



---

## LOI DE FINANCEMENT DE SECURITE SOCIALE POUR 2024 : MESURES « PAIE »

---

Les principales mesures « Paie » de la Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2024 sont les suivantes :

### I. Les mesures relatives aux cotisations sociales :

De nombreuses mesures de la Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2024 concernent le calcul et les modalités déclaratives des cotisations sociales.

#### 1. Encadrement du montant du SMIC pour les taux réduit des cotisations maladie et allocations familiales :

Jusqu'au 31 Décembre 2023, les taux des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales bénéficiaient d'une **réduction pour les rémunérations en dessous d'un certain seuil** :

- un taux de 7% au lieu de 13% pour l'assurance maladie sur les rémunérations **en dessous de 2,5 fois le SMIC**
- et 3,45 % au lieu de 5,25% pour les allocations familiales sur les rémunérations **en dessous de 3,5 fois le SMIC.**

**La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2024 prévoit de désindexer du SMIC les plafonds de rémunérations des taux réduits.**

Le seuil de rémunération pour bénéficier des taux réduits sera dorénavant fixé par décret sans pouvoir être inférieur à :

- **2,5 fois le SMIC en vigueur au 31 décembre 2023 pour la cotisation maladie ;**
- **3,5 fois le SMIC en vigueur au 31 décembre 2023 pour la cotisation d'allocations familiales.**

Le seuil de rémunération pour lequel le taux réduit s'applique **ne pourra toutefois pas être inférieur à 2 fois le SMIC de l'année concernée.**



## 2. Abandon de recouvrement par l'URSSAF des cotisations AGIRC/ARRCO (article 13) :

Depuis plusieurs années, le transfert des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et APEC aux URSSAF a été envisagé et reporté.

**La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2024 prévoit l'abandon définitif du transfert des cotisations AGIRC-ARRCO et APEC aux URSSAF.**

Les institutions de retraite complémentaire continueront donc à recouvrer ces cotisations.

## 3. Recouvrement par l'URSSAF des contributions conventionnelles de formation et de dialogue social (article 20) :

Pour mémoire, la collecte des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage a été confiée à l'URSSAF ou à la MSA à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2022, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.

Depuis cette date, l'ensemble des déclarations de ces contributions se fait via la déclaration sociale nominative (DSN).

Les contributions conventionnelles étaient jusqu'à présent collectées directement par les OPCO.

**La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2024 introduit la possibilité pour les branches professionnelles de confier le recouvrement de ces contributions aux URSSAF ou à la Mutualité sociale agricole.**

**A NOTER :** Il ne s'agit que d'une possibilité et non d'une obligation.

Si une branche professionnelle envisage de confier le recouvrement de la contribution conventionnelle à l'URSSAF ou à la MSA, **une convention spécifique devra être conclue entre l'OPCO et l'organisme de recouvrement, précisant :**

- un montant minimal de collecte ;
- une durée minimale de mise en œuvre ;
- un niveau des frais reflétant les coûts réels de mise en œuvre ;
- un délai de préavis pour dénoncer la convention.

De plus, la loi de financement de Sécurité Sociale pour 2024 précise que la contribution devra avoir une assiette alignée sur les revenus d'activité retenus pour les cotisations de Sécurité Sociale et être calculée selon un taux proportionnel.



Ce transfert dans le recouvrement des contributions conventionnelles des entreprises ne pourra pas être mis en œuvre avant 2026.

Jusqu'en 2025, les OPCO assureront seuls la collecte des contributions conventionnelles de formation et de dialogue social.

#### 4. Suppression du représentant des employeurs étrangers sans établissement en France (Article 13 – I – 9°) :

L'employeur étranger dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France remplit ses obligations relatives aux déclarations et versements de cotisations sociales auxquelles il est tenu au titre de l'emploi de personnel salarié auprès d'un organisme de recouvrement unique, **l'URSSAF Service firmes étrangères**.

Pour remplir ses obligations, l'employeur étranger pouvait jusqu'à présent désigner un représentant résidant en France qui est personnellement responsable des opérations déclaratives et du versement des sommes dues. Ce représentant pouvait être un tiers à l'entreprise ou l'un de ses salariés.

**A partir du 1<sup>er</sup> Mars 2024, l'option ouverte aux entreprises étrangères sans établissement en France de désigner un représentant résidant sur le territoire français pour effectuer les opérations déclaratives et le versement des sommes dues au titre des contributions et cotisations sociales est supprimée.**

Les entreprises étrangères devront **s'inscrire auprès du guichet unique électronique** pour pouvoir se conformer à leurs obligations sociales.

**A NOTER** : Le texte initialement adopté comportait une mesure prévoyant suite à une contre-visite médicale patronale, la suspension du versement des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale en cas de rapport du médecin-contrôleur concluant à l'absence de justification de l'arrêt de travail ou de sa durée. **Cette mesure a été censurée par le Conseil constitutionnel.**

#### 5. Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle (article 23) :

**La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2024 clarifie le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle pour les salariés en âge de liquider leurs droits à la retraite.**



En cas de rupture conventionnelle conclue avec un salarié en droit de justifier d'une pension de retraite, l'indemnité versée sera :

- **soumise intégralement à l'impôt sur le revenu ;**
- **exonérée de cotisations sociales (hors CSG/CRDS), dans la limite de 2 PASS,** à hauteur du montant le plus élevé entre :
  - soit le minimum légal ou conventionnelle de l'indemnité de licenciement ;
  - soit 50% de l'indemnité ou 2 fois la rémunération brute N-1.
- **exonérée de contributions CSG/CRDS à hauteur du montant le plus élevé entre le minimum légal ou conventionnelle de l'indemnité de licenciement ;**
- **soumise à la contribution patronale au taux de 30%** pour la fraction par ailleurs exonérée de cotisations sociales.

## **II. Les mesures relatives aux arrêts de travail :**

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2024 apporte des modifications concernant les arrêts de travail.

### **1. Durée limitée pour les arrêts prescrits ou renouvelés en téléconsultation (article 65) :**

La Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2024 instaure **une limite à la durée des arrêts de travail prescrits ou renouvelés en téléconsultation.**

**A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2024, les arrêts prescrits en téléconsultation ne pourront excéder 3 jours, que ce soit pour une nouvelle prescription ou pour une prolongation.**

Deux exceptions sont toutefois prévues :

- en cas d'arrêt est prescrit ou renouvelé par le médecin traitant ou la sage-femme référente de l'assuré,
- lorsque le patient se trouve dans l'impossibilité de consulter un professionnel en personne.

Les arrêts de travail ne respectant pas ces conditions ne seront **pas éligibles pour le versement des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale** au-delà des trois premiers jours.

### **2. Suppression de la carence pour les arrêts de travail pour interruption médicale de grossesse (article 64) :**



Les femmes ayant dû subir une interruption médicale de grossesse percevront les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale maladie sans aucun délai de carence, comme dans le cas des femmes ayant subi une fausse couche.

Cette mesure interviendra au plus tard le 1<sup>er</sup> Juillet 2024, après publication d'un décret.

### III. Effectif Sécurité Sociale : changement pour les groupements d'employeur (article 21) :

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2024 introduit des changements dans le calcul de l'effectif Sécurité Sociale des groupements d'employeurs.

Cette modification entrera en vigueur à une date définie par décret et **au plus tard le 1<sup>er</sup> Janvier 2026**.

Jusqu'à présent, les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs n'étaient pas inclus dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice pour le calcul de l'effectif Sécurité Sociale mais dans celui du groupement d'employeurs.

Cette règle, a pour effet d'augmenter l'effectif des groupements d'employeurs, influençant ainsi leurs obligations notamment en matière de cotisations sociales.

**La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2024 prévoit que les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs ne seront plus pris en compte dans l'effectif Sécurité Sociale du groupement, excepté pour les règles relatives à la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles (Accident du Travail/Maladie Professionnelle).**

Ces salariés seront désormais **inclus dans l'effectif Sécurité Sociale de l'entreprise utilisatrice**, proportionnellement à leur temps de travail, à l'exception de l'effectif définissant le mode de calcul de la tarification AT/MP.

### IV. Reconduction du régime de faveur sur les frais de transport domicile-travail (article 29) :

#### 1. Prime Transport, prime carburant et forfait de mobilité durable :

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2024 prévoit la reconduction du régime de faveur pour 2024 prévu pour les dispositifs de prime Transport, prime carburant et forfait de mobilité durable, soit :



- 700 euros par an (900 euros dans les DOM) pour la prime Transport et/ou le forfait mobilité durable ;
- 400 euros par an (600 euros dans les DOM) pour la prime carburant qui est une composante de la prime Transport.

**A NOTER :**

Jusqu'en 2021, le salarié ne pouvait prétendre à la prime Transport exonérée de cotisations sociales que si :

- sa résidence habituelle ou son lieu de travail était situé **en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains** ;
- l'utilisation d'un véhicule personnel était rendue **indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport**.

**Avec la Loi de Finances rectificative pour 2022, le bénéfice de la prime Transport exonérée avait été étendu à tous les salariés, que ces conditions de résidence, de lieu de travail ou d'horaires de travail particuliers soient ou non remplies, pour 2022 et 2023.**

**La Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2024 prolonge cet assouplissement pour l'année 2024.**

**A NOTER : Pour bénéficier de l'exonération sur la prime, la rédaction d'une décision unilatérale de l'employeur ou la négociation d'un accord entreprise restent obligatoires.**

**2. Prolongation du relèvement de l'exonération pour la prise en charge des frais d'abonnement aux transports publics :**

Pour mémoire, l'employeur doit obligatoirement prendre en charge 50 % des frais d'abonnement aux transports publics ou à des services publics de location de vélo.

L'employeur qui décide d'aller au-delà de la prise en charge obligatoire de 50 % bénéficiera en 2024, comme en 2022 et 2023, sur cette prise en charge facultative des avantages fiscaux et sociaux accordés à la prise en charge obligatoire, dans la limite de 25 % du prix des titres d'abonnement.

**En 2024, la prise en charge restera donc exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS jusqu'à 75 % de la valeur du titre de transport.**



**A NOTER** : La Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2024 prévoyait qu'à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2024, les employeurs devraient également participer à hauteur de 50 % aux frais d'abonnement aux services privés de location de vélos engagés par leurs salariés pour leurs déplacements domicile-lieu de travail.

Le Conseil Constitutionnel a invalidé cette mesure.

### **3. Mesures pour 2025 :**

À partir de 2025, les mesures exceptionnelles présentées aux paragraphes 1 et 2 ne seront plus applicables.

**Néanmoins, la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2024 instaure, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2025, une majoration de 100 euros pour les plafonds d'exonération de droit commun (impôt sur le revenu, cotisations, CSG/CRDS).**

Ainsi, le plafond global d'exonération de la prime transport et du forfait mobilités durables passera à **600 euros (au lieu de 500 euros) par salarié et par an**, dont 300 euros maximum (au lieu de 20 euros) pour les frais de carburant (essence, diesel).

D'autre part, le plafond d'exonération applicable en cas de cumul forfait mobilités durables/prise en charge obligatoire des frais de transport publics ou de services publics de location de vélos passera de 800 euros à **900 euros par salarié et par an**.