



**URSSAF : point sur les nouvelles mesures 2024**

Changement de taux de cotisations, nouveaux calculs pour les allègements généraux, prolongation des mesures d'exonérations et des primes de transport...

De nouvelles mesures s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

➤ **Cotisations patronales vieillesse, AT-MP et AGS : évolution des taux**

Plusieurs taux de cotisations patronales évoluent au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Sont concernées, les cotisations suivantes :

- la cotisation patronale dé plafonnée d'assurance vieillesse dont le taux est fixé à 2,02 % (contre 1,90 % en 2023). Le taux de la cotisation patronale vieillesse des salariés affiliés à ce titre à la Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN) est porté de 16,70 % à 16,82 %,
- la cotisation accidents du travail - maladies professionnelles (AT-MP) sur laquelle la réduction générale peut être appliquée est égale à 0,46 % en 2024 (contre 0,55 % en 2023),
- la cotisation patronale d'assurance garantie des salaires dont le taux est porté à 0,20 % (contre 0,15 % en 2023).

Ces changements s'appliquent sur les rémunérations qui concernent les périodes d'emploi à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Il convient de noter que les modifications de taux des cotisations patronales vieillesse et accidents du travail ont un impact sur le calcul de la réduction générale des cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Le changement de taux de la cotisation patronale vieillesse a également un impact sur le calcul de nombreuses exonérations parmi lesquelles les exonérations zone de revitalisation rurale (ZRR) ou zone de redynamisation de la défense (ZRD).

➤ **Versement mobilité pour Paris et petite couronne : augmentation du taux**

Le taux de la contribution au versement mobilité augmente de 0,25 points en 2024 pour Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

L'augmentation de 2,95 % à 3,20 % prise par délibération du conseil d'administration d'Île-de-France Mobilités lors de sa séance du 30 décembre 2023 prendra effet le 1<sup>er</sup> février 2024.

➤ **Réduction générale des cotisations : les paramètres de calcul changent au 1<sup>er</sup> janvier 2024**

Pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le paramètre T pris en compte dans la formule de calcul de la réduction générale est modifié.

Ainsi, T est égal à :

- 0,3194 pour les employeurs de moins de 50 salariés,
- 0,3234 pour les employeurs de 50 salariés et plus.

<b>Valeur maximale du coefficient (déterminée en fonction du Fnal applicable à l'entreprise)</b>	<b>En 2024</b>
Entreprises de moins de 50 salariés : Fnal à 0,10 % sur les rémunérations plafonnées	0,3194
Entreprises de 50 salariés et plus : Fnal à 0,50 % sur la totalité des rémunérations	0,3234

Il convient de noter qu'en 2024, le paramètre T évolue pour prendre en compte la baisse de la cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles (taux à 0,46 %) et la hausse de la cotisation patronale déplafonnée d'assurance vieillesse (taux à 2,02 %).

Ces modifications impactent également le calcul de l'exonération Lodeom ainsi que le calcul de l'exonération aide à domicile.

Pour les salariés affiliés au régime spécial des mines et au régime spécial des clercs et employés de notaire les paramètres T sont différents.

➤ **Réduction des taux d'allocations familiales (AF) et d'assurance maladie (AM) : nouvelle limitation**

Les employeurs peuvent bénéficier d'une réduction des taux d'allocations familiales (AF) et d'assurance maladie (AM) pour leurs salariés dont la rémunération est inférieure à 3,5 et 2,5 Smic, calculé annuellement.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la valeur du Smic à retenir est celle fixée au 31 décembre 2023, soit 11,52 €.

Pour la réduction du taux de la cotisation d'allocations familiales (AF) : 3,5 fois le SMIC au 31/12/2023 soit un montant de 6 115,20 € (3,5 × 1 747,20 €) pour 35 heures par semaine et un mois complet sans aucune absence.

Pour la réduction de 6 points du taux de la cotisation d'assurance maladie (AM) : 2,5 SMIC au 31/12/2023 soit un montant de 4 368 € ( $2,5 \times 1\,747,20$  €) pour 35 heures par semaine et un mois complet sans aucune absence.

➤ **Exonérations ZRR et BER : prolongation temporaire puis remplacement par un nouveau dispositif**

L'exonération zone de revitalisation rurale (ZRR) est prolongée jusqu'au 30 juin 2024.

L'exonération bassin d'emploi à redynamiser (BER) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, une exonération s'appliquera pour les entreprises implantées dans les zones France ruralité revitalisation (ZFFR) à définir et pour lesquelles des informations seront diffusées après la parution du décret attendu.

➤ **Exonération des pourboires : reconduction en 2024**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les pourboires remis volontairement par les clients aux salariés en contact avec la clientèle sont exonérés de cotisations et contributions sociales.

Sont concernés les salariés des hôtels, cafés, restaurants, bars, théâtres, casinos, ceux du secteur de la coiffure, ou les taxis ... dont la rémunération mensuelle est inférieure à 1,6 SMIC.

Il s'agit des sommes versées :

- aux salariés directement : pourboires en espèces,
- à l'employeur, par carte bancaire notamment et reversées au personnel concerné.

Cette mesure est prolongée en 2024.

➤ **Prime de transport et prise en charge obligatoire des abonnements aux transports en commun : prolongation des mesures exceptionnelles**

- Prime de transport

La prime de transport permet à l'employeur de prendre en charge les frais de carburant et/ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène, engagés par les salariés pour leurs déplacements domicile-travail.

Depuis 2022, pour faire face à la hausse des prix du carburant, le plafond annuel d'exonération de prise en charge est réhaussé à 400 € par salarié (au lieu de 200 €) pour les frais de carburant et à 700 € par salarié (au lieu de 500 €) pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

En Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion et Mayotte, ces seuils sont respectivement portés à 600 € et 900 €.

Les conditions pour bénéficier du régime social de faveur au titre de la prime de transport (exemple, être situé dans une zone non desservie par les transports en commun) sont temporairement supprimées.

Cette mesure est prolongée en 2024.

- Prise en charge obligatoire des abonnements aux transports en commun

L'employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % du prix des abonnements aux transports en commun des salariés.

Cette prise en charge est exonérée de cotisations et contributions sociales.

Depuis 2022, le seuil d'exonération est légalement porté à 75 % du coût de l'abonnement aux transports en commun, y compris lorsque l'éloignement du domicile repose sur des convenances personnelles.

Cette mesure est prolongée en 2024.

- Maintien du cumul

Depuis 2022, la prise en charge obligatoire par l'employeur de 75 % du prix des abonnements aux transports en commun est cumulable avec la prime de transport.

Cette mesure est prolongée en 2024.

### ➤ **Partage de la valeur : nouveautés depuis décembre 2023**

- Prime de partage de la valeur (PPV)

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, les employeurs peuvent désormais attribuer, au titre d'une année civile, deux primes de partage de la valeur (PPV) exonérées de cotisations sociales.

Si l'attribution de ces deux primes respecte les 2 limites suivantes :

- le plafond d'exonération de 3 000 ou 6 000 € selon les cas,

- le nombre de versements d'un par trimestre.

Les salariés bénéficiaires d'une PPV peuvent depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, choisir d'en affecter tout ou partie à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite.

Dans la mesure où les primes versées respectent les conditions de plafonnement de 3 000 € et 6 000 € des exonérations sociales, les sommes affectées sont exonérées d'impôt sur le revenu dans les mêmes limites.

Cette affectation peut, le cas échéant, faire l'objet d'un abondement de la part de leur employeur.

Enfin, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les PPV versées du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026 aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 Smic annuels continuent à être également exonérées :

- de CSG – CRDS,
- de forfait social,
- le cas échéant de contribution spécifique applicable à Mayotte.

#### ➤ **Indemnités de rupture conventionnelle individuelle : précision sur le régime social**

Le régime social applicable aux indemnités de rupture conventionnelle individuelle est désormais unifié. Sont concernées les indemnités versées au titre des contrats de travail qui prennent fin après le 31 août 2023.

Il n'est en effet plus nécessaire de distinguer selon que les salariés sont en droit ou non de bénéficier d'une retraite légale de base.

Aussi, et y compris lorsqu'elles sont imposables, les indemnités de rupture conventionnelle individuelle sont exclues de l'assiette des cotisations sociales dans la limite de 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale (Pass) et à hauteur du montant le plus élevé entre :

- le montant spécifique d'indemnité prévu pour ce motif de rupture ou, en l'absence d'un tel montant, le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,
- la moitié du montant total des indemnités versées,
- le double du montant de rémunération brute perçue l'année précédant la rupture du contrat de travail.

Toutefois, le montant d'indemnité exclue de l'assiette des cotisations est soumis à une contribution patronale due au taux de 30 %.

- l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle est également exonérée de CSG et de CRDS, dans la limite du moins élevé des deux montants suivants,
- le montant spécifique d'indemnité prévu pour ce motif de rupture par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi, si ce dernier est plus élevé. En l'absence de montant légal ou conventionnel pour le motif concerné, il y a lieu de retenir le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,
- le montant exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, qui est au maximum de 2 plafond annuel de la sécurité sociale (Pass).

Il convient de noter que si le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle dépasse 10 fois le Pass (ou 5 fois le Pass en cas de cumul avec des indemnités de rupture du mandat social), elle est intégralement soumise à cotisations et contributions sociales.

➤ **Aides allouées aux salariés pour financer des prestations de services à la personne : revalorisation du montant de l'exonération**

Le comité social et économique (CSE) et/ou l'employeur peut allouer aux salariés des aides destinées à financer des activités de services à la personne.

Ces aides sont exonérées de cotisations et de contributions sociales dans la limite :

- d'un plafond annuel par bénéficiaire fixé à 2 301 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023, cumulable pour deux personnes de la même entreprise appartenant au même foyer,
- des coûts effectivement supportés par les bénéficiaires.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, ce plafond passe à 2 421 €.

➤ **Plateformes numériques : nouvelles obligations en 2027**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, les informations transmises par les opérateurs de plateformes numériques à l'administration fiscale devront être enrichies par cette dernière des informations permettant de faciliter l'identification des vendeurs ou les prestataires.

Un décret précisera ces informations.

En 2027, les plateformes numériques devront déclarer les chiffres d'affaires réalisés par leur intermédiaire et précompter les cotisations et contributions sociales (ainsi que les taxes et le versement libératoire de l'impôt sur le revenu) des vendeurs et prestataires relevant du régime auto-entrepreneur ou ayant opté pour l'affiliation au régime général (régime dit « micro-RG »).

La déclaration et le précompte seront effectués mensuellement par la plateforme auprès de l'Urssaf.

Le taux de précompte à appliquer sera communiqué par l'Urssaf.

Ces obligations seront précisées par différents décrets d'application.

Il convient de noter que progressivement, à compter de 2026, ces obligations seront applicables aux opérateurs de plateforme qui respectent des critères et selon des modalités définis par décret.