est revalorisé comme suit :

- 4,25 % pour la fraction de rémunération inférieure ou égale à 8 985 € ;
- 8,50 % entre 8 985 € et 17 936 € ;
- 13,60 % au-delà de 17 936 €.

II. Formation et apprentissage

➤ Passeport d'orientation, de formation et de compétences (Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, art.9)

La loi pour le plein emploi prévoit d'ouvrir un passeport d'orientation, de formation et de compétences à tous les titulaires d'un CPF. Ce ne serait plus qu'une simple possibilité pour les titulaires de CPF. Le passeport est intégré au système d'information du CPF.

Elle enrichit le contenu du passeport en intégrant toutes les activités qui peuvent être valorisées comme des compétences susceptibles de faciliter le maintien ou l'insertion des personnes dans l'emploi. Cela correspond aux activités mentionnées à l'article L. 5151-9 du Code du travail, parmi lesquelles on peut citer :

- le service civique, la réserve militaire opérationnelle, le volontariat de la réserve opérationnelle de la police nationale ;
- l'activité de maître d'apprentissage ;
- les activités de bénévolat associatif.

La loi pour le plein emploi ouvre son accès aux acteurs de l'insertion et de l'emploi qui dans le cadre de leurs missions accompagnent le demandeur d'emploi dans son orientation, sa formation et son insertion.

Le titulaire du passeport a bien entendu accès à toutes les données y figurant. Il peut autoriser un tiers à consulter tout ou partie de ces données. Mais certains acteurs du Réseau France travail dont la liste sera fixée par décret auront accès, pour les seuls besoins de leurs missions d'orientation, d'accompagnement, de formation et d'insertion et dans la limite de ce qui leur est nécessaire pour exercer leurs missions, aux données contenues dans le passeport.

Les organismes et ministères certificateurs procèdent à la communication des informations relatives aux certifications des titulaires de compte personnel de formation à la Caisse des dépôts et consignations dans le cadre des échanges avec le système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF). Afin d'éviter les erreurs, la loi prévoit que ces organismes puissent recueillir et transmettre le numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques (NIR) dans le cadre de ces échanges avec le système informatique.

A savoir également que le répertoire de gestion des carrières unique contient aujourd'hui les informations sur les points acquis au titre du compte personnel de formation. La loi prévoit que celui-ci fournisse également, pour le passeport d'orientation, de formation et de compétences, les informations et les données à caractère personnel nécessaires au recensement des parcours professionnels et des acquis de l'expérience.

➤ Apprentissage

- **La rémunération des apprentis** est revalorisée ; Vous pouvez faire une simulation de la rémunération de l'apprenti [ICI](#).

- **Aides aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation** ; il est mis en place une aide d'un montant de 6 000 euros prolongée pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2024.

III. Autres mesures sociales

➤ Fausse couche ; pour les arrêts liés à une fausse couche, les IJSS sont versées sans délai de carence ([Loi 2023-567 du 7 juillet 2023 article 2](#)).

➤ Arrêts de travail prescrits par téléconsultation : sauf exceptions, la durée des arrêts de travail prescrits par téléconsultation est limitée à 3 jours ([article 65 de la Loi 2023-1250 du 26 décembre 2023](#)).

➤ Clarification du régime social des indemnités de rupture conventionnelle suite à la réforme des retraites (article 23 de la Loi 2023-1250 du 26 décembre 2023)

Le régime des indemnités de rupture conventionnelle versées au titre d'une rupture postérieure au 31 août 2023 a été modifié dans le cadre de la réforme des retraites. Mais la rédaction des dispositions de la loi est ambiguë.

En effet, l'indemnité de rupture conventionnelle d'un salarié qui n'a pas droit à une pension de retraite, n'est pas imposable si elle n'excède pas :

- soit le double de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 fois le plafond de la Sécurité sociale ;
- soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective ou, à défaut, par la loi.

Pour les salariés en droit de bénéficier d'une pension retraite, l'indemnité est imposable dès le premier euro.

Mais, si on regarde le régime social de l'indemnité, l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale prévoit qu'elle bénéficie d'une exonération des cotisations sociales sur la part non imposable dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Mais alors comment appliquer cette règle pour les salariés qui sont en droit de bénéficier d'une pension de retraite ? La loi de financement de la Sécurité sociale 2024 clarifie les dispositions. L'indemnité bénéficie d'une exonération sociale, y compris lorsqu'elle est imposable dans la limite des montants prévus en matière fiscale (voir ci-dessus et Code général des impôts, art. 80 duodecimes, a et b du 6).

➤ Prime de transport

La prime de transport (ou de carburant) est une prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation électrique, hybride rechargeable ou hydrogène, engagés par les salariés pour leurs déplacements domicile-travail. Cette prime bénéficie d'exonérations sociales et fiscales.

La loi de finances rectificative 2022 avait provisoirement valorisé le montant exonéré de cotisations et d'impôt sur le revenu.

Pour les années 2022 et 2023, la prime de transport était exonérée :

- jusqu'à 400 euros pour les frais de carburant (600 euros pour les territoires ultra-marins) ;
- jusqu'à 700 euros pour les frais liés à l'alimentation électrique (900 euros pour les territoires ultra-marins).

Notez-le: Avant cet ajustement exceptionnel, le plafond d'exonération du forfait mobilités durables était de 500 euros. La loi de finances 2024 confirme ces valeurs pour l'année 2024.

➤ Frais de transport et forfait mobilités durables : plafonds majorés

La loi de finances 2024 majore de façon pérenne le plafond annuel d'exonérations fiscale et sociale de la prime de transport. A compter de l'imposition de 2025, son montant passe de 200 euros à 300 euros. Mais notez qu'il reste toutefois inférieur à ce qui s'applique depuis l'année 2022 de façon provisoire. Le plafond d'exonérations sociale et fiscale du forfait mobilités durables passera de 500 à 600 euros. Attention, en 2025, en cas de cumul entre la prise en charge des frais de transport personnel et celle du prix des transports publics, le plafond d'exonération passera de 800 à 900 euros.

➤ Pôle emploi devient France Travail ([Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi](#))

Au 1er janvier 2024, Pôle emploi devient France Travail. Cela ne s'accompagne pour le moment pas de changement. Les offres d'emploi seront toujours disponibles sur le site pole-emploi.fr, qui deviendra francetravail.fr en février 2024. L'évolution va être progressive. Au fil des mois toutes les personnes en recherche d'emploi seront inscrites à France Travail.

➤ En cas de refus de CDI : le site internet est opérationnel

Depuis le 1er janvier 2024, un employeur ou une entreprise utilisatrice qui a proposé un CDI à un salarié en CDD ou un intérimaire, sur le même emploi ou un emploi similaire, et qui s'est vu opposer un refus par ce dernier doit en informer France Travail dans un délai d'1 mois en transmettant plusieurs éléments d'information. La communication à France Travail du refus de CDI par le salarié s'effectue par voie dématérialisée à cette adresse : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>.

Pour mémoire, la loi Marché du travail du 21 décembre 2022 a prévu une mesure visant, sous certaines conditions et sauf exceptions, à priver d'allocation-chômage les salariés en CDD ou en intérim qui refuseraient par 2 fois une proposition de CDI visant le même emploi ou un emploi similaire

- Nouvelles précisions sur la loi sur le partage de la valeur (ancienne prime MACRON) (Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, Jo du 30, art. 9 et 11).

Le régime social de la PPV change au 1er janvier 2024. En 2023, toute prime de partage de la valeur (PPV) versée était intégralement exonérée de charges sociales, y compris de CSG-CRDS, de forfait social et de taxe sur salaire, sous réserve que son montant ne dépasse pas 3000 euros ou 6000 euros et qu'elle soit versée aux salariés ayant une rémunération brute inférieure à 3 SMIC. Il y a également une exonération d'impôt sur le revenu.

Ce régime social de faveur est modifié en 2024. Les exonérations citées restent applicables entre le 1er janvier 2024 et les 31 décembre 2026 mais seulement : pour les entreprises employant moins de 50 salariés et toujours pour les salariés ayant une rémunération inférieure à 3 SMIC.

Si votre entreprise comprend au moins 50 salariés et/ou si la rémunération du salarié est au moins égale à 3 SMIC, elle perd par conséquent le régime social de faveur (CSG/CRDS, taxe sur les salaires, forfait social) et les salariés l'exonération fiscale.

Important : La loi prévoit néanmoins une mesure favorable pour les salariés : si on affecte sa PPV sur son plan d'épargne salariale ou son plan d'épargne retraite d'entreprise, la somme pourra bien être exonérée d'impôt sur le revenu dans des conditions qui seront définies par décret. Le BOSS précise que cela vaudra dans le respect des conditions de durée de blocage sur les plans mais que cette mesure n'est toutefois pour l'instant pas applicable dans l'attente de la publication de ce décret. Le décret précisera notamment les modalités d'information du salarié et le délai qui lui est laissé pour décider de placer ou non la PPV sur un de ces plans.

Bon à savoir : Depuis le 1er décembre 2023 il est possible de verser 2 PPV par an. Le BOSS précise que chaque prime attribuée est unique. Il est donc nécessaire de conclure un nouvel accord ou prévoir une nouvelle DUE pour attribuer une seconde prime au cours de la même année civile. Le montant, les salariés éligibles ou la modulation de la prime peuvent différer.

Nous restons disponibles pour répondre à vos questions par mail et par téléphone.

Samantha FOULON

01 48 06 98 46 – 06 33 24 39 85

samantha.foulon@maiage.fr

Annexe : **TABLEAU DE SYNTHESE**

Régimes	Taux global (%)	Répartition		Assiette mensuelle
		Employeur (%)	Salarié (%)	
I. Sécurité sociale et chômage				
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès ⁽¹⁾	7,00 ou 13,00	7,00 ou 13,00	-	Totalité du salaire
Solidarité autonomie	0,30	0,30	-	
Allocations familiales	3,45 ou 5,25	3,45 ou 5,25	-	
Assurance vieillesse déflatonnée	2,30	1,90	0,40	
Fnal (au moins 50 salariés)	0,50	0,50	-	
Contribution au dialogue social	0,016	0,016	-	
Accidents du travail	Taux variable selon l'entreprise	-	-	
CSG déductible	6,80	-	6,80	Salaire total après déduction de 1,75 % pour frais professionnels ⁽²⁾ + contrib. patronale prévoyance (y compris santé)
CSG non déductible	2,40	-	2,40	
CRDS	0,50	-	0,50	
Assurance vieillesse plafonnée	15,45	8,55	6,90	Salaire limité à 3 666 €
Fnal (moins de 50 salariés)	0,10	0,10	-	Salaire limité à 14 664 €
Chômage ⁽³⁾	4,05	4,05	-	
AGS ⁽⁴⁾	0,15	0,15	-	
II. Caisses de retraite et de prévoyance				
Retraite complémentaire T1 ⁽⁵⁾	7,87	4,72	3,15	Salaire limité à 3 666 €
Contribution d'équilibre général (CEG) T1	2,15	1,29	0,86	
Assurance décès obligatoire des cadres	1,50	1,50	-	
Retraite complémentaire T2 ⁽⁶⁾	21,59	12,95	8,64	Salaire entre 3 666 € et 29 328 €
Contribution d'équilibre général (CEG) T2	2,70	1,62	1,08	
Apec (due uniquement pour les cadres)	0,06	0,036	0,024	Salaire limité à 14 664 €
Contribution d'équilibre technique (CET) (due uniquement si la rémunération excède la plafond de cotisation sociale)	0,35	0,21	0,14	Salaire limité à 29 328 €
III. Formation professionnelle et alternance ⁽⁶⁾				
Contribution à la formation professionnelle (moins de 11 salariés) ⁽⁷⁾	0,55 %	0,55 %	-	Totalité du salaire
Contribution à la formation professionnelle (au moins 11 salariés) ⁽⁷⁾	1 %	1 %	-	
Taxe d'apprentissage ⁽⁸⁾	0,68 %	0,68 %	-	
Contribution supplémentaire à l'apprentissage (au moins 250 salariés) ⁽⁹⁾	0,05 à 0,6 %	0,05 à 0,6 %	-	
Contribution CPF-CDD ⁽¹⁰⁾	1 %	1 %	-	
IV. Taxes et participations				
Taxe sur les salaires ⁽¹¹⁾	4,25	4,25	-	Totalité du salaire
Construction (au moins 50 salariés)	0,45	0,45	-	
<p>(1) En Alsace Moselle, une cotisation salariale maladie est due au taux de 1,30 %. Pour les non-résidents, une cotisation salariale maladie est due au taux de 5,50 % (CSS art. L 131-9 et D 242-3).</p> <p>(2) L'assiette de la déduction forfaitaire pour frais professionnels est limitée à 4 Pass (14 664 € par mois ; 175 968 € pour l'année), soit une déduction maximale de 256,62 € par mois (3 079,44 € pour l'année). Cette déduction ne s'applique qu'au salaire proprement dit.</p> <p>(3) Pour les intermittents du spectacle : une contribution additionnelle est due afin de financer le régime spécifique à cette profession et, s'agissant des CDD d'usage d'au plus 3 mois, la contribution chômage est portée à 4,55 %.</p> <p>(4) 0,03 % pour le personnel intermédiaire des entreprises de travail temporaire.</p> <p>(5) Taux tenant compte du pourcentage d'appel de 127 %.</p> <p>(6) Cotisation spécifique de 2 % sur la rémunération des intermittents du spectacle, quel que soit l'effectif, collectée par l'Urssaf.</p> <p>(7) Outre la CFP, les entreprises du BTP sont redevables d'une cotisation spécifique dont le taux est fixé, quel que soit l'effectif, à 0,30 % dans le secteur du bâtiment et à 0,22 % dans le secteur des travaux publics. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, elle est collectée par PRO BTP. Dans celles d'au moins 11 salariés, la cotisation est directement prélevée par l'Urssaf sur la CFP de 1 %.</p> <p>(8) Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle : 0,44 %.</p> <p>(9) Taux variable en fonction du ratio d'alternants employés par l'entreprise. Dans les départements du Bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle, les taux sont réduits à 52 % de leur montant.</p> <p>(10) Due uniquement sur les rémunérations versées aux salariés en CDD.</p> <p>(11) Non exigible si l'employeur est assujéti à la TVA. Des taux majorés s'appliquent aux salaires annuels supérieurs ou égaux à 8 572 € (voir n° 30).</p>				