



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2023

Projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale

ANNEXE 2 Présentation et évaluation
des mesures d'exonération
de cotisations

**ANNEXE 2
PRÉSENTATION ET
ÉVALUATION DES
MESURES DE
RÉDUCTION ET
D'EXONÉRATION DE
COTISATIONS ET
CONTRIBUTIONS
AINSI QUE DE LEUR
COMPENSATION**

PLACSS 2023

SOMMAIRE

PLACSS 2023 - Annexe 2

INTRODUCTION	9
TOME 1 : PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES DISPOSITIFS D'EXONÉRATION ET D'EXEMPTION	11
1 - Principes généraux	12
1. Définition du champ de l'annexe	12
1.1. Le principe de compensation des pertes de recettes et son application	16
1.2. Les règles encadrant l'évolution et l'évaluation des exonérations	21
2 - Définition et évolution des dispositifs d'exonération et exemption	24
2. Les exonérations sociales	24
2.1. Caractéristiques des exonérations de cotisations et contributions sociales	24
2.2. Historique des exonérations sociales	25
2.3. Dynamique globale et coût des exonérations sociales	27
3. Les exemptions d'assiette sociale	31
3.4. Caractéristiques des exemptions d'assiette	31
3.5. Méthodologie d'évaluation du coût des exemptions d'assiette	32
3.6. Historique des exemptions d'assiette	32
3.7. Dynamique globale et coût des exemptions d'assiette	34
3.8. La création de prélèvements spécifiques sur les exemptions d'assiette	37
4. Les autres types de dérogations portant sur les revenus d'activité	39
4.9. L'impact de certaines règles d'affiliation	39
4.10. Les règles particulières d'assiette et de taux	40
3 - Tableaux chiffrés	41
5. Coût des allègements généraux et des exonérations ciblées pour 2023	41
5.1. Coût total des allègements généraux et des exonérations ciblées pour 2023 – Champ ROBSS	41
5.2. Coût détaillé par branche – Champ ROBSS	44
5.3. Coût des exonérations relatives à la crise de la Covid-19	49
6. Montant versés au titre de la compensation 2023	50
6.4. Montants versés au titre de la compensation 2023	50
6.5. Solde de la compensation des exonérations ciblées compensées	51
7. Coût des exemptions d'assiette	52
TOME 2 : PRÉSENTATION PAR FICHES DES DISPOSITIFS D'EXONÉRATION ET D'EXEMPTION	53
PARTIE 1 : PRÉSENTATION DES EXONÉRATION ET EXEMPTIONS PORTANT SUR LES REVENUS D'ACTIVITÉ	55
1. Dispositions générales relatives aux modalités de calcul des cotisations	56
Fiche n°1. Réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs	56

Fiche n°2. Réduction du taux de cotisations d'assurance maladie pour les salariés dont la rémunération annuelle n'excède pas 2,5 SMIC (niveau du 31 décembre 2023).....	64
Fiche n°3. Réduction du taux de cotisations d'allocations familiales pour les salariés dont la rémunération annuelle n'excède pas 3,5 SMIC (niveau du 31 décembre 2023)	68
Fiche n°4. Réduction du taux de cotisations d'assurance maladie et maternité pour les travailleurs indépendants	71
Fiche n°5. Réduction du taux de cotisations d'allocations familiales pour les travailleurs indépendants	75
Fiche n°6. Déductions forfaitaires des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires effectuées dans les entreprises de moins de 20 salariés et dans les entreprises d'au moins 20 et de moins de 250 salariés	77
Fiche n°7. Réduction des cotisations salariales sur les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires et des journées de réduction du temps de travail (RTT) rachetées par l'employeur	80
Fiche n°8. Réduction représentative de frais professionnels pour l'assujettissement à la CSG et à la CRDS.....	83
Fiche n°9. Synthèse des dérogations au principe d'assujettissement à la CSG.....	85
2. Alternance, stages et volontariat.....	94
Fiche n°10. Contrats d'apprentissage.....	94
Fiche n°11. Stagiaires en milieu professionnel.....	99
Fiche n°12. Volontaires dans les armées	102
Fiche n°13. Sapeurs-pompiers volontaires.....	103
Fiche n°14. Volontaires pour l'insertion	106
3. Territoires et publics en difficulté.....	108
3.1. Exonérations territoriales.....	108
Fiche n°15. Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR).....	108
Fiche n°16. Bassin d'emploi à redynamiser (BER).....	113
Fiche n°17. Zones de restructuration de la défense (ZRD).....	117
Fiche n°18. Exonération partielle de cotisation vieillesse de base pour les médecins retraités exerçant en zone de montagne.....	121
3.2. Dispositifs spécifiques à l'outre-mer	123
Fiche n°19. Réduction de cotisations pour les entreprises implantées en outre-mer (LODEOM)	123
Fiche n°20. Réduction de cotisations pour les entreprises implantées en outre-mer (LOPOM).....	135
Fiche n°21. Réduction générale des cotisations patronales applicable à Mayotte	140
Fiche n°22. Réductions spécifiques des cotisations des travailleurs indépendants établis outre-mer	143
Fiche n°23. Réductions spécifiques des cotisations des travailleurs indépendants à Mayotte	147
Fiche n°24. Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs en outre-mer	150
3.3. Dispositifs ciblant des publics vulnérables	152
Fiche n°25. Contrats uniques d'insertion sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)	152
Fiche n°26. Structures de réinsertion socio-professionnelle.....	156
Fiche n°27. Ateliers et chantiers d'insertion	159
Fiche n°28. Dispense de cotisations minimales en faveur des travailleurs indépendants titulaires de minima sociaux ou exerçant des activités saisonnières.....	164
4. Entreprenariat et innovation.....	165
Fiche n°29. Jeunes entreprises innovantes et jeunes entreprises universitaires	165
Fiche n°30. Aide à la création et à la reprise d'entreprise (ACRE)	170
5. Services à la personne	174
Fiche n°31. Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs	174
Fiche n°32. Aide à domicile employée par un particulier fragile (emploi direct ou mandataire)	177
Fiche n°33. Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile (prestataire).....	182
Fiche n°34. Accueillants familiaux.....	188
Fiche n°35. Personnes employées au pair et stagiaires aides-familiaux étrangers	191
6. Secteur agricole.....	193
Fiche n°36. Exonération pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles.....	193
Fiche n°37. Exonération en faveur des jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole	196
Fiche n°38. Exploitants agricoles (1) : déduction du revenu implicite du capital foncier de l'assiette sociale	198

Fiche n°39. Exploitants agricoles (2) : déduction pour épargne de précaution	200
7. Secteur culturel, sportif et autres.....	202
7.1. Secteur culturel	202
Fiche n°40. Vendeurs colporteurs de presse et porteurs de presse.....	202
Fiche n°41. Correspondants locaux de presse.....	205
Fiche n°42. Abattement d'assiette et réduction de taux en faveur des journalistes	207
Fiche n°43. Artistes du spectacle et mannequins.....	212
Fiche n°44. Revenus tirés de la diffusion ou de la commercialisation des œuvres d'art (« contribution diffuseurs »).....	216
Fiche n°45. Financement de la protection sociale des artistes-auteurs	219
Fiche n°46. Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs.....	221
7.2. Secteur de la jeunesse.....	223
Fiche n°47. Prise en charge des cotisations des assistantes maternelles et de garde d'enfant via le complément de libre choix du mode de garde (CMG).....	223
7.3. Secteur sportif.....	225
Fiche n°48. Arbitres et juges sportifs	225
Fiche n°49. Sportifs, entraîneurs professionnels et sportifs de haut niveau.....	227
7.4. Secteur médical.....	230
Fiche n°50. Voyageurs, représentants et placiers (VRP) à cartes multiples	230
Fiche n°51. Exonération de cotisations vieillesse pour les médecins en cumul emploi-retraite au titre de l'année 2023	231
Fiche n°52. Prise en charge par la branche maladie des cotisations des professionnels libéraux de santé.....	233
Fiche n°53. Réduction de taux en faveur des professions médicales exerçant à temps partiel	236
8. Dispositifs multi-sectoriels (BTP, nettoyage, aviation marchande, médias) et salariés des régimes spéciaux	238
8.1. Détermination de l'assiette	238
Fiche n°54. Déduction forfaitaire spécifique	238
Fiche n°55. Assiettes forfaitaires	248
Travailleurs privés d'emploi occupés à des tâches d'intérêt général et rémunérés à ce titre.....	249
Activités de réinsertion socioprofessionnelle exercées par les personnes en difficulté	249
Demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue non rémunérés ou rémunérés par l'État ou la région	249
Personnes encadrant des adultes handicapés dans un centre de vacances ou de loisirs	250
Personnes détenues effectuant un travail pour le compte de l'administration.....	250
Artistes du spectacle et acteurs de complément	250
Vendeurs colporteurs de presse (VCP) et Porteurs de presse (PP)	251
Personnes travaillant dans un centre de vacances et de loisirs pour mineurs.....	251
Personnes exerçant une activité liée à l'enseignement ou à la pratique d'un sport au sein d'une association de jeunesse	251
Personnes exerçant une activité autre que l'activité sportive au sein d'une association de jeunesse.....	252
Association d'étudiants à caractère pédagogique (« Junior entreprise »).....	252
Marins	252
Ministres du culte et membres de congrégations religieuses affiliés à la CAVIMAC	253
Formateurs occasionnels dont l'activité n'excède pas trente jours par an au sein de l'entreprise	254
Vendeurs à domicile indépendants non immatriculés au registre du commerce ou au registre spécial des agents commerciaux	254
Personnels des hôtels, cafés, restaurants rémunérés uniquement au pourboire	255
8.2. Mesures sectorielles exceptionnelles.....	257
Fiche n°56. Réduction des cotisations et contributions sociales des employeurs, des travailleurs indépendants et des artistes-auteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire.....	257

8.3. Régimes spéciaux	267
Fiche n°57. Marins : exonération de cotisations patronales.....	267
Fiche n°58. Fonctionnaires : rémunérations accessoires liées à la participation à des activités de formation ou de recrutement au profit d'une personne publique	272
Fiche n°59. Ministres du culte et membres de congrégations religieuses affiliés à la CAVIMAC.	274
9. Participation financière et actionariat salarié	276
Fiche n°60. Intéressement, intéressement de projet et supplément d'intéressement	276
Fiche n°61. Participation aux résultats de l'entreprise et supplément de réserve spéciale de participation.....	281
Fiche n°62. Prime de partage de la valeur	285
Fiche n°63. Plan d'épargne entreprise (PEE) et plan d'épargne interentreprises (PEI).....	290
Fiche n°64. Stock-options.....	293
Fiche n°65. Attributions gratuites d'actions	296
Fiche n°66. « Carried interests »	300
10. Accessoires de rémunérations versés aux salariés	302
Fiche n°67. Titres-restaurant.....	302
Fiche n°68. Chèque-repas du bénévole et titre-repas du volontaire.....	306
Fiche n°69. Chèques-vacances et chèques-vacances des entreprises de moins de 50 salariés.....	308
Fiche n°70. Avantages accordés par les comités sociaux et économiques ou les employeurs dans le cadre des activités sociales et culturelles	311
Fiche n°71. Aide du comité d'entreprise ou de l'entreprise pour le financement d'activités de services à domicile – CESU préfinancé.....	317
Fiche n°72. Dispositifs pour le transport domicile-travail	320
Fiche n°73. Avantages tarifaires accordés par les entreprises à leurs salariés	327
Fiche n°74. Rémunérations versées par un tiers.....	329
11. Prévoyance et retraite	331
Fiche n°75. Garanties de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire.....	331
Fiche n°76. Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO).....	336
Fiche n°77. Retraites à prestations définies (« retraites chapeau »).....	339
12. Fin du contrat de travail et du mandat social	344
Fiche n°78. Indemnités de rupture du contrat de travail ou du mandat social.....	344
Fiche n°79. Contrats de sécurisation professionnelle	351
Fiche n°80. Allocations de préretraites d'entreprise.....	353
13. Revenus exclus de l'assiette des cotisations du fait d'une dérogation à la règle d'affiliation obligatoire .	355
Fiche n°81. Élus locaux.....	355
Fiche n°82. Membres du conseil économique, social et environnemental (CESE).....	358
Fiche n°83. Personnes résidant en France et travaillant en Suisse ou titulaires de pension ou de rente suisses.	360
Fiche n°84. Loueurs de chambres d'hôtes, loueurs de locaux d'habitation meublés et loueurs de biens meubles	363
Fiche n°85. Dispense d'affiliation temporaire à l'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés impatriés.....	366
Fiche n°86. Personnels des hôtels, cafés, restaurants rémunérés au pourboire	368
14. Dispositifs résiduels portant encore des effets au-delà du 31 décembre 2019	370
I - Travailleurs indépendants en zones franches urbaines (ZFU) ou en zones de redynamisation urbaine (ZRU)	370
II - Zones franches urbaines (ZFU).....	372
III - Contrats aidés en outre-mer	377
IV - Organismes d'intérêt général et associations en ZRR – régime antérieur au 1 ^{er} novembre 2007.....	380

PARTIE 2 : PRÉSENTATION DES EXONÉRATIONS ET EXEMPTIONS PORTANT SUR LES REVENUS DE SUBSTITUTION OU DE REMPLACEMENT

15. Revenus de substitution ou de remplacement	386
Fiche n°87. Taux réduits de CSG, et exonérations de CRDS, CASA et cotisation maladie sur les revenus de substitution ou de remplacement : Indemnités journalières, retraite, invalidité et chômage	386

Fiche n°88. Capital décès bénéficiant d'un financement de l'employeur et versés par un organisme habilité . 393
 Fiche n°89. Exemption de l'assiette de la CSG pour les compléments parentaux : prestation partagée
 d'éducation de l'enfant (PREPARE), PREPARE majorée, et allocation journalière de présence parentale (AJPP) 394

PARTIE 3 : DISPOSITIFS AFFECTANT LES REVENUS DU CAPITAL ET DES JEUX ET IMPÔTS AFFECTÉS À LA SÉCURITÉ SOCIALE.....399

16. Revenus du capital	400
Fiche n°90. Revenus fonciers.....	400
Fiche n°91. Plus-values immobilières	404
Fiche n°92. Livrets réglementés	405
Fiche n°93. Revenus du capital – autres dispositifs.....	409
Fiche n°94. Plus-values des travailleurs indépendants.....	410
Fiche n°95. Exonération de CSG et de CRDS au profit des personnes affiliées au régime de sécurité sociale d'un État de l'espace économique européen (EEE) ou en Suisse.....	411
17. Taxe sur les salaires	413
Fiche n°96. Exemption de la taxe sur les salaires.....	413
Fiche n°97. Taxe sur les salaires – taux spécifiques applicables dans les DOM.....	415
Fiche n°98. Abattement de taxe sur les salaires au profit des organismes à but non lucratif.....	417
18. Contribution sociale de solidarité des sociétés	419
Fiche n°99. Abattement de contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S)	419
Fiche n°100. Exonérations de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S)	421
Fiche n°101. Taux plafonnés de contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) concernant certains secteurs d'activité	422
Fiche n°102. Exclusion de l'assiette de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) des cotisations, primes et acceptations provenant des contrats d'assurance maladie solidaires et responsables.....	424
19. Autres impôts affectés à la sécurité sociale.....	426
Fiche n°103. Taux réduits de taxe de solidarité additionnelle.....	426
Fiche n°104.....	426
Fiche n°105. Exonération et abattement sur la contribution sur les dépenses de promotion des médicaments et des dispositifs médicaux	427
Fiche n°106. Médicaments génériques et contributions pharmaceutiques.....	429
Fiche n°107. Médicaments orphelins et contributions pharmaceutiques.....	431
Fiche n°108. Réduction d'assiette pour certaines spécialités pharmaceutiques de la contribution relative à la vente en gros.....	433
Fiche n°109. Réduction de la contribution montant M en cas d'accord avec le CEPS	434
Fiche n°110. Taux réduits d'accises pour les cidres, poirés, hydromels, vins pétillants, produits de la vigne AOC/AOP et petit brasseur indépendant	435
Fiche n°111. Taux réduit d'accise sur les rhums traditionnels produits dans les DOM et consommés en métropole et sur les spiritueux produits et consommés en outre-mer	437

TOME 3 : ÉVALUATION439

4 - Bilan des travaux d'évaluation de l'efficacité des mesures de réduction ou d'exonération	440
8. Un exercice répondant à une nouvelle obligation de niveau organique	440
9. Un exercice d'évaluation unique en son genre, cadré par les travaux de la mission IGAS-IGF de 2023	440
10. Un travail d'évaluation engagé par le Gouvernement en priorisant les exonérations ayant le plus fort volume financier	441
11. Un travail d'évaluation engagé également par d'autres institutions.....	442
12. Recensement synthétique des objectifs d'évaluations.....	443

INTRODUCTION

Afin de favoriser l'atteinte de différents objectifs de politiques publiques (baisse du coût du travail en faveur de l'emploi, augmentation du pouvoir d'achat, soutien à certains secteurs d'activité ou à certains territoires, etc.), des dispositifs dérogatoires réduisant le niveau des prélèvements sociaux ont été mis en place.

Ces dispositifs dérogatoires, communément dénommés « **niches sociales** », prennent la forme d'**exonérations**, c'est-à-dire de réductions totales ou partielles des montants dus, le plus souvent par réduction des taux ou application d'un abattement, ou d'**exemptions**, totales ou partielles, de l'assiette sur laquelle les prélèvements sont dus. Ils constituent pour le financement de la sécurité sociale l'équivalent des dépenses fiscales pour l'État.

Les niches sociales se distinguent néanmoins des dépenses fiscales du fait d'un certain nombre de spécificités attachées à l'histoire des recettes servant au financement du système de protection sociale français :

- Les recettes de la sécurité sociale, qui dépassent globalement en montant celles de l'État, sont composées d'un nombre plus limité de prélèvements ;
- Ces recettes portent sur des assiettes très larges et ont le plus souvent comme caractéristique d'être proportionnelles ;
- Parmi elles, un type de prélèvement – les cotisations – assis sur l'ensemble des rémunérations d'activité est nettement majoritaire ;
- Enfin, à la différence de celles de l'État, les recettes sont affectées de manière identifiée à chaque risque, pour l'ouverture de droits individuels ou pour le financement solidaire d'une couverture sociale universelle.

Prises dans leur ensemble, les exonérations et exemptions d'assiette représentent, sur le champ des revenus d'activité du secteur privé, un **coût significatif pour les finances publiques**. Celui-ci a récemment crû de manière conséquente, notamment en raison de la transformation d'une niche fiscale en niche sociale, à savoir le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en réduction de cotisations et contributions sociales et du renforcement des allègements généraux dégressifs depuis le 1^{er} octobre 2019. En 2020, le coût des allègements généraux, des exonérations ciblées et des exemptions d'assiette a chuté à 62,8 milliards d'euros compte-tenu de l'effondrement de la masse salariale lié au recours massif à l'activité partielle pendant la crise sanitaire, avant de remonter à 67,7 milliards d'euros en 2021, sur le champ des régimes obligatoires de base de la sécurité sociale (ROBSS) et du FSV.

Ce coût a continué d'augmenter fortement en 2022, s'élevant à 78,5 milliards d'euros sur le champ des ROBSS, hors mesures exceptionnelles de soutien aux entreprises mises en place dans le cadre de la crise sanitaire. Cette hausse d'environ 15% s'expliquait principalement par la fin des conséquences économiques engendrées par la crise sanitaire, par l'effet de l'inflation sur les revalorisations successives du SMIC et par la hausse attendue des salaires et de l'emploi aux niveaux de rémunération les plus concernés par ces exonérations. En intégrant les dispositifs d'exonération et d'aide au paiement mis en place pour soutenir les entreprises les plus fragilisées par la crise sanitaire, ce coût était de 78,9 milliards d'euros.

En 2023, le coût¹ total des mesures d'exonérations et d'exemption, comprenant les allègements généraux, les exonérations ciblées compensées ou non et les exemptions d'assiette dont le montant peut être évalué², s'élèverait à 90,1 M€. Cette hausse d'environ 14 % par rapport à 2022 s'explique principalement par la progression de la masse salariale éligible, l'augmentation du taux d'emploi et les revalorisations successives du SMIC.

Les niches sociales induisent une perte de recette conséquente – quoique très majoritairement compensée – pour la sécurité sociale. **Leur poids (14,6 %) dans le total des recettes des régimes dépasse le ratio maximal de 14 %** prévu par l'article 21 de la loi n° 2023-1195 du 18 décembre 2023 de programmation des finances publiques 2023-2027. Cet écart s'explique par plusieurs facteurs. En premier lieu, ce ratio a été réévalué pour intégrer l'actualisation des estimations d'exemption et de déduction d'assiette (dont la déduction forfaitaire

¹ Le coût des allègements généraux et des exonérations ciblées est détaillé dans le tableau 11 de la partie 2 de la présente annexe. Il s'élève à 71,3 Md€ en 2023. Ce coût est évalué sur la base des données remontées par les régimes, en droits constatés pour l'année 2023. Sont inclus dans les 89,1 Md€ présentés ici 14,1 Md€ de coût au titre des exemptions d'assiette dont le coût est évaluable ainsi que le coût de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) évalué à 1,2 Md€.

² Une exemption n'étant pas systématiquement assortie d'une obligation déclarative, ce n'est pas nécessairement le cas.

spécifique) sur la base de données salariales de 2022³. En second lieu, et de manière plus déterminante, il s'explique par la dynamique plus importante des niches sociales, en particulier des allègements généraux, comparativement aux produits sur le champ des ROBSS et du FSV. La dynamique de ces allègements résulte du nombre d'emplois et de la masse salariale éligible, qui progressent en raison des revalorisations successives du SMIC et d'une concentration des emplois en début de distribution des salaires que ces dernières induisent à court terme.

D'autres mécanismes ont été récemment instaurés ou prolongés afin de renforcer l'encadrement des niches sociales. Ainsi, la loi organique n° 2022-354 relative aux lois de financement de la sécurité sociale du 14 mars 2022 a créé un nouveau monopole en réservant aux LFSS la création ou la modification **des mesures de réduction, d'exonération ou d'abattement d'assiette des cotisations ou contributions sociales pour une durée supérieure à trois ans**. La loi de programmation des finances publiques 2023-2027 prévoit également que l'ensemble des **nouvelles niches sociales doivent en principe être limitées à trois ans**.

Par ailleurs, la loi organique relative aux lois de financement de la sécurité sociale du 14 mars 2022 permet d'apporter au Parlement **une meilleure information sur les dispositifs d'exonération et d'exemption**. En effet, son adoption a entraîné la division de l'ancienne annexe en deux parties : la première est concentrée sur le niveau anticipé des mesures de compensation ainsi que sur les mesures nouvelles depuis la dernière loi de financement, et logiquement jointe à la loi de financement de l'année, tandis que la seconde, dont la présente annexe est le premier spécimen, annexée à la loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale (LACSS) nouvellement créée, doit intégrer une nouvelle évaluation des dispositifs par tiers mise à la disposition du Parlement pour son exercice d'évaluation, laquelle sera effectuée dans les conditions rappelée au tome 3 de la présente annexe.

Afin de satisfaire cette nouvelle obligation organique, une mission a été confiée en septembre 2022 à l'inspection générale des finances (IGF) et l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) afin de proposer une méthode pour l'évaluation des niches sociales. Le tome « évaluation » de la présente annexe présente de manière synthétique les conclusions de la mission.

L'objet de la présente annexe à la LACSS est ainsi, conformément à ce nouveau schéma, de dresser une présentation générale des dispositifs d'exonérations et d'exemptions de détailler les pertes de recettes induites pour l'ensemble des régimes et des branches, puis par branche (tome 1), de recenser l'ensemble des dispositifs dérogatoires relatifs aux cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité du secteur privé ainsi que les modifications apportées aux dispositifs existants (tome 2) et de présenter les conclusions de la mission IGAS-IGF sur l'évaluation des niches sociales et les conséquences qu'entend en tirer le Gouvernement ainsi que la première grille d'analyse construite par la mission (tome 3).

³ Ainsi, sur cette base, le ratio 2022 s'établit désormais à 14,3 %.

**TOME 1 :
PRÉSENTATION
GÉNÉRALE DES
DISPOSITIFS
D'EXONÉRATION ET
D'EXEMPTION**

1 - Principes généraux

1. Définition du champ de l'annexe

En application du 3° de l'article LO. 111-4-4 du code de la sécurité sociale, la présente annexe au projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale de l'année :

- Recense et décrit « l'ensemble des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions de sécurité sociale affectées aux régimes obligatoires de base ou aux organismes concourant à leur financement et de réduction de l'assiette ou d'abattement sur l'assiette de ces cotisations et contributions, en vigueur au 31 décembre du dernier exercice clos » ;
- Évalue « l'impact financier de l'ensemble de ces mesures, en précisant les modalités et le montant de la compensation financière à laquelle elles donnent lieu, les moyens permettant d'assurer la neutralité de cette compensation pour la trésorerie desdits régimes et organismes ainsi que l'état des créances » ;
- Et présente « l'évaluation de l'efficacité de ces mesures au regard des objectifs poursuivis, pour au moins le tiers d'entre elles. »

Ces nouvelles dispositions organiques doivent être lues au regard de la réécriture plus globale de l'architecture des LFSS et de leurs annexes mise en œuvre dans le cadre de la loi organique n° 2022-354 du 14 mars 2022 relative aux lois de financement de la sécurité sociale. Depuis le PLFSS pour 2023, l'ensemble des mesures existantes lors du dernier exercice clos sont désormais détaillées dans la présente annexe, jointe à la loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale, qui doit comporter en outre une évaluation d'au moins un tiers d'entre elles.

En conséquence, une mission a été confiée par le Gouvernement en septembre 2022 à l'inspection générale des finances (IGF) et à l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) afin de présenter une méthode, compte tenu du caractère ambitieux d'un tel exercice, susceptible de satisfaire cette nouvelle obligation organique. Au 31 décembre 2022, la mission a estimé à 142 le nombre de mesures concernées par cette disposition (outre cinq modalités de calcul des recettes de la sécurité sociale qui pourraient également faire l'objet d'une information au Parlement), la plus grande part étant déjà dénombrées et documentées dans les annexes au PLFSS qui a vocation à recenser l'ensemble des dispositifs et est, à cet effet, continuellement enrichie des informations disponibles sur chacune d'entre elles.

Le champ ainsi défini comprend **l'ensemble des mesures du dernier exercice clos qui ont pour effet une diminution ou l'absence de recettes** pour les organismes de base de sécurité sociale (ou pour l'État lorsque celui-ci en compense le coût), les organismes concourant à leur financement ou ceux chargés de la mise en réserve de produits à leur profit. Ces mesures doivent être présentées « *par nature, par branche et par régime ou organisme* ».

Pour les besoins de cet exercice, est considérée comme dérogatoire toute disposition législative ou réglementaire dont la mise en œuvre entraîne pour la sécurité sociale une diminution ou l'absence de recettes par rapport à ce qui aurait résulté de l'application de la « norme » de référence, c'est-à-dire l'application des principes généraux du droit de la sécurité sociale, tels que résultant des règles communément observables pour les situations similaires.⁴

Il en va de même des dispositions dérogatoires pour lesquelles, par renvoi à la règle fiscale, le prélèvement social se trouve réduit. Dans ces cas, il convient de se reporter au tome II de l'annexe « Voies et moyens » du projet de loi de finances qui détaille les dispositions dérogatoires qui induisent un écart à la norme produisant un coût pour les recettes fiscales.

Les règles de droit commun applicables en matière de prélèvement social, auxquelles dérogent les dispositifs recensés dans la présente annexe, visent à assurer un traitement équitable entre revenus du travail, revenus du capital et revenus de remplacement, afin de concourir au financement de la protection sociale. Ces règles peuvent s'appréhender, compte tenu du caractère universel de l'assiette sociale, au travers des différents niveaux de prélèvements qui pèsent sur les principales catégories de revenus, tels que décrits dans les tableaux ci-dessous.

⁴ Les règles applicables à certains régimes spéciaux, comme celui des fonctionnaires, impactant en particulier leurs modalités d'assujettissement sont considérées comme constituant le droit commun applicable à ces populations spécifiques, dans la mesure où le caractère dérogatoire de ces dispositions est surtout lié aux évolutions divergentes des règles de cotisation et de prestation applicables à ces différents régimes spéciaux et statutaires.

Tableau 1 • Règles générales en matière de prélèvements sociaux

Nature des revenus et produits	Règle d'assujettissement	Principaux taux de référence
Revenus d'activité et assimilés (incluant le cas échéant les sommes qui se substituent aux revenus professionnels)	Cotisations appliquées à l'intégralité de la rémunération (sauf en matière de vieillesse où une partie est plafonnée) + CSG-CRDS	Salariés : 63,81 % (1) Artisans et commerçants : 49,58 % (2) Professionnels libéraux : 40,50 % (3)
Revenus de remplacement et de substitution des revenus d'activité (pensions de retraite et d'invalidité, avantages de préretraite et allocations de chômage et d'activité partielle)	Contributions appliquées sur l'intégralité du revenu de remplacement /cotisations appliquées sur les retraites complémentaires	<i>Les taux applicables sont fonction du revenu fiscal de référence (RFR)</i> CSG : 6,2 % ou 8,3 % CRDS : 0,5 % CASA : 0,30 % Cotisation maladie (hors retraite de base) : 1 % Cotisation maladie (sur préretraite) : 1,70 % (ou 1 %) Taxe sur les préretraites d'entreprise : 50 %
Revenus du capital	Revenus du capital et plus-values, le cas échéant après abattement	CSG-CRDS (9,7%) et prélèvement de solidarité affecté à l'État (7,5%) : taux global de 17,2%
Minima sociaux et prestations sociales	CRDS uniquement, sauf s'ils ont une nature de revenu de remplacement	CRDS : 0 ou 0,5 %

(1) Taux applicables au salaire brut au 31/12/2023 en cumulant la part à la charge des employeurs et des salariés, sans prise en compte des dispositifs généraux de réduction des taux. Soit 48,24 % de cotisations et contributions de sécurité sociale, y compris CSA, et 15,57 % de prélèvements généraux d'origine légale ou conventionnelle. Taux applicables à un salarié, non cadre, dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale (43 992 €) pour une entreprise de moins de 11 salariés. Pour une entreprise d'au moins 50 salariés, le taux global s'établit à 68,06 % (48,24 % de cotisations et contributions sociales et 19,82 % de prélèvements d'origine légale ou conventionnelle). Le taux pris en compte pour la cotisation AT-MP est le taux moyen, celui pris en compte pour le versement mobilité est le taux maximum (applicable notamment à Paris).

(2) Taux applicables au 31/12/2023 sur le revenu professionnel net, avec application des taux de base, c'est-à-dire sans prise en compte des réductions de taux maladie (pour les revenus inférieurs à 110 % du PASS) et famille (pour les revenus inférieurs à 140 % du PASS). Artisans et commerçants : entre 0 % et 3,10 % de cotisation d'allocations familiales, entre 0 % et 6,7 % de cotisation maladie-maternité (prestations en nature), 17,75 % de retraite de base, 7 % de retraite complémentaire (8 % au-dessus de 1 PASS), 1,3 % de cotisation invalidité-décès et 0,5 % de cotisation au titre des indemnités journalières (maladie et maternité). Les taux de CSG-CRDS sont de 9,7 % sur l'assiette des cotisations augmentée du niveau des cotisations, soit un taux d'environ 13 % rapporté à l'assiette nette.

(3) Taux applicables au 31/12/2022 sur un revenu professionnel net sur la base des taux de base, c'est-à-dire sans prise en compte des réductions de taux maladie (pour les revenus inférieurs à 110 % du PASS) et famille (pour les revenus inférieurs à 140 % du PASS), pour un cotisant à la CNAVPL et à la CIPAV (compte-tenu de l'existence de cotisations forfaitaires et de différences entre les différentes professions libérales, cet exemple est retenu à titre indicatif). Une cotisation d'assurance vieillesse complémentaire forfaitaire de 4 582 € correspond à un prélèvement au taux de 7,95 % pour un revenu équivalent à 1,4 PASS. Les taux cumulés de CSG et de CRDS sont de 9,7 % sur l'assiette des cotisations augmentée du niveau des cotisations, soit un taux de 12,42 % rapporté à l'assiette nette. Nota : l'année dernière, le taux de référence pour les professionnels libéraux était présenté pour un revenu égal à 1 PASS.

S'agissant spécifiquement des revenus d'activité, les différentes règles d'affiliation, en fonction de la nature de l'activité (salariée ou assimilée, indépendante, agricole ou non) conduisent à des niveaux de prélèvements sociaux applicables variables en fonction des spécificités de chacun des régimes ou situations concernés.

Pour le régime général, les taux de cotisations et contributions applicables au 31 décembre 2023 pour les salariés et assimilés sont présentés dans le tableau suivant (les taux en couleur bleue sont ceux qui ont évolué en 2023). Ces taux tiennent compte des réductions des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales en vigueur.

Tableau 2 • Taux de cotisations applicables aux salariés du secteur privé

Cotisations et contributions	Taux (en %)		
	Salarié	Employeur	Total
Cotisations de sécurité sociale			
Maladie, maternité, invalidité, décès			
<i>Jusqu'à 2,5 SMIC</i>		7%	7,00%
<i>Plus de 2,5 SMIC</i>		13%	13,00%
Vieillesse plafonnée	6,90%	8,55%	15,45%
Vieillesse déplafonnée	0,40%	1,90%	2,30%
Allocations familiales			
<i>Jusqu'à 3,5 SMIC</i>		3,45%	3,45%
<i>Plus de 3,5 SMIC</i>		5,25%	5,25%
AT-MP (variable, ici taux moyen)		2,24%	2,24%
Contributions de sécurité sociale			
CSG déductible (sur 98,25 % du salaire brut)	6,80%		6,80%
CSG non déductible (sur 98,25 % du salaire brut)	2,40%		2,40%
CRDS (sur 98,25 % du salaire brut)	0,50%		0,50%
Contribution solidarité autonomie (CSA)		0,30%	0,30%
Autres cotisations ou taxes recouvrées par les URSSAF (hors chômage)			
Contribution au FNAL			
<i>Entreprises < 50 salariés (plafonnée)</i>		0,10%	0,10%
<i>Entreprises 50 salariés ≥ (déplafonnée)</i>		0,50%	0,50%
Versement mobilité (entreprise ≥ 11 salariés, taux variable, ici taux moyen)		1,65%	1,65%
Contribution au dialogue social		0,016%	0,016%
Cotisations et contributions chômage			
Assurance chômage (jusqu'à 4 PASS)		4,05%	4,05%
Fonds de garantie des salaires (AGS) jusqu'à 4 PASS		0,15%	0,15%
Cotisations de retraite complémentaire			
Régime AGIRC-ARRCO			
<i>Tranche 1 (jusqu'à 1 PASS)</i>	3,15%	4,72%	7,87%
<i>Tranche 2 (de 1 à 3 PASS)</i>	8,64%	12,95%	21,59%
Contribution d'équilibre général (CEG)			
<i>Tranche A (jusqu'à 1 PASS)</i>	0,86%	1,29%	2,15%
<i>Tranche B (entre 1 et 8 PASS)</i>	1,08%	1,62%	2,70%
Contribution d'équilibre technique (CET) (au-delà du PASS, sur tranche 1 et 2)	0,14%	0,21%	0,35%
Cotisation APEC (pour les cadres) jusqu'à 4 PASS	0,024%	0,036%	0,06%
Autres contributions			
Taxe d'apprentissage		0,68%	0,68%
Participation à la formation professionnelle			
<i>entreprises < 11 salariés</i>		0,55%	0,55%
<i>entreprises ≥ 11 salariés</i>		1,00%	1,00%
Participation à l'effort de construction (entreprises ≥ 50 salariés)		0,45%	0,45%

Pour les travailleurs indépendants sont les suivantes :

Tableau 3 • Taux de cotisations applicables aux travailleurs indépendants par catégorie

Risque	Exploitants agricoles		TI Artisans et commerçants		Professionnels libéraux	
	Assiette	Taux 2023	Assiette	Taux 2023	Assiette	Taux 2023
Cotisations de sécurité sociale						
Allocations familiales	Taux 0 % jusqu'à 110 % du PASS puis progressif jusqu'à 140 % du PASS	0,00% 3,10%	Taux 0 % jusqu'à 110 % du PASS puis progressif jusqu'à 140 % du PASS	0,00% 3,10%	Taux 0 % jusqu'à 110 % du PASS puis progressif jusqu'à 140 % du PASS	0,00% 3,10%
IJ maladie	Forfaitaire	180 €	Revenu < à 5 PASS	0,50%	Revenu < à 3 PASS	0,30%
Maladie-maternité	Revenu < à 40% du PASS	0,00%	Revenu < à 40% du PASS	0,00%	Revenu < à 40% du PASS	0,00%
	Revenus compris entre 40% et 60% du PASS	de 0% à 4,00%	Revenus compris entre 40% et 60% du PASS	de 0% à 4,00%	Revenus compris entre 40% et 60% du PASS	de 0% à 4,00%
	Revenu compris entre 60% et 110% du PASS	de 4,00% à 6,50%	Revenu compris entre 60% et 110% du PASS	de 4,00% à 6,70%	Revenu compris entre 60% et 110% du PASS	de 4,00% à 6,50%
	Revenus > à 110% du PASS	6,50%	Revenu compris entre 110% et 5 PASS Revenus > à 5 PASS	6,70% 6,50%	Revenus > à 110% du PASS	6,50%
Invalidité-décès	Revenu	0,80%	Sous 1 PASS	1,30%	Cotisation forfaitaire selon les sections	
Vieillesse de base plafonnée	Sous 1 PASS	14,87%	Sous 1 PASS	17,15%	Sous 1 PASS	8,23%
Vieillesse de base déplafonnée	Revenu	2,24%	Revenu	0,60%	Sous 5 PASS	1,87%
Vieillesse complémentaire	Revenu	4,00%	Sous plafond RCI (38 916 €) Entre plafond RCI et 4 PASS	7,00% 8,00%	Cotisation forfaitaire selon les sections	
Accidents du travail	Forfaitaire	434 €				
Contributions de sécurité sociale						
CSG-CRDS	Revenu + cotisations sociales	9,70%	Revenu + cotisations sociales	9,70%	Revenu + cotisations sociales	9,70%

Par ailleurs, pour les travailleurs indépendants non agricoles, à l'exception des personnes exerçant une profession libérale réglementée, la possibilité d'opter pour le dispositif microsocial permet le calcul des cotisations par l'application d'un taux unique assis directement sur le chiffre d'affaires ou les recettes (et non l'application de taux de cotisations sur les revenus nets). Ce taux, défini de façon à garantir un niveau équivalent entre le taux effectif des cotisations et des contributions sociales dues sur le chiffre d'affaires et celui dont ils auraient été redevables sur les revenus, tient compte d'un abattement forfaitaire représentatif des charges professionnelles. Compte tenu de ces règles, le dispositif microsocial peut être considéré comme une méthode simplifiée de calcul et de recouvrement des cotisations et contributions sociales dues, et ne constitue donc pas, en tant que tel, un dispositif dérogatoire à la règle générale.

Tableau 4 • Taux de cotisation du dispositif microsocial applicable en 2023

Micro-social	Commerçants	Artisans	Professionnels libéraux	Professionnels libéraux CIPAV	Loueurs de meublés
Taux global de cotisations 2023	12,30%	21,20%	21,10%	21,20%	6,00%

Sur le fondement de ce cadre général, les dispositifs dérogatoires relèvent de deux grandes catégories, définies et présentées dans la présente annexe :

- d'une part, les « **exonérations** » qui minorent les taux de cotisations ou de contributions applicables sur l'assiette des rémunérations ou des revenus perçus, et qui prennent la forme soit d'allègements de cotisations, soit de réduction de taux ;
- d'autre part, les « **exemptions** » qui minorent l'assiette sur laquelle sont calculés les prélèvements sociaux.

Les prélèvements sociaux ont connu depuis l'origine ces types de dérogations afin d'alléger les prélèvements pesant sur certaines catégories de cotisants ou de revenus, à des fins d'incitation économique ou d'équité sociale.

L'identification de ces dérogations n'a pas pour but de recommander l'application systématique et sans exception des règles de droit commun et de les remettre en cause dès lors qu'elles ont pour la plupart été

mises en place au service d'objectifs spécifiques et qui demeurent. Il appartient toutefois au Gouvernement et au législateur de confirmer au fil du temps l'opportunité de ces objectifs et de s'assurer, le cas échéant, que les règles propres à chacune de ces dérogations restent adaptées et proportionnées à ces derniers, eu égard à leurs coûts et à leurs résultats. Cependant, la présente annexe ne peut prétendre à évaluer l'ensemble des pertes occasionnées à la protection sociale, au sens large, par ces dispositifs dérogatoires. Ainsi, les pertes de cotisations d'origine légale ou conventionnelle en dehors de la sécurité sociale (assurance chômage et cotisations de retraite complémentaire), dont les taux et les conditions de mise en œuvre sont fixés par les partenaires sociaux, ne sont pas prises en compte ici même si elles sont ponctuellement mentionnées pour la bonne compréhension de certaines exonérations ou exemptions.

Par ailleurs, tous les dispositifs dérogatoires présentés dans cette annexe n'impliquent pas *in fine* des pertes de recettes pour les organismes de base de sécurité sociale, car la règle est que ces mesures d'exonérations soient compensées par l'État, par crédits budgétaires ou par affectation de taxes. Cependant, les règles d'exonération et de compensation aboutissant bien à une diminution de recettes du point de vue de l'ensemble des administrations publiques, la présente annexe, décrit également le montant de la compensation financière relative à ces dispositifs.

L'évaluation financière de ces dispositifs est élaborée à partir des déclarations annuelles des données sociales des employeurs (DSN) ainsi que des évaluations réalisées par les organismes de sécurité sociale ou les administrations publiques.

1.1. Le principe de compensation des pertes de recettes et son application

1.1.1. Le principe de compensation

L'obligation de compensation intégrale des exonérations ou réductions de cotisations sociales par l'État a été instaurée par la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994 relative à la sécurité sociale et a été renforcée régulièrement depuis. Elle est inscrite à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie.

La compensation intégrale s'interprète comme une compensation par crédits du budget de l'État, à l'euro, des pertes de recettes occasionnées pour la sécurité sociale. Par dérogation à ce principe, la compensation est réalisée par affectation de recettes fiscales (TVA) à la sécurité sociale pour « solde de tout compte » pour les réductions générales de cotisations sociales qui répondent à un objectif de politique transversale.

Par ailleurs, la loi organique relative aux lois de financement de la sécurité sociale du 14 mars 2022, renforce l'encadrement des niches sociales, en ne permettant la création de mesures d'exonération pérennes (d'une durée de plus de trois ans) que dans le cadre des LFSS.

Encadré 1 • Article L. 131-7 du code de la sécurité sociale (version en vigueur depuis le 25 décembre 2022)

I. - Toute mesure de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale, instituée à compter de la date d'entrée en vigueur de la [loi n° 94-637](#) du 25 juillet 1994 relative à la sécurité sociale, donne lieu à compensation intégrale aux régimes concernés par le budget de l'État pendant toute la durée de son application.

Cette compensation s'effectue sans préjudice des compensations appliquées à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

La règle définie au premier alinéa s'applique également :

1° A toute mesure de réduction ou d'exonération de contribution affectée aux régimes susmentionnés, aux organismes concourant à leur financement ou à l'amortissement de leur endettement et instituée à compter de la publication de la [loi n° 2004-810](#) du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;

2° A toute mesure de réduction ou d'abattement de l'assiette de ces cotisations et contributions instituée à compter de la publication de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 précitée [...]

II.- Le I n'est pas applicable :

1° Aux réductions et exonérations prévues au 5° bis du III de l'article L. 136-1-1, au III bis de l'article L. 136-8, aux huitième, avant-dernier et dernier alinéas de l'article L. 137-15, aux articles L. 241-6-1, L. 241-13, L. 241-17, au premier alinéa du II de l'article L. 242-1, à l'article L. 613-1 et à l'article L. 621-3, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence en faveur du pouvoir d'achat ;

2° A la réduction de la contribution mentionnée à l'article L. 137-30 résultant de l'abattement d'assiette prévu à l'article L. 137-2.

La loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie a étendu l'obligation de compensation : ainsi, celle-ci couvre désormais explicitement à la fois les cotisations et les contributions de sécurité sociale, que la mesure en cause prenne la forme d'une exonération totale ou partielle de ces cotisations et contributions ou d'une réduction totale ou partielle de leur assiette.

1.1.2. Les dérogations au principe

La loi organique du 2 août 2005 relative aux lois de financement de la sécurité sociale a confié à la loi de financement le monopole des dérogations au principe général de la compensation. Ainsi, à défaut de dispositions contraires prises en loi de financement de la sécurité sociale, l'Etat compense « à l'euro » les pertes de recettes pour la sécurité sociale. En pratique, cette règle n'interdit pas d'adopter dans d'autres lois des mesures réduisant des recettes affectées à la sécurité sociale, mais réserve aux seules LFSS de prévoir, éventuellement, qu'elles ne donneront pas lieu à compensation. Dans l'attente ou à défaut, il est fait l'hypothèse que ces pertes de recettes donneront lieu à une compensation par affectation de crédits budgétaires.

Depuis la loi organique du 2 août 2005 et jusqu'à la LFSS pour 2023, 48 mesures de réduction ou d'exonérations ont fait l'objet d'une disposition expresse de non-compensation adoptée dans le cadre d'une loi de financement de la sécurité sociale.

Il convient de rappeler toutefois que **la plupart des exonérations qui font l'objet de dérogations au principe de compensation intégrale par crédits budgétaires sont compensées à la sécurité sociale par affectation de recettes fiscales (la TVA). Si la modalité de compensation est dérogoire à celle prévue par l'article L.131-7 du code de la sécurité sociale, le coût est bien compensé à la sécurité sociale.** Ce sont ces modalités dérogoires à la compensation budgétaire qui ont été retenues pour les principaux dispositifs de baisses de prélèvements sociaux, notamment, depuis 2014, le renforcement des allègements généraux et les baisses de taux de cotisations d'allocations familiales et d'assurance maladie pour les employeurs comme pour les travailleurs indépendants.

Il en résulte que le nombre des exonérations « non compensées » au plan financier est plus restreint que celui des exonérations ayant fait l'objet, au plan juridique, d'une disposition expresse de non compensation ou de dérogoire à l'article L.131-7 du code de la sécurité sociale. Le terme de « non compensation », dans son acception financière, est réservé, dans la présente annexe, aux dispositifs qui :

- soit ont été créés avant 1994 et sont restés non compensés depuis lors ;
- soit ont fait l'objet d'une disposition dérogeant à la règle de compensation budgétaire prévue par l'article L.131-7, sans que des recettes ou reprises de dépenses aient permis d'assurer sous une autre forme la neutralité financière de cette perte de recette.

En revanche, le tableau présenté ci-après recense les dispositifs ayant fait l'objet de dispositions de non-compensation et de dérogoires au plan juridique, donc au sens de l'article L.131-7 du CSS. Il en résulte l'absence de compensation de ces dispositifs par crédits budgétaires, ce qui ne signifie toutefois pas nécessairement que la sécurité sociale en supporte le coût puisque la plupart de ces dispositifs ont donné lieu à l'affectation en contrepartie de recettes affectées à la sécurité sociale par ailleurs. La LFSS 2023 comprend une seule dérogoire au principe de compensation intégrale : la baisse des cotisations des travailleurs indépendants au niveau du SMIC, mise en œuvre dans le cadre de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, est en effet compensée par affectation d'une fraction de TVA, à l'instar de ce qui avait été fait pour les précédentes baisses pour ce public.

Mesures ayant fait l'objet de dispositions de non-compensations et de dérogations au sens de l'article L.131-7 du code de la sécurité sociale depuis la LO du 2 août 2005	
Intitulé de la mesure	Support législatif ayant créé ou modifié la mesure
Non compensation en LFSS pour 2006 (article 17)	
Bonus exceptionnel 1 000 €	Article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006
Non compensation en LFSS pour 2007 (article 31)	
Contrat de transition professionnelle (expérimentation)	Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle
Franchise de cotisations et contributions de sécurité sociales concernant les stagiaires	Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
Extension de l'ACCRE à de nouveaux publics	Article 31 de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007
Non compensation en LFSS pour 2008 (article 24)	
Exonération des attributions gratuites d'actions	Loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005
Modification du régime d'assurance maladie des enseignants du privé	Loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005
Exonération de toutes cotisations et contributions de l'abondement de l'employeur ou du comité d'entreprise au chèque emploi service universel.	Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale
Exonération relative aux rémunérations versées aux arbitres	Loi n° 2006-1294 du 23 octobre 2006 portant diverses dispositions relatives aux arbitres
Mesures relatives à la participation financière (supplément d'intéressement et de participation, intéressement de projet)	Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social
Non compensation en LFSS pour 2009 (article 26)	
Exonération de la remise gracieuse de matériel informatique	Loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008
Exonération des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle	Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail
Possibilité donnée au salarié d'affecter un PERCO ou un régime de retraite supplémentaire les sommes issues de la monétisation des droits inscrits sur un compte épargne temps	Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail
Exonération des rémunérations versées aux stagiaires auprès d'une entreprise agricole	Article 26 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009

Exonération des primes transport versées par les employeurs	
Exonération de la prime exceptionnelle de 1 000 € (dispositif clos)	Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat
Exonération de la prime exceptionnelle de 1 500 € (dispositif clos)	Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail
Non compensation en LFSS pour 2010 (article 25)	
Exonération de la prime de bonus exceptionnel en outre-mer	Article 25 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer
Non compensation en LFSS rectificative pour 2011 (article 1^{er})	
Exonération de la prime accordée en contrepartie du versement de dividendes	Article 1 ^{er} de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011
Non compensation en LFSS pour 2012 (article 13)	
Exonération pour l'emploi des salariés intervenant auprès des familles qui bénéficient d'aides sociales des CAF et des conseils généraux	Article 13 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012
Non compensation en LFSS pour 2013 (article 11)	
Réduction de la cotisation minimale maladie du RSI pour les travailleurs indépendants à faible revenu	Article 11 de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013
Non compensation en LFSS pour 2014 (article 20)	
Exonération de la cotisation d'assurance vieillesse des apprentis acquittée sur l'assiette correspondant à la différence entre la rémunération réelle et la rémunération légale abattue	Article 20 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014
Exonération en faveur des personnes employées en chantier d'insertion	
Non compensation en LFSS pour 2015 (article 33)	
Exclusion plafonnée de l'assiette des cotisations sociales des indemnités de rupture de travail ou du mandat social	Article 18 de la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011
Exclusion de l'assiette des cotisations des avantages des stock-options	Article 11 de la loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012 de finances pour 2013
Réduction proportionnelle de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales	Article 2 de la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014
Exonération de cotisations d'allocations familiales pour les agents non statutaires des régimes spéciaux	Loi n° 95-1346 du 30 décembre 1995 de finances pour 1996
Renforcement des allègements généraux	Article 56 de la loi n° 2005-1719 du 30 décembre 2005 de finances pour 2006
Abattement de contribution de solidarité des sociétés (C3S)	Article 3 de la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014
Exonération de cotisations d'allocations familiales pour les travailleurs indépendants	Article 2 de la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014
Non compensation en LFSS pour 2016 (article 24)	
Exonérations relatives à l'attribution gratuite d'actions et à l'épargne salariale	Art 135 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économique
Non compensation en LFSS pour 2017 (article 34)	
Réduction dégressive de la cotisation maladie des travailleurs indépendants	Article 11 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017

Non compensation en LFSS pour 2018 (articles 5, 8 et 28)	
Suppression des cotisations salariales d'assurance maladie	Article 8 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018
Réduction des cotisations d'allocations familiales et accroissement de l'exonération des cotisations d'assurance maladie et maternité pour les travailleurs indépendants, y compris les exploitants agricoles	
Exemption de CSG-CRDS et abattement d'assiette pour cotisation maladie maternité pour les personnes résidant en France et travaillant en Suisse	
Exonération des primes d'impatriation de taxe sur les salaires	Article 71 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018
Crédit d'impôt de taxe sur les salaires pour 2017	Article 88 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018
Suppression de la 4 ^{ème} tranche de la taxe sur les salaires	Article 90 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018
Non compensation en LFSS pour 2019 (articles 5,7 et 26)	
Crédit d'impôt de taxe sur les salaires pour 2018	Article 5 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019
Exonérations de cotisations salariales sur les heures supplémentaires	Article 7 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019
Exonérations de prélèvements sociaux sur le capital et le patrimoine	Article 26 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019
Minoration des prélèvements sociaux sur les plus-values immobilières	
Non compensation en LFSS pour 2020 (articles 3 , 13 et 25)	
Suppression du forfait social au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés et au titre de la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés	Article 16 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019
Lissage du franchissement du seuil de CSG	Article 14 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019
Avancement de l'exonération des cotisations sociales sur les heures supplémentaires au 1 ^{er} janvier 2019	Article 2 de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales
Création d'un taux intermédiaire de CSG à 6,6%	Article 3 de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales
Plafonnement de la compensation JEI	Article 25 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020
Exonération de cotisations sociales sur les indemnités de rupture conventionnelle dans la fonction publique	Article 13 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020
Non compensation en LFSS pour 2023 (article 20)	
Baisse des cotisations des travailleurs indépendants au niveau du SMIC	Article 20 de la loi n° n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023

1.1.3. La rationalisation des modalités de compensation

En parallèle à ces dispositions de non-compensation, plusieurs dispositions juridiques ont eu pour effet de renforcer la compensation et d'en simplifier les modalités d'application. Ainsi, **l'article 48 de la loi de finances pour 2017 a supprimé certaines dispositions expresses de non-compensation** et a prévu de compenser certaines exonérations créées avant 1994 :

- Aide à domicile employée par un particulier ;
- Aide à domicile employée par une entreprise ou une association ;

- Associations intermédiaires ;
- Aides et chantiers d'insertion (ACI) ;
- Arbitres sportifs ;
- Aide au chômeur créateur et repreneur d'entreprises (ACCRE) ;
- Baisse des cotisations maladie des exploitants agricoles.

Cette nouvelle compensation s'est élevée à 2,8 Md€ en 2017.

Par ailleurs, la suppression par la LFSS pour 2019 de certaines exonérations spécifiques du fait du renforcement du barème des allègements généraux a eu pour conséquence la suppression de la part non compensée de l'exonération de cotisation d'assurance vieillesse au titre des contrats d'apprentissage ainsi que d'une partie des exonérations de cotisations patronales liées aux contrats aidés (contrats uniques d'insertion sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi).

Enfin, la loi de finances pour 2023 a permis d'achever la simplification de la compensation de la réduction proportionnelle de six points des cotisations d'assurance maladie. En effet, cette réduction est désormais intégralement compensée par affectation de TVA, alors qu'elle était jusque-là exceptionnellement compensée par crédits budgétaires, comme s'il s'agissait d'une exonération ciblée, lorsqu'elle s'appliquait à des employeurs qui bénéficiaient par ailleurs des exonérations ciblées spécifiques applicables en outre-mer (dites exonérations LODEOM).

Un certain nombre d'exonérations demeurent néanmoins encore en-dehors du champ de la compensation (contrats aidés signés par des employeurs publics, contrats de sécurisation professionnelle, stagiaires de la formation professionnelle, aide en faveur des jeunes exploitants agricoles).

1.2. Les règles encadrant l'évolution et l'évaluation des exonérations

La nécessité d'appréhender simultanément dans cette annexe l'ensemble des dispositifs dérogatoires aux prélèvements sociaux est rappelée de manière convergente et constante par le Parlement, le Gouvernement, la Cour des comptes⁵ et le Haut conseil du financement de la protection sociale⁶. Initiée par la loi organique relative aux lois de financement de la sécurité sociale de 2005, cette démarche s'inscrit depuis dans le cadre des lois de programmation pluriannuelles des finances publiques qui prévoient les dispositions visant à encadrer ces exonérations ou exemptions afin d'en réduire le coût.

Depuis la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, la Constitution prévoit que les lois de programmation des finances publiques définissent « *les orientations pluriannuelles des finances publiques* », devant s'inscrire dans « *l'objectif d'équilibre des comptes publics* » (art. 34). Dès la première loi de programmation applicable à la période 2009-2012, un objectif de stabilité du coût des réductions, exonérations ou abattements d'assiette s'appliquant aux cotisations et contributions de sécurité sociale a été prévu. Ainsi, à l'issue de l'adoption de la loi de programmation des finances publiques (LFPF) 2011-2014 (art. 13), une évaluation des niches a été mise en place en 2011 avec la création du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales, piloté par l'Inspection générale des finances, qui a examiné 470 dépenses fiscales et 68 niches sociales, représentant près de 104 Md€. La loi de programmation des finances publiques (LFPF) pour les années 2012 à 2017 avait ensuite reconduit le mécanisme d'évaluation des différents dispositifs.

La loi de programmation pour les années 2014 à 2019 a prévu quant à elle des modalités renforcées d'encadrement des niches sociales :

- Une stabilisation en valeur, à compter du 1^{er} janvier 2015, du montant annuel des niches sociales dont le coût était présenté dans l'ancienne annexe 5 au PLFSS (cette stabilisation ne s'appliquant pas au renforcement des allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale mis en place par la LFRSS pour 2014) ;
- Une limitation à trois ans de la durée des dispositifs créés ou étendus à compter du 1^{er} janvier 2015 ;
- Une évaluation obligatoire, au plus tard six mois avant l'expiration de ce délai de trois ans, des nouveaux dispositifs mis en place.

⁵ Cour des comptes, Rapport annuel sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale (RALFSS). En ligne : www.ccomptes.fr

⁶ HCFIPS. Rapport d'étape sur la diversification et la clarification du financement des régimes de protection sociale, juin 2013. Rapport sur la lisibilité des prélèvements et l'architecture financière des régimes sociaux, juin 2015. En ligne : <http://www.securite-sociale.fr>

Encadré 2 • LPFP pour les années 2014 à 2019

- **Article 20 (stabilisation en valeur du montant des « niches »)**

À compter du 1^{er} janvier 2015, le montant annuel des exonérations ou abattements d'assiette et des réductions de taux s'appliquant aux cotisations et contributions de sécurité sociale affectées aux régimes obligatoires de base ou aux organismes concourant à leur financement, hors mesures étendant la réduction des cotisations employeurs mentionnée à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, est stabilisé en valeur.

En vue de l'appréciation du respect de cette orientation pluriannuelle, le calcul de la variation de ce montant d'une année sur l'autre comprend exclusivement l'incidence de la croissance spontanée des dispositifs listés et chiffrés dans les annexes au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2015, ainsi que les créations, modifications et suppressions des exonérations ou abattements d'assiette mentionnés au premier alinéa.

- **Article 21 (limitation dans le temps)**

Les créations ou extensions de dépenses fiscales, d'une part, et les créations ou extensions d'exonérations ou d'abattements d'assiette et de réductions de taux s'appliquant aux cotisations et contributions de sécurité sociale affectées aux régimes obligatoires de base ou aux organismes concourant à leur financement, d'autre part, instaurées par un texte postérieur au 1^{er} janvier 2015, doivent être revues au plus tard avant l'expiration d'une période de trois années suivant la date de leur entrée en vigueur.

- **Article 23 (évaluation des « niches » instaurées ou étendues après le 1^{er} janvier 2015)**

Pour toute mesure, instaurée pour une durée limitée par un texte postérieur au 1^{er} janvier 2015, de création ou extension d'une dépense fiscale ou de création ou extension d'une exonération ou d'un abattement d'assiette ou d'une réduction de taux s'appliquant aux cotisations et contributions de sécurité sociale affectées aux régimes obligatoires de base ou aux organismes concourant à leur financement, le Gouvernement présente au Parlement, au plus tard six mois avant l'expiration du délai pour lequel la mesure a été adoptée, une évaluation de celle-ci et, le cas échéant, justifie son maintien pour une durée supplémentaire de trois années. Cette évaluation présente notamment les principales caractéristiques des bénéficiaires de la mesure et apporte des précisions sur son efficacité et son coût.

En juin 2015, l'Inspection générale des affaires sociales et l'Inspection générale des finances ont conjointement mené la première revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de cotisations sociales spécifiques dans le cadre fixé par la LPFP, qui a ainsi porté sur 92 dispositifs spécifiques concernant des cotisations et contributions sociales assises sur des revenus liés directement ou indirectement au travail. Cette revue des dépenses, menée avec l'appui de la direction de la sécurité sociale (DSS) et de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), a permis d'améliorer la connaissance financière de certains dispositifs, de réaliser une étude de l'impact du renforcement de la réduction générale des cotisations patronales sur l'avantage différentiel offert par les dispositifs spécifiques, et de construire une méthode d'analyse transversale de la pertinence et de l'efficacité de ces dispositifs.

Cette revue de dépenses a été également l'occasion d'enrichir cette annexe, qui avait repris des éléments du cadre de référence pour améliorer la présentation de chacune des mesures. Ainsi, elle a été complétée par une analyse transversale de l'ensemble des dispositifs évalués, établie au moyen de la méthode d'analyse que la mission a utilisée. Par ailleurs, les fiches relatives à chaque dispositif ont été complétées d'informations additionnelles : elles indiquaient de façon détaillée les principales conclusions sur l'efficacité et la pertinence des dispositifs concernés en présentant les évaluations portées par le comité de 2011 et la mission IGAS-IGF de 2015, et, le cas échéant, les autres évaluations menées (Cour des comptes, rapports d'inspection, études économiques).

L'article 21 de la loi de programmation des finances publiques 2018-2022 prévoit, en plus des dispositions précitées déjà contenues dans les LPFP précédentes, de limiter les niches sociales dans le temps et a ajouté un mécanisme de pilotage du poids des niches sociales dans le total des recettes des régimes. Cette dernière disposition vise à contenir leur montant total en examinant chaque année le rapport montant annuel des exonérations ou abattements d'assiette et réductions de taux s'appliquant aux cotisations et contributions de sécurité sociale affectées aux régimes obligatoires de base ou aux organismes concourant à leur financement et, d'autre part, la somme des recettes des régimes obligatoires de base de sécurité sociale et des organismes concourant à leur financement, et des exonérations de cotisations sociales non compensées par crédit budgétaire⁷. Sur cette période, le rapport ne peut excéder 14 %. Ce suivi complète celui prévu pour les niches fiscales, sur le même modèle, à l'article 20 de cette même loi.

⁷ L'ajout de ce dernier point permet d'assurer une neutralité dans le calcul du choix ou non de la compensation.

Encadré 3 • LPFP pour les années 2018-2022

Article 21 (Pilotage et limitation dans le temps des niches sociales)

I. - Chaque année, le rapport entre, d'une part, le montant annuel des exonérations ou abattements d'assiette et réductions de taux s'appliquant aux cotisations et contributions de sécurité sociale affectées aux régimes obligatoires de base ou aux organismes concourant à leur financement et, d'autre part, la somme des recettes des régimes obligatoires de base de sécurité sociale et des organismes concourant à leur financement et des exonérations de cotisations sociales non compensées par crédit budgétaire ne peut excéder 14 %.

II. - Les créations ou extensions d'exonérations ou abattements d'assiette et de réductions de taux s'appliquant aux cotisations et contributions de sécurité sociale affectées aux régimes obligatoires de base ou aux organismes concourant à leur financement, instaurées par un texte promulgué à compter du 1er janvier 2018 ne sont applicables que pour une durée maximale de trois ans, précisée par le texte qui les institue.

Ce cadre pertinent a été repris par la loi de programmation des finances publiques (LPFP) relatif à la période 2023-2027. En outre, la loi organique relative aux lois de financement de la sécurité sociale publiée le 14 mars 2022 modifie en profondeur le cadre du débat parlementaire sur les niches sociales en prévoyant une évaluation triennale de l'ensemble des niches sociales, ainsi qu'un monopole des LFSS pour prévoir des dispositifs dont la durée dépasse trois ans.

Combinées aux dispositions de la LPFP, ces dispositions établissent un cadre global plus contraignant :

- L'ensemble des nouvelles niches sociales doivent en principe être limitées à trois ans (article 21 de la LPFP 2023-2027) ;
- Les dérogations à ce principe ne pourront intervenir qu'en LFSS (Art. LO 111-3-16-I du code de la sécurité sociale) ;
- Au cours de ces trois ans, ces exonérations auront nécessairement été évaluées dans le cadre de la revue triennale (Art. LO 111-4-4) ;
- Leur poids global dans les recettes ne doit pas augmenter (article 8 de la LPFP 2023-2027).

Ces évolutions sont détaillées dans les annexes aux lois d'approbation des comptes de la sécurité sociale et complétées grâce à de nouveaux travaux gouvernementaux. Ainsi, la mission de l'IGAS et de l'IGF déjà mentionnée a eu pour mandat de définir les modalités d'application de ces mesures et notamment :

- L'examen du périmètre des dispositifs qu'il est pertinent de soumettre à l'évaluation régulière parmi ceux qui figuraient dans la version antérieure de cette annexe ;
- La proposition d'une méthode d'évaluation commune à l'ensemble des dispositifs ;
- L'évaluation de ces dispositifs, en appliquant la méthodologie proposée.

Les travaux de cette mission ont conduit à affiner le périmètre des mesures concernées et devant faire l'objet d'un suivi détaillé. Elle a également permis de déterminer des modalités de construction d'un programme d'évaluation. Les résultats des travaux de cette mission sont développés dans le tome 3 de la présente annexe.

2 - Définition et évolution des dispositifs d'exonération et exemption

2. Les exonérations sociales

2.1. Caractéristiques des exonérations de cotisations et contributions sociales

Les exonérations – le plus souvent partielles – de cotisations ou de contributions visent dans la plupart des cas à soutenir l'emploi en réduisant le coût du travail. Elles intègrent à la fois les allègements généraux, initiés en 1993 et qui occupent maintenant une place particulière pouvant amener à les considérer à certains égards comme proches d'une quasi-norme du prélèvement social dans le secteur privé, et des exonérations ciblées, ou spécifiques.

Les exonérations sont largement diffusées dans l'ensemble des entreprises, notamment du fait de dispositifs transversaux tels que la réduction générale sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic, qui a bénéficié à 12,8 millions de salariés et 1,9 million d'employeurs pour un coût de 39,5⁸ Md€ en 2023, ou les taux réduits applicables aux cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales, dont le coût s'élevait à 35,6 Md€ à la même date. Ces dernières, étant applicables sur des plages de salaires plus étendues (respectivement jusqu'à 2,5 et 3,5 Smic) que la réduction générale sur les bas salaires, ont bénéficié à un nombre encore plus important d'entreprises et de salariés. En pratique, les exonérations, qu'il s'agisse des allègements généraux ou des exonérations ciblées, bénéficient aux entreprises quelle que soit leur taille, mais avec une surreprésentation des plus petites, du fait d'une plus forte proportion de salaires éligibles aux exonérations et de l'existence de dispositifs ciblés en leur faveur.

Tableau 5 • Structure de la masse salariale du secteur privé et des exonérations par taille d'entreprise en 2023

Taille de l'entreprise	Structure de la masse salariale (secteur privé)	Structure des exonérations générales	Structure des exonérations ciblées
0 à 9	12%	26%	25%
10 à 19	7%	12%	13%
20 à 49	10%	15%	17%
50 à 99	7%	9%	9%
100 à 249	10%	11%	10%
250 à 499	8%	6%	6%
500 et plus	45%	21%	21%
Total	100	100	100

Source : URSSAF Caisse Nationale

Ces exonérations présentent les caractéristiques suivantes :

- **Elles n'affectent pas l'assiette de calcul des cotisations et contributions sociales.** En ce sens, les exonérations de certaines cotisations ne remettent pas en cause le niveau des autres cotisations et contributions sociales assises sur une assiette alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale : cotisations salariales et patronales aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (AGIRC et ARRCO) et aux régimes d'assurance chômage ; contribution solidarité autonomie ; contribution de l'employeur au Fonds national d'aide au logement ; versement transport, taxe sur les salaires, contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage, participation à l'effort de construction ; contribution au financement des organisations syndicales ;
- **Les coûts de ces exonérations sont soit compensés par l'État par des crédits budgétaires ou de la fiscalité affectée,** soit, supportés directement par les régimes de base de sécurité sociale. Pour les exonérations non compensées ou créées avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juillet 1994 (voir

⁸ Sur le champ sécurité sociale, UNEDIC et AGIRC ARRCO

supra) l'État ou la sécurité sociale se substituent en quelque sorte au redevable initial pour leur paiement ;

- **Les exonérations n'ont pas d'effet sur les droits des assurés**, même lorsque ce sont des cotisations salariales ou personnelles qui sont exonérées, dans la mesure où les droits sociaux contributifs qui sont la contrepartie des cotisations sont ouverts sur l'assiette sociale normalement déterminée, ou sur le niveau des cotisations dues avant prise en compte de l'exonération ;
- **Les montants d'exonération peuvent être mesurés**. Les exonérations venant en déduction des sommes dues, il est possible d'en évaluer le montant sur la base des déclarations des redevables des cotisations ou contributions. Ces sommes figurent, pour les exonérations compensées par le budget de l'État, dans la comptabilité des organismes et font l'objet d'une facturation à l'euro près. Les exonérations non compensées par le budget de l'État concernant les salariés du régime général font, quant à elles, l'objet d'un suivi statistique régulier et exhaustif.

2.2. Historique des exonérations sociales

Les premières exonérations ciblées datent de 1979 (apprentis, aide à la création et la reprise d'une entreprise) et les suivantes de 1984 et 1985 (contrats de qualification, exonération en faveur des jeunes exploitants agricoles). Leur champ s'est progressivement élargi (contrats aidés, recherche, aménagement du territoire, sport professionnel...) et leur rythme de création s'est accéléré à la fin des années 1980.

La mise en œuvre d'une politique générale d'allègement des cotisations patronales sur les bas salaires a été plus tardive. Elle est amorcée en 1993 par la création d'une réduction des cotisations d'allocations familiales due par l'ensemble des employeurs (dite « allègements Balladur » - loi du juillet 1993 relative au développement de l'emploi et de l'apprentissage) puis en 1995 d'une réduction dégressive sur les bas salaires (dite « ristourne Juppé » - loi du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale). La fusion de ces deux dispositifs a abouti à une réduction dégressive entre 1 et 1,3 SMIC, au taux maximum de 18,20 % au niveau du SMIC.

En 1998, puis à nouveau en 2000, cet allègement a été complété par des exonérations conditionnées à la réduction de la durée du travail. La première aide, dite « Aubry I », était une aide fixe incitative (entre 5 000 F et 9 000 F par salarié). La 2^{nde} aide, dite « Aubry II » cumulait une aide fixe de 4 000 F et une aide dégressive entre 1 et 1,7 SMIC.

La loi du 12 juin 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi instaure une réduction générale de cotisations sociales patronales (dite alors « réduction Fillon ») dont les règles sont fixées à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. Cette réduction générale a fusionné la « ristourne Juppé » avec les allègements « Aubry 2 ». Elle avait également pour but de compenser la convergence des sept niveaux différents de salaire minimum, mise en œuvre concomitamment. Il s'agissait d'une réduction unique de 26 points de cotisations pour les salaires au niveau du SMIC, qui décroît au-delà de ce niveau pour s'annuler à 1,7 SMIC. La loi du 30 décembre 2004 de finances pour 2005 a ramené ce seuil à 1,6 SMIC. La loi du 21 décembre 2006 de finances pour 2007 a majoré le taux de réduction pour le passer à 28,1 points dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Initialement calculé sur une base horaire, le taux de l'allègement général a été mensualisé en 2007 puis annualisé à compter de 2011. Ces réformes permettent de renforcer la logique de l'exonération en faisant en sorte que toutes les entreprises qui versent les mêmes rémunérations bénéficient d'un même montant d'exonération, indépendamment de la manière dont ces sommes sont versées (c'est-à-dire que les versements soient fractionnés ou non). Suivant cette voie, la LFSS pour 2012 a intégralement réintégré les heures supplémentaires dans la formule de calcul de l'allègement.

L'article 2 de la loi du 8 août 2014, mettant en œuvre le « pacte de responsabilité et de solidarité », a poussé à son terme la logique de l'allègement général, en le renforçant de façon à créer un dispositif « zéro cotisation URSSAF » : à compter de 2015, cet allègement prend la forme d'une exonération complète, au niveau du SMIC, de l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale recouvrées par les URSSAF (à l'exception des cotisations AT-MP dont l'exonération se fait dans la limite de la part mutualisée, afin de conserver la logique incitative de ces cotisations représentatives de l'accidentalité propre à l'entreprise ou aux entreprises de sa catégorie de tarification), ce qui conduit à exonérer 1,4 Md€ de cotisations supplémentaires.

Cette évolution s'accompagne d'une « normalisation » du régime applicable aux sommes afférentes à la rémunération des temps de pause, d'habillage ou de déshabillage versées en application d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007. Cette évolution renforce encore, après l'annualisation réalisée en 2011,

le principe selon lequel, à rémunération égale, le montant de l'exonération doit être identique dans toutes les entreprises.

Le renforcement des allègements généraux s'est accompagné de la réduction des cotisations d'allocations familiales dues pour l'emploi des travailleurs salariés, au moyen d'une baisse de 1,8 point (soit un taux de 3,45 % contre 5,25 % auparavant) pour les salaires dont le montant annuel est inférieur à un seuil de 3,5 fois le SMIC (après l'extension de cette exonération à compter du 1^{er} avril 2016). À partir du 1^{er} janvier 2024, ce seuil est figé à son niveau applicable au 31 décembre 2023.

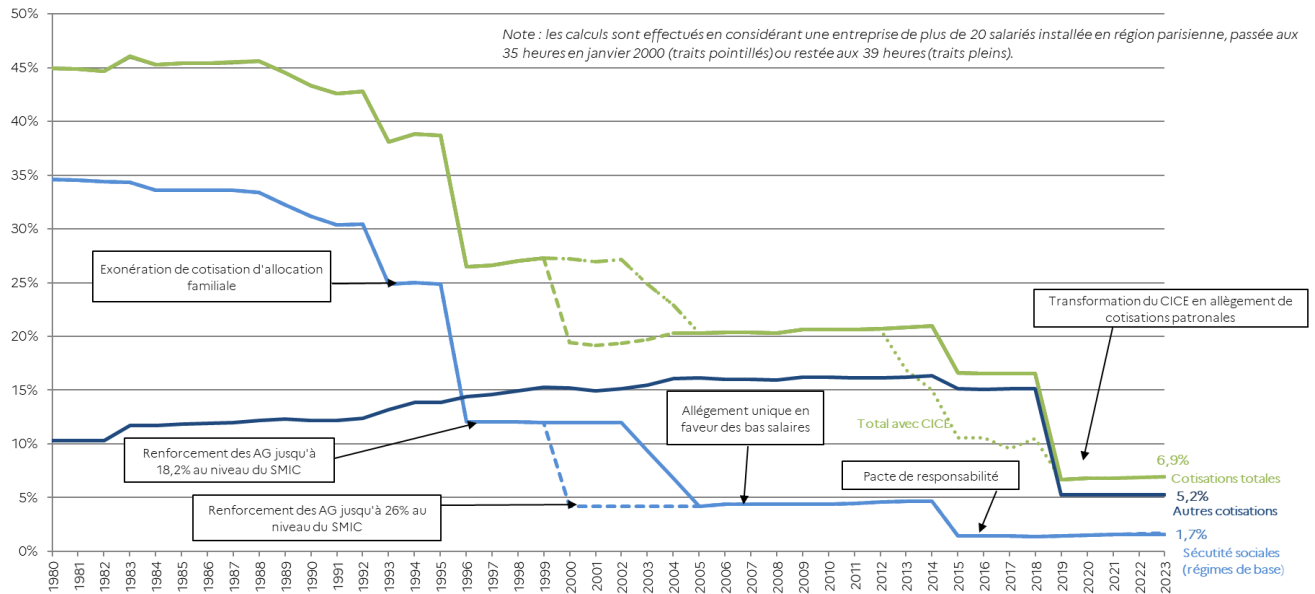
L'article 9 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 renforce à nouveau les allègements généraux, d'une part en transformant le CICE en allègement pérenne de 6 points de la cotisation patronale d'assurance maladie sous 2,5 SMIC et d'autre part en intégrant dans la réduction générale dégressive les cotisations dues au titre des retraites complémentaires ainsi que, à compter du 1^{er} octobre 2019, les contributions d'assurance chômage, renforçant ainsi de plus de 10 points le montant des cotisations exonérées au niveau du SMIC. À partir du 1^{er} janvier 2024, ce seuil est figé à son niveau applicable au 31 décembre 2023.

Au terme de ces extensions, la réduction générale dégressive des cotisations patronales, à laquelle s'ajoutent désormais les deux réductions proportionnelles des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales, permet d'exonérer au niveau du SMIC la totalité des cotisations et contributions obligatoires prélevées sur l'ensemble des salaires, qu'elles soient ou non affectées à la sécurité sociale, et qui sont payées par l'ensemble des employeurs relevant du régime général à des taux et conditions identiques. Seuls demeurent en dehors de ces allègements les prélèvements qui ne financent pas la protection sociale ou dont l'assujettissement et les règles d'assiette ou de taux sont spécifiques à certains secteurs, voire à chaque redevable, et qui ne peuvent donc pas être exonérés. En pratique donc, seul demeurent dues à la sécurité sociale, pour un salarié à ce niveau de rémunération, les cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles qui sont liées à la sinistralité des entreprises.

Les allègements généraux ont un poids prépondérant et croissant au sein des exonérations et constituent un aspect central des politiques de l'emploi en faveur des travailleurs peu qualifiés. Si leur coût pour les administrations publiques est élevé, les études disponibles soulignent leur efficacité en matière d'emploi, notamment pour la part portant sur les rémunérations inférieures ou égales à 1,6 SMIC⁹.

⁹ Y. L'Horty, P. Martin et T. Mayer, « Baisses de charges : stop ou encore ? », Les notes du Conseil d'analyse économique, n° 49, janvier 2019

Graphique 2 • Évolution du taux effectif des cotisations sociales au niveau du SMIC



Source : Direction de la sécurité sociale

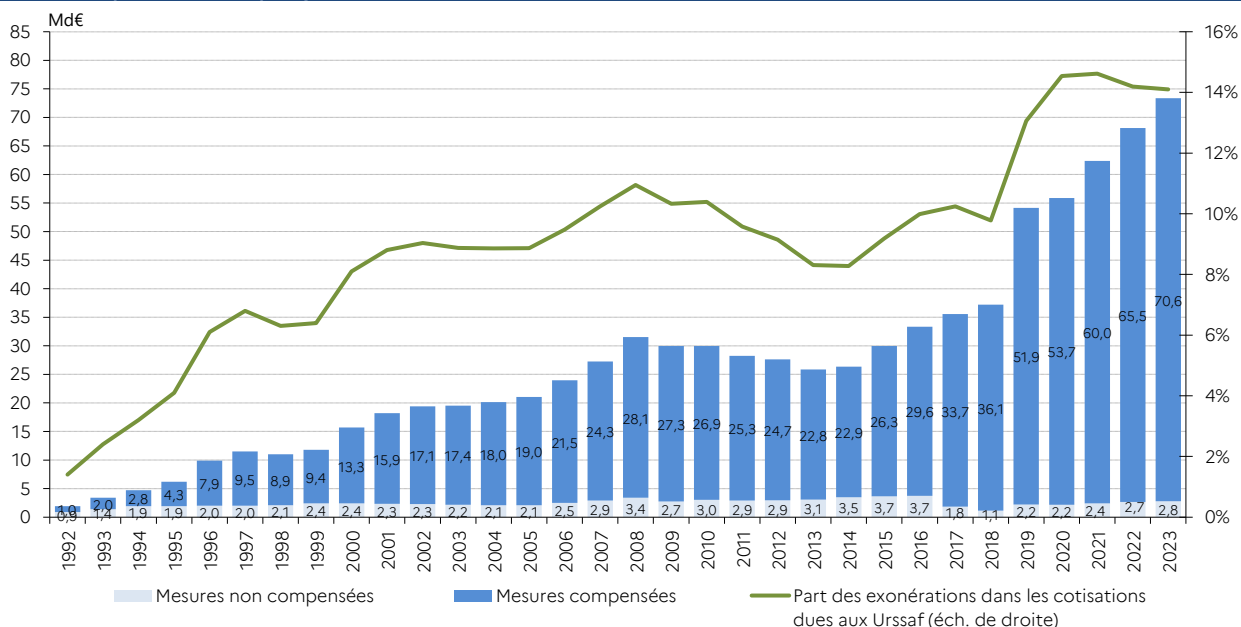
Parallèlement à ces mesures de réduction du coût du travail pour les salariés, des réductions de cotisations sociales ont également été mises en œuvre pour les travailleurs indépendants :

- le taux de la cotisation d'allocations familiales est nul pour ceux dont le revenu est inférieur ou égal à 110 % du PASS et ce taux croît linéairement pour ceux dont le revenu est compris entre 110 % et 140 % du PASS, jusqu'au taux de 3,10 % ;
- le taux de la cotisation d'assurance maladie (hors indemnités journalières) est nul pour les travailleurs indépendants dont le revenu est inférieur ou égal à 40% du PASS et il croît linéairement pour ceux dont le revenu est compris entre 40 % et 110 % du PASS, soit jusqu'à 6,5 % pour les professionnels libéraux et les exploitants agricoles et jusqu'à 6,7 % (hors indemnités journalières) pour les artisans, les commerçants et les professions libérales non-réglémentées.

2.3. Dynamique globale et coût des exonérations sociales

Jusqu'à la crise économique de 2009, le montant des exonérations a crû à des rythmes moyens proches de 10 %. Les ressauts importants constatés en 1996, 2000, 2006 et 2019 s'expliquent par la mise en place des allègements généraux puis les réformes successives qu'ils ont connues (intégration dans les dispositifs de RTT, puis mise en place de l'allègement actuel).

Graphique 3 • Rapport des exonérations aux cotisations de sécurité sociale dues aux URSSAF par les employeurs :



Source : ACOSS

Champ : Le champ des cotisations concerne le total des encaissements perçus en Urssaf (y compris FNAL et CNSA) sauf les cotisations T1 (sur l'ensemble de la chronique) et hors UNEDIC uniquement pour la période 2010 à 2018.

Note : Le champ présenté ici diverge de celui retenu pour calculer le ratio niches sociales présenté en introduction, qui intègre les exemptions d'assiettes.

Le coût de l'ensemble des mesures d'exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale, qu'elles soient compensées ou non, a atteint 74,5,9 Md€ en 2023, hors exemption d'assiette et aide au paiement COVID (cf. tableau 6), et sur le champ des régimes obligatoires de base de la sécurité sociale et du FSV. Il est en hausse de 8,7% par rapport à 2022, en raison de la forte hausse du coût des allègements généraux. Ce montant d'exonérations s'établit à 75,8 Md€ en 2023 en tenant compte de la déduction forfaitaire spécifique (DFS).

Le détail du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées, ainsi que leur ventilation par branche, sont présentés dans les tableaux figurant dans la partie 3 du présent tome.

Tableau 6 • Synthèse des exonérations par nature (ROBSS)

	2023		Évolution
	Prévisionnel PLFSS 2024	Réalisé	
Total	73 423	74 554	2%
Allègements généraux	64 254	65 451	2%
Mesures compensées	6 516	6 541	0%
Mesures non compensées	2 652	2 563	-3%

Champ ROBSS, montants en droits constatés et en millions d'euros

2.3.1. Les allègements généraux sur les bas salaires

Les allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires représentent en 2023 88 % du montant de l'ensemble des mesures d'exonération de cotisations et de contributions de sécurité sociale. Ils comprennent trois dispositifs juridiques distincts :

- **La réduction générale dégressive jusqu'à 1,6 SMIC**, applicable depuis 2005, qui permet d'exonérer au niveau du SMIC la totalité des cotisations et contributions obligatoires prélevées sur l'ensemble des salaires, qu'elles soient ou non affectées à la sécurité sociale, et qui sont payées par l'ensemble des employeurs relevant du régime général à des taux et conditions identiques ;
- **La réduction de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales** sur toutes les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC en 2015 et 3,5 SMIC depuis 2016 versées par les employeurs éligibles à la réduction générale dégressive (à partir du 1^{er} janvier 2024, ce seuil est figé à son niveau applicable au 31 décembre 2023) ;
- **La réduction de 6 points des cotisations d'assurance maladie** sur toutes les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC versées par les employeurs éligibles à la réduction générale dégressive, applicable depuis le 1^{er} janvier 2019 (à partir du 1^{er} janvier 2024, ce seuil est figé à son niveau applicable au 31 décembre 2023).

Les mesures votées en 2014 dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité ont renforcé le dispositif d'allègement à compter du 1^{er} janvier 2015, sous la forme d'une exonération complète des cotisations recouvrées par les URSSAF au niveau du SMIC, à l'exception des contributions d'assurance chômage et dans la limite de la part mutualisée de la cotisation AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles), qui diminue progressivement pour s'annuler au niveau des rémunérations égales à 1,6 SMIC. Ce renforcement s'est traduit, sur le champ de l'ensemble des régimes de base (hors FNAL et CSA donc), par une hausse du coût de la réduction générale d'environ 0,76 Md€ en 2015. La mise en œuvre du Pacte de responsabilité et de solidarité a également donné lieu, à compter de 2015, à une baisse du taux de cotisations d'allocations familiales d'1,8 point jusqu'à 1,6 SMIC, pour un montant de 3 Md€. Enfin, les cotisations d'allocations familiales des travailleurs indépendants ont également été réduites, pour un montant total d'1 Md€. En 2016, la mise en œuvre du pacte de responsabilité et de solidarité s'est poursuivie par l'application de la baisse des cotisations d'allocations familiales jusqu'à 3,5 SMIC, ce qui représente 2,9 Md€ d'allègements supplémentaires en 2016 et 4 Md€ à compter de l'année 2017.

L'article 9 de la LFSS 2018 a prévu un nouveau renforcement de ces allègements généraux à compter de 2019, en contrepartie de la suppression du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Cette nouvelle baisse de cotisations a pris la forme d'un allègement permanent de cotisations sociales de 6 points pour les rémunérations n'excédant pas 2,5 SMIC et d'un renforcement de l'allègement dégressif portant sur les cotisations patronales de retraite complémentaire et les contributions d'assurance chômage. L'article 8 de la LFSS 2019 modifie son entrée en vigueur : la prise en charge des cotisations de retraite complémentaire est intervenue dès le 1^{er} janvier 2019 et les contributions d'assurance chômage ont été intégrées dans le champ de l'allègement à compter du 1^{er} octobre 2019. Le coût de ce renforcement est estimé à 7,2 Md€ en 2019. Pour 2022, il s'élève à 11,2 Md€.

L'article 20 de la LFSS pour 2024 a renvoyé au pouvoir réglementaire la fixation des points de sortie des deux dispositifs de réduction proportionnelle à partir du 1^{er} janvier 2024 ; ainsi le point de sortie des réductions de 6 points de la cotisation patronale d'assurance maladie et d'1,8 point de la cotisation patronale d'allocations familiales a été maintenu à son niveau du 31 décembre 2023.

2.3.2. Les exonérations portant sur les heures supplémentaires

Le régime social dérogatoire relatif aux heures supplémentaires a été initialement mis en place par la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (loi TEPA), avec un volet salarial et un volet patronal. La deuxième loi de finances rectificative pour 2012 (article 3) a réformé ce dispositif, en supprimant l'exonération salariale et en ne maintenant la déduction forfaitaire des cotisations patronales que pour les entreprises de moins de 20 salariés.

La forte baisse de coût qui en a découlé (0,6 Md€ pour l'ensemble des régimes en 2013, contre 3,4 Md€ en 2011) a entraîné une évolution des modalités de compensation, avec affectation directe de TVA « nette » à compter de 2013 puis compensation par dotation budgétaire de la mission « Travail et emploi » du budget de l'État à compter de 2015.

L'article 7 de la LFSS 2019 a recréé, en vue d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés et des agents publics, une exonération de cotisations salariales, tout en maintenant inchangée la déduction forfaitaire allégeant les cotisations patronales pour les entreprises de moins de 20 salariés. Cette exonération salariale représente un coût supplémentaire d'environ 1,7 Md€ en 2019, compte tenu d'une entrée en vigueur avancée au 1^{er} septembre par l'article 2 de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales. Cette nouvelle exonération sur les heures supplémentaires n'est pas compensée.

Par ailleurs, l'article 2 de la loi n° 1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat crée un dispositif de déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires réalisées dans les entreprises d'au moins 20 et de moins de 250 salariés réalisées à compter du 1^{er} octobre 2022. Cette baisse, d'un montant de 0,5 euro par heure supplémentaire ou complémentaire, fait l'objet d'une compensation par l'Etat sous forme de crédits budgétaires ouverts en PLF 2024 sur le budget du ministère chargé du travail. L'article 5 de la loi n°1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 dispose quant à lui que les salariés peuvent renoncer avec l'accord de l'employeur à tout ou partie des journées de repos acquises entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2025 au titre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT). Ces journées sont rémunérées dans les conditions applicables aux heures supplémentaires (articles L. 241-17 et L. 241-18). Ces nouveaux dispositifs sont répertoriés au sein de la partie 2 de la présente annexe.

2.3.3. Les exonérations ciblées compensées

Les exonérations ciblées sur certains publics, certains territoires ou encore certains secteurs d'activité ont représenté pour les ROBSS un coût de 6,5 Md€ en 2023 (cf. tableau 11 en partie 3), hors mesures exceptionnelles d'exonération et aides au paiement mises en place pour les entreprises les plus fragilisées par la crise sanitaire.

Ce coût correspond à une hausse de 4,8 % par rapport à 2022 (6,2 Md€), qui se justifie par la poursuite du dynamisme de certains dispositifs tels que ceux liés à l'aide à domicile (+ 6 % entre 2022 et 2023) ou la déduction sur les heures supplémentaires (+ 20 %). À l'inverse, le montant de l'ACCRES (aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise) continue de baisser (-18%) du fait d'une baisse des effectifs d'autoentrepreneurs en lien avec la fin des aides à certains secteurs. De même, le montant du dispositif d'aide aux entreprises implantées en Outre-mer (LODEOM) connaît une baisse de 11,5% entre 2022 et 2023, en raison de la fin de la compensation de la baisse du taux maladie de 6 points par crédits budgétaires.

Les montants de la compensation par l'État ne peuvent pas directement être rapprochés des coûts des exonérations figurant dans les tableaux présentés dans la partie 3 du présent tome : la compensation est en effet réalisée sur la base des coûts des exonérations « en encaissement », c'est-à-dire correspondant aux montants supplémentaires de cotisations qui auraient été effectivement encaissés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en l'absence de mise en œuvre de l'exonération, tandis que les montants enregistrés dans les comptes des régimes et qui sont présentés ci-après correspondent à la valeur des exonérations en droits constatés, qui diffèrent de l'approche budgétaire.

Il est à noter que les crédits budgétaires votés en loi de finances initiale ou en loi de finances rectificative peuvent différer des crédits versés aux régimes sur l'exercice considéré. Des opérations telles que des gels, des annulations ou des redéploiements de crédits peuvent intervenir en cours de gestion. En outre, la répartition prévisionnelle des crédits entre les champs des ROBSS et hors des ROBSS repose sur les dernières prévisions d'exécution et peut donc différer de l'exécution.

Les crédits budgétaires versés au titre de la compensation des mesures d'exonérations ciblées ont représenté 6,5 M€ en 2023 (cf. tableau 20) sur le champ des ROBSS, hors mesures exceptionnelles d'exonération et aide au paiement mises en place pour les entreprises les plus fragilisées par la crise sanitaire. Ce montant est supérieur au montant de la compensation approuvé en LFSS 2023 (6 Md€). Cette évolution est liée à l'ouverture de crédits en loi de fin de gestion en lien avec des prévisions d'atterrissage à la hausse pour certains dispositifs (apprentissage, heures supplémentaires, aides à domicile, entreprises implantées en Outre-mer et exonération pour les travailleurs indépendants implantés en Outre-mer).

2.3.4. Les exonérations ciblées non compensées

En 2019, le périmètre des non-compensations a évolué du fait notamment de l'entrée en vigueur de la déduction de cotisations sur les rémunérations des heures supplémentaires (part salariale) pour un montant non compensé de 1,7 Md€. L'introduction de cette exonération a fait augmenter de nouveau le montant des exonérations ciblées non compensées (+1,2 Md€ par rapport à 2018).

En 2020, le montant des exonérations ciblées non compensées s'est établi à 1,9 Md€. Il était en baisse de 8 % par rapport à 2019 en raison des effets de la crise économique engendrée par la crise sanitaire sur la masse salariale.

En 2021, le montant des exonérations ciblées non compensées s'est élevé à 2,3 Md€, en hausse de 19% par rapport à 2020, en lien avec le rebond escompté de la masse salariale en 2021.

En 2022, comme attendu, le montant des exonérations ciblées non compensées a été supérieur à celui de 2021 et a atteint 2,5 Md€, soit une hausse de 11%, conséquence de la poursuite à la hausse de l'évolution de la masse salariale. Ce montant est resté relativement stable en 2023 (2,45 Md€).

3. Les exemptions d'assiette sociale

3.4. Caractéristiques des exemptions d'assiette

Les exemptions se distinguent des exonérations en ce qu'elles consistent à exclure certains revenus de l'assiette soumise aux prélèvements. En conséquence, les sommes versées dans ce cadre ne sont pas assujetties à cotisations, voire à contributions sociales. Ces dispositifs dérogent ainsi au principe, défini au premier alinéa de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale, selon lequel l'assiette des contributions sociales et, par renvoi de l'article L. 242-1, des cotisations de sécurité sociale du régime général sont composées de toutes les sommes, ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction élective, quelle qu'en soit la dénomination. Ces exceptions peuvent être regroupées en quatre catégories :

- Les dispositifs de participation financière (intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise) ou d'actionnariat salarié (stock-options, actions gratuites) ;
- Les accessoires de salaires qui prennent en général la forme de chèques ou de titres de paiement destinés au financement de besoins fléchés : restauration, vacances, services à domicile ;
- Le financement de la protection sociale complémentaire collective et obligatoire (prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire) ;
- Les indemnités versées dans certains cas de rupture du contrat de travail (plan de sauvegarde de l'emploi, licenciement, rupture conventionnelle).

Par le jeu des renvois entre les assiettes sociales, les revenus d'activité exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur et du salarié sont également exemptés des autres prélèvements calculés sur la même assiette. Dans ces cas, l'avantage accordé peut être environ deux fois plus élevé que dans les cas des exonérations, même si la CSG, la CRDS et des prélèvements patronaux particuliers restent néanmoins maintenus dans la plupart des cas.

Les exemptions d'assiette présentent les caractéristiques suivantes :

- **Ces dispositifs ont, à la différence des exonérations, un impact sur les droits sociaux contributifs des salariés** (notamment en matière d'indemnités journalières, de prestations d'invalidité ou de rente d'accident de travail, de chômage, et surtout de retraite). Les prestations sont généralement calculées sur la base d'une assiette de rémunération cotisée ; aussi la minoration de cette assiette au titre de l'exemption conduit à réduire les droits sociaux associés. Par exemple, le montant des pensions de retraite du régime général dépend notamment du salaire annuel moyen correspondant aux cotisations versées sous plafond au cours des années civiles d'assurance dont la prise en considération est la plus avantageuse pour l'assuré : aujourd'hui variable selon les générations, le nombre d'années d'assurance prises en compte a été porté à vingt-cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2008 pour les assurés nés après 1947 (décret du 27 août 1993). Les sommes exclues de l'assiette des cotisations ne sont pas retenues pour le calcul.
- **Les exemptions de l'assiette des cotisations n'ont, dans la plupart des cas, pas de conséquence sur la CSG et la CRDS.** En effet, le principe de l'universalité de l'assiette des prélèvements sociaux est consubstantiel à la création de la CSG, dont la mise en place en 1990 répondait à deux préoccupations principales : tenir compte de la remise en cause progressive du lien entre l'ouverture des droits à prestations et l'exercice d'une activité professionnelle et diminuer la concentration des ressources de la sécurité sociale sur les revenus du travail en élargissant son financement à d'autres types de revenus. Certains dispositifs n'en demeurent pas moins exclus à la fois de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et de celle de la CSG, de la CRDS et du forfait social. Tel est notamment le cas des sommes perçues sous forme de titres restaurant, des chèques vacances dans les entreprises de plus de 50 salariés, du chèque emploi service universel (CESU) préfinancé et des avantages versés par les comités sociaux et économiques.
- **Elles ne donnent généralement pas lieu à compensation par le budget de l'État.** En effet, l'obligation de compensation ne porte, pour les exemptions d'assiette, que sur celles créées après le 13 août 2004 (cf. *infra*). La quasi-totalité des dispositifs en cause ayant été, pour la plupart, instaurés avant cette date, l'obligation de compensation ne leur est pas applicable.

- **Enfin, ces exemptions d'assiette ne sont généralement pas déclarées** par les bénéficiaires, notamment les employeurs pour leurs salariés, sauf lorsque les assiettes concernées demeurent soumises à la CSG et à la CRDS. Par voie de conséquence, leurs montants financiers ne sont que peu documentés. C'est notamment le cas de la déduction forfaitaire spécifique (DFS), qui concerne un nombre important de secteurs d'activité et occasionne des pertes de recettes d'un montant global très significatif, mais dont les objectifs et les effets sont particulièrement difficiles à évaluer avec précision (cf. dispositif n° 09100). Cette lacune a été partiellement comblée par les travaux de l'administration depuis 2017¹⁰.

3.5. Méthodologie d'évaluation du coût des exemptions d'assiette

Sur le plan méthodologique, il est difficile d'évaluer la perte de cotisations de sécurité sociale qui résulte de chaque dispositif d'exemption d'assiette : en outre, les informations déclarées sur ces assiettes sont elles-mêmes limitées, nombre de ces dispositifs étant déclarés sans qu'il soit possible de connaître l'assiette qui aurait été applicable dans le droit commun – alors que ces informations sont déclarées ou aisément reconstituables pour les exonérations dès lors que le taux de droit commun applicable est connu. En outre, il n'existe pas de modèle de simulation micro-économétrique pouvant facilement être mis en place et permettant de mesurer les effets d'une normalisation des exemptions de l'assiette sociale – effets qui paraissent par ailleurs très différents à court terme et à moyen terme, suivant l'adaptation des comportements qui serait observée si l'on appliquait le droit commun.

Les sources variées qui ont permis d'estimer les montants de pertes en cotisations sont décrites dans la fiche relative à l'objectif 2.7 de l'annexe 1 relative au rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale, le REPSS « financement ».

Afin de prendre une hypothèse médiane et d'indiquer le niveau des enjeux financiers pour la sécurité sociale liés à ces exclusions d'assiette, la méthode utilisée vise à tenir compte des taux effectifs qui s'appliqueraient aux assiettes exemptées si elles étaient assujetties comme du salaire. Ces taux sont calculés, pour chacune des exemptions, à partir des distributions de salaires des salariés bénéficiant de cette exemption, ce qui permet une évaluation plus proche de la réalité économique. Pour chaque classe de rémunération de la distribution, le taux effectif¹¹ qui s'appliquerait à ce niveau de rémunération est pondéré par la part des rémunérations de la tranche considérée. Le taux effectif moyen est la somme des taux pondérés ainsi obtenus. Pour l'estimation de la perte de cotisations et contributions sociales, il est également tenu compte des contributions spécifiques (tel que le forfait social) qui sont prélevées sur les sommes exclues de l'assiette des cotisations. En 2021, la méthode d'estimation des montants des assiettes exemptées correspondant à l'épargne salariale a été affinée grâce à de nouvelles données de l'ACOSS. Combinées aux données de l'enquête PIPA de la DARES, ces données permettent d'intégrer plus finement la part de l'épargne salariale versée dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Un montant brut et un montant net sont indiqués pour ces pertes de cotisations. Le montant brut correspond à la perte totale de cotisations, résultant des exemptions d'assiette hors prise en compte des dispositifs de droit commun tels que les allègements généraux. Le montant net correspond uniquement à l'effet des exemptions d'assiette sur les cotisations qui auraient été effectivement dues (après application des dispositifs généraux).

3.6. Historique des exemptions d'assiette

La moitié¹² du financement de la sécurité sociale reste assurée aujourd'hui au moyen des cotisations sociales assises sur les revenus du travail. Cette part, quoiqu'en diminution, demeure donc le pilier central du financement de la sécurité sociale. Or, les études, notamment de la DARES¹³, consacrées à la structure des rémunérations dans le privé, confirment **un recours de plus en plus fréquent aux dispositifs alternatifs aux salaires**, notamment l'épargne salariale, ou aux accessoires de salaires (titres restaurants, titres CESU par exemple) **non soumis à cotisations**, voire exclus de tout prélèvement social, dans le cadre d'exemptions.

¹⁰ S'agissant de la DFS, un « code type » spécifique a été créé par l'ACOSS en 2012 et permet d'assurer un suivi de cette exemption d'assiette dans les déclarations de cotisations des employeurs. La mission IGAS-IGF de juin 2015 dans la cadre de la revue de dépenses sur les exonérations et les exemptions de charges sociales spécifiques a ainsi contribué à la mise en exergue des impacts financiers de la DFS sur les principales professions concernées.

¹¹ Seules les cotisations et contributions de sécurité sociale (maladie, famille, vieillesse, AT- MP, CSA, CSG et CRDS) sont prises en compte dans le calcul du taux effectif moyen de prélèvement social. L'enjeu financier entendu plus globalement mériterait d'inclure au champ de l'analyse notamment les cotisations des régimes complémentaires.

¹² Indicateur 1.3 du REPSS « financement » 2023.

¹³ La structure des rémunérations | DARES (travail-emploi.gouv.fr)

Ces évolutions structurelles doivent être prises en compte pour que le financement de la protection sociale reste en phase avec les changements des modes de rémunération : les composantes les plus dynamiques des rémunérations sont également celles qui contribuent le moins au financement de la protection sociale.

Parmi les revenus d'activité versés aux salariés, on peut distinguer en effet :

- **les salaires proprement dits** : les salaires, qui trouvent leur déclinaison matérielle directe sur les bulletins de paie, font l'objet, en droit du travail, de négociations annuelles obligatoires (obligation renforcée par le biais des mécanismes de conditionnalité des exonérations) et leur fixation et leur évolution sont encadrées juridiquement (loi, jurisprudence, fixation de grilles par les conventions collectives). Ils sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale (art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale). Cet assujettissement se fait sur l'intégralité du salaire brut, à l'exception des salariés pouvant bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique (DFS). Cette déduction d'assiette a été créée pour couvrir des charges supplémentaires à caractère professionnel inhérentes à l'emploi de certains salariés, parmi lesquels les ouvriers du bâtiment, les artistes, les journalistes ou les personnels de l'aviation. Ce dispositif réduit de 8% à 30% selon la profession le montant de la rémunération assujettie à cotisations sociales. En 2023, la perte de recettes associée à la DFS est estimée à 1,3 Md€. Ce dispositif devrait progressivement disparaître d'ici 2038, selon une chronique d'extinction définie par la Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS);

- **les « dividendes du travail »** : ce terme introduit par la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié de 2006 regroupe les différentes formes de rémunérations qui permettent d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise : épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise), actions gratuites et stock-options. L'attribution de ces éléments est encadrée, tant sur le fond (attribution à l'ensemble des salariés ou à certaines catégories) que sur les procédures (accords collectifs). Sans être soumis aux cotisations de droit commun, ces éléments de rémunération contribuent¹⁴ au financement de la protection sociale via la CSG et la CRDS et des contributions spécifiques (forfait social, contribution sur les stocks options et attributions gratuites d'actions). L'attribution de ces dividendes du travail, encouragée ces dernières années¹⁵, a été très dynamique jusqu'en 2019 : les sommes attribuées au titre de la participation financière des salariés (hors PERCO) sont ainsi passées de 8,2 Md€ en 1999 à 20,0 Md€ en 2019 (cf. graphique 4 consacré à l'évolution de la masse salariale et des sommes versées au titre de l'épargne salariale). En 2020¹⁶, ces sommes ont baissé de 14 % en raison de la crise économique qui a affecté les résultats des entreprises, dont dépendent les sommes versées au titre de la participation financière. Pour l'intéressement et la participation, cette baisse s'est matérialisée en 2021 sur les sommes effectivement exemptées (cf. tableau 7). Avec le rebond de l'activité économique observé en 2021, les sommes effectivement versées aux salariés ont crû de 31 %, ce qui se matérialise par une hausse des pertes de recettes dès 2021 pour les PEE, et une hausse des pertes de recettes en 2022 pour l'intéressement et la participation. Les enquêtes de la DARES¹⁷ sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale montrent que ces dispositifs bénéficient surtout aux salariés des grandes entreprises bien que des mesures récentes visent à favoriser le développement de ces dispositifs dans les plus petites entreprises ;

- **la protection sociale complémentaire en entreprise** : elle recouvre les contributions des employeurs au bénéfice de la couverture de leurs salariés, qu'il s'agisse de prévoyance ou de retraite supplémentaire. La protection sociale complémentaire en entreprise a été encouragée par des dispositifs sociaux favorables¹⁸ (forfait social au taux de 20 %, avec un taux dérogatoire de 8 % pour la prévoyance et une exemption d'assiette pour les entreprises de moins de 11 salariés) et une stratégie globale qui a, particulièrement depuis la loi de réforme des retraites de 2003, structuré les aides publiques à ce secteur (définition des conditions d'exonération tant en ce qui concerne les garanties prises en charge que le champ des bénéficiaires). Dans le domaine de la protection complémentaire maladie, dans le prolongement de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi, transcrit dans la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, ces dispositifs se sont généralisés à l'ensemble des salariés, depuis le 1^{er} janvier 2016. Les contributions des employeurs au bénéfice de la couverture de leurs salariés ont crû de manière dynamique à un rythme de 3,2 % en moyenne annuelle entre 2010 et 2023 (cf. tableau 7).

¹⁴Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié (30 décembre 2006), loi en faveur des revenus du travail de 2008, loi de finances pour 2005, loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques de 2015, loi de finance pour 2018 en ce qui concerne les actions gratuites, loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, projet de loi de finance pour 2021 en ce qui concerne les attributions d'actions gratuites dans les entreprises de taille intermédiaire et les abondements de l'employeur sur les plans d'épargne salariale.

¹⁵ Il s'agit de l'année au titre de laquelle l'épargne salariale est attribuée.

¹⁷ « Participation, intéressement et épargne salariale en 2020 », DARES résultats, avril 2022.

¹⁸ À l'exception des retraites chapeau.

- **les « accessoires » de salaires** : ce sont tous les autres avantages qui sont versés par l'employeur à son salarié (le cas échéant via un tiers comme le comité social et économique) et qui accroissent son revenu disponible. Ils prennent généralement la forme d'avantages non strictement monétaires : avantages en nature, avantages attribués sous forme de titres (titres restaurants, chèques vacances, CESU préfinancés, bons cadeaux divers) ainsi que les avantages versés par les comités sociaux et économiques ou par l'intermédiaire de tiers type fonds d'action sociale. Ces dispositifs ont été très dynamiques ces dernières années en raison de l'évolution des pratiques de rémunérations tendant à les favoriser, des politiques commerciales offensives des éditeurs de titres préfinancés, de l'attachement des salariés à ces accessoires mais aussi, sans doute de l'absence de tout prélèvement social et fiscal. À titre d'exemple, la participation des employeurs au financement des titres restaurant a progressé de manière dynamique à un rythme de 5,4 % en moyenne annuelle depuis le début des années 2000 (cf. tableau 7).

Cette diversification des modes de rémunération a abouti à un développement progressif des exemptions d'assiette sociale. L'intéressement et la participation sont, au sein des dispositifs dérogatoires, ceux qui sont les plus anciens. Ils résultent de deux ordonnances de 1959 et 1967. Dans la continuité de ces ordonnances, plusieurs textes furent adoptés, élargissant le cadre juridique de la participation et créant ce qui est communément appelé l'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise, dits PEE, en 1967). À ces dispositifs d'épargne s'est ajouté l'actionnariat salarié par le biais des stock-options (loi du 31 décembre 1970 relative à l'ouverture d'options de souscription ou d'achat d'actions).

S'ils sont anciens, ces dispositifs ont néanmoins été complétés depuis les années 2000 : loi portant réforme des retraites de 2003, créant le PERCO dans le domaine de la retraite supplémentaire, loi de finances pour 2005 en ce qui concerne le mécanisme d'attribution d'actions gratuites dans le domaine de l'actionnariat salarié, loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne créant les nouvelles aides dites CESU « préfinancé » dans le domaine des accessoires de salaires. Plus récemment, la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques puis la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ont mis en œuvre des mesures visant à élargir la diffusion des mécanismes d'épargne salariale et d'actionnariat salarié notamment en créant de nouveaux produits d'épargne retraite d'entreprise (PER) qui succéderont à termes au PERCO et en facilitant la mise en place d'accord de participation et d'intéressement dans les plus petites entreprises. Afin d'accroître l'effet incitatif, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a supprimé le forfait social sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que sur la participation et les abondements des employeurs à des plans d'épargne salariale pour les entreprises de moins de 50 salariés. Elle allège également le forfait social (taux réduit à 10 %) appliqué à l'abondement de l'employeur sur les fonds d'actionnariat salarié. La loi de finances pour 2021 a étendu l'application du taux de forfait social de 10 % aux versements unilatéraux des employeurs sur les fonds d'actionnariat salarié.

Pour une large part, ces exemptions ont été mises en place alors que la part des dépenses de sécurité sociale rapportée au PIB était nettement plus faible qu'aujourd'hui et l'assiette des cotisations largement plafonnée. Les exemptions n'ont néanmoins pas été modifiées substantiellement alors que le financement de la sécurité sociale évoluait, d'une part du fait du dé plafonnement progressif des cotisations¹⁹, et d'autre part de la diversification des recettes, notamment via l'affectation de recettes fiscales. Ce n'est qu'en 2008-2009 que cette situation a changé du fait de la création des contributions sur les stock-options et actions gratuites puis du forfait social (cf. *infra*).

3.7. Dynamique globale et coût des exemptions d'assiette

Les dispositifs d'exemption d'assiette se caractérisent par un dynamisme qui se prolonge durablement et bien au-delà de leur phase de montée en charge initiale. Malgré l'ancienneté des principaux dispositifs, ils continuent d'évoluer de façon plus dynamique que l'assiette des cotisations, ce qui peut s'expliquer par leur substitution sur le long terme aux rémunérations ordinaires. En effet, les dispositions législatives instaurant des clauses pour prévenir ce phénomène ne peuvent empêcher que soit privilégié, à l'occasion des hausses de rémunération décidées dans les entreprises, le recours aux dispositifs permettant d'accorder le plus grand

¹⁹ La cotisation d'assurance maladie a été dé plafonnée par étapes successives. Depuis le 1^{er} janvier 1984, elle est entièrement dé plafonnée, sauf pour les travailleurs indépendants non agricoles pour lesquels elle a été récemment dé plafonnée, par la LFSS pour 2013. Quant au taux actuel de la cotisation, il résulte de la combinaison de diverses augmentations intervenues depuis 1967, puis du transfert de la part salariale de cette cotisation à la CSG, opéré en deux étapes en 1997 et 1998. La cotisation patronale d'allocations familiales a été dé plafonnée en deux étapes (1^{er} janvier 1989 et 1^{er} janvier 1990). Les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles ont été entièrement dé plafonnées par la loi du 13 janvier 1989 portant diverses dispositions d'ordre social. En conséquence, depuis 1990, seules sont plafonnées, pour le régime général, les cotisations d'assurance vieillesse (il existe cependant une cotisation vieillesse dé plafonnée de 1,8 % à la charge de l'employeur et 0,3 % à la charge du salarié).

avantage net pour le plus faible coût pour les employeurs. Aussi, si ces restrictions légales remplissent leur rôle à court terme (on ne peut diminuer le salaire pour augmenter un avantage exempté), elles sont impuissantes à enrayer un effet dynamique sur longue période (l'octroi d'un bénéfice exempté permet de réduire ou de différer une hausse de salaire).

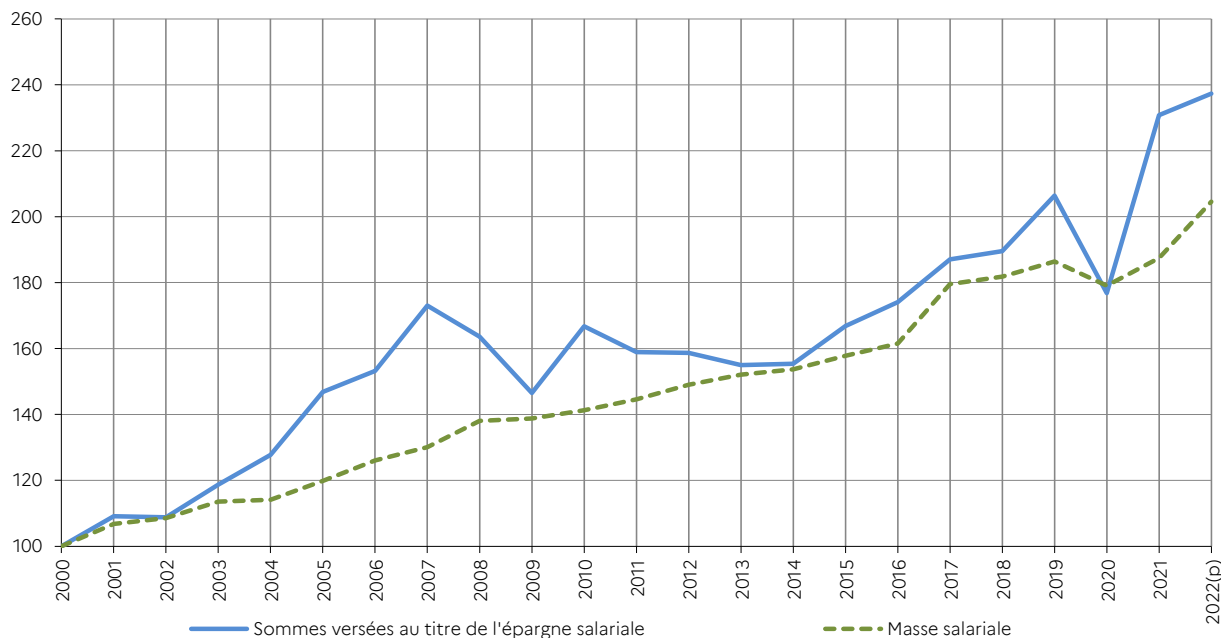
En outre, s'agissant plus spécifiquement de l'épargne salariale, le rapport du comité d'évaluation des niches fiscales et sociales relève que « *si plusieurs des objectifs poursuivis par les dispositifs d'épargne salariale sont effectivement atteints (comme les objectifs de flexibilité des rémunérations, de motivation et d'enrichissement des stratégies de ressources humaines), sa faible diffusion dans les PME conduit en fait à une dualisation du marché du travail, tandis que les revenus distribués se substituent aux salaires* ».

Tableau 7 • Évolution des principales exemptions d'assiette entre 2000 et 2023 :

	Montants des assiettes concernées en M€											Taux d'évolution annuel moyen 2000-2023*
	2000	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022 (p)	2023 (p)	
Participation	4 930	6 480	7 170	6 130	6 400	7 080	7 160	8 050	6 950	9 760	9 930	3,1%
Intéressement	3 770	6 290	6 740	7 370	8 190	9 320	9 290	10 000	8 360	10 670	10 850	4,7%
Plans d'épargne en entreprise	1 020	1 470	1 570	1 590	1 700	1 990	2 010	1 880	2 020	2 290	2 380	3,7%
TOTAL épargne salariale	9 720	14 230	15 480	15 090	16 290	18 380	18 450	19 940	17 340	22 720	23 160	3,8%
Titres restaurant	1 560	2 700	2 940	3 220	3 390	3 760	3 940	3 870	4 330	4 760	5 170	5,4%
Santé et prévoyance complémentaire	n.d.	n.d.	15 700	16 670	17 460	18 580	19 150	19 080	20 070	21 090	22 290	3,2%
Retraite supplémentaire	n.d.	n.d.	2 550	2 550	3 050	3 000	3 090	2 560	2 580	2 600	2 620	0,2%
Masse salariale	354 450	476 870	504 790	517 420	538 900	577 680	596 770	564 160	618 830	675 200	713 270	3,1%

(*) le taux d'évolution annuel moyen est calculé entre 2000 et 2023 quand la donnée est disponible, ou entre 2012 et 2023 pour la santé, la prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire. *Source* : Estimations DSS à partir des données de l'enquête PIPA (DARES), de la masse salariale du privé (ACOSS), des cotisations collectées par les organismes exerçant sur le marché de l'assurance (DREES), de la valeur totale des titres restaurant émis (Commission Nationale des Titres Restaurant), et de la valeur des chèques vacances (ANCV).

Graphique 4 • Comparaison de l'évolution de la masse salariale et des sommes versées au titre de l'épargne salariale (base 100 en 2000)



Source : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2000 à 2021. Données 2022 estimées à partir de prévisions de forfait social 10%.

Champ : Jusqu'en 2016, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine. A partir de 2017, entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Note : Les sommes de participation et d'intéressement versées en N sont exemptées en N+1. Pour l'exercice de rattachement 2022, les sommes renseignées pour ces deux assiettes sont celles versées en 2021 et exemptées en 2022.

À l'inverse des exonérations, les exemptions d'assiette sont davantage concentrées sur les grandes entreprises que sur les petites.

Le dynamisme combiné des exonérations et des exemptions portant sur les revenus d'activité contribue à diminuer le taux effectif des cotisations de sécurité sociale de base sur les revenus d'activité. Depuis la mise en place du forfait social (cf. *infra*), ce mouvement tend néanmoins à se stabiliser, quand bien même son taux (20 % pour le droit commun, 16 % pour les versements sur des PERCO, 10 % sur l'abondement de l'employeur sur la contribution des salariés à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée et 8 % sur les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance) demeure près de deux fois inférieur à celui des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale portant sur les rémunérations salariales. Ainsi, entre 2010 et 2018, le taux global de prélèvement de sécurité sociale, i.e. le taux effectif de cotisations et contributions de sécurité sociale après prise en compte des exonérations de cotisations employeur et de la part du revenu exemptée, se situait entre 43 % et 45 % pour un salarié rémunéré au salaire moyen. Depuis la baisse de 6 points du taux de cotisation d'assurance maladie en contrepartie de la suppression du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en 2019, ce taux s'établit désormais aux alentours de 40 %.

Tableau 8 • Cas-type d'un salarié rémunéré au salaire moyen :

Taux des cotisations et contributions de sécurité sociale	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires (sous plafond) *	45,64%	46,04%	46,35%	44,93%	45,95%	39,95%	39,95%	40,27%	40,26%	40,27%
Forfait social sur l'épargne salariale**	4,00%	8,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%
CSG-CRDS	8,00%	8,00%	8,00%	8,00%	9,70%	9,70%	9,70%	9,70%	9,70%	9,70%
Part des rémunérations exemptées										
Prime de partage des profits/PEPA/PPV***	0,00%	0,78%	0,77%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,40%	2,60%	2,80%
Épargne salariale rapportée au salaire***	7,08%	6,54%	6,39%	6,29%	6,52%	6,77%	6,40%	7,40%	7,40%	7,40%
Part du revenu exemptée des cotisations et contributions	7,08%	6,54%	6,39%	6,29%	6,52%	6,77%	6,40%	9,80%	10,00%	10,20%
Taux global de prélèvement de sécurité sociale	43,4%	44,3%	45,3%	43,9%	45,0%	39,3%	39,3%	38,9%	38,8%	38,8%

* Hausse de 0,1 point du taux de cotisation AT-MP au 1er janvier 2011, hausse de 0,1 point de la cotisation vieillesse plafonnée au 1er novembre 2012, hausse de 0,05 point du taux de cotisation AT-MP au 1er janvier 2013, hausse de 0,05 point de la cotisation vieillesse plafonnée, hausse de 0,15 point de la cotisation vieillesse déplafonnée et baisse de 0,15 point de la cotisation famille au 1er janvier 2014, hausse de 0,05 point de la cotisation vieillesse plafonnée et déplafonnée au 1er janvier 2015 et 2016, hausse du taux de cotisation maladie de 0,04 point et baisse de 0,06 point du taux de cotisation AT-MP au 1er janvier 2016, baisse de 1,8 points de la cotisation famille au 1er avril 2016, hausse de 0,05 point de la cotisation vieillesse déplafonnée au 1er janvier 2017, baisse de 6 points de la cotisation maladie au 1er janvier 2019.

** Hausse du taux du forfait social de 8% à 20% au 1er août 2012, hors prévoyance qui continue de bénéficier d'un taux dérogatoire de 8%. A compter de 2016, le forfait social à 20% ne concerne pas les entreprises qui concluent pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement (taux de 8%) ni les versements versés sur les PERCO investis en titre de PME-ETI (taux de 16%). A compter de 2019, la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) a supprimé le forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que sur l'ensemble des versements d'épargne salariale (intéressement, participation et abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*** Pour l'épargne salariale, nous ne disposons des données que jusqu'en 2021. Nous faisons une hypothèse que sa part dans la masse salariale des salariés concernés est stable pour les années 2022 et 2023.

Sources : DARES, enquête PIPA (épargne salariale) ; INSEE (SMPT) ; ACOSS (PPV).

Lecture : Un salarié non cadre, travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés, et ayant un salaire correspondant au salaire annuel moyen en 2023 (2 SMIC), a un taux de prélèvement de sécurité sociale (employeur et salarié) de 40,27%. Dans ce cas-type, il bénéficie en plus du montant moyen de PPV distribué, assujéti à de la CSG, et du montant moyen d'épargne salariale versé, assujéti à de la CSG et à du forfait social. Sur l'ensemble de sa rémunération (salaire + PPV + épargne salariale), il a donc un taux global de prélèvement de 38,8%.

Le coût net des exemptions d'assiette dont l'évaluation est possible (soit celles figurant dans le tableau *infra*) se serait élevé à 14,1 Md€ en 2023. Il est en hausse de 5 % par rapport à 2022, hausse portée par la forte dynamique de l'assiette des aides directes. En effet l'assiette de ces aides a progressé de 7 % par rapport à 2022.

Tableau 9 • Coût total des exemptions d'assiette (en Md€)

En Md€	Contributions			2021			2022 (p)			2023 (p)		
	CSG/CRDS	FS	C.SPA	Assiette exemptée	Cotisations équivalentes		Assiette exemptée	Cotisations équivalentes		Assiette exemptée	Cotisations équivalentes	
				Brutes	Nettes	Brutes	Nettes	Brutes	Nettes			
MESURES D'EXEMPTION D'ASSIETTE												
I. Participation financière et actionariat salarié												
				21,1	4,0	3,0	26,9	4,8	3,4	27,9	5,0	3,6
Participation aux résultats de l'entreprise	x	x		7,0	1,1	0,7	9,8	1,4	0,9	9,9	1,5	0,9
Intéressement	x	x		8,4	1,6	1,1	10,7	2,0	1,4	10,9	2,0	1,4
Plan d'épargne en entreprises (PEE)	x	x		2,0	0,5	0,4	2,3	0,6	0,5	2,4	0,6	0,5
Stock options et attributions gratuites d'actions			x	3,8	0,8	0,8	4,2	0,8	0,7	4,7	0,8	0,8
II. Protection sociale complémentaire en entreprise												
				23,4	6,5	4,9	24,6	6,7	5,0	25,8	7,1	5,2
Santé et Prévoyance complémentaire	x	x		20,1	6,1	4,5	21,1	6,3	4,6	22,3	6,6	4,8
Retraite supplémentaire (y compris retraites chapeaux)	x	x	x	2,6	0,4	0,3	2,6	0,3	0,3	2,6	0,3	0,3
Plan d'épargne retraite collective (PERCO)	x	x		0,7	0,1	0,1	0,9	0,2	0,1	0,9	0,2	0,2
III. Aides directes consenties aux salariés												
				9,5	4,3	3,5	10,4	4,7	3,8	11,1	5,0	4,0
Titres restaurant				4,3	2,0	1,6	4,8	2,2	1,7	5,2	2,3	1,9
Chèques vacances				1,0	0,5	0,4	1,1	0,5	0,4	1,1	0,5	0,4
Avantages accordés par les comités d'entreprises				4,0	1,8	1,5	4,4	2,0	1,6	4,6	2,1	1,7
CESU préfinancé				0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1
IV. Indemnités de rupture												
				4,2	1,4	1,1	4,8	1,5	1,2	5,0	1,6	1,3
Indemnités de licenciement				2,1	0,9	0,8	2,4	1,0	0,9	2,6	1,1	0,9
Indemnités de mise à la retraite			x	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Indemnités de rupture conventionnelle			x	2,0	0,5	0,3	2,3	0,6	0,4	2,4	0,5	0,3
TOTAL EXEMPTIONS D'ASSIETTE				58,3	16,2	12,5	66,7	17,8	13,4	69,8	18,7	14,1

3.8. La création de prélèvements spécifiques sur les exemptions d'assiette

Compte tenu de la nature des prestations servies par la sécurité sociale, il apparaît souhaitable que l'ensemble des produits de l'activité économique participe à son financement. C'est la raison pour laquelle des prélèvements spécifiques sur les différentes exemptions d'assiettes, similaires sur leur principe, ont été créés. Ils représentent une voie médiane entre l'absence totale d'assujettissement et l'application des taux de droit commun, plus élevés.

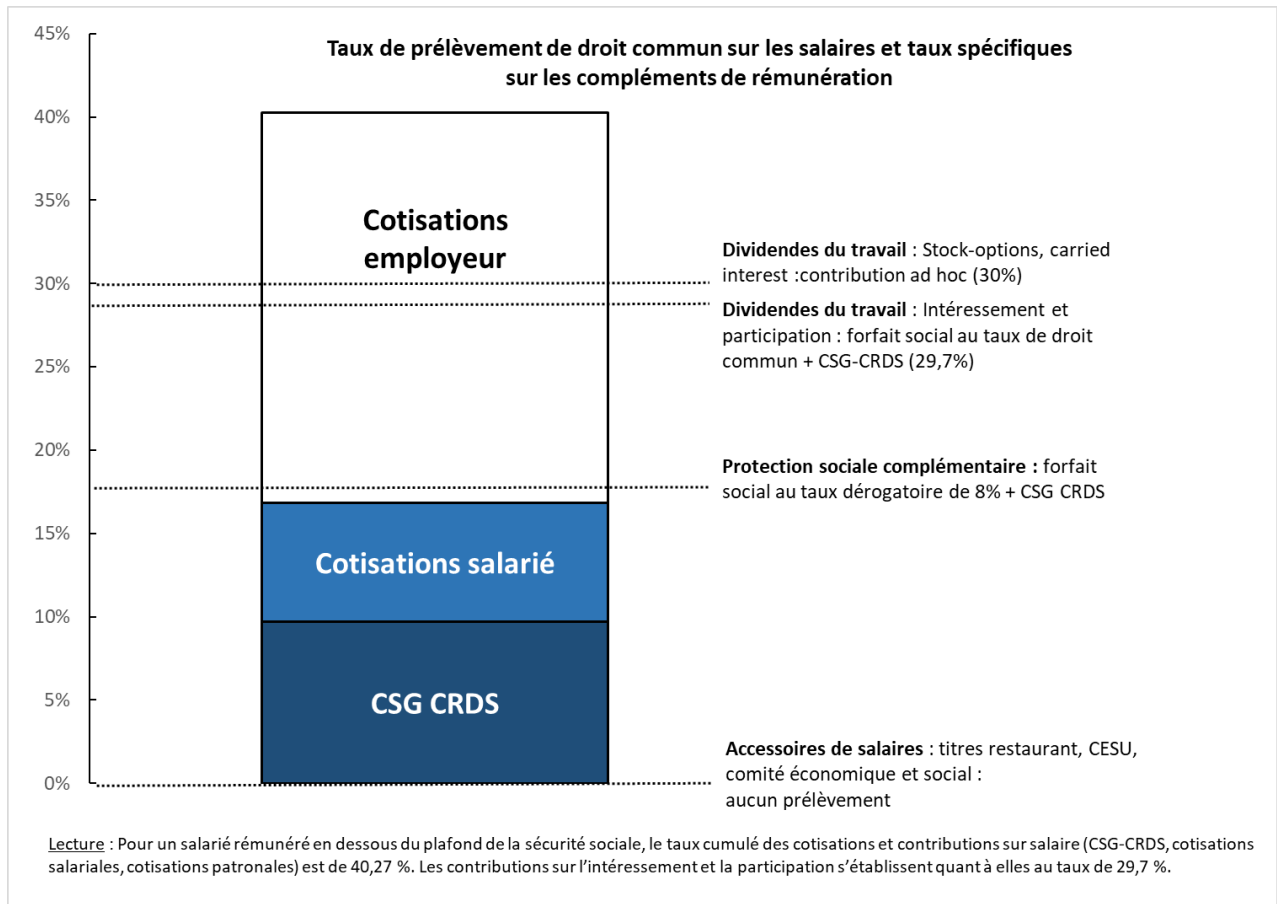
Ces contributions portent :

- Sur les « retraites chapeau », depuis 2004, tant en ce qui concerne les prélèvements à la charge de l'employeur (taux compris entre 24 % et 48 % actuellement), que ceux à la charge des bénéficiaires (7 % et 14 %). L'ordonnance du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire porte le taux à la charge de l'employeur, pour les nouveaux contrats, à 29,7 % ;
- Depuis 2008, sur les attributions de stock-options (contribution patronale au taux de 30 % et salariale au taux de 10 % actuellement) ou d'actions gratuites (contribution patronale au taux de 20 % sauf exception pour les PME et les ETI, et contribution salariale au taux de 10 % pour la fraction des gains d'acquisition supérieure à 300 000 euros, la CSG capital s'appliquant sur les gains inférieurs à ce montant, depuis la LFSS pour 2017) ;
- Sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'office depuis 2008 (au taux de 50 % jusqu'en septembre 2023, et au taux de 30% depuis). Les mises à la retraite d'office ne concernent aujourd'hui que des salariés de plus de 70 ans. Depuis le 1^{er} septembre 2023, les indemnités de rupture conventionnelle ne sont plus assujetties au forfait social de 20% mais au taux de 30% ;
- Sur la plupart des autres exemptions (épargne salariale, protection sociale complémentaire) depuis 2009 dans le cadre de la création du « forfait social » à la charge de l'employeur. Le taux normal de la contribution est de 20 % depuis le 1^{er} août 2012, sauf pour la prévoyance complémentaire qui bénéficie du maintien d'un taux à 8 % (soit le taux de la contribution prévoyance qui avait été créée en 1996 et qui a été intégrée en 2012 au sein du forfait social). Ce taux normal du forfait social reste ainsi, conformément aux préconisations de la Cour des comptes en 2012, proche de celui des cotisations non contributives (13,64 % au titre de l'assurance maladie en 2012, 13% aujourd'hui et 5,25 % pour les cotisations d'allocations familiales à l'époque, et de 3,45 à 5,25% aujourd'hui), et devait permettre d'éviter les effets de substitution au salaire. Pour autant, à des fins incitatives, la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, a prévu des taux réduits de forfait social, d'une part, à 8 % pendant six ans sur les sommes versées dans le cadre d'un premier accord, ou d'un premier accord depuis cinq ans, d'intéressement ou de participation conclu au sein des entreprises de moins de 50 salariés et, d'autre part, à 16 % lorsque les sommes issues de l'intéressement, de la participation et des abondements sont placées sur un PERCO investi à hauteur d'au moins 7 % en titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement de PME-ETI. La LFSS pour 2019 a supprimé à partir du 1^{er} janvier 2019 le forfait social sur les sommes issues des accords de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés et sur les sommes issues des accords d'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. Elle allège également le forfait social (taux réduit à 10 %) appliqué à l'abondement de l'employeur sur les fonds d'actionnariat salarié. La loi de finances pour 2021 a par ailleurs étendu jusqu'au 31 décembre 2022 l'application du taux de forfait social de 10 % aux versements unilatéraux des employeurs sur les fonds d'actionnariat salarié ;
- En revanche, les accessoires de salaires et ceux accordées aux salariés par les comités sociaux et économiques restent non assujettis aux prélèvements sociaux.

Tableau 10 • Taux de forfait social et types de revenus d'activité

Taux de forfait social	Type de revenu d'activité
0%	<ul style="list-style-type: none"> - Intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés - Participation dans les entreprises de moins de 50 salariés - Abondement de l'employeur sur les plans d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés - Indemnités de licenciement, de départ à la retraite ou de départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi - Contribution employeur au financement des prestations complémentaires de prévoyance dans les entreprises de moins de 11 salariés - Abondements de l'employeur complétant les versements volontaires des salariés sur des plans d'épargne salariale
8%	<ul style="list-style-type: none"> - Contribution employeur au financement des prestations complémentaires de prévoyance dans les entreprises d'au moins 11 salariés - Participation dans les sociétés coopératives et participatives employant au moins 50 salariés
10%	<ul style="list-style-type: none"> - Abondement de l'employeur visant l'acquisition de titres de l'entreprise - Versements unilatéraux de l'employeur destinés à l'acquisition de titres de l'entreprise
16%	<ul style="list-style-type: none"> - Sommes affectées à un PERCO + pour les entreprises de plus de 50 salariés
20%	<ul style="list-style-type: none"> - Intéressement dans les entreprises d'au moins 250 salariés - Participation dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Contributions des employeurs sur des plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO) dans les entreprises de plus de 50 salariés - Contributions des employeurs aux régimes de retraite supplémentaire (article 83, PEROb...) - Prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire - Jetons de présence et sommes perçues au titre de l'exercice de leur mandat par les administrateurs des conseils de surveillance des sociétés anonymes

Graphique 5 • Différents taux de prélèvement



4. Les autres types de dérogations portant sur les revenus d'activité

Des formes dérogatoires de prélèvement sur les revenus d'activité peuvent toutefois avoir d'autres origines.

4.9. L'impact de certaines règles d'affiliation

Les règles relatives à l'affiliation, c'est-à-dire au rattachement aux différents régimes en fonction de la nature de leur activité et de leurs conditions d'exercice, n'ont pas vocation *a priori* à modifier le principe d'assujettissement de tous les revenus professionnels aux cotisations et contributions sociales. Néanmoins, dans certains cas, elles peuvent conduire dans les faits à un tel résultat.

Cela peut être le cas pour des activités de nature nouvelle ou trouvant son émergence dans le développement de l'économie numérique et des plateformes de mise en relation : pour ces type d'activités, les règles d'affiliation n'étaient jusque-là que peu adaptées et clarifiées. Un travail important a été mené à l'article 18 de la LFSS pour 2017 afin de définir des règles objectives pour fixer la frontière entre une activité de gestion patrimoniale et une activité professionnelle. Ainsi, l'article 18 crée une obligation d'affiliation au régime général (travailleurs indépendants) pour les personnes qui mettent leurs logements meublés en location de courte durée à une clientèle n'y élisant pas domicile, dès lors que les revenus tirés de cette activité dépassent 23 000 € annuels ou pour celles qui mettent leurs biens meubles (outils, voitures, véhicules de loisir, ...) en location, dès lors que les revenus tirés de cette activité dépassent 7 846 € annuels. Cet article ouvre la possibilité aux utilisateurs des plateformes de donner mandat aux plateformes pour effectuer pour leur compte les démarches déclaratives de début d'activité, les déclarations de chiffres d'affaires et le paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale.

L'administration a publié des fiches permettant de récapituler les règles sociales et fiscales s'appliquant à des activités entre particuliers²⁰. Parallèlement, la notion de co-consommation a été clarifiée par la doctrine fiscale,

²⁰ Voir

permettant ainsi de clarifier le non-assujettissement du remboursement de frais dans le cadre du co-voiturage²¹.

Par ailleurs, avant l'entrée en vigueur de la LFSS pour 2013, des règles particulières s'appliquaient également pour les élus selon qu'ils cumulaient ou non leur mandat avec une autre profession. Ces règles ont été modifiées afin de permettre l'affiliation de l'ensemble des élus au régime général de la sécurité sociale et d'assujettir, à cette occasion, les indemnités de fonction dont le montant total dépasse un seuil annuel (cf. fiche consacrée au dispositif n° 16100, ci-après).

Le « droit d'option » pour l'assurance privée des travailleurs frontaliers de la Suisse (dispositif n° 16115) qui a quant à lui constitué jusqu'en juin 2014 une autre exception au monopole de la sécurité sociale a également été supprimé afin d'affilier progressivement à partir du 1^{er} juin 2014 et au plus tard le 31 mai 2015, les personnes concernées.

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 les indemnités versées aux élus des chambres d'agriculture, des chambres de métiers et des caisses de sécurité sociale, au titre de leur mandat, sont assujetties aux cotisations sociales suivant le droit commun.

Enfin, l'article 77 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE) a prévu une dérogation à la règle d'affiliation à l'assurance vieillesse de base et complémentaire pour les salariés appelés de l'étranger à occuper un emploi en France.

4.10. Les règles particulières d'assiette et de taux

Des dispositions particulières qui s'appliquent directement à l'assiette ou au taux des cotisations de certaines catégories recouvrent les principaux cas suivants :

- Pour les fonctionnaires, les rémunérations sont assujetties sans prise en compte des primes perçues, lesquelles représentent une part significative des rémunérations. En outre, lorsque les fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales exercent une activité accessoire pour le compte d'une autre personne publique, la rémunération versée à ce titre n'est pas soumise à cotisations, mais uniquement à CSG-CRDS.
- Peut également être mentionné le cas des frais professionnels qui sont déductibles de l'assiette des cotisations. La règle générale est la déduction sur justificatifs. Toutefois, pour un certain nombre de professions, ont néanmoins été maintenus des taux de déduction proportionnels à la rémunération annuelle sans justificatifs qui s'appliquaient jusqu'en 2001 en matière fiscale avant d'être supprimés (cf. fiche n° 44 ci-après, consacrée à la déduction forfaitaire spécifique).
- D'autres aménagements concernent les dispositifs d'assiette et de taux forfaitaire, qui visent à adapter les modalités du prélèvement social aux spécificités de certaines catégories professionnelles. La forme la plus courante de ces dispositifs est celle d'assiettes dites « forfaitaires », qui ont pour effet de différencier la base retenue pour l'application du taux des cotisations du montant de la rémunération brute. Si leurs effets sur les droits contributifs des salariés sont aisés à évaluer, leur coût reste difficile à évaluer (par définition, les sommes exemptées ne sont pas déclarées par les employeurs). La loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 a prévu une règle d'encadrement de ces assiettes forfaitaires en prévoyant de limiter l'abattement d'assiette à 30 % pour les plus hautes rémunérations et en relevant au niveau du décret la création de ces assiettes. Une liste de ces assiettes figure dans la fiche n° 52 de l'annexe 5 à la LFSS pour 2022.

²¹ Voir

http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/1322-PGP.html?identifiant=BOI-IR-BASE-10-10-10-10-20160830#1322-PGP_Non-imposition_des_sommes_e_11

3 - Tableaux chiffrés

Tous les tableaux dans cette partie sont présentés hors dispositif exceptionnel d'exonérations et d'aide au paiement en faveur des entreprises les plus fragilisées par la crise sanitaire.

5. Coût des allègements généraux et des exonérations ciblées pour 2023

5.1. *Coût total des allègements généraux et des exonérations ciblées pour 2023 – Champ ROBSS*

Tableau 11 • Coût 2023 des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées – champ ROBSS

Dispositifs, en M€ en droits constatés	2 022	2023		Evolution	
	Réalisé	Prévisionnel PLFSS 2024*	Réalisé	Réalisé - Prev	%
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	58 447	64 254	65 451	1 196	2%
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	24 305	27 197	26 878	- 319	-1%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	8 772	9 324	9 424	100	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales pour les régimes spéciaux	0	0	39	39	-
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants	899	1 346	1 365	20	1%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales travailleurs indépendants	795	734	747	13	-
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points pour les régimes spéciaux (L.241.-2-1 CSS)	286	294	286	- 8	-3%
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points (L. 241-2-1 CSS)	23 390	25 359	26 712	1 352	5%
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	8 857	9 169	9 104	- 65	-1%
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	6 319	6 516	6 541	25	0%
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	4 179	4 475	4 462	- 13	0%
Apprentissage	845	1 004	974	- 29	-3%
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	682	803	808	5	-
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	125	159	155	- 4	-3%
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	702	911	845	- 65	-7%
dont entreprises d'au moins 20 et de moins de 250 salariés		721	264	- 456	-63%
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRES)	472	357	386	29	8%
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	375	381	378	- 3	-1%
Correspondants locaux de presse	0	0	0	0	-
Aide à domicile employée par un particulier fragile	941	944	996	52	6%
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	712	759	763	4	1%
ZRR embauche 1 au 50 salariés	32	23	19	- 4	-19%
ZRR pour organismes d'intérêt général	72	68	71	3	4%
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	7	5	6	1	22%
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	1	1	1	- 0	-26%
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	9	9	10	0	5%
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	13	14	14	0	0%
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	385	416	392	- 24	-6%
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	385	416	392	- 24	-6%
MISSION OUTRE-MER	1 362	1 194	1 261	67	6%
Entreprises implantées en outre mer	1 147	959	1 012	53	5%
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	170	187	205	19	10%
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	45	47	44	- 3	-7%
MISSION CULTURE	30	28	30	2	-
Contribution diffuseur MDA	5	5	6	1	-
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	25	23	24	1	-
MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	71	76	89	13	17%
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	71	76	89	13	17%
MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES	10	11	10	- 1	-10%
Porteurs de presse	10	11	10	- 1	-10%
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	278	289	270	- 19	-7%
Jeunes entreprises innovantes	275	285	267	- 19	-7%
Jeunes entreprises universitaires	3	3	3	- 0	-1%
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	4	3	0	- 3	-97%
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	4	3	0	- 3	-97%
MISSION SPORT	1	1	1	0	17%
Arbitres sportifs	1	1	1	0	17%
MISSION SANTE	0	23	26	2	10%
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	0	0	0	- 0	-
Médecins en cumul emploi-retraite (dispositif 2023)		23	26	2	10%
EXONERATIONS NON COMPENSEES	2 538	2 652	2 563	- 90	-3%
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	2 185	2 348	2 277	- 72	-
Stagiaires en milieu professionnel	115	122	122	- 0	0%
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	154	99	108	9	9%
Contrat de sécurisation professionnelle	43	41	56	15	36%
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	41	41	-	- 41	-100%

CHAMP ROBSS, DISPOSITIFS EN MILLIONS D'EUROS ET EN DROITS CONSTATES, HORS DISPOSITIFS EXCEPTIONNELS D'EXONERATIONS ET D'AIDES AU PAIEMENT EN FAVEUR DES ENTREPRISES FRAGILISEES PAR LA CRISE

Source : CCSS et remontées des régimes

Tableau 12 • Coût 2023 des exonérations ciblées non- compensées – champ ROBSS

Dispositifs, en M€ en droits constatés	2023		Evolution	
	Prévisionnel PLFSS 2024	Réalisé	Réalisé - Prev	%
EXONERATIONS NON COMPENSEES	2 652	2 563	- 90	-3%
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	2 348	2 277	- 72	-
Stagiaires en milieu professionnel	122	122	- 0	0%
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	99	108	9	9%
Contrat de sécurisation professionnelle	41	56	15	36%
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	41	-	- 41	-100%

Source : CCSS et remontées des régimes

Tableau 13 • Coût des allègements généraux et des exonérations ciblées – synthèse par branche

En M€, en droits constatés	2023		Evolution	
	Prévisionnel PLFSS 2024	Réalisé	Réalisé - Prev	%
Maladie	38 103	39 328	1 226	3%
AT - MP	206	217	10	5%
Vieillesse	19 310	19 046	- 263	-1%
Famille	15 374	15 525	151	-
Autonomie	430	434	4	1%
Total	73 423	74 551	1 128	2%

Champ AG, mesures de modulation des taux et des exonérations ciblées compensées et non-compensées, hors dispositifs exceptionnels d'exonérations et d'aides au paiement en faveur des entreprises fragilisées par la crise.

5.2. Coût détaillé par branche – Champ ROBSS

Tableau 14 • Branche maladie - Coût 2023 des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champ ROBSS

Branche Maladie En M€, en droits constatés	2023		Evolution	
	Prévisionnel PLFSS 2024	Réalisé	Réalisé - Prev	%
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	35 968	37 200	1 232	3%
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	8 969	8 837	- 132	-1%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales pour les régimes spéciaux	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants	1 346	1 365	20	1%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales travailleurs indépendants	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points pour les régimes spéciaux (L.241.-2-1 CSS)	294	286	- 8	-3%
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points (L. 241-2-1 CSS)	25 359	26 712	1 352	5%
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	2 135	2 127	- 8	0%
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	2 017	2 006	- 11	-1%
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	1 295	1 267	- 28	-2%
Apprentissage	60	54	- 6	-10%
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	-	0	0	-
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	58	57	- 1	-1%
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	288	268	- 20	-7%
dont entreprises d'au moins 20 et de plus de 250 salariés	228	85	- 143	-63%
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRES)	83	40	- 44	-53%
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	160	159	- 1	-1%
Correspondants locaux de presse	-	-	-	-
Aide à domicile employée par un particulier fragile	428	452	24	6%
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	234	252	19	8%
ZRR embauche 1 au 50 salariés	8	6	- 1	-16%
ZRR pour organismes d'intérêt général	23	25	2	8%
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	2	2	0	-16%
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	0	0	0	-15%
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	3	3	0	5%
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	6	6	0	1%
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	132	124	- 8	-6%
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	132	124	- 8	-6%
MISSION OUTRE-MER	425	446	22	5%
Entreprises implantées en outre mer	316	335	18	6%
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	88	93	5	6%
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	20	18	- 1	-7%
MISSION CULTURE	2	2	0	-
Contribution diffuseur MDA	2	2	0	-
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	-	-	-	-
MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	28	32	4	15%
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	28	32	4	15%
MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES	4	3	- 0	-9%
Porteurs de presse	4	3	- 0	-9%
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	131	131	- 0	0%
Jeunes entreprises innovantes	129	129	0	0%
Jeunes entreprises universitaires	1	2	0	3%
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	1	0	- 1	-83%
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	1	0	- 1	-83%
MISSION SPORT	0	0	0	28%
Arbitres sportifs	0	0	0	28%
MISSION SANTE	-	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	-	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite (dispositif 2023)	-	-	-	-
EXONERATIONS NON COMPENSEES	118	121	2	2%
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	-	-	-	-
Stagiaires en milieu professionnel	38	38	0	0%
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	45	49	4	9%
Contrat de sécurisation professionnelle	25	34	9	36%
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	10	-	- 10	-100%

CHAMP ROBSS, DISPOSITIFS EN MILLIONS D'EUROS ET EN DROITS CONSTATES, HORS DISPOSITIFS EXCEPTIONNELS D'EXONERATIONS ET D'AIDES AU PAIEMENT EN FAVEUR DES ENTREPRISES FRAGILISEES PAR LA CRISE

Source : CCSS et remontées des régimes

Tableau 15 • Branche accident du travail et maladies professionnelles – Coût 2023 des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non-compensées – champ ROBSS

Branche Accidents du travail - maladies professionnelles <i>En M€, en droits constatés</i>	2023		Evolution	
	Prévisionnel PLFSS 2024	Réalisé	Réalisé - Prev	%
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	42	64	22	53%
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	42	64	22	53%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales pour les régimes spéciaux	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales travailleurs indépendants	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points pour les régimes spéciaux (L.241.-2-1 CSS)	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points (L. 241-2-1 CSS)	-	-	-	-
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	164	152	- 12	-7%
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	164	152	- 12	-7%
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	147	136	- 11	-8%
Apprentissage	0	0	1	-460%
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	-	-	-	-
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	-	-	-	-
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	116	108	9	-7%
<i>dont entreprises d'au moins 20 et de plus de 250 salariés</i>	92	33	60	-65%
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRE)	-	-	-	-
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	28	27	1	-2%
Correspondants locaux de presse	-	-	-	-
Aide à domicile employée par un particulier fragile	-	-	-	-
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	3	2	1	-43%
ZRR embauche 1 au 50 salariés	-	-	-	-
ZRR pour organismes d'intérêt général	-	-	-	-
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	0	-	0	-100%
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	-	-	-	-
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	-	-	-	-
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	-	-	-	-
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	12	11	- 1	-4%
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	12	11	1	-4%
MISSION OUTRE-MER	5	5	- 0	-4%
Entreprises implantées en outre mer	2	2	0	5%
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	-	-	-	-
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	3	3	0	-8%
MISSION CULTURE	-	-	-	-
Contribution diffuseur MDA	-	-	-	-
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	-	-	-	-
MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	-	-	-	-
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	-	-	-	-
MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES	-	-	-	-
Porteurs de presse	-	-	-	-
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	-	-	-	-
Jeunes entreprises innovantes	-	-	-	-
Jeunes entreprises universitaires	-	-	-	-
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	-	-	-	-
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	-	-	-	-
MISSION SPORT	0	0	- 0	-36%
Arbitres sportifs	0	0	0	-36%
MISSION SANTE	-	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	-	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite (dispositif 2023)	-	-	-	-
EXONERATIONS NON COMPENSEES	-	-	-	-
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	-	-	-	-
Stagiaires en milieu professionnel	-	-	-	-
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	-	-	-	-
Contrat de sécurisation professionnelle	-	-	-	-
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	-	-	-	-

CHAMP ROBSS, DISPOSITIFS EN MILLIONS D'EUROS ET EN DROITS CONSTATES, HORS DISPOSITIFS EXCEPTIONNELS D'EXONERATIONS ET D'AIDES AU PAIEMENT EN FAVEUR DES ENTREPRISES FRAGILISEES PAR LA CRISE

Source : CCSS et remontées des régimes

Tableau 16 • Branche famille- Coût 2023 des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champ ROBSS

Branche Famille En M€, en droits constatés	2023		Evolution	
	Prévisionnel PLFSS 2024	Réalisé	Réalisé - Prev	%
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	14 480	14 614	134	1%
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	4 422	4 364	- 57	-1%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	9 324	9 463	139	1%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales pour les régimes spéciaux	0	39	39	9292%
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales travailleurs indépendants	734	747	13	2%
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points pour les régimes spéciaux (L.241.-2-1 CSS)	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points (L. 241-2-1 CSS)	-	-	-	-
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	894	910	16	2%
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	850	867	17	2%
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	532	542	9	2%
Apprentissage	24	24	0	2%
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	-	-	-	-
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	23	23	- 0	-1%
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	133	124	- 9	-7%
dont entreprises d'au moins 20 et de plus de 250 salariés	106	39	- 66	-63%
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRE)	3	6	3	121%
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	65	64	- 1	-1%
Correspondants locaux de presse	-	-	-	-
Aide à domicile employée par un particulier fragile	173	182	10	6%
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	115	121	6	5%
ZRR embauche 1 au 50 salariés	4	3	- 1	-18%
ZRR pour organismes d'intérêt général	11	11	- 0	-1%
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	1	1	0	57%
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	0	0	- 0	-26%
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	2	2	0	5%
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	3	2	- 0	-4%
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	65	61	- 4	-6%
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	65	61	- 4	-6%
MISSION OUTRE-MER	183	193	10	5%
Entreprises implantées en outre mer	156	165	9	6%
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	19	21	1	8%
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	8	7	- 1	-7%
MISSION CULTURE	2	2	0	-
Contribution diffuseur MDA	2	2	0	-
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	-	-	-	-
MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	13	15	2	16%
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	13	15	2	16%
MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES	2	2	- 0	-9%
Porteurs de presse	2	2	- 0	-9%
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	53	53	- 0	0%
Jeunes entreprises innovantes	52	52	- 0	0%
Jeunes entreprises universitaires	1	1	0	4%
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	0	0	- 0	-93%
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	0	0	- 0	-93%
MISSION SPORT	0	0	0	16%
Arbitres sportifs	0	0	0	16%
MISSION SANTE	-	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	-	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite (dispositif 2023)	-	-	-	-
EXONERATIONS NON COMPENSEES	43	43	- 1	-2%
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	-	-	-	-
Stagiaires en milieu professionnel	15	15	- 0	0%
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	18	20	2	9%
Contrat de sécurisation professionnelle	6	8	2	36%
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	4	-	- 4	-100%

CHAMP ROBSS, DISPOSITIFS EN MILLIONS D'EUROS ET EN DROITS CONSTATES, HORS DISPOSITIFS EXCEPTIONNELS D'EXONERATIONS ET D'AIDES AU PAIEMENT EN FAVEUR DES ENTREPRISES FRAGILISEES PAR LA CRISE

Source : CCSS et remontées des régimes

Tableau 17 • Branche vieillesse - Coût 2023 des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champ ROBSS

Branche Vieillesse En M€, en droits constatés	2023		Evolution		
	Prévisionnel PLFSS 2024	Réalisé	Réalisé - Prev	%	
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	13 387	13 196	-	191	-1%
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	13 387	13 196	-	191	-1%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	-	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales pour les régimes spéciaux	-	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants	-	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales travailleurs indépendants	-	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points pour les régimes spéciaux (L.241.-2-1 CSS)	-	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points (L. 241-2-1 CSS)	-	-	-	-	-
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	5 923	5 848	-	74	-1%
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	3 451	3 471	-	21	1%
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	2 491	2 503	-	12	0%
Apprentissage	920	897	-	23	-3%
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	803	808	-	5	1%
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	79	75	-	3	-4%
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	373	345	-	28	-7%
dont entreprises d'au moins 20 et de plus de 250 salariés	295	108	-	187	-63%
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRE)	271	341	-	70	26%
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	129	128	-	1	-1%
Correspondants locaux de presse	0	0	-	0	-
Aide à domicile employée par un particulier fragile	344	362	-	19	5%
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	397	378	-	19	-5%
ZRR embauche 1 au 50 salariés	11	9	-	2	-21%
ZRR pour organismes d'intérêt général	34	29	-	4	-13%
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	2	3	-	1	56%
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	0	0	-	0	-33%
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	5	5	-	0	5%
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	5	5	-	0	1%
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	197	185	-	12	-6%
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	197	185	-	12	-6%
MISSION OUTRE-MER	567	599	-	32	6%
Entreprises implantées en outre mer	472	497	-	25	5%
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	79	87	-	8	10%
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	16	15	-	1	-7%
MISSION CULTURE	25	26	-	1	-
Contribution diffuseur MDA	2	2	-	0	-
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	23	24	-	1	-
MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	35	41	-	6	18%
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	35	41	-	6	18%
MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES	5	5	-	1	-10%
Porteurs de presse	5	5	-	1	-10%
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	105	87	-	19	-18%
Jeunes entreprises innovantes	104	85	-	18	-18%
Jeunes entreprises universitaires	1	1	-	0	-8%
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	1	0	-	1	-90%
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	1	0	-	1	-90%
MISSION SPORT	0	0	-	0	19%
Arbitres sportifs	0	0	-	0	19%
MISSION SANTE	23	26	-	2	10%
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	0	0	-	0	-
Médecins en cumul emploi-retraite (dispositif 2023)	23	26	-	2	10%
EXONERATIONS NON COMPENSEES	2 472	2 377	-	95	-4%
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	2 348	2 277	-	72	-
Stagiaires en milieu professionnel	61	61	-	0	0%
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	36	39	-	3	9%
Contrat de sécurisation professionnelle	-	-	-	-	-
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	27	-	-	27	-100%

CHAMP ROBSS, DISPOSITIFS EN MILLIONS D'EUROS ET EN DROITS CONSTATES, HORS DISPOSITIFS EXCEPTIONNELS D'EXONERATIONS ET D'AIDES AU PAIEMENT EN FAVEUR DES ENTREPRISES FRAGILISEES PAR LA CRISE

Source : CCSS et remontées des régimes

Tableau 18 • Branche autonomie – Coût 2023 des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champ ROBSS

Branche Autonomie En M€, en droits constatés	2023		Evolution		
	Prévisionnel PLFSS 2024	Réalisé	Réalisé - Prev	%	
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	377	373	-	5	-1%
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	377	373	-	5	-1%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	-	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales pour les régimes spéciaux	-	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants	-	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales travailleurs indépendants	-	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points pour les régimes spéciaux (L.241.-2-1 CSS)	-	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points (L. 241-2-1 CSS)	-	-	-	-	-
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	53	61		8	16%
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	34	39		4	13%
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	10	10	-	0	-1%
Apprentissage	-	-	-	-	-
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	-	-	-	-	-
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	-	-	-	-	-
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	-	0	0	-	-
dont entreprises d'au moins 20 et de plus de 250 salariés	-	-	-	-	-
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRES)	-	-	-	-	-
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	-	-	-	-	-
Correspondants locaux de presse	-	-	-	-	-
Aide à domicile employée par un particulier fragile	-	-	-	-	-
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	10	10	-	0	-1%
ZRR embauche 1 au 50 salariés	-	-	-	-	-
ZRR pour organismes d'intérêt général	-	-	-	-	-
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	-	-	-	-	-
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	-	-	-	-	-
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	-	-	-	-	-
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	-	-	-	-	-
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	11	11		0	2%
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	11	11	0	2%	2%
MISSION OUTRE-MER	14	18		4	32%
Entreprises implantées en outre mer	13	14	0	4%	4%
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	0	4	4	827%	827%
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	-	-	-	-	-
MISSION CULTURE	-	-	-	-	-
Contribution diffuseur MDA	-	-	-	-	-
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	-	-	-	-	-
MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	-	-	-	-	-
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	-	-	-	-	-
MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES	-	-	-	-	-
Porteurs de presse	-	-	-	-	-
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	-	-	-	-	-
Jeunes entreprises innovantes	-	-	-	-	-
Jeunes entreprises universitaires	-	-	-	-	-
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	-	-	-	-	-
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	-	-	-	-	-
MISSION SPORT	0	0	-	0	-49%
Arbitres sportifs	0	0	-	0	-49%
MISSION SANTE	-	-	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	-	-	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite (dispositif 2023)	-	-	-	-	-
EXONERATIONS NON COMPENSEES	19	23		4	22%
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	-	-	-	-	-
Stagiaires en milieu professionnel	7	7	-	0	0%
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	-	-	-	-	-
Contrat de sécurisation professionnelle	11	15	4	36%	36%
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	-	-	-	-	-

CHAMP ROBSS, DISPOSITIFS EN MILLIONS D'EUROS ET EN DROITS CONSTATES, HORS DISPOSITIFS EXCEPTIONNELS D'EXONERATIONS ET D'AIDES AU PAIEMENT EN FAVEUR DES ENTREPRISES FRAGILISEES PAR LA CRISE

Source : CCSS et remontées des régimes

5.3. Coût des exonérations relatives à la crise de la Covid-19

Tableau 19 • Coût des exonérations relatives à la crise Covid entre 2020 et 2023

EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	2020	2021	2022	2023	Total
MISSION PLAN D'URGENCE FACE À LA CRISE SANITAIRE*	4 749	3 680	1 217	106	8 983
Exonération de cotisations employeurs	2 077	934	121	108	3 149
Aide au paiement de cotisations employeurs	2 643	1 897	842	- 42	4 716
Réduction forfaitaire de cotisations indépendants	29	761	245	40	1 018
Réduction forfaitaire de cotisations artistes-auteurs	-	88	9	0	100
MISSION PLAN DE RELANCE	-	32	40	40	72
Exonération de forfait sur les abondements des employeurs pour l'actionnariat salarié	-	32	40	40	72

DISPOSITIFS EN MILLIONS D'EUROS

*Estimations sur la base des données d'exécution disponibles au 31 décembre 2022. Pour les données d'exécutions relatives aux employeurs, la répartition précise entre années et entre exonération et aide au paiement est susceptible d'évoluer à mesure que les organismes de recouvrement fiabilisent les périodes de rattachement.

6. Montant versés au titre de la compensation 2023

6.4. Montants versés au titre de la compensation 2023

Tableau 20 • Montants des versements au titre de la compensation par mesures en 2023

Mesures	Versements 2023 (en M€)
MESURES CIBLÉES COMPENSÉES	6 555
DÉDUCTIONS SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	910
Déductions sur les heures supplémentaires	910
MESURES CIBLÉES SUR CERTAINS PUBLICS	1 364
Contrats d'apprentissage	988
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	10
Aide aux créateurs repreneurs d'entreprise (ACRE)	335
Contribution diffuseurs	6
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	25
MESURES CIBLÉES SUR CERTAINS SECTEURS ÉCONOMIQUES	2 862
Déduction forfaitaire service à la personne	382
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	381
Jeunes entreprises innovantes	326
Jeunes entreprises universitaires	3
Exonération en faveur des marins salariés	52
Porteurs de presse	12
Correspondants locaux de presse	-
Exonération en faveur des viticulteurs	0
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une personne fragile	722
Aide à domicile employée par un particulier fragile	971
Exonération Ateliers chantiers d'insertion (ACI)	14
Arbitres sportifs	-
Exonération de forfait sur les abondements des employeurs pour l'actionnariat salarié (forfait social) - Plan de Relance	27
MESURES CIBLÉES SUR CERTAINS SECTEURS GÉOGRAPHIQUES	1 419
Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)	22
Organismes d'intérêt général et associations en ZRR	70
Création d'emplois en zones de redynamisation urbaine (ZRU) et en zones franches urbaines (ZFU)	2
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	5
Contrat d'accès à l'emploi en outre mer	-
Entreprises en outre mer	850
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	424
Déduction forfaitaire service à la personne dans les DOM	45
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	1
Médecins cumul emploi-retraite en zone de montagne sous dense	-

Source : Etat des sommes restant dues au 31 décembre 2023

Note de lecture : ce tableau retrace les montants versés au titre de la compensation des mesures pour l'année N. Ainsi, en 2023, 910 M€ ont été versés au titre de la compensation du coût 2023 de la déduction sur les heures supplémentaires.

6.5. Solde de la compensation des exonérations ciblées compensées

Tableau 21 • Solde de la compensation en 2023

DISPOSITIFS	Situation nette au 31 décembre 2023
2/ EXONERATIONS COMPENSEES PAR CREDITS BUDGETAIRES	427 981 373,69 €
MISSION SANTE	25 916 426,59 €
Médecins cumul emploi-retraite en zone de montagne sous dense	213 745,18 €
Médecins libéraux en cumul emploi-retraite 2023	25 702 681,41 €
MISSION TRAVAIL ET EMPLOI	70 087 503,61 €
Apprentissage	-22 416 065,37 €
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	-19 722 842,61 €
Correspondants locaux de la presse régionale ou départementale	210 839,00 €
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs	-288 193 766,89 €
Exonérations sur les heures supplémentaires et complémentaires	-112 548 918,82 €
Structures de réinsertion socio-professionnelle	-58 981 244,72 €
Zone de restructuration de la défense (ZRD)	-42 767 071,15 €
Zones de revitalisation rurale (ZRR)	-33 890 631,87 €
Zones de revitalisation rurales - Organismes d'intérêt général et associations (ZRR-OIG)	25 769 464,48 €
Aide à domicile employée par un particulier fragile	105 896 538,36 €
Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile	118 321 187,46 €
Ateliers et chantiers d'insertion	9 585 308,98 €
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (ACCRE)	388 824 706,76 €
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORÊT ET AFFAIRES RURALES	119 109 965,05 €
TO-DE : Travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	119 193 597,44 €
Exonération en faveur des viticulteurs	-83 632,39 €
MISSION OUTRE-MER	107 069 045,39 €
Contrats d'accès à l'emploi (CAE) dans les DOM	-2 684 539,08 €
Contrats d'accès à l'emploi (CAE) dans les DOM	64 669,73 €
Contrats d'accès à l'emploi (CAE) dans les DOM - Champs exo-DOM	1 351 785,97 €
Contrats d'accès à l'emploi (CAE) dans les DOM - Hors champs exo-DOM	-4 100 994,78 €
Entreprises implantées dans les DOM	91 349 800,35 €
Travailleurs indépendants dans les DOM	21 018 171,25 €
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	-2 614 387,13 €
MISSION CULTURE	20 664 425,35 €
Contribution diffuseurs d'œuvres d'art	19 023 733,89 €
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse dues par les artistes auteurs	1 640 691,46 €
MISSION MEDIA, LIVRE ET INDUSTRIES CULTURELLES	- 5 377 779,70 €
Porteurs de presse	-5 377 779,70 €
MISSION ÉCOLOGIE, DÉVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	47 222 385,92 €
Marins salariés	47 222 385,92 €
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	7 785 919,55 €
Jeunes entreprises innovantes (JEI)	7 197 677,73 €
Jeunes entreprises universitaires (JEU)	588 241,82 €
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	6 262 684,53 €
Zones franches urbaines (ZFU)	5 004 143,43 €
Zones de redynamisation urbaine (ZRU)	1 258 541,10 €
MISSION SPORT, JEUNESSE ET VIE ASSOCIATIVE	- 4 202 899,55 €
Arbitres et juges sportifs	-4 202 899,55 €
PLAN DE RELANCE FACE A LA CRISE SANITAIRE	33 443 696,95 €
Exonération de forfait sur les abondements des employeurs pour l'actionariat salarié (forfait social)	33 443 696,95 €

Source : Etat des sommes restant dues au 31 décembre 2023

Note de lecture : ce tableau retrace les dettes et créances de l'Etat envers la sécurité sociale au 31 décembre 2023.

Les montants positifs désignent une dette de l'Etat, les montants négatifs une dette.

Ainsi, au 31 décembre 2023, l'Etat enregistre une créance envers la sécurité sociale de 22,4 M€ au titre de l'apprentissage. A contrario, il enregistre une dette de 19 M€ au titre de la contribution diffuseurs d'œuvres d'art.

7. Coût des exemptions d'assiette

Tableau 22 • Estimation des moindres prélèvements sociaux résultant des exemptions d'assiette

Évaluation du rendement des prélèvements qui auraient été perçus si les assiettes listées ci-dessous étaient assujetties au même niveau que les salaires. Certaines exemptions ne donnant lieu à aucune déclaration, il est toutefois impossible de réaliser une évaluation de la totalité des dispositifs. Seuls ceux déclarés figurent dans le tableau.

	En Md€		
	2022	2023	%
MESURES D'EXEMPTION D'ASSIETTE	13,4	14,1	5,0%
PARTICIPATION FINANCIERE ET ACTIONNARIAT SALARIE	3,4	3,6	4,0%
Participation aux résultats de l'entreprise	0,8	0,9	3,6%
Intéressement	1,4	1,4	3,0%
Plan d'épargne en entreprises (PEE)	0,5	0,5	4,7%
Stock options et attributions gratuites d'actions	0,7	0,8	5,8%
PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE EN ENTREPRISE	5,0	5,2	5,0%
Prévoyance complémentaire	4,6	4,8	5,2%
Retraite supplémentaire (y compris retraites chapeaux)	0,3	0,3	1,2%
Plan d'épargne retraite collective (PERCO)	0,1	0,1	7,0%
AIDES DIRECTES CONSENTIES AUX SALARIES	3,7	4,0	7,1%
Titres restaurant	1,7	1,9	9,1%
Chèques vacances	0,4	0,4	4,0%
Avantages accordés par les comités d'entreprises	1,6	1,7	6,3%
CESU préfinancé	0,1	0,1	-2,8%
INDEMNITES DE RUPTURE	1,2	1,3	1,7%
Indemnités de licenciement	0,9	0,9	5,7%
Indemnités de mise à la retraite	-0,01	0,00	-55,8%
Indemnités de rupture conventionnelle	0,4	0,3	-9,1%

**TOME 2 :
PRÉSENTATION PAR
FICHES DES
DISPOSITIFS
D'EXONÉRATION ET
D'EXEMPTION**

**PARTIE 1 :
PRÉSENTATION DES
EXONÉRATION ET
EXEMPTIONS
PORTANT SUR LES
REVENUS D'ACTIVITÉ**

1. Dispositions générales relatives aux modalités de calcul des cotisations

Fiche n°1. Réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs

Numéro du dispositif : 10101

Objectif de la mesure

Réduire les prélèvements sociaux acquittés par les employeurs sur les salaires les plus faibles afin d'abaisser le coût du travail et de favoriser la création d'emplois.

Description de l'avantage social

Ce dispositif consiste en une réduction, pour les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC, des cotisations et contributions suivantes :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP*	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X	X	X	X			X	X			

* Exonération dans la limite de la part mutualisée commune à toutes les entreprises (soit 0,55 point en 2023)

Cette réduction est dégressive en fonction du niveau du salaire et devient nulle pour une rémunération égale à 1,6 SMIC.

Pour les cotisations et contributions acquittées à compter du 1^{er} janvier 2023, **la réduction permet d'exonérer au niveau du SMIC 31,91 points de cotisations patronales pour les entreprises soumises à un taux de contribution au FNAL de 0,1 % et 32,31 points pour celles soumises à un taux de contribution au FNAL de 0,5 %.**

La réduction générale a été étendue en 2019 aux cotisations de retraite complémentaire (rémunérations dues à compter du 1^{er} janvier²²) et aux contributions d'assurance chômage (rémunérations dues à compter du 1^{er} octobre²³), renforçant ainsi le niveau d'exonération au niveau du SMIC de 10,06 points. Cette extension du champ de la réduction permettait de compenser la suppression du crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE) pour les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC, pour lesquelles une compensation par une baisse de 6 points de la cotisation patronale d'assurance maladie n'était pas suffisante car cette cotisation était déjà exonérée dans le cadre de la réduction générale.

Le montant de la réduction générale est égal au produit de la rémunération par un coefficient de réduction, dont le montant maximal est égal à la somme des taux des cotisations et contributions incluses dans le champ de la réduction. La formule de calcul du coefficient est la suivante :

$$\frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{smic horaire} \times (1820 \text{ heures} + \text{nombre d'heures supplémentaires et complémentaires})}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1)$$

La valeur « T », qui correspond au coefficient maximal de réduction, dépend du taux de contribution au FNAL auquel est soumis l'employeur et varie chaque année selon la valeur de la part mutualisée de la cotisation AT-MP :

²² En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018.

²³ En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019.

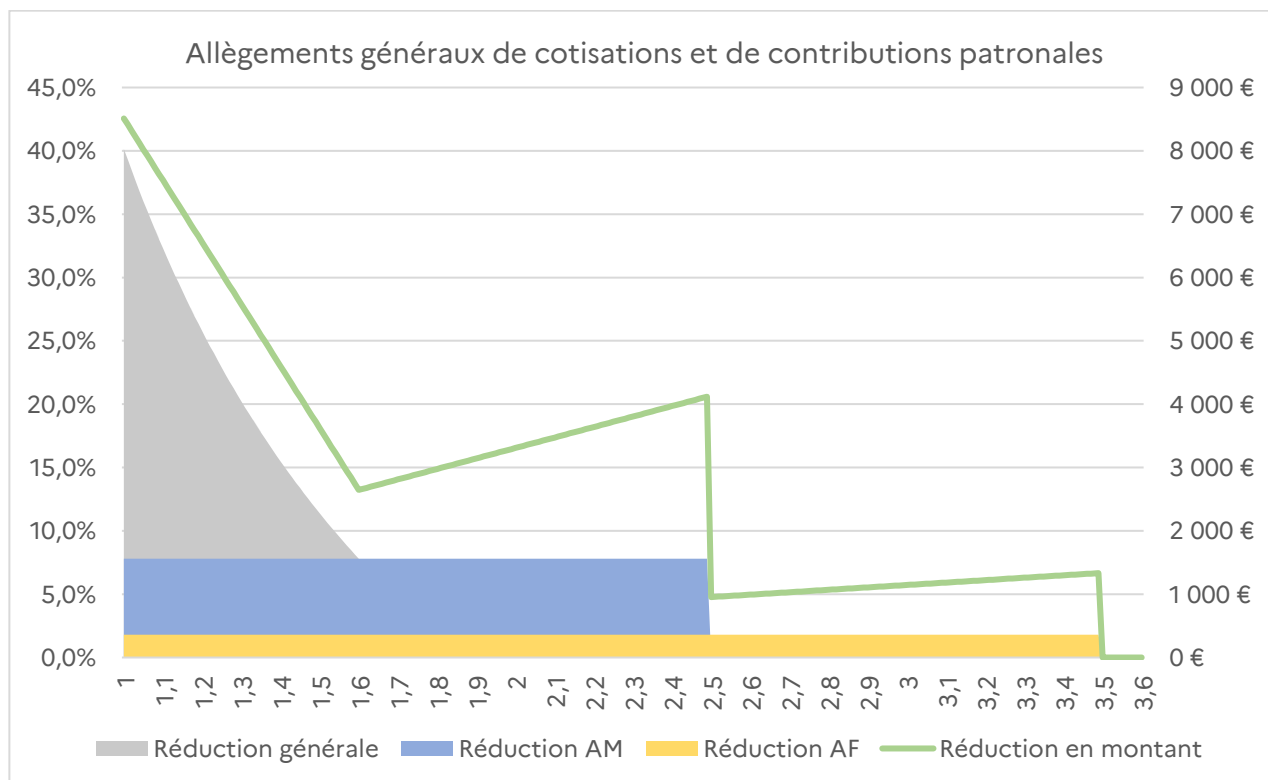
Période d'emploi	Employeurs soumis à un taux de contribution au FNAL de 0,1 %	Employeurs soumis à un taux de contribution au FNAL de 0,5 %
2018	0,2814	0,2854
2019 (1 ^{er} janvier)	0,2809	0,2849
2019 (1 ^{er} octobre)	0,3214	0,3254
2020	0,3205	0,3245
2021	0,3206	0,3246
2022	0,3195	0,3235
2023	0,3191	0,3231
2024	0,3194	0,3234

Cette valeur peut être majorée, conformément aux articles D. 241-10 et D. 241-11 du code de la sécurité sociale :

- Par application d'un coefficient de 1,1, pour les travailleurs temporaires qui ne sont pas en contrat à durée indéterminée et auxquels l'employeur est tenu de verser une indemnité compensatrice de congés payés ;
- Du rapport 100/90, pour les salariés des professions dans lesquelles le paiement des congés et des prélèvements sociaux sur les indemnités de congés est obligatoirement mutualisé entre les employeurs affiliés à une caisse de congés payés.

Pour un salarié rémunéré à temps plein sur toute l'année dans une entreprise où la durée collective de travail est la durée légale de trente-cinq heures hebdomadaires, le montant du SMIC figurant au numérateur de la formule est égal à 1 820 fois le salaire horaire minimum de croissance en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée (sous réserve d'augmentation du SMIC en cours d'année). Pour tenir compte, notamment, des temps partiels, des absences du salarié ou encore des heures supplémentaires effectuées, le SMIC doit être ajusté en fonction de la durée de travail.

Le montant de la réduction est calculé sur la base de la rémunération annuelle, mais l'exonération peut être appliquée par anticipation, sur une base mensuelle. Dans ce cas, la régularisation peut être opérée soit à la fin de l'année, soit au mois le mois. La régularisation à la fin de l'année s'opère en comparant le total des réductions appliquées chaque mois avec la réduction résultant du calcul annuel. La régularisation progressive au mois le mois consiste à additionner, lors de chaque paie, au numérateur de la formule les valeurs de SMIC et au dénominateur celles de la rémunération pour l'ensemble des périodes écoulées depuis le début de l'année.



Conditions d'éligibilité

Public visé : l'ensemble des employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'adhérer au régime d'assurance chômage et relevant du régime général ou des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires, certains employeurs publics (entreprises contrôlées majoritairement par l'État, EPIC des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte). L'ensemble de ces employeurs peuvent appliquer la réduction générale aux rémunérations de leurs apprentis quel que soit leur régime d'affiliation.

Public exclu : les autres employeurs non soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage (État, collectivités territoriales, établissements publics administratifs...) ou ceux relevant d'autres régimes spéciaux que ceux mentionnés au paragraphe précédent (SNCF, RATP, IEG...), les particuliers employeurs.

Règles de cumul

La réduction générale n'est pas cumulable avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, ou avec l'application de taux réduits ou de cotisations forfaitaires, à l'exception :

- de la réduction proportionnelle du taux de la cotisation d'allocations familiales (cf. dispositif n° 10102 – fiche n°3) ;
- de la réduction proportionnelle du taux de la cotisation d'assurance maladie (cf. dispositif n° 10103 – fiche n°2) ;
- de la déduction forfaitaire des cotisations patronales applicable au titre des heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés ou dans les entreprises dont le nombre de salariés est compris entre au moins 20 mais de moins de 250 (cf. dispositifs n° 10106 – fiche n°6).

Une tolérance de cumul est accordée par ailleurs avec la déduction forfaitaire spécifique et avec les taux réduits applicables à certaines professions pour tenir compte de leurs spécificités.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les réductions proportionnelles des taux des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales contribuent également à la diminution du coût du travail, avec un objectif de favoriser la création d'emploi et d'améliorer la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, des exonérations ciblées peuvent faire bénéficier les entreprises d'exonérations de cotisations patronales dans certaines zones géographiques ou secteurs prioritaires, ainsi que pour certaines catégories de salariés.

Historique du dispositif

Allègements dits « Balladur » : la loi du 27 juillet 1993 relative au développement de l'emploi et de l'apprentissage prévoit, à compter du 1^{er} juillet 1993, une exonération des cotisations d'allocations familiales, totale jusqu'à 1,1 SMIC et de moitié jusqu'à 1,2 SMIC.

Base légale	Entrée en vigueur	Description du dispositif	Taux maximal d'exonération	Seuil de sortie
Loi n° 93-353 du 27 juillet 1993 relative au développement de l'emploi et de l'apprentissage	juil.-93	Suppression des cotisations d'allocations familiales de 1 à 1,1 Smic et diminution de moitié entre 1,1 et 1,2 Smic (1)	5,40%	1,2 SMIC
Loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle	janv.-95	Seuils de la mesure précédente portés respectivement à 1,2 et 1,3 Smic (1)	5,40%	1,3 SMIC

(1) La dégressivité de ces dispositifs était fonction de la rémunération mensuelle non-proratée par le temps de travail ; ce faisant, un salarié à mi-temps rémunéré à un salaire horaire égal au double du SMIC pouvait bénéficier du taux maximal d'exonération. Ils étaient de plus cumulables, pour les salariés à temps partiel, avec l'abattement forfaitaire de 30 % sur la part employeur des cotisations de Sécurité Sociale pour les embauches en CDI à temps partiel.

Réduction dégressive sur les bas salaires, dite « ristourne Juppé » : la loi du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale prévoit, à compter du 1^{er} septembre 1995, une ristourne dégressive sur les cotisations d'assurance maladie, jusqu'à 1,2 SMIC. La mesure est fusionnée à compter d'octobre 1996 avec les « allègements Balladur ».

Base légale	Entrée en vigueur	Description du dispositif	Taux maximal d'exonération	Seuil de sortie
Loi n° 95-882 du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale	sept.-95	Mesure précédente + ristourne dégressive de 800 F par mois au Smic, s'annulant à 1,2 Smic	18,20%	1,3 SMIC
Loi n° 95-1346 du 30 décembre 1995 de finances pour 1996	oct.-96	Fusion des deux dispositifs : ristourne dégressive (1)	18,20%	1,3 SMIC
Loi n° 97-1269 du 30 décembre 1997 de finances pour 1998	janv.-98	Seuil de 1,33 Smic de la mesure précédente ramené à 1,3 Smic	18,20%	1,3 SMIC
		Proratisation des allègements en fonction de la quotité de travail		

(1) La dégressivité de ces dispositifs était fonction de la rémunération mensuelle non-proratisée par le temps de travail ; ce faisant, un salarié à mi-temps rémunéré à un salaire horaire égal au double du SMIC pouvait bénéficier du taux maximal d'exonération. Ils étaient de plus cumulables, pour les salariés à temps partiel, avec l'abattement forfaitaire de 30 % sur la part employeur des cotisations de Sécurité Sociale pour les embauches en CDI à temps partiel.

Aide à la réduction du temps de travail « Aubry II » : la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail crée une aide, composée d'une part forfaitaire et d'une part dégressive, pour les entreprises ayant réduit leur durée de travail.

La loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi fait converger les barèmes de la ristourne dégressive « Juppé » et de l'aide « Aubry II », dans l'optique d'une fusion au sein d'un même dispositif des deux allègements.

Base légale	Entrée en vigueur	Description du dispositif		Taux maximal d'exonération	Seuil de sortie
Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail	févr.-00	Entreprise restant à 39 heures	pas de changement	18,20%	1,3 SMIC
		Entreprises réduisant leur temps de travail	aide structurelle (Aubry 2) (1)	26,00%	1,8 SMIC
Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi	juil.-03	Entreprises n'ayant pas réduit leur temps de travail	augmentation du taux maximal et de la plage des allègements (2)	20,80%	1,5 SMIC
		Entreprises ayant réduit leur temps de travail	réduction de la plage de l'aide Aubry 2 (à 1,7 GMR2) (2)	26,00%	1,7 GMR2 (3)
Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi	juil.-04	Entreprises n'ayant pas réduit leur temps de travail	augmentation du taux maximal et de la plage des allègements	23,40%	1,6 SMIC
		Entreprises ayant réduit leur temps de travail	pas de changement	26,00%	1,7 GMR2 (3)

(1) Ces dispositifs sont composés d'une exonération dégressive et d'une exonération forfaitaire ; les seuils délimitent l'extinction de la partie dégressive des allègements.

(2) À compter de juillet 2003, les allègements ont été calculés sur la base du salaire horaire, et non plus du salaire mensuel.

(3) Les garanties mensuelles de rémunération ont été mises en place par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, afin d'éviter que la baisse de la durée légale du travail ne se traduise par une baisse de la rémunération mensuelle. La « GMR2 » correspond à la garantie pour un salarié dont la durée de travail a été réduite avant le 1^{er} janvier 2000.

Allègements « Fillon » : la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi fusionne à compter du 1^{er} juillet 2005 les dispositifs « Juppé » et « Aubry II », sous la forme d'une réduction dégressive, applicable jusqu'à 1,6 SMIC.

Base légale	Entrée en vigueur	Description du dispositif		Taux maximal d'exonération	Seuil de sortie
Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi et loi n°2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005	juil.-05	Toutes entreprises	ristourne unique dégressive	26,00%	1,6 SMIC
Loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006	janv.-06	Changement de la définition des temps de travail (inclusion des temps de pause)		26,00%	1,6 SMIC
Loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2007	juil.-07	Taux maximal majoré de 2,1 points pour les entreprises de moins de 20 salariés		26,0% / 28,1%	1,6 SMIC
Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat	oct.-07	Neutralisation de la majoration des heures supplémentaires dans le calcul du taux d'exonération (loi TEPA)		26,0% / 28,1%	1,6 SMIC
Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail	janv.-09	Conditionnalité à la conformité des minimas de branche et au respect de la négociation annuelle obligatoire		26,0% / 28,1%	1,6 SMIC
Loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011	janv.-11	Calcul du taux d'exonération sur la rémunération annuelle		26,0% / 28,1%	1,6 SMIC
Loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012	janv.-12	Suppression de la neutralisation de la majoration des heures supplémentaires dans le calcul du taux d'exonération		26,0% / 28,1%	1,6 SMIC

Allègements généraux dits « zéro charge URSSAF au niveau du SMIC » (Pacte de responsabilité et de solidarité) : la loi du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale prévoit une extension du périmètre de la réduction dégressive, qui porte désormais sur la totalité des cotisations et contributions recouvrées par les URSSAF, à l'exception des contributions d'assurance-chômage.

Cette même loi met en place une réduction proportionnelle d'1,8 point de la cotisation d'allocations familiales, applicable jusqu'à 1,6 SMIC (seuil porté ultérieurement jusqu'à 3,5 SMIC, cf. dispositif n° 01101 – fiche n°3).

Base légale	Entrée en vigueur	Description du dispositif	Taux maximal d'exonération	Seuil de sortie
Loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale	janv.-15	Augmentation du coefficient maximal d'exonération, porté à la somme des taux des cotisations maladie, vieillesse, famille, AT-MP (part hors accidentalité), de la contribution au FNAL et de la CSA et prise en compte en sens inverse de l'effet de la réduction des cotisations d'allocations familiales de 1,8 point Suppression de la minoration du coefficient maximal dans les grandes entreprises et de la neutralisation des temps de pause	28,35% / 27,95% (1)	1,6 SMIC

(1) Cumulés à la baisse de 1,8 point du taux AF

Réduction générale des cotisations et contributions patronales : la loi du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit à compter de 2019 l'extension du périmètre de la réduction générale dégressive aux cotisations de retraite complémentaire puis aux contributions d'assurance chômage.

Cette même loi met en place, en remplacement du CICE et du CITS, une réduction proportionnelle de 6 points de la cotisation d'assurance maladie, applicable jusqu'à 2,5 SMIC (cf. dispositif n° 01104 – fiche n°2).

Base légale	Entrée en vigueur	Description du dispositif	Taux maximal d'exonération	Seuil de sortie
Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018	janv.-19	Augmentation du coefficient maximal d'exonération, incluant outre les cotisations et contributions déjà exonérées les cotisations de retraite complémentaire et prise en compte de l'effet de la réduction des cotisations d'assurance maladie	28,49% / 28,09% (1)	1,6 SMIC
Loi n° 2017-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019	oct.-19	Augmentation du coefficient maximal d'exonération, incluant, outre les cotisations et contributions déjà exonérées, les contributions patronales d'assurance chômage	32,54% / 32,14% (1)	1,6 SMIC

(1) Cumulés à la baisse de 1,8 point du taux AF et à la baisse de 6 points du taux AM

Source : DARES, DSS

Évaluation

Ce dispositif dans sa forme d'alors avait été jugée pleinement efficient selon le rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales de juin 2011, avec des effets positifs sur l'emploi.

La note du Conseil d'analyse économique de janvier 2019 (Y. L'Horty, P. Martin et T. Mayer, « Baisses de charges : stop ou encore ? ») conclut également à un effet positif pour l'emploi d'un dispositif ciblé sur les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC, en s'appuyant sur des évaluations de versions antérieures de la réduction générale et sur des travaux plus récents portant également sur les dispositifs ciblés sur des rémunérations plus élevées (notamment le CICE, qui portait sur les rémunérations jusqu'à 2,5 SMIC).

Dans leur rapport déposé en septembre 2023 par la commission des affaires sociales en conclusion des travaux de la mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale sur le contrôle de l'efficacité des exonérations de cotisations sociales, les députés MM. Marc FERRACCI et Jérôme GUEDJ n'observent pas de pic dans la distribution des salaires en amont du seuil de 2,5 SMIC, qui viendrait confirmer l'existence d'un effet de seuil et d'une démarche d'optimisation par les employeurs. La réduction de la cotisation patronale d'allocations familiales portant sur les salaires compris entre 2,5 et 3,5 Smic bénéficie davantage aux grandes entreprises qu'aux plus petites : les entreprises de 2 000 salariés ou plus concentrent 28,3 % du montant total de cette exonération, contre 13,8 % pour l'allègement dégressif sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC. À l'inverse, les entreprises de 10 à 19 salariés ne perçoivent que 5,9 % du montant total de ces exonérations alors qu'elles représentent 12,7 % de l'effectif salarié total.

Les rapporteurs notent que la majorité des études ne trouvent pas d'effet significatif de ce dispositif sur l'emploi et la compétitivité et indiquent au contraire qu'à ces niveaux de salaires, le bénéfice des exonérations est largement capté non par l'employeur mais par le salarié via des augmentations de salaires ultérieures.

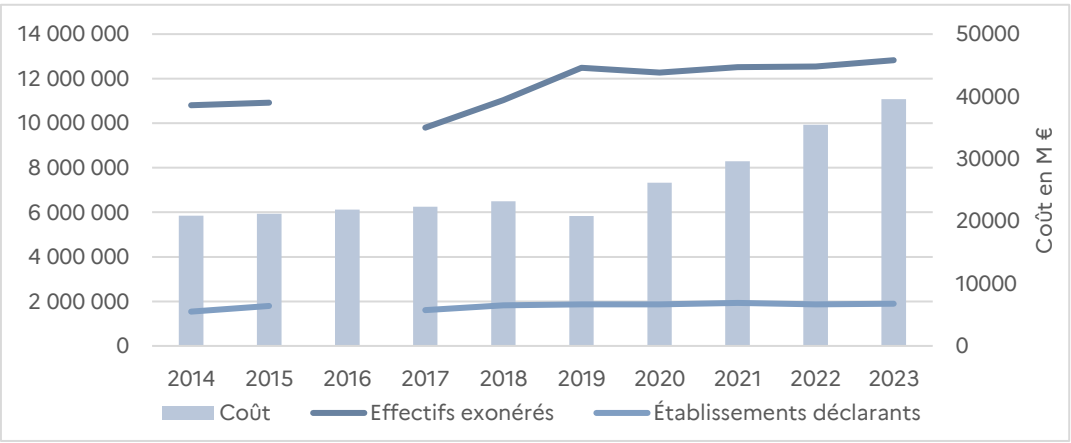
Les rapporteurs préconisent en conséquence de concentrer les allègements de cotisations sur les rémunérations les plus faibles.

En octobre dernier, les économistes Etienne WASMER et Antoine BOZIO ont été chargés par la première ministre Elisabeth Borne d'évaluer et de proposer des pistes de réformes des dispositifs de baisse du coût du travail, portant notamment sur la réduction générale. Leur rapport définitif doit être remis courant juin 2024. Un premier rapport d'étape présenté fin avril ne formule pas de propositions précises mais des constats :

- La politique de réduction des cotisations employeurs a eu un impact significatif sur l'emploi et n'est plus remise en cause.
- Les variations des cotisations employeurs sont perçues et gérées au niveau de l'entreprise impliquant des impacts dans la fonction de production : les effets sectoriels des réformes doivent donc être finement analysés.
- Le tassement des salaires préoccupe l'ensemble des acteurs, qui estiment, même en l'absence de preuve empirique, que la dégressivité des allègements généraux en est partiellement responsable.

- Une réforme des politiques de l'emploi impliquera de faire des choix entre l'emploi, les finances publiques et la progression des salaires (« triangle d'incompatibilités »).

Le rapport final publié en juin devrait proposer plusieurs pistes de réforme des allègements de cotisations dans un sens plus favorable à une montée en gamme de l'emploi et des compétences et visant à dynamiser les trajectoires salariales. Ces propositions pourraient inclure des pistes de refonte de la réduction générale, notamment afin d'en réduire la dégressivité.

<p>Entrée en vigueur</p>	<p>1^{er} juillet 1993, pour le premier dispositif de réductions des cotisations sur les bas salaires. 1^{er} juillet 2005, pour le dispositif actuel, qui fusionne plusieurs dispositifs préexistants. Dernière modification entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020.</p>																																												
<p>Données chiffrées</p>	<p>Effectifs exonérés en 2023 : 12,83 millions (12,55 millions en 2022, 12,51 millions en 2021, 12,27 millions, en 2020, 12,49 millions en 2019 ; 11,04 millions en 2018, 9,8 millions en 2017 ; nd en 2016 ; 10,92 millions en 2015 ; 10,8 millions en 2014)</p> <p>Employeurs déclarants en 2023 : 1,89 million (1,86 million en 2022, 1,93 million en 2021, 1,86 million en 2020, 1,87 million en 2019 ; 1,82 million en 2018, 1,6 million en 2017 ; 2016 : nd ; 1,8 million en 2015 ; 1,54 million en 2014)</p> <p>Coût en 2023 : 39 548 M € dont 26 842 M € sur le champ ROBSS (35 467 M € en 2022 dont 24 255 M € sur le champ ROBSS ; 29 619 M € en 2021 dont 20 530 M € sur le champ ROBSS ; 26 188 M € en 2020 dont 17 640 M € sur le champ ROBSS ; 20 817 M € en 2019 ; 23 213 M € en 2018, 22 343 M € en 2017 ; 21 848 M € en 2016 ; 21 184 M € en 2015 ; 20 883 M € en 2014)</p>  <table border="1"> <caption>Données chiffrées (2014-2023)</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M €)</th> <th>Effectifs exonérés (millions)</th> <th>Établissements déclarants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>20 883</td> <td>10,8</td> <td>1,54</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>21 184</td> <td>10,92</td> <td>1,8</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>22 343</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>23 213</td> <td>9,8</td> <td>1,6</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>26 188</td> <td>11,04</td> <td>1,82</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>29 619</td> <td>12,49</td> <td>1,87</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>35 467</td> <td>12,27</td> <td>1,86</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>39 548</td> <td>12,51</td> <td>1,93</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>35 467</td> <td>12,55</td> <td>1,86</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>39 548</td> <td>12,83</td> <td>1,89</td> </tr> </tbody> </table> <p>Source : ACOSS, CCMSA, et autres régimes concernés, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>	Année	Coût (M €)	Effectifs exonérés (millions)	Établissements déclarants	2014	20 883	10,8	1,54	2015	21 184	10,92	1,8	2016	22 343	nd	nd	2017	23 213	9,8	1,6	2018	26 188	11,04	1,82	2019	29 619	12,49	1,87	2020	35 467	12,27	1,86	2021	39 548	12,51	1,93	2022	35 467	12,55	1,86	2023	39 548	12,83	1,89
Année	Coût (M €)	Effectifs exonérés (millions)	Établissements déclarants																																										
2014	20 883	10,8	1,54																																										
2015	21 184	10,92	1,8																																										
2016	22 343	nd	nd																																										
2017	23 213	9,8	1,6																																										
2018	26 188	11,04	1,82																																										
2019	29 619	12,49	1,87																																										
2020	35 467	12,27	1,86																																										
2021	39 548	12,51	1,93																																										
2022	35 467	12,55	1,86																																										
2023	39 548	12,83	1,89																																										
<p>Compensation</p>	<p>Mesure en contrepartie de laquelle la sécurité sociale est affectataire de ressources fiscales de l'État, pour solde de tout compte.</p>																																												
<p>Textes</p>	<p>Articles L. 241-13 et D. 241-7 à D. 241-11 du code de la sécurité sociale. Décret n° 2022-1700 du 28 décembre 2022 relatif à la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs Rubrique Allègements généraux du Bulletin officiel de la sécurité sociale</p>																																												
<p>Évaluation du dispositif depuis 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales, juin 2011 (fiche NS1) - Revues et synthèses d'évaluations : Y. L'Horty, P. Martin et T. Mayer, « Baisses de charges : stop ou encore ? », Les notes du Conseil d'analyse économique, n° 49, janvier 2019 ; « Les exonérations générales de cotisations », Comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements, juillet 2017 ; B. Ourliac et C. Nouveau, « Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009 », Document d'étude de la DARES, n° 169, 2012. - Annexe 4 « Présentation et analyse des évaluations portant sur les allègements généraux » du rapport Évaluation de l'efficacité des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions 																																												

	<p>de sécurité sociale prévue par la loi organique n° 2022-354 du 14 mars 2022 relative aux lois de financement de la sécurité sociale, IGAS-IGF, 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - A. Bozio, E. Wasmer, Mission sur l'articulation entre les salaires, le cout du travail et la prime d'activité : quels effets sur l'emploi, le niveau des salaires et l'activité économique ?, Document d'étape, mai 2023 - Évaluation sous l'angle de l'effet sur les exportations : C. Malgouyres, « Coût du travail et exportations : analyses sur données d'entreprises », <i>Rapport IPP</i>, n° 20, janvier 2019. - Lorraine Koehl et Olivier Simon, Quels poids des bas salaires, directs et indirects, dans la production des branches ?, 2019 - Clément Malgouyres, Coût du travail et exportations : analyses sur données d'entreprises, 2019 - Hélène Paris, Les coûts du travail des professions intermédiaires et qualifiées, 2019 - Clément Carbonnier, Clément Malgouyres, Loriane Py et Camille Urvoy, <i>Who benefits from tax incentives? The heterogeneous wage incidence of a tax credit</i>, 2022 - Clément Malgouyres et Thierry Mayer, <i>Exports and labor costs: evidence from a French policy</i>, 2018 - Éric Heyer et Mathieu Plane, Impact des allègements de cotisations patronales des bas salaires sur l'emploi – L'apport des modèles macroéconomiques, 2012" - Benoît Ourliac et Cyril Nouveau, Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009, 2012 - Conseil d'orientation pour l'emploi, Les aides publiques aux entreprises en faveur de l'emploi, 2013 - Etienne Lehmann et Yannick L'Horty, Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux, 2014 - Etienne Lehmann, François Marical et Laurence Rioux, <i>Labor income responds differently to income-tax and payroll-tax reforms</i>, 2013 - Fanny Godet et Éléonore Sueur, Percevoir un bas salaire dans le secteur privé : seule une petite majorité s'en est sortie quatre ans plus tard, 2022 - Mathieu Bunel, Céline Emond et Yannick L'Horty, Evaluer les réformes des exonérations générales de cotisations sociales, 2012 - Matthieu Bunel et Yannick L'Horty, <i>The effects of reduced social security contributions on employment: An evaluation of the 2003 French reform</i>, 2012 - Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo, Les conséquences des allègements généraux de cotisations patronales sur les bas salaires, 2012 - Sébastien Bock, Pierre Lissot et Sophie Ozil, Matis : une maquette d'évaluation des effets sur l'emploi de variations du coût du travail, 2015 - Sévane Ananian et Oana Calavrezo, Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du Smic dans le secteur privé. Une analyse empirique sur données françaises entre 1995 et 2007, 2011 - Sévane Ananian, Claire Bernard, Amine Chamkhi et Mathilde Caurier, Les trajectoires des individus payés au voisinage du Smic pendant la crise, 2018 - Sévane Ananian, Dominique Demailly et Yannig Pons, Allègements et autres dispositifs dérogatoires portant sur les cotisations sociales patronales, 2014 - Sophie Cottet, <i>Payroll tax reductions for minimum wage workers : Relative labor cost or cash windfall effects ?</i>, 2022
--	--

Fiche n°2. Réduction du taux de cotisations d'assurance maladie pour les salariés dont la rémunération annuelle n'excède pas 2,5 SMIC (niveau du 31 décembre 2023)

Numéro du dispositif : 10102

Objectif de la mesure

Réduire les prélèvements sociaux acquittés sur les revenus du travail salarié afin de favoriser la création d'emploi et soutenir la compétitivité des entreprises.

Description de l'avantage social

Ce dispositif est une **réduction proportionnelle du taux de la cotisation d'assurance maladie de 6 points** (soit un taux de 7 % au lieu de 13 %) pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 SMIC.

Pour déterminer l'éligibilité à la réduction, le SMIC et la rémunération pris en compte sont déterminés dans les mêmes conditions que pour la réduction générale dégressive des cotisations et contributions patronales (cf. dispositif n°10101). Bien que l'éligibilité à la réduction soit déterminée sur la base de la rémunération totale annuelle, elle peut être appliquée mensuellement, par anticipation, selon les mêmes dispositions que celles applicables à la réduction générale.

Conditions d'éligibilité

Public visé : l'ensemble des employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'adhérer au régime d'assurance chômage et relevant du régime général ou des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines, des clercs et employés de notaires, de la SNCF, de la RATP et des IEG, certains employeurs publics (entreprises contrôlées majoritairement par l'État, EPIC des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte). L'ensemble de ces employeurs peuvent appliquer la réduction aux rémunérations de leurs apprentis quel que soit leur régime d'affiliation.

Public exclu : les autres employeurs non soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage (État, collectivités territoriales, établissements publics administratifs, etc.) ou ceux relevant d'autres régimes spéciaux que ceux mentionnés au paragraphe précédent, les particuliers employeurs.

Règles de cumul

Les employeurs bénéficiant pour leurs salariés d'une exonération totale ou partielle de cotisations et contributions patronales et de taux spécifiques d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations peuvent bénéficier de la réduction du taux de cotisations d'assurance maladie. Cette réduction est donc notamment cumulable avec le bénéfice de la réduction générale des cotisations et contributions sociales. Dans ce cas, les employeurs appliquent en premier lieu la réduction du taux de cotisation d'assurance maladie.

Historique du dispositif

La loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012 a créé à compter du 1^{er} janvier 2013 le crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE), dont le montant correspondait initialement à 4 % de la somme des rémunérations inférieures ou égales à 2,5 SMIC. Le taux du CICE a ensuite été relevé à 6 % à compter du 1^{er} janvier 2014 (mise en œuvre du Pacte de responsabilité et de solidarité), puis à 7 % à compter du 1^{er} janvier 2017, et enfin ramené à 6 % à compter du 1^{er} janvier 2018.

La loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 a prévu la transformation à compter du 1^{er} janvier 2019 du CICE en un allègement pérenne de cotisations sociales, sous la forme d'un renforcement de la réduction générale dégressive des cotisations et contributions sociales patronales pour les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC et de la création d'une réduction proportionnelle de 6 points du taux de la cotisation d'assurance maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC.

Pour information, l'article 20 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 a prévu un renvoi à un décret de la détermination de la rémunération maximale éligible à la réduction de la cotisation patronale d'assurance maladie, dans la limite d'un plancher égal à 2,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023 ou 2 SMIC applicable durant l'année d'application de l'exonération, et d'un plafond égal à 2,5 SMIC applicable durant l'année d'application de l'exonération. Le décret n° 2023-1329 du

29 décembre 2023 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales a fixé ce seuil à 2,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La réduction générale des cotisations et contributions patronales sur les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC, ainsi que la réduction proportionnelle du taux de la cotisation d'allocations familiales, visent un même objectif de diminution du coût du travail, afin de favoriser la création d'emploi et l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Évaluation

Dans la prolongation des travaux du comité de suivi du CICE, des travaux d'approfondissement ont été réalisés, dont France Stratégie a publié une synthèse en septembre 2020 :

- l'évaluation micro-économique menée par l'équipe de recherche « Théorie et évaluation des politiques publiques » (TEPP) confirme les conclusions des travaux précédents, avec un effet emploi, estimé à environ 100 000, significatif sur le quart des entreprises les plus bénéficiaires du CICE ;
- l'évaluation macro-sectorielle menée par l'équipe de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) conclut à un effet positif sur l'emploi, avec un effet emploi d'environ 200 000 (mais ramené à 160 000 après prise en compte des effets de bouclage intersectoriel et de financement de la mesure), et sur les salaires, notamment dans les services.

Dans leur rapport déposé en septembre 2023 par la commission des affaires sociales en conclusion des travaux de la mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale sur le contrôle de l'efficacité des exonérations de cotisations sociales, les députés MM. Marc FERRACCI et Jérôme GUEDJ n'observent pas de pic dans la distribution des salaires en amont du seuil de 2,5 SMIC, qui viendrait confirmer l'existence d'un effet de seuil et d'une démarche d'optimisation par les employeurs. La réduction de la cotisation patronale d'allocations familiales portant sur les salaires compris entre 2,5 et 3,5 Smic bénéficie davantage aux grandes entreprises qu'aux plus petites : les entreprises de 2 000 salariés ou plus concentrent 28,3 % du montant total de cette exonération, contre 13,8 % pour l'allègement dégressif sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC. À l'inverse, les entreprises de 10 à 19 salariés ne perçoivent que 5,9 % du montant total de ces exonérations alors qu'elles représentent 12,7 % de l'effectif salarié total.

Les rapporteurs notent que la majorité des études ne trouvent pas d'effet significatif de ce dispositif sur l'emploi et la compétitivité et indiquent au contraire qu'à ces niveaux de salaires, le bénéfice des exonérations est largement capté non par l'employeur mais par le salarié via des augmentations de salaires ultérieures.

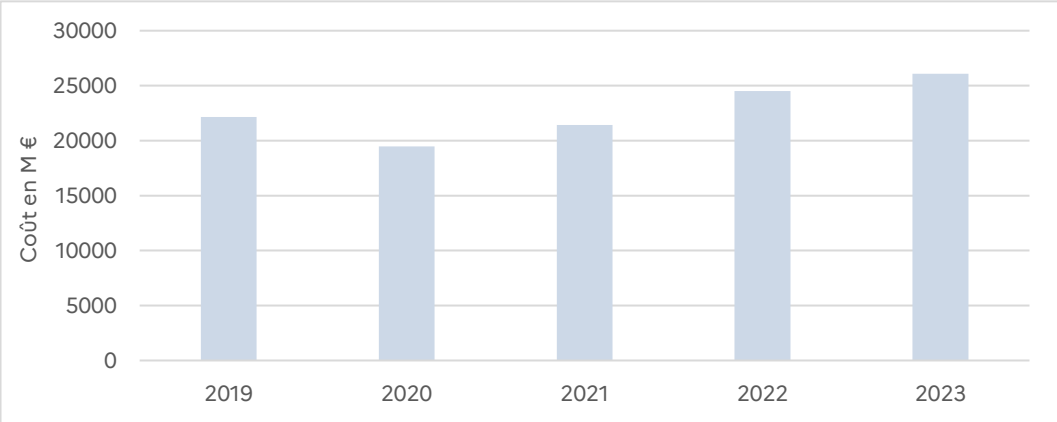
Les rapporteurs préconisent en conséquence de concentrer les allègements de cotisations sur les rémunérations les plus faibles.

En octobre dernier, les économistes Etienne WASMER et Antoine BOZIO ont été chargés par la première ministre Elisabeth Borne d'évaluer et de proposer des pistes de réformes des dispositifs de baisse du coût du travail, portant notamment sur la réduction proportionnelle du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie. Leur rapport définitif doit être remis courant juin 2024. Un premier rapport d'étape présenté fin avril ne formule pas de propositions précises mais des constats :

- La politique de réduction des cotisations employeurs a eu un impact significatif sur l'emploi et n'est plus remise en cause.
- Les variations des cotisations employeurs sont perçues et gérées au niveau de l'entreprise impliquant des impacts dans la fonction de production : les effets sectoriels des réformes doivent donc être finement analysés.
- Le tassement des salaires préoccupe l'ensemble des acteurs, qui estiment, même en l'absence de preuve empirique, que la dégressivité des allègements généraux en est partiellement responsable.
- Une réforme des politiques de l'emploi impliquera de faire des choix entre l'emploi, les finances publiques et la progression des salaires (« triangle d'incompatibilités »).

Le rapport final publié en juin devrait proposer plusieurs pistes de réforme des allègements de cotisations dans un sens plus favorable à une montée en gamme de l'emploi et des compétences et visant à dynamiser les trajectoires salariales. Certaines de ces propositions pourraient s'inscrire dans le cadre d'une fusion des dispositifs, incluant de ce fait le bandeau maladie.

1 Dispositions générales relatives aux modalités de calcul des cotisations

Entrée en vigueur	en 1 ^{er} janvier 2019												
Données chiffrées	<p>Effectifs exonérés en 2023 : 19,01 millions (18,65 millions en 2022) Employeurs déclarants en 2023 : 194 901 (194 063 en 2022, 189 033 en 2021) Coût en 2023 : 26 091 M (24 499 M € en 2022, 21 429 M € en 2021, 19 469 M € en 2020, 22 160 M € en 2019)</p>  <table border="1" data-bbox="336 344 1398 763"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût en M€</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>22 160</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>19 469</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>21 429</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>24 499</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>26 091</td> </tr> </tbody> </table> <p>Source : ACOSS, CCMSA et autres régimes concernés. Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>	Année	Coût en M€	2019	22 160	2020	19 469	2021	21 429	2022	24 499	2023	26 091
Année	Coût en M€												
2019	22 160												
2020	19 469												
2021	21 429												
2022	24 499												
2023	26 091												
Compensation	Mesure en contrepartie de laquelle la sécurité sociale est affectataire de ressources fiscales de l'État, pour solde de tout compte.												
Textes	<p>Articles L. 241-2-1 du code de la sécurité sociale et D. 241-2-1. Rubrique Allègements généraux du Bulletin officiel de la sécurité sociale J. Guedj, M. Ferracci, Rapport déposé par la commission des affaires sociales en conclusion des travaux de la mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale sur le contrôle de l'efficacité des exonérations de cotisations sociales, septembre 2023 A. Bozio, E. Wasmer, Mission sur l'articulation entre les salaires, le cout du travail et la prime d'activité : quels effets sur l'emploi, le niveau des salaires et l'activité économique ?, Document d'étape, mai 2023</p>												

Évaluation du dispositif	<p>Évaluations du CICE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adèle Gouttes, Fabien Toutlemonde et Thierry Ziliotto, L'effet du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) sur les salaires de base, 2017 - Antoine Bozio, Sophie Cottet et Clément Malgouyres, Évaluation d'impact de la bascule du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en allègement de cotisations employeur, 2022 - Antoine Bozio, Sophie Cottet et Clément Malgouyres, Quels effets attendre de la transformation du CICE en réductions de cotisations employeurs ? », 2018 - Bruno Ducoudré, Évaluation du remplacement du CICE par une baisse des cotisations sociales patronales, 2017 - Bruno Ducoudré et Eric Heyer, Transformation du CICE : des effets faibles attendus sur l'emploi, nuls sur l'activité économique, 2018" - Bruno Ducoudré et Nicolas Yol, Evaluation de l'impact du CICE par une méthode hybride et utilisation de l'information macro-sectorielle, 2018" - Bruno Ducoudré, Eric Heyer et Mathieu Plane, Que nous apprennent les données de branches sur les premiers effets du CICE ? Évaluation pour la période 2014-2015, 2017 - Clément Carbonnier, Clément Malgouyres, Thierry Mayer, Loriane Py et Camille Urvoy, Évaluation interdisciplinaire des impacts du CICE en matière de compétitivité, d'investissement, d'emploi, de profitabilité et de salaires, 2017 - Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Les effets du CICE sur l'emploi, la masse salariale et l'activité : approfondissements et extensions pour la période 2013-2016, 2020 - Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi et Xi Yang, Les effets du CICE : une évaluation ex post, 2018 - France stratégie, Evaluation du CICE. Synthèse des travaux d'approfondissement, 2022 - France stratégie, Rapport du comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements - Les exonérations générales de cotisations, 2017 - France stratégie, Rapport du comité de suivi du CICE, 2013 - France stratégie, Rapport du comité de suivi du CICE, 2014 - France stratégie, Rapport du comité de suivi du CICE, 2015 - France stratégie, Rapport du comité de suivi du CICE, 2016 - France stratégie, Rapport du comité de suivi du CICE, 2017 - France stratégie, Rapport du comité de suivi du CICE, 2018 - Haitem Ben Hassine et Claude Mathieu, Le préfinancement du CICE et ses effets sur l'emploi : une évaluation ex post, 2018 - Michael Orand, Augmentation du coût du travail en 2011 et 2012 et exposition au CICE, 2017 - OFCE, Évaluation de l'impact du CICE par une méthode hybride et utilisation de l'information macro-sectorielle - Résultats obtenus à partir de 38 branches, 2020 - OFCE, Évaluation de la transformation du CICE en allègements de cotisation, 2022 - Rémi Monin et Milena Suarez Castillo, Réplication et rapprochement des travaux d'évaluation de l'effet du CICE sur l'emploi en 2013 et 2014, 2019 - Rémi Monin et Milena Suarez Castillo, L'effet du CICE sur les prix : une double analyse sur données sectorielles et individuelles, 2018 - Sarah Guillou, Evaluation de l'effet du CICE sur l'investissement corporel des entreprises à travers la contrainte financière, 2018 - Sarah Guillou et Tania Treibich, Impôts, charges sociales et compétitivité. Le CICE : un instrument mixte, 2015 - Sarah Guillou, Raul Sampognaro et Tania Treibich, L'impact attendu du CICE sur les exportations. Une analyse à partir de données d'entreprises, 2017 - Thomas Breda, Luke Haywood et Haomin Wang, Une comparaison du CICE et des baisses de cotisation à partir d'un modèle d'appariement calibré, 2017 <p>Évaluation uniquement sous l'angle de l'effet sur les exportations : C. Malgouyres, « Coût du travail et exportations : analyses sur données d'entreprises », <i>Rapport IPP</i>, n° 20, janvier 2019</p> <p>Pour une mise en perspective par rapport aux autres dispositifs d'allègements généraux : Y. L'Horty, P. Martin et T. Mayer, « Baisses de charges : stop ou encore », <i>Les notes du Conseil d'analyse économique</i>, n° 4, 9 janvier 2019</p>
--------------------------	--

Fiche n°3. Réduction du taux de cotisations d'allocations familiales pour les salariés dont la rémunération annuelle n'excède pas 3,5 SMIC (niveau du 31 décembre 2023)

Numéro du dispositif : 10103

Objectif de la mesure

Réduire les prélèvements sociaux acquittés sur les revenus du travail, afin d'abaisser le coût du travail, de favoriser la création d'emploi et de soutenir la compétitivité des entreprises.

Description de l'avantage social

Ce dispositif consiste en une **réduction proportionnelle du taux de la cotisation d'allocations familiales** de 1,8 point (soit un taux de 3,45 % au lieu de 5,25 %) pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 SMIC. Pour déterminer l'éligibilité à la réduction, le SMIC et la rémunération pris en compte sont déterminés dans les mêmes conditions que pour la réduction générale des cotisations et contributions patronales (cf. dispositif n°10101). Bien que l'éligibilité à la réduction soit déterminée annuellement, la baisse du taux de cotisations peut être appliquée mensuellement, par anticipation, selon les mêmes dispositions que celles applicables à la réduction générale.

Conditions d'éligibilité

Public visé : l'ensemble des employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'adhérer au régime d'assurance chômage et relevant du régime général ou des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines, des clercs et employés de notaire, de la SNCF et de la RATP, certains employeurs publics (entreprises contrôlées majoritairement par l'État, EPIC des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte). L'ensemble de ces employeurs peuvent appliquer la réduction aux rémunérations de leurs apprentis quel que soit leur régime d'affiliation.

Public exclu : les autres employeurs non soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage (État, collectivités territoriales, établissements publics administratifs...) ou ceux relevant d'autres régimes spéciaux que ceux mentionnés au paragraphe précédent (notamment celui des IEG), les particuliers employeurs.

Règles de cumul

Les employeurs bénéficiant pour leurs salariés d'une exonération totale ou partielle de cotisations et contributions patronales et de taux spécifiques d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations peuvent bénéficier de la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales. Cette réduction est donc notamment cumulable avec le bénéfice de la réduction générale des cotisations et contributions sociales. Dans ce cas, les employeurs appliquent en premier lieu la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales.

Historique du dispositif

Cette réduction de taux a été mise en place, dans le cadre du « Pacte de responsabilité et de solidarité », par la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 pour les cotisations acquittées à compter du 1^{er} janvier 2015 dues au titre des rémunérations inférieures à 1,6 SMIC.

Elle a été étendue par la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 aux cotisations dues au titre des rémunérations inférieures à 3,5 SMIC correspondant aux périodes d'activité courant à compter du 1^{er} avril 2016.

Pour information, l'article 20 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 a prévu un renvoi à un décret de la détermination de la rémunération maximale éligible à la réduction de la cotisation patronale d'allocations familiales dans la limite d'un plancher égal à 3,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023 ou 2 SMIC applicable durant l'année d'application de l'exonération, et d'un plafond égal à 3,5 SMIC applicable durant l'année d'application de l'exonération. Le décret n° 2023-1329 du 29 décembre 2023 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales a fixé ce seuil à 3,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La réduction générale des cotisations et contributions patronales sur les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC, ainsi que la réduction proportionnelle du taux de la cotisation d'assurance maladie, visent un même objectif de diminution du coût du travail, afin de favoriser la création d'emploi et l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Évaluation

Ce dispositif récent n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation dédiée, mais a été mis en perspective par rapport aux autres dispositifs d'allègements généraux dans la note du Conseil d'analyse économique de janvier 2019 (Y. L'Horty, P. Martin et T. Mayer, « Baisses de charges : stop ou encore ? »).

Dans leur rapport déposé en septembre 2023 par la commission des affaires sociales en conclusion des travaux de la mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale sur le contrôle de l'efficacité des exonérations de cotisations sociales, les députés MM. Marc FERRACCI et Jérôme GUEDJ proposent de supprimer la réduction de 1,8 point de cotisations patronales familiales entre 2,5 et 3,5 Smic, tout en prêtant une attention particulière à l'accompagnement des secteurs qui seraient les plus fortement affectés par cette suppression.

Les rapporteurs n'observent pas de pic dans la distribution des salaires en amont du seuil de 2,5 SMIC, qui viendrait confirmer l'existence d'un effet de seuil et d'une démarche d'optimisation par les employeurs. La réduction de la cotisation patronale d'allocations familiales portant sur les salaires compris entre 2,5 et 3,5 Smic bénéficie davantage aux grandes entreprises qu'aux plus petites : les entreprises de 2 000 salariés ou plus concentrent 28,3 % du montant total de cette exonération, contre 13,8 % pour l'allègement dégressif sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC. À l'inverse, les entreprises de 10 à 19 salariés ne perçoivent que 5,9 % du montant total de ces exonérations alors qu'elles représentent 12,7 % de l'effectif salarié total.

Les rapporteurs notent que la majorité des études ne trouvent pas d'effet significatif de ce dispositif sur l'emploi et la compétitivité et indiquent au contraire qu'à ces niveaux de salaires, le bénéfice des exonérations est largement capté non par l'employeur mais par le salarié via des augmentations de salaires ultérieures.

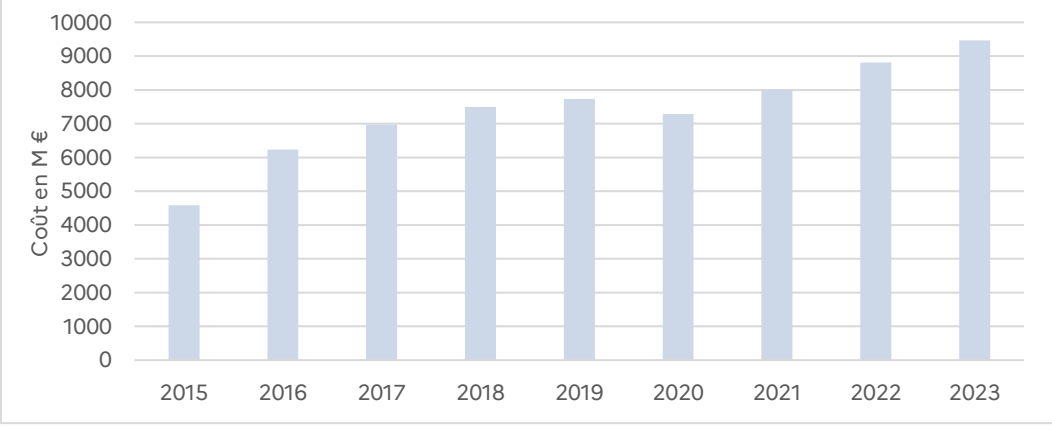
Les rapporteurs préconisent en conséquence de concentrer les allègements de cotisations sur les rémunérations les plus faibles.

En octobre dernier, les économistes Etienne WASMER et Antoine BOZIO ont été chargés par la première ministre Elisabeth Borne d'évaluer et de proposer des pistes de réformes des dispositifs de baisse du coût du travail, portant notamment sur la réduction proportionnelle du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales. Leur rapport définitif doit être remis courant juin 2024. Un premier rapport d'étape présenté fin avril ne formule pas de propositions précises mais des constats :

- La politique de réduction des cotisations employeurs a eu un impact significatif sur l'emploi et n'est plus remise en cause.
- Les variations des cotisations employeurs sont perçues et gérées au niveau de l'entreprise impliquant des impacts dans la fonction de production : les effets sectoriels des réformes doivent donc être finement analysés.
- Le tassement des salaires préoccupe l'ensemble des acteurs, qui estiment, même en l'absence de preuve empirique, que la dégressivité des allègements généraux en est partiellement responsable.
- Une réforme des politiques de l'emploi impliquera de faire des choix entre l'emploi, les finances publiques et la progression des salaires (« triangle d'incompatibilités »).

Le rapport final publié en juin devrait proposer plusieurs pistes de réforme des allègements de cotisations dans un sens plus favorable à une montée en gamme de l'emploi et des compétences et visant à dynamiser les trajectoires salaires. Ces propositions devraient inclure une réforme du bandeau famille.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2015
Données chiffrées	Effectifs exonérés en 2023 : 20,75 millions (20,33 millions en 2022) Employeurs déclarants en 2023 : 195 500 (194 613 en 2022, 189 672 en 2021) Coût en 2023 : 9 464 M € (8 808 M € en 2022 ; 8 017 M € en 2021 ; 7 289 M € en 2020 ; 7 729 M € en 2019 ; 7 496 M € en 2018 ; 6 976 M € en 2017 ; 6 230 M € en 2016 ; 4 580 M€ en 2015)

	 <table border="1" data-bbox="368 152 1425 577"> <caption>Coût en M€ (2015-2023)</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2015</td><td>4500</td></tr> <tr><td>2016</td><td>6200</td></tr> <tr><td>2017</td><td>7000</td></tr> <tr><td>2018</td><td>7500</td></tr> <tr><td>2019</td><td>7800</td></tr> <tr><td>2020</td><td>7300</td></tr> <tr><td>2021</td><td>8000</td></tr> <tr><td>2022</td><td>8800</td></tr> <tr><td>2023</td><td>9500</td></tr> </tbody> </table> <p>Source : ACOSS, CCMSA, et autres régimes concernés, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>	Année	Coût (M€)	2015	4500	2016	6200	2017	7000	2018	7500	2019	7800	2020	7300	2021	8000	2022	8800	2023	9500
Année	Coût (M€)																				
2015	4500																				
2016	6200																				
2017	7000																				
2018	7500																				
2019	7800																				
2020	7300																				
2021	8000																				
2022	8800																				
2023	9500																				
Compensation	Mesure en contrepartie de laquelle la sécurité sociale est affectataire de ressources fiscales de l'État, pour solde de tout compte.																				
Textes	<p>Articles L. 241-6, L. 241-6-1, D. 241-3-1 et D. 241-3-2 du code de la sécurité sociale. Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale. Rubrique Allègements généraux du Bulletin officiel de la sécurité sociale.</p>																				
Évaluation du dispositif	<p>Évaluation uniquement sous l'angle de l'effet sur les exportations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - C. Malgouyres, « Coût du travail et exportations : analyses sur données d'entreprises », <i>Rapport IPP</i>, n° 20, janvier 2019 <p>Pour une mise en perspective par rapport aux autres dispositifs d'allègements généraux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y. L'Horty, P. Martin et T. Mayer, « Baisse de charges : stop ou encore ? », <i>Les notes du Conseil d'analyse économique</i>, n° 49, janvier 2019 - J. Guedj, M. Ferracci, Rapport déposé par la commission des affaires sociales en conclusion des travaux de la mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale sur le contrôle de l'efficacité des exonérations de cotisations sociales, septembre 2023 - A. Bozio, E. Wasmer, Mission sur l'articulation entre les salaires, le coût du travail et la prime d'activité : quels effets sur l'emploi, le niveau des salaires et l'activité économique ?, Document d'étape, mai 2023 																				

Fiche n°4. Réduction du taux de cotisations d'assurance maladie et maternité pour les travailleurs indépendants

Numéro du dispositif : 10104

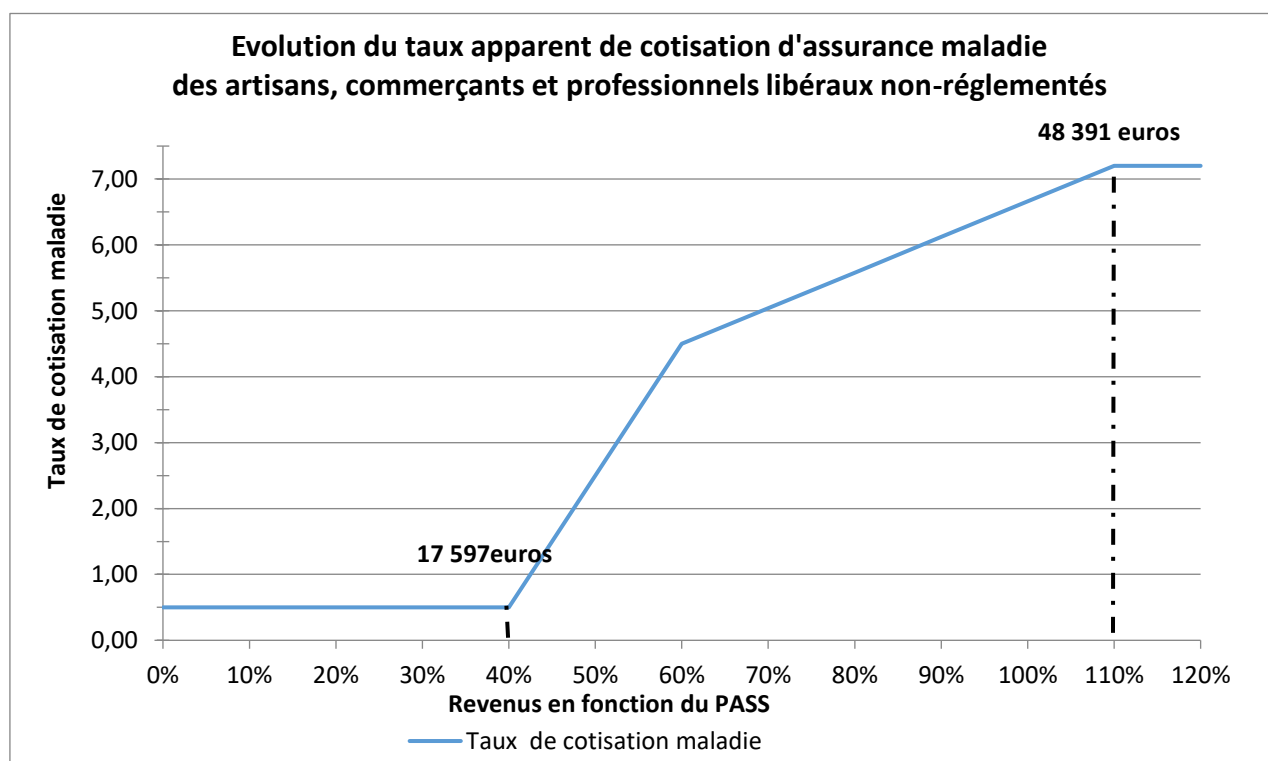
Objectif de la mesure

La réduction de la cotisation d'assurance maladie et maternité acquittée par les travailleurs indépendants agricoles et non agricoles vise à favoriser l'activité ainsi que le pouvoir d'achat des travailleurs dont les revenus sont les plus modestes.

Description de l'avantage social

Ce dispositif consiste en une **réduction dégressive, à proportion des revenus, du taux de la cotisation d'assurance maladie et maternité** due par les travailleurs indépendants, y compris les exploitants agricoles, lorsque leur revenu annuel est inférieur à 110 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS), soit 48 391 € en 2023. Cette réduction présente, en application de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat²⁴, les caractéristiques suivantes :

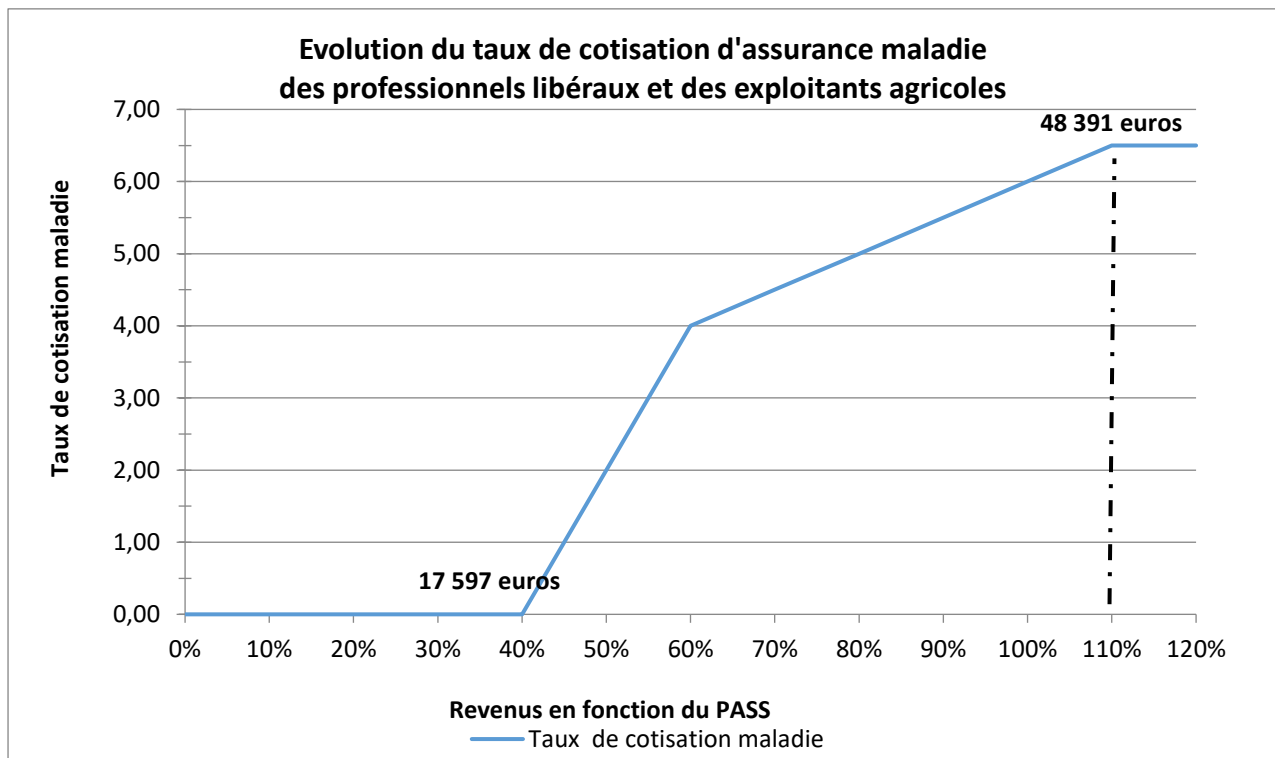
- Pour les travailleurs indépendants dont le revenu net est inférieur ou égal à 40 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 17 597 € en 2023), le taux de la cotisation maladie (hors indemnités journalières) est nul ;
- Pour les travailleurs indépendants ayant un revenu compris entre 40 % et 110 % du PASS, le taux de cotisation croît de 0% jusqu'à 6,5 % pour les professionnels libéraux et les exploitants agricoles et jusqu'à 6,7 % (hors indemnités journalières) pour les artisans, les commerçants et les professions libérales non-réglémentées. Le taux de l'exonération décroît en conséquence jusqu'à 110 % du PASS (48 391 € en 2023).



Pour les artisans, les commerçants et les professions libérales non-réglémentées, la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 a fusionné la cotisation d'assurance maladie et maternité avec la cotisation due au titre des indemnités journalières dont le taux est de 0,5 %. En conséquence, le taux de la cotisation (indemnités journalières comprises) pour les artisans, les commerçants et les professions libérales non-réglémentées dont les revenus sont compris entre 40 % et 110 % du PASS est

²⁴ Ces dispositions sont applicables dès l'exercice 2022.

croissant de 0,5 % jusqu'à 7,2 %. Pour ceux dont les revenus sont inférieurs à 40 % du PASS (soit 17 597 € en 2023), le taux applicable à l'assiette minimale fixée à ce montant est égal au taux de la seule cotisation d'indemnités journalières, soit 0,5 %.



Les professions libérales réglementées et les travailleurs non-salariés agricoles sont également assujettis à une cotisation pour les indemnités journalières mais celle-ci est distincte de la cotisation d'assurance maladie et maternité. Elle est calculée, pour les professions libérales réglementées, sur une assiette identique à la cotisation d'assurance maladie et maternité avec application d'un taux de 0,3 %. Par conséquent, considéré globalement (cotisation maladie maternité et cotisation indemnité journalière), le taux de la cotisation des travailleurs indépendants des professions libérales réglementées dont les revenus sont compris entre 40 % et 110 % du PASS est croissant de 0,3 % à 6,8 %. Pour ceux dont les revenus sont inférieurs à 40 % du PASS (soit 17 597 € en 2023), le taux est égal au taux de la cotisations d'indemnités journalières, soit 0,3 %.

Pour les exploitants agricoles, la cotisation d'indemnités journalières (AMEXA) est forfaitaire. Pour 2023, le montant de cette cotisation s'élève à 180 € et s'ajoute à la cotisation maladie présentée dans le tableau ci-dessus

Condition d'éligibilité

Public visé : les travailleurs indépendants non agricoles et agricoles dont le revenu net annuel est inférieur ou égal à 110 % du PASS.

Règles de cumul

Le bénéfice de cette réduction ne peut être cumulé avec aucun dispositif de réduction ou d'abattement applicable aux cotisations d'assurance maladie, notamment avec la réduction dont bénéficient les travailleurs non-salariés agricoles « jeunes agriculteurs ». Une option avec ce dernier dispositif a été créée par la loi du 16 août 2022 précitée.

Cette réduction peut être cumulée avec la réduction de cotisations d'allocations familiales prévue à l'article L. 613-1 du code de la sécurité sociale, ainsi qu'avec l'aide à la création et à la reprise d'entreprise prévue à l'article L. 131-6-4 du code de la sécurité sociale.

Historique du dispositif

Le dispositif a été mis en place par la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017 et s'applique aux cotisations sociales dues au titre des périodes courant depuis le 1^{er} janvier 2017.

Le dispositif a été étendu aux exploitants agricoles par la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 et a porté la réduction de cotisation de trois à cinq points.

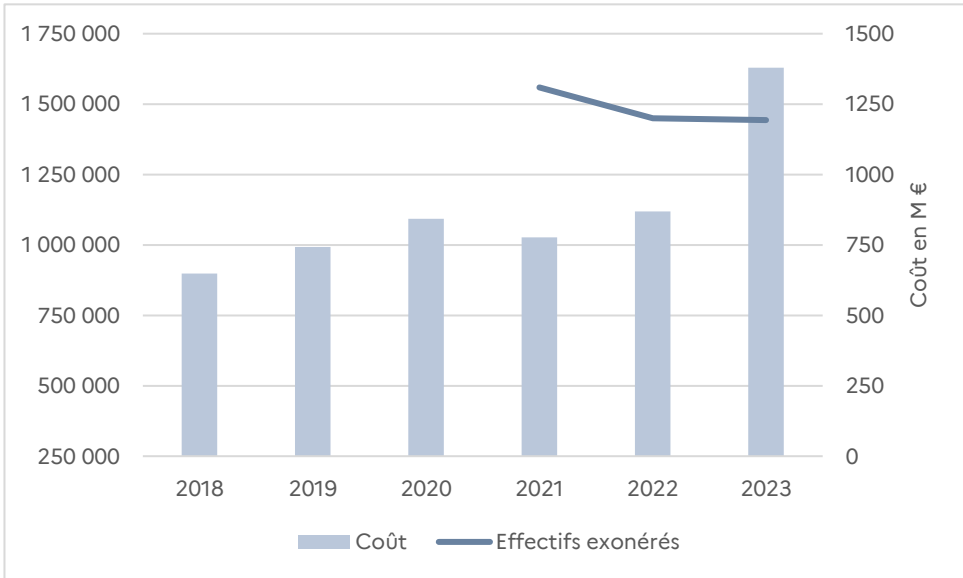
Depuis la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, la réduction de cotisations (hors indemnités journalières) est totale²⁵ pour les travailleurs indépendants dont les revenus sont inférieurs ou égaux à 40 % du PASS.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Pour les travailleurs indépendants, l'aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprises, la réduction de cotisations d'allocations familiales et les exonérations mises en place en outre-mer ainsi que la réduction « jeunes agriculteurs », contribuent également à favoriser la création d'entreprise en baissant le poids des prélèvements sociaux.

Évaluation

Ce dispositif modifié de manière substantielle récemment n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2017 1 ^{er} janvier 2022 pour la réduction totale de cotisation maladie pour les revenus inférieurs à 40% du PASS des travailleurs indépendants au réel.
Données chiffrées	<p>Coût pour 2023 : 1 379,01 M€ (869 M€ en 2022 ; 777 M€ en 2021 ; 843 M€ en 2020 ; 743 M€ en 2019 ; 649 M€ en 2018) Effectifs TI non-agricoles pour 2023 : 1 033 979 travailleurs indépendants au réel (1 064 229 en 2022 ; 1 167 402 en 2021) * Effectifs exploitants agricoles pour 2023 : 409 228 en 2023 (385 308 en 2022 ; 391 785 en 2021) *</p>  <p>Sources : ACOSS et CCMSA Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>
Compensation	Mesure en contrepartie de laquelle la sécurité sociale a été affectataire, pour solde de tout compte, de recettes fiscales (TVA).
Textes	Articles L. 621-1, L. 621-2, L. 621-3, D. 621-2 et D. 621-3 du code de la sécurité sociale Articles L. 731-35 et D. 731-91 du code rural et de la pêche maritime. Décret n° 2022-1529 du 7 décembre 2022 relatif aux modalités de calcul des cotisations sociales des travailleurs indépendants, aux modalités de répartition entre les risques des montants de cotisations et contributions recouvrés en application du dispositif prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale et aux modalités de mise en œuvre de l'option prévue au second alinéa de l'article L. 731-13 du code rural et de la pêche maritime.

²⁵ Soit jusqu'à 6,5 points pour les libéraux et exploitants agricoles et 6,7 points pour les artisans, commerçants et professionnels libéraux non réglementés.

1 Dispositions générales relatives aux modalités de calcul des cotisations

Évaluation du dispositif	Ce dispositif récemment réformé (fin 2022) n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation.
--------------------------	--

* il s'agit de la population théoriquement éligible et non du nombre de bénéficiaires d'un taux réduit.

Fiche n°5. Réduction du taux de cotisations d'allocations familiales pour les travailleurs indépendants

Numéro du dispositif : 10105

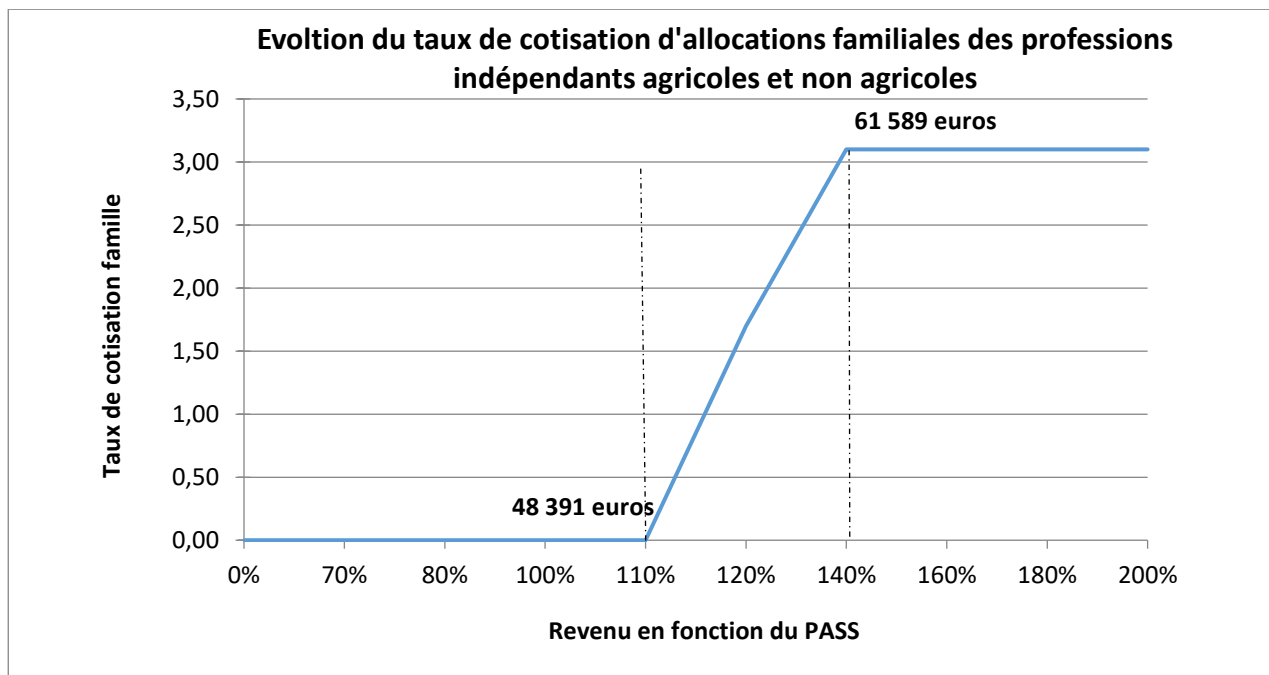
Objectif de la mesure

La réduction des prélèvements sociaux acquittés sur les plus faibles revenus d'activité des travailleurs indépendants (exploitants agricoles, artisans, commerçants, professionnels libéraux) vise à favoriser l'activité ainsi que le pouvoir d'achat des travailleurs concernés.

Description de l'avantage social

Ce dispositif consiste en une **exonération ou une réduction du taux de cotisation d'allocations familiales** des travailleurs indépendants, y compris des exploitants agricoles, lorsque leur revenu annuel est inférieur à 140 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS). Cette exonération prend la forme suivante :

- Pour les travailleurs indépendants dont le revenu net est inférieur ou égal à 110 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 48 391 € en 2023), l'exonération est totale et le taux de la cotisation est par conséquent nul ;
- Pour les travailleurs indépendants ayant un revenu compris entre 110 % et 140 % du PASS (soit 61 589 € en 2023), le taux de la cotisation croît linéairement de 0 % jusqu'à 3,1 %. Le montant de l'exonération décroît en conséquence à partir de ce seuil jusqu'à devenir nul à 140 % du PASS.



Condition d'éligibilité

Public visé : les travailleurs indépendants non agricoles et agricoles dont le revenu annuel net est inférieur ou égal à 140 % du PASS.

Règles de cumul

Le bénéfice de cette réduction ne peut être cumulé avec tout autre dispositif de réduction ou d'abattement applicable aux cotisations d'allocations familiales.

Cette réduction peut en revanche être cumulée avec la réduction de cotisations d'assurance maladie prévue aux articles L. 621-1 à L. 621-3 du code de la sécurité sociale (cf. dispositif n° 10104), ainsi qu'avec l'aide à la création et à la reprise d'entreprise (ACRE) prévue à l'article L. 131-6-4 du code de la sécurité sociale (cf. dispositif n°10402).

Historique du dispositif

Le dispositif a été mis en place par la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014, qui prévoyait une réduction du taux de la cotisation d'allocations familiales de 3,1 points.

L'article 8 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 a renforcé la réduction du taux de la cotisation de 2,15 points. Ce taux s'applique aux cotisations dues au titre des périodes courant depuis le 1^{er} janvier 2018.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Pour les travailleurs indépendants, l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise, la réduction de cotisations d'assurance maladie et maternité et les exonérations mises en place en outre-mer contribuent à favoriser la création d'entreprise en baissant le poids des prélèvements sociaux.

Évaluation

Ce dispositif n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2015																								
Données chiffrées	<p>Coût pour 2023 : 755,85 M€ (802 M€ en 2022 ; 762 M€ en 2021 ; 698 M€ en 2020 ; 1 229 M€ en 2019, 1 074 M€ en 2018, 621 M€ en 2017)</p> <p>Effectifs des TI non-agricoles pour 2023 : 1 191 327 travailleurs indépendants au réel (1 158 159 en 2022 ; 1 252 891 en 2021)*</p> <p>Effectifs exploitants agricoles 2023 : 419 618 (425 498 en 2022 ; 430 680 en 2021)</p> <table border="1"> <caption>Données du graphique</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>621</td> <td>1 252 891</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>1 074</td> <td>1 158 159</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>1 229</td> <td>1 158 159</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>698</td> <td>1 158 159</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>762</td> <td>1 158 159</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>802</td> <td>1 158 159</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>755,85</td> <td>1 191 327</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	2017	621	1 252 891	2018	1 074	1 158 159	2019	1 229	1 158 159	2020	698	1 158 159	2021	762	1 158 159	2022	802	1 158 159	2023	755,85	1 191 327
Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés																							
2017	621	1 252 891																							
2018	1 074	1 158 159																							
2019	1 229	1 158 159																							
2020	698	1 158 159																							
2021	762	1 158 159																							
2022	802	1 158 159																							
2023	755,85	1 191 327																							
	Sources : ACOSS et CCMSA (NB : à partir de 2020, le coût est estimé sur la base d'un taux de droit commun à 3,10% ; en 2018 et 2019 le coût estimé incluait le coût de la baisse de taux de 5,25% à 3,10% intervenue en 2018).																								
Compensation	Mesure en contrepartie de laquelle la sécurité sociale a été affectataire, pour solde de tout compte, de recettes fiscales																								
Textes	<p>Articles L. 613-1, D. 613-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Article L. 731-25, D. 731-77 et D. 731-78 du code rural et de la pêche maritime</p> <p>Décret n° 2017-1894 du 30 décembre 2017 relatif aux modalités de calcul et aux dispositifs d'exonération des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants</p>																								

* il s'agit de la population théoriquement éligible et non du nombre de bénéficiaires d'un taux réduit.

Fiche n°6. Déductions forfaitaires des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires effectuées dans les entreprises de moins de 20 salariés et dans les entreprises d'au moins 20 et de moins de 250 salariés

Numéro du dispositif : 10106

Objectif de la mesure

Favoriser le recours aux heures supplémentaires dans les entreprises qui, en raison de leur faible effectif, sont celles qui ont le plus de difficultés à faire face à un surcroît d'activité occasionnelle, et qui représentent pour l'employeur un surcoût lié à la majoration de rémunération de ces heures.

Description de l'avantage social

Cet avantage social correspond à :

- Une déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales de 1,50 € par heure supplémentaire effectuée dans les entreprises de moins de vingt salariés.
- Une déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales de 0,50 € par heure supplémentaire effectuée dans les entreprises d'au moins vingt et de moins de deux cent cinquante salariés.

Depuis le 1er octobre 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025, la monétisation du rachat de JRTT ouvre droit à la déduction forfaitaire d'1,50 € (et à compter du 25 décembre 2022 pour la déduction forfaitaire de 0,50 €).

Conditions d'éligibilité

Public visé : employeurs de moins de 20 salariés ou d'au moins 20 et de moins de 250 salariés.

À compter de 2020, lorsque l'employeur franchit, en raison de l'accroissement de son effectif, le seuil de 20 ou de 250 salariés, ce franchissement n'est pris en compte que s'il est constaté pendant 5 années consécutives. L'employeur peut donc continuer à bénéficier de la déduction forfaitaire jusqu'au terme de ces 5 ans.

L'application de la déduction forfaitaire des cotisations patronales est subordonnée au respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, à celles relatives aux aides de *minimis* ainsi qu'à des obligations déclaratives spécifiques, permettant d'apporter les justificatifs nécessaires des heures supplémentaires réalisées.

Règles de cumul

La déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires est cumulable avec les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale, dans la limite des cotisations et des contributions restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné après application de ces exonérations. Elle est donc, à ce titre, cumulable avec la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

Historique du dispositif

Ce dispositif social dérogatoire relatif aux heures supplémentaires a été mis en place par la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (loi TEPA). À l'origine, la déduction forfaitaire des cotisations patronales concernait toutes les entreprises et s'accompagnait, pour le salarié, d'une réduction de cotisations salariales ainsi que d'une exonération d'impôt sur le revenu.

La définition des heures éligibles a changé depuis 2007, conséquence de l'assouplissement de la législation sur le temps de travail, notamment à l'occasion de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. La loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat a étendu le bénéfice de la défiscalisation au rachat, par l'employeur, de jours de repos. Enfin, la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives a remplacé le seuil « entreprises employant au plus 20 salariés » (soit inférieur ou égal à 20 salariés) par le seuil « moins de 20 salariés » (soit strictement inférieur à 20 salariés).

La deuxième loi de finances rectificative pour 2012 a supprimé le dispositif d'exonération salariale, réintroduit par la LFSS pour 2019, mais avait maintenu une déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales pour les seules entreprises de moins de 20 salariés. Son montant est de 1,50 € par heure.

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022 a créé à partir du 1^{er} octobre 2022 une déduction forfaitaire de 0,50 € par heure supplémentaire, limitée aux entreprises d'au moins 20 et de moins de 250 salariés. La loi de finances rectificative pour 2022 a par ailleurs permis la monétisation à titre temporaire des journées de RTT non prises par le salarié. Cette monétisation est éligible aux déductions forfaitaires des cotisations patronales sur les heures supplémentaires.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les salariés effectuant des heures supplémentaires ou complémentaires bénéficient d'une réduction de cotisations salariales ainsi que d'une exonération d'impôt sur les revenus perçus au titre de ces heures.

Évaluation

Le dispositif a été jugé peu efficient par le rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales de juin 2011, dans sa version antérieure à la loi de finances rectificative pour 2012 (avec un volet salarial et un volet fiscal) et à la loi du 16 août 2022.

Le dispositif n'a pas fait l'objet d'une nouvelle évaluation dans sa nouvelle configuration issue de la loi de finances rectificative pour 2012, ciblée sur les entreprises de moins de 20 salariés, puis de la loi du 16 août 2022, désormais ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés.

Entrée en vigueur	Mesure applicable aux rémunérations dues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1 ^{er} octobre 2007 pour les entreprises de moins de 20 salariés et à compter du 1 ^{er} octobre 2022 pour les entreprises d'au moins 20 et de moins de 250 salariés)																																												
Données chiffrées	<p>Effectifs exonérés en 2023 : 4,28 millions de salariés (3,68 millions en 2022 ; 2,07 millions en 2021 ; 2,05 millions en 2020 ; 2,16 millions en 2019 ; 1,95 million en 2018, 1,64 million en 2017 ; nd en 2016 ; 1,99 million en 2015 ; 2,02 millions en 2014)</p> <p>Employeurs déclarants en 2023 : 735 574 (648 586 en 2022 ; 543 924 en 2021 ; 755 409 en 2020 ; 750 804 en 2019)</p> <p>Coût 2023 : 845 M € (702 M € en 2022 ; 600 M € en 2021 ; 506 M € en 2020 ; 595 M € en 2019 ; 552 M € en 2018 ; 522 M € en 2017 ; 497 M € en 2016 ; 479 M € en 2015 ; 494 M € en 2014)</p> <table border="1"> <caption>Données du graphique</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Établissements déclarants</th> <th>Effectifs exonérés (millions)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>494</td> <td>750 804</td> <td>2,02</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>522</td> <td>755 409</td> <td>1,99</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>497</td> <td>755 409</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>522</td> <td>648 586</td> <td>1,64</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>552</td> <td>648 586</td> <td>1,95</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>595</td> <td>543 924</td> <td>2,16</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>506</td> <td>755 409</td> <td>2,05</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>600</td> <td>543 924</td> <td>2,07</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>702</td> <td>648 586</td> <td>3,68</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>845</td> <td>735 574</td> <td>4,28</td> </tr> </tbody> </table> <p>Source : ACOSS et CCMSA Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>	Année	Coût (M€)	Établissements déclarants	Effectifs exonérés (millions)	2014	494	750 804	2,02	2015	522	755 409	1,99	2016	497	755 409	nd	2017	522	648 586	1,64	2018	552	648 586	1,95	2019	595	543 924	2,16	2020	506	755 409	2,05	2021	600	543 924	2,07	2022	702	648 586	3,68	2023	845	735 574	4,28
Année	Coût (M€)	Établissements déclarants	Effectifs exonérés (millions)																																										
2014	494	750 804	2,02																																										
2015	522	755 409	1,99																																										
2016	497	755 409	nd																																										
2017	522	648 586	1,64																																										
2018	552	648 586	1,95																																										
2019	595	543 924	2,16																																										
2020	506	755 409	2,05																																										
2021	600	543 924	2,07																																										
2022	702	648 586	3,68																																										
2023	845	735 574	4,28																																										
Compensation	Mesure compensée																																												
Mission et programme	Mission Travail et emploi, programme Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi (103).																																												
Textes	Articles L. 241-18, L. 241-18-1, D. 241-24 et D. 241-25 du code de la sécurité sociale. Article 5 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 et article 22 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023																																												

	<p>Décret n° 2022-1506 du 1er décembre 2022 relatif à la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises d'au moins vingt et de moins de deux cent cinquante salariés.</p> <p>Rubrique « Heures supplémentaires et complémentaires » du Bulletin officiel de la sécurité sociale.</p> <p>Circulaire DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008 portant diffusion d'un "question-réponse" relatif aux modalités techniques d'application de l'article 1^{er} de la loi N°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.</p> <p>Circulaire DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012 relative au régime social applicable aux heures supplémentaires et au taux du forfait social résultant de la loi de finances rectificative pour 2012.</p>
Évaluation du dispositif	<p>Évaluation du dispositif dans sa version antérieure à 2012 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales, juin 2011 (fiche NS2) ; - Rapport sur la mise en œuvre des conclusions du rapport sur l'évaluation des dispositifs de promotion des heures supplémentaires (loi TEPA), <i>Assemblée nationale</i> - Rapport sur l'évaluation des dispositifs de promotion des heures supplémentaires (loi TEPA) <i>Assemblée nationale</i> - P. Cahuc et S. Carcillo S., « The Detaxation of Overtime Hours: Lessons from the French Experiment », <i>Journal of Labor Economics</i>, vol 32, no 2, 2014 <p>Pas d'évaluation du dispositif en place de 2012 à 2021.</p> <p>Pas d'évaluation du dispositif issu de la loi du 16 août 2022.</p>

Fiche n°7. Réduction des cotisations salariales sur les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires et des journées de réduction du temps de travail (RTT) rachetées par l'employeur

Numéro du dispositif : 10107

Objectif de la mesure

Accroître pour les salariés les gains réalisés au titre des heures supplémentaires ou complémentaires, en supprimant les cotisations applicables pour les rémunérations dues à ce titre.

Description de l'avantage social

Le montant de la réduction correspond à celui des cotisations salariales d'assurance vieillesse (de base et complémentaire) des rémunérations dues au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, dans la limite du taux de droit commun de 11,31 %.

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse	CSG	CRDS	Retraites compl.
X			X

La réduction est sans impact sur les droits des salariés auprès des régimes de retraite. Elle s'impute intégralement sur les cotisations salariales d'assurance vieillesse de base dues au titre de la totalité de la rémunération.

Conditions d'éligibilité

Public visé : la réduction s'applique à l'ensemble des salariés du secteur privé ainsi qu'à l'ensemble des agents du secteur public, au titre de leurs heures supplémentaires ou de leur temps de travail additionnel effectif. Elle s'applique que les salariés soient soumis aux dispositions du code du travail relatives aux heures supplémentaires (troisième partie du code du travail) ou à d'autres dispositions légales ou conventionnelles définissant les heures excédant la durée normale de travail.

La monétisation des journées de RTT rachetées par l'employeur entre le 1^{er} octobre 2022 et le 31 décembre 2025 est également éligible à la réduction de cotisations salariales.

Règles de cumul

La réduction est cumulable avec toute exonération de cotisations salariales ou patronales, ainsi qu'avec l'application de taux réduits, d'assiettes forfaitaires ou de montants forfaitaires de cotisations pour le calcul des cotisations donnant lieu à l'exonération.

Historique du dispositif

Le régime fiscal et social dérogatoire relatif aux heures supplémentaires a été initialement mis en place par la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (loi TEPA). Il concernait tant les employeurs (déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires rémunérées) que les salariés (réduction de cotisations sociales salariales et exonération d'impôt sur le revenu sur les rémunérations dues aux titres des heures supplémentaires).

La deuxième loi de finances rectificative pour 2012 a supprimé le dispositif d'exonération salariale et maintenu une déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales pour les seules entreprises de 20 salariés ou moins.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a rétabli le dispositif de réduction des cotisations salariales, avec une entrée en vigueur prévue initialement au 1^{er} septembre 2019. La loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales a anticipé cette entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019 et a également rétabli une exonération d'impôt sur le revenu.

La loi de finances rectificative pour 2022 a temporairement permis la monétisation par l'employeur des journées de RTT non prises par le salarié. Cette monétisation est éligible à la réduction des cotisations salariales.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les salariés réalisant des heures supplémentaires ou complémentaires bénéficient également d'une exonération d'impôt sur les revenus perçus au titre de ces heures dans la limite de 7 500 €. Ce plafond a été relevé par la loi de finances rectificatives pour 2022.

Les employeurs de moins de 20 salariés peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales de 1,5 € par heure supplémentaire effectuée (10,5 € par journée de RTT rachetée) et les employeurs d'au moins 20 et de moins de 250 salariés peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales de 0,5 € par heure supplémentaire effectuée (3,5 € par journée de RTT rachetée) (cf. dispositif n° 10106).

Évaluation

Le dispositif applicable dans la version antérieure à la loi de finances rectificative pour 2012 a été jugé peu efficient par le rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales de juin 2011.

Concernant le dispositif créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, la Cour des comptes note dans le cadre du chapitre dédié aux compléments de salaire de son *Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale* de mai 2024 que « l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires depuis 2019, qui « a permis un gain de pouvoir d'achat des salariés », s'est accompagnée d'une forte progression de leur volume (+ 18,8 % de 2018 à 2022) et du nombre de salariés concernés (+ 17,3 %) ». Elle note également que l'augmentation a été inégale entre les secteurs économiques. Elle note enfin que « contrairement à l'effet attendu dans l'étude d'impact du projet de loi, la progression a bénéficié d'abord aux cadres et aux professions intellectuelles supérieures (+ 14 % sur la période 2019-2022), aux professions intermédiaires (+ 11 %) et moins aux ouvriers (+ 7 %), qui étaient pourtant la population cible ».

La Cour des comptes prend également note du fait que la mesure d'exonération des heures supplémentaires a non seulement généré une perte de recettes pour la sécurité sociale, mais que les heures exonérées, qui génèrent des droits à retraite, engendreront des surcroûts de montants de retraite non financés et non compensés par l'Etat.

En conclusion, la Cour des comptes recommande de compenser la réduction à la sécurité sociale, ou à défaut de la transformer en exemption d'assiette afin de ne pas créer de droits non financés, dans la mesure où sa non-compensation a été décidée dans un contexte budgétaire plus favorable à la sécurité sociale en 2019, qui ne correspond plus à la situation actuelle.

Entrée en vigueur	Mesure initialement applicable aux rémunérations dues à raison des heures de travail effectuées du 1 ^{er} octobre 2007 au 1 ^{er} septembre 2012. Mesure nouvellement applicable aux rémunérations dues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1 ^{er} janvier 2019.																								
Données chiffrées	<p>Effectifs exonérés en 2023 : 6,65 millions (6,49 millions en 2022 ; 6,23 millions en 2021 ; 5,38 millions en 2020 ; 5,56 millions en 2019)</p> <p>Employeurs déclarants en 2023 : 1,12 millions (824 094 en 2022 ; 1,14 millions en 2021 ; 1,1 million en 2020 ; 1,09 million en 2019)</p> <p>Coût 2023 : 2 277 M € (2 178 M € en 2022 ; 1 911 M € en 2021 ; 1 613 M € en 2020 ; 1 715 M € en 2019)</p> <table border="1"> <caption>Données du graphique</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Établissements déclarants</th> <th>Effectifs exonérés (millions)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>1 715</td> <td>1 100</td> <td>5,56</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>1 613</td> <td>1 100</td> <td>5,38</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>1 911</td> <td>1 140</td> <td>6,23</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>2 178</td> <td>824 094</td> <td>6,49</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>2 277</td> <td>1 120 000</td> <td>6,65</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Coût (M€)	Établissements déclarants	Effectifs exonérés (millions)	2019	1 715	1 100	5,56	2020	1 613	1 100	5,38	2021	1 911	1 140	6,23	2022	2 178	824 094	6,49	2023	2 277	1 120 000	6,65
Année	Coût (M€)	Établissements déclarants	Effectifs exonérés (millions)																						
2019	1 715	1 100	5,56																						
2020	1 613	1 100	5,38																						
2021	1 911	1 140	6,23																						
2022	2 178	824 094	6,49																						
2023	2 277	1 120 000	6,65																						

	Source : ACOSS et CCMSA Fiabilité du chiffrage : très bonne
Compensation	Mesure non compensée
Textes	Articles L. 241-17, D. 241-21 et 22 du code de la sécurité sociale. Instruction interministérielle n° DSS/5B/2019/71 du 29 mars 2019 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif à la mise en œuvre de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires.
Évaluation du dispositif	Évaluation du dispositif dans sa version antérieure à 2012 : <ul style="list-style-type: none"> - Rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales, juin 2011 ; - P. Cahuc et S. Carcillo S., « The Detaxation of Overtime Hours: Lessons from the French Experiment », <i>Journal of Labor Economics</i>, vol 32, no 2, 2014. Pas d'évaluation du dispositif en vigueur de 2012 à 2018. Dispositif en vigueur depuis 2019, modifié en 2022 : Cour des comptes, RALFSS de mai 2024

Fiche n°8. Réduction représentative de frais professionnels pour l'assujettissement à la CSG et à la CRDS

Numéro du dispositif : 10108

Objectif de la mesure

L'abattement d'assiette de la CSG et de la CRDS au titre des frais professionnels a été institué pour prendre en compte les facultés contributives des redevables. Il doit permettre d'assurer l'égalité devant les charges publiques entre salariés et indépendants pour l'appréciation de cette faculté, les travailleurs indépendants pouvant déduire leurs frais professionnels de l'assiette sociale pour déterminer leur montant réel. Pour ces derniers, c'est en effet le revenu net des frais professionnels qui est retenu pour déterminer l'assiette de CSG comme celle des cotisations.

Description de l'avantage social

La mesure consiste à appliquer, pour déterminer l'assiette de la CSG et, par renvoi, celle de la CRDS, une réduction de 1,75 % sur les éléments salariaux et les allocations de chômage pour lesquels des frais professionnels sont susceptibles d'être engagés.

L'abattement de l'assiette de la CSG et de la CRDS de 1,75 % est calculé sur le montant brut des rémunérations inférieures à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VT	CDS	Unedic	Retraites compl.	Taxe apprent.	Taxe salaire	PEEC

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif					
AM	Vieillesse	Famille	CSG	CRDS	Retraites compl.
			X	X	

Condition d'éligibilité

L'abattement ne concerne que les salaires et primes attachés aux salaires, les revenus des artistes auteurs assimilés fiscalement à des salaires et les allocations de chômage. Sont donc exclues de son champ les sommes versées par l'employeur au titre de la participation financière et de l'actionnariat salarié, les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire collective et obligatoire, les indemnités et rémunérations perçues en contrepartie d'un mandat ou d'une fonction élective, les indemnités de rupture et les indemnités de cessation forcée des fonctions de mandataire social.

Sont également exclues du champ d'application de l'abattement les indemnités journalières ou allocations versées par les organismes de sécurité sociale ou, pour leur compte, par les employeurs à l'occasion de la maladie, de la maternité ou de la paternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Règles de cumul

Cette réduction se cumule avec l'exonération ou les taux réduits de CSG applicables aux allocations de chômage perçues par les personnes dont le montant des revenus de l'avant dernière année sont inférieurs à certains seuils.

Historique du dispositif

Véhicule législatif	Champ d'application	Plafonnement	Taux
Loi de finances pour 1991 (art. 128)	Tous les éléments de rémunération (traitements, indemnités, émoluments, salaires, revenus des artistes-auteurs assimilés fiscalement à des salaires) et allocations de chômage	Déplafonnée	5 %
Loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie (art. 72)	Tous les éléments de rémunération (traitements, indemnités, émoluments, salaires, revenus des artistes-auteurs assimilés fiscalement à des salaires) et allocations de chômage	Déplafonnée	3 %
LFSS pour 2011 (art. 20)	Tous les éléments de rémunération (traitements, indemnités, émoluments, salaires, revenus des artistes-auteurs assimilés fiscalement à des salaires) et allocations de chômage	4 PASS	3 %
LFSS pour 2012 (art. 17-I)	Traitements, indemnités, émoluments, salaires à l'exception des éléments visés au II de l'art. L. 136-2 (intéressement, participation, épargne salariale, actionnariat salarié etc), revenus des artistes-auteurs assimilés fiscalement à des salaires, allocations de chômage	4 PASS	1,75 %

L'abaissement du taux d'abattement est la contrepartie de la prise en charge croissante des frais professionnels des salariés directement par leurs employeurs, notamment en matière de transport, de frais de repas et de téléphonie mobile.

Évaluation

Le dispositif n'a fait l'objet d'aucune évaluation.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1991 pour le taux à 5 % 17 août 2004 pour le taux à 3 % 1 ^{er} janvier 2011 pour le plafonnement à 4 PASS 1 ^{er} janvier 2012 pour la réduction du champ d'application aux éléments de rémunération pour lesquels des frais professionnels sont engagés
Données chiffrées	Perte de CSG et de CRDS: de l'ordre de 2 Md€ par an en 2023 Effectif concerné (salariés et agents publics hors TI) : 26 M
	Source : calcul DSS (modification de la méthode de chiffrage en 2020) Données : estimations sur la base des rendements de CSG et de CRDS Fiabilité du chiffrage : bonne
Compensation	Non compensée
Textes	Article L. 136-2 du code de la sécurité sociale. Circulaire interministérielle n° DSS/5B/2011/1495 relative à l'abattement au titre des frais professionnels mentionné à l'article L 136-2 du code de la sécurité sociale pour l'assujettissement à la contribution sociale généralisée. Décisions du Conseil constitutionnel sur la CSG : n° 90-285 DC du 28 décembre 1990 et n° 2004-504 DC du 12 août 2004.

Fiche n°9. Synthèse des dérogations au principe d'assujettissement à la CSG

Numéro du dispositif : 10109

Objectif de la mesure

La mise en place de la contribution sociale généralisée (CSG) en 1991 visait à tenir compte de la remise en cause progressive du lien entre l'ouverture des droits à prestations non contributives et l'exercice d'une activité professionnelle et à diminuer le poids du financement de la sécurité sociale sur les revenus du travail en élargissant celui-ci à d'autres types de revenus. Sur ce dernier point, la création de la CSG répond à l'objectif d'universalité du prélèvement par l'élargissement de son assiette qui, en portant à la fois sur les revenus d'activité, les accessoires de rémunération, les revenus de remplacement et les revenus du capital, est plus large que celle des cotisations de sécurité sociale.

Des dérogations au principe d'assujettissement universel existent, établies au gré de l'évolution nécessaire de la norme et pour tenir compte de la situation de contribuables en difficulté ou placés dans des situations particulières.

Description de l'avantage social

Le Conseil constitutionnel a défini les grands principes régissant la CSG :

1. La CSG relève des impositions de toutes natures mentionnées à l'article 34 de la constitution (décision n° 90-285 DC du 28 décembre 1990).

2. La CSG repose sur le principe de solidarité nationale compte tenu de la finalité de ce prélèvement et du fait que la CSG ne présente pas de lien suffisamment direct avec des prestations pour pouvoir être qualifiée de cotisation (elle n'ouvre droit à aucune prestation sociale).

3. La CSG participe à l'équilibre financier des régimes obligatoires de base (décision n° 96-384 DC du 19 décembre 1996 sur la LFSS 1997 et n° 2000-437 DC du 19 décembre 2000 sur la LFSS 2001).

4. La CSG peut être proportionnelle en lien avec l'objectif d'associer l'ensemble de la population au financement des dépenses de sécurité sociale (décision n° 90-285 DC du 28 décembre 1990). L'ensemble des revenus concernés est appelé à contribuer proportionnellement au financement de la protection sociale.

Dès lors, dans le respect de la jurisprudence du Conseil constitutionnel, toute dérogation à la règle en matière de législation fiscale doit être justifiée par une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi et pour un motif d'intérêt général en rapport direct avec celle-ci. Toute différence de traitement entre contribuables doit être fondée sur des critères objectifs et rationnels cohérents avec les buts que le législateur se propose.

	Assiette	Taux	Affectation 2024
CSG revenus d'activité	Avec exceptions, 98,25 % du revenu brut dans la limite de 4 fois le plafond SS ; au-delà, 100 % du revenu brut	9,2 % dont 6,8 % déductible de l'IR	4,25 points au risque maladie 0,95 point à la CNAF 0,45 point à la CADES 2,08 points à la CNSA 1,47 point à l'Unédic
CSG revenus de remplacement Pensions de retraite et d'invalidité	100 % du revenu brut	- 8,3 % dont 5,9 % déductible de l'IR ; - 6,6 % dont 4,2 % déductible de l'IR ; - ou 3,8 % (totalemment déductible de l'IR) ; - ou exonération.	<u>Taux normal de 8,3 % :</u> 1,88 point au risque maladie 0,95 point à la CNAF 2,94 points au FSV 2,08 points à la CNSA 0,45 point à la CADES <u>Taux intermédiaire de 6,6 % :</u> 0,18 point au risque maladie 2,94 points au FSV 2,08 points à la CNSA 0,95 point à la CNAF 0,45 point à la CADES <u>Taux réduit de 3,8 % :</u> 1,27 point au risque maladie 2,08 points à la CNSA 0,45 point à la CADES 0,45 point à la CADES
CSG revenus de remplacement Allocations de chômage	98,25 % du revenu brut dans la limite de 4 fois le plafond SS ; au-delà, 100 % du revenu brut. Taux dégressif de CSG pour ne pas réduire le montant des allocations en deçà du Smic mensuel.	- 6,2% dont 3,8% déductible de l'IR - ou 3,8 % (totalemment déductible de l'IR) ; - ou exonération	<u>Taux normal de 6,2% :</u> 2,72 points au risque maladie 0,95 point à la CNAF 2,08 points à la CNSA 0,45 point à la CADES <u>Taux réduit de 3,8 % :</u> 1,27 points au risque maladie 2,08 points à la CNSA 0,45 point à la CADES
CSG revenus du patrimoine et de placement		9,2 % (dont 6,8% déductible de l'IR pour les revenus du capital soumis au barème progressif de l'IR - pas de déduction en principe pour les revenus imposés à un taux proportionnel ou exonérés d'IR)	6,67 points au FSV 0,45 point à la CADES 2,08 points au CNSA

Jeux	Sur le produit brut des jeux de loterie	6,2 %	5,3 points au risque maladie 0,68 point à la CNAF 0,22 point à la CADES
Casinos	- Sur une fraction égale à 68 % du produit brut des jeux automatiques - Sur tous les gains d'un montant supérieur ou égal à 1 500 euros	- 11,2 % - 13,7 %	82 % au risque maladie 18 % à la CNAF
Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)	100 % des indemnités	6,2 %, dont 3,8% déductible de l'impôt sur le revenu	2,72 points au risque maladie 0,95 point à la CNAF 2,08 points au CNSA 0,45 point à la CADES

La loi a prévu des dérogations au principe d'assujettissement :

Sommes exonérées de prélèvements sociaux	Champ de l'exclusion
Allocations de chômage Pensions de retraite Pensions d'invalidité	Sont exclues de l'assiette de la CSG les allocations de chômage et les pensions de retraite et d'invalidité perçues par les personnes dont le revenu fiscal de référence est inférieur à un certain seuil. Par ailleurs, lorsque les personnes bénéficiaires d'une pension de retraite ou d'invalidité sont titulaires d'un avantage non contributif de retraite ou d'invalidité, elles ne sont pas redevables de la CSG sur leurs pensions.
Financement patronal de la retraite complémentaire légalement obligatoire ainsi que de la retraite supplémentaire visée à l'article L. 137-11 du CSS	Sont exclues de l'assiette de la CSG les contributions des employeurs destinées : - au financement des prestations de retraite complémentaire AGIRC / ARRCO ; - au financement de la retraite supplémentaire à prestations définies visée à l'article L. 137-11 et L. 137-11-2.
Indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et toutes autres sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail	Indemnités exclues de l'assiette de la CSG dans la limite du montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel, ou à défaut, la loi et dans la limite de deux fois le montant du plafond de la sécurité sociale.
Indemnités de rupture conventionnelle dans la fonction publique	Indemnités exclues de l'assiette de la CSG dans la limite de deux fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale
Indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux	Indemnités exclues de l'assiette de la CSG dans la limite du montant exclu de l'assiette des cotisations de sécurité

Sommes exonérées de prélèvements sociaux	Champ de l'exclusion
Prestations de sécurité sociale	Sont exclues de l'assiette de la CSG les prestations de sécurité sociale versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit par l'entremise de l'employeur
Remboursements de frais professionnels	Sont exclus du champ des assiettes sociales les remboursements au titre de frais professionnels et au titre de frais d'atelier dans les conditions et les limites fixées par arrêté interministériel
Travailleurs indépendants dans les départements d'outre-mer	Sont exclus de l'assiette de la CSG pendant vingt-quatre mois les revenus et bénéfices des personnes débutant l'exercice d'une activité non salariée non agricole dans les départements d'outre-mer.

Sommes et prestations diverses	<p>Sont exclues de l'assiette de la CSG les sommes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prestations familiales (prestation d'accueil du jeune enfant ; allocations familiales ; complément familial ; allocation de logement ; allocation d'éducation de l'enfant handicapé ; allocation de soutien familial ; allocation de rentrée scolaire ; allocation journalière de présence parentale, l'allocation de salaire unique, l'allocation de la mère au foyer et l'allocation pour frais de garde instituant le complément familial), l'allocation aux adultes handicapés, l'allocation personnalisée d'autonomie - La prestation de compensation du handicap, y compris lorsque cette prestation est employée pour dédommager un aidant familial qui n'a pas de lien de subordination avec la personne handicapée - allocation de logement ainsi que le montant de l'aide personnalisée au logement - pensions servies en vertu des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, retraite du combattant, allocation de reconnaissance - allocation de reconnaissance versée aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie - allocation viagère au profit des conjoints et ex-conjoints, mariés ou ayant conclu un pacte civil de solidarité, survivants de harkis, moghaznis et personnels des autres formations supplétives de statut civil de droit local ayant servi en Algérie qui ont fixé leur domicile en France - traitements attachés à la légion d'honneur et à la médaille militaire - allocations, indemnités et prestations servies par l'État, les collectivités et les établissements publics, en application des lois et décrets d'assistance et d'assurance - rentes viagères servies en représentation de dommages-intérêts en vertu d'une condamnation prononcée judiciairement pour la réparation d'un préjudice corporel ayant entraîné pour la victime une incapacité permanente totale l'obligeant à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie - prime d'activité - rentes viagères servies par application de l'article 96 de la loi du 30 décembre 1928, de l'article 5 de la loi du 17 septembre 1932, de l'article 1er de la loi du 1er octobre 1936 et de l'article 6 de la loi n° 652 du 26 juin 1942 - retraites mutuelles du combattant - fraction des pensions temporaires d'orphelins qui correspond au montant des prestations familiales auxquelles aurait eu droit le parent décédé
---------------------------------------	--

Sommes exonérées de prélèvements sociaux	Champ de l'exclusion
	<ul style="list-style-type: none"> - les pensions temporaires d'orphelin, à concurrence de l'allocation aux adultes handicapés, lorsqu'elles remplacent cette allocation en tout ou partie du fait de la loi - indemnité pour la recherche biomédicale - prestations dans le cadre de l'entraide entre agriculteurs - prestations de subsistance, d'équipement et de logement et indemnité forfaitaire d'entretien allouées au personnel accomplissant le service national actif dans le service de la coopération ou dans le service de l'aide technique - indemnité mensuelle et indemnité supplémentaire versées dans le cadre de l'accomplissement d'un volontariat international - indemnité versée dans le cadre d'un contrat de volontariat de solidarité internationale

Sommes exonérées de prélèvements sociaux	Champ de l'exclusion
	<ul style="list-style-type: none"> - avantage résultant pour le bénévole de la contribution de l'association au financement de chèques-repas - complément de rémunération résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition par le salarié des titres-restaurant, dans la limite de 5,55 € par titre - sommes versées aux stagiaires de la formation professionnelle et stages agréés par l'État ou la région (allocation spécifique de sécurisation professionnelle) dans les conditions prévues aux articles L. 6341-1 et L6341-7 du Code du travail - allocation forfaitaire versée aux mineurs grévistes en 1948 et 1952, amnistiés en application de la loi n° 81-736 du 4 août 1981 ou à leur conjoint survivant ou leur enfants
Pensions alimentaires	<p>Sont exclues de l'assiette de la CSG :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les pensions alimentaires entre ascendants et descendants ; - la prestation compensatoire versée, en cas de divorce, sous forme de rente ; - les pensions alimentaires versées, sur décision de justice, en cas de séparation de corps ou de divorce.
Contrats d'apprentissage	Sont exclus de l'assiette de la CSG les salaires versés au titre du contrat d'apprentissage.
Allocation de veuvage	Sont exclues de l'assiette de la CSG les allocations dues au titre de l'assurance veuvage et versées au conjoint survivant de l'assuré qui a été affilié.
Salariés et anciens salariés de l'amiante	L'allocation de cessation anticipée d'activité versée aux salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante est exclue de l'assiette de la CSG.
Stock-options	Lorsque le rabais consenti lors de l'attribution des options est inférieur à 5 %, il est exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.
CESU préfinancé	<p>Sont exclues de l'assiette de la CSG dans la limite de 2 265€ par an et par salarié les aides de l'entreprise ou du comité d'entreprise pour les services suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les services à la personne (et notamment d'assistance aux personnes dépendantes) ; - les services de garde d'enfants (dont assistants maternels agréés ainsi que prestations de services fournies par les établissements d'accueil des enfants de moins de six ans, ou établissements organisant un accueil des enfants scolarisés en école maternelle ou élémentaire limité aux heures qui précèdent ou suivent la classe) ; - les prestations ou services fournis par les émetteurs de titres.
Chèques vacances versés par les CE	Exemption totale d'assiette au titre des activités sociales et culturelles.
Sport en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Exemption totale d'assiette au titre de la mise à disposition par l'employeur d'une salle de sport ou d'équipements sportifs collectifs. - Sont exclues de l'assiette de la CSG, dans la limite de 5 % du PMSS par salarié de l'entreprise et par an, la prise en charge totale ou partielle

Sommes exonérées de prélèvements sociaux	Champ de l'exclusion
	par l'employeur du coût d'activités physiques et sportives proposées à l'ensemble des salariés.
Transport domicile-travail	<p>Est exclu de l'assiette de la CSG le remboursement la prime de transport est ainsi exclue de l'assiette des cotisations et des contributions sociales dans la limite de 200 euros par an (400 euros par an jusqu'à fin 2024) et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 500 euros par an (700 euros par an jusqu'à fin 2024) et par salarié pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène.</p> <p>En Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte, la prime de transport est exclue de l'assiette des cotisations et des contributions sociales dans la limite de 600 euros par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 900 euros pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène.</p> <p>Est exclue de l'assiette des contributions et des cotisations sociales dans la limite de 500 euros (700€ jusqu'en fin 2024) par an et par salarié, la prise en charge des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durable</p> <p>En Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte, la prise en charge des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables est exclue de l'assiette des cotisations et des contributions sociales dans la limite de 900 euros par an et par salarié.</p> <p>Est exclu de l'assiette de la CSG l'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour les déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs ou de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. En cas de cumul de cette prise en charge obligatoire avec l'application d'un forfait mobilités durables, ce versement de l'employeur est exclu de l'assiette de la CSG dans la limite de 800 € par an et par salarié, déduction faite de la prise en charge obligatoire.</p>
Rémunération du salarié au pair (pas de rémunération en espèces)	Sont exclus de l'assiette de la CSG les avantages en nature (logement, nourriture) versés en contrepartie des tâches réalisées à domicile par les personnes employées au pair par les stagiaires aides-familiaux étrangers.
Sommes versées aux stagiaires	Est exclue de l'assiette de la CSG la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, versée aux stagiaires dans la limite de 15 % du plafond horaire de sécurité sociale par heure de stage effectuée au cours d'un mois pour les conventions de stage signées à compter du 1er septembre 2015, soit 4,35 € par heure.

Sommes exonérées de prélèvements sociaux	Champ de l'exclusion
Sommes versées aux détenus au titre de leur travail	Est exclue de l'assiette de la CSG 40 % de la rémunération versée aux détenus exécutant un travail pénal, aux condamnés exécutant un travail d'intérêt général et aux personnes effectuant un travail non rémunéré dans le cadre d'une composition pénale pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de ce travail.
Sommes versées aux lycéens de la voie professionnelle lors des périodes de formation en milieu professionnel (à compter du 1^{er} janvier 2024)	Est exclue de l'assiette de CSG l'allocation en faveur des lycéens de la voie professionnelle dans le cadre de la valorisation des périodes de formation en milieu professionnel.
Revenus d'activité et de remplacement de source suisse perçus par les frontaliers de la Suisse.	Sont exclus de l'assiette de la CSG et de la CRDS, les revenus d'activité et de remplacement de source suisse des travailleurs frontaliers.
Ministres du culte et membres de congrégations religieuses affiliés à la CAVIMAC, à l'exception prêtres catholiques	L'assiette de la CSG et de la CRDS varie selon la catégorie dans laquelle est classé chaque ressortissant de ce régime spécial (caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes).
Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante	Les sommes aux travailleurs de l'amiante (pré retraite) sont assujetties à la CSG de remplacement (taux de 6,6 % avec, le cas échéant, réduction du taux pour que les sommes ne soient pas inférieures au montant du SMIC).
Sapeurs-pompiers volontaires	Les indemnités perçues par les volontaires ne sont pas assujettis à la CSG ni à la CRDS.
Capital décès	Le capital décès attaché à un contrat de PSC (prévoyance ou retraite), à l'image du capital décès versé en tant que prestation de sécurité sociale est exonéré.

Règle d'assujettissement à la contribution pour le remboursement de la dette sociale

L'ordonnance du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale établit la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) (1 de l'article 14 de l'ordonnance) dont l'assiette et les modalités de recouvrement sont identiques à celles de la CSG. Le taux de la CRDS est fixé à 0,5 % (article 19 de la même ordonnance).

Les critères d'assujettissement à la CSG et à la CRDS des titulaires de revenus de remplacement et d'activité sont donc les mêmes. Les revenus exonérés de CSG le sont également de CRDS, sauf disposition expresse contraire. Les revenus exclus de l'assiette de la CSG mais inclus dans l'assiette de la CRDS sont :

- Les aides personnelles au logement mentionnées à l'article L. 821-1 du code de la construction et de l'habitation) ;
- La prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale ;
- Les prestations familiales, à l'exception de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (PAJE, AF, Allocation de logement, Allocation de soutien familial, Allocation de soutien scolaire, Allocation journalière de présence parentale).

2. Alternance, stages et volontariat

Fiche n°10. Contrats d'apprentissage

Numéro du dispositif : 10201

Objectif de la mesure

Favoriser le développement de la formation initiale en alternance et faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 29 ans (sauf dérogations).

Description de l'avantage social

1) Sur le champ des cotisations patronales :

L'embauche d'un apprenti réalisée par des collectivités territoriales ou d'autres personnes morales de droit public donne lieu à une exonération de la totalité des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle qui sont à la charge de l'employeur, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X

Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs d'apprentis du secteur privé appliquent la réduction générale des cotisations et contributions sociales (cf. fiche n° 10101).

Assiette de l'exonération : l'exonération s'applique sur la totalité de la rémunération.

Durée de l'exonération : l'exonération s'applique jusqu'au terme du contrat d'apprentissage.

2) Sur le champ des cotisations salariales :

L'embauche d'un apprenti, quelle que soit la nature de l'employeur, donne lieu à une exonération de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle et à un non assujettissement à la CSG et à la CRDS :

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires
X	Non assujetti	Non assujetti	X

Assiette de l'exonération : l'exonération s'applique sur la part de la rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC. Le non assujettissement à la CSG et à la CRDS s'applique quant à lui sur la totalité de la rémunération de l'apprenti.

Durée de l'exonération : l'exonération ou le non-assujettissement s'applique jusqu'au terme du contrat d'apprentissage.

Condition d'éligibilité

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il offre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel. Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mettre en application des savoir-faire. Il relève de la formation initiale.

Le bénéfice de la mesure est réservé aux contrats des apprentis de 16 à 29 ans révolus (dérogation possible en deçà de 16 ans et au-dessus de 29 ans sous conditions).

Peuvent conclure des contrats d'apprentissage les employeurs du secteur privé (entreprises artisanales, industrielles, commerciales, libérales, agricoles, ou associatives) ainsi que les employeurs du secteur public non-industriel et non-commercial (État, collectivités locales, établissements d'enseignement, établissements hospitaliers, chambres consulaires, ainsi que tous les établissements publics à l'exception des EPIC). Depuis la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, dans le cadre de l'exercice d'activités saisonnières et à titre dérogatoire, deux

employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat.

Règles de cumul

Concernant l'exonération de cotisations patronales, il n'existe pas de règle spécifique de non cumul pour les employeurs du secteur public. Les employeurs du secteur privé ne bénéficient pas de ce dispositif mais de la réduction générale des cotisations et contributions sociales.

L'exonération de cotisations salariales est cumulable avec l'exonération de cotisations patronales pour le secteur public ou la réduction générale des cotisations et contributions sociales pour le secteur privé.

Historique du dispositif

Loi n° 71-516 du 16 juillet 1971 : création d'un contrat de travail spécifique d'apprentissage. La formation générale et technologique est confiée aux centres de formation d'apprentis (CFA). Le financement de l'apprentissage est assuré par une fraction de la taxe d'apprentissage. Enfin, la loi introduit l'obligation pour tout maître d'apprentissage d'obtenir un agrément du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Depuis 1979 : prise en charge par l'État des cotisations sociales patronales relatives au contrat pour les entreprises de moins de 11 salariés et les artisans.

Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État : les compétences en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage sont transférées aux régions. L'État a conservé le financement et la tutelle des CFA à recrutement national dépendant des ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture. Il est créé dans chaque région un fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue géré par le Conseil régional. Ce fonds est alimenté par les transferts de l'État et le budget du Conseil régional.

Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 : ouverture de l'apprentissage à tous les niveaux de formation (niveau I à V). Cette loi représente la plus importante réforme de l'apprentissage. Elle vise à faire de l'apprentissage une filière de formation professionnelle au même titre que l'enseignement technologique de niveau secondaire et supérieur.

Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie : possibilité de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de 25 ans et de suspendre un CDI en cours pour conclure un contrat d'apprentissage.

Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de cohésion sociale : fixation d'un objectif de 500 000 jeunes en apprentissage. Elle modifie la durée du contrat qui peut varier de 6 mois à un an dans certains cas, crée une carte d'apprenti, met en place un crédit d'impôt spécifique à l'apprentissage et a transformé le fonds national de péréquation en fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage.

Loi de finances rectificative pour 2007 (article 143) : exclusion des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles du champ de l'exonération.

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie : possibilité d'être rémunéré lors de la recherche d'un employeur ou après rupture du contrat lors de la recherche d'un nouvel employeur. La loi a créé une taxe supplémentaire pour les entreprises de plus de 250 salariés qui n'atteignent pas un quota de 3 % de contrat en alternance.

Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels : ensemble de mesures visant à une augmentation du nombre de jeunes en formation en alternance avec notamment la possibilité d'ouvrir l'offre d'emploi en alternance à d'autres catégories d'emplois (travail temporaire, emploi saisonnier).

Loi n° 2011-900 du 29 juillet 2011 de finances rectificative pour 2011 : instauration d'un bonus-malus en matière de contribution supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus, en fonction de leurs efforts de recrutement de jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. La réforme relève le seuil d'assujettissement des entreprises à la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage). Depuis 2015, cette contribution est due si l'entreprise n'atteint pas un quota d'alternants de 5 % de l'effectif annuel moyen, au lieu de 4 % précédemment (article 22 de la loi de finances rectificative n° 2012-354 du 14 mars 2012).

Loi n° 2013-1279 du 29 décembre 2013 de finances rectificative pour 2013 : fusion de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage.

Loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 : modification des modalités de prise en charge par l'État des cotisations et contributions sociales des apprentis qui font l'objet d'une exonération.

Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite (article 30) : calcul des cotisations d'assurance vieillesse des apprentis sur une assiette réelle, et non plus sur une base forfaitaire. L'absence de compensation par l'État de cette exonération est prévue par la LFSS pour 2014 (art. 16).

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : ouverture de l'apprentissage jusqu'à 29 ans révolus (25 ans auparavant, sauf dérogation), fusion de plusieurs dispositifs d'aide en un dispositif d'aide unique et modification de la grille de rémunération :

Ancienne grille				
	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus	
1 ^{ère} année de contrat	25 %	41 %	53 %	
2 ^{ème} année de contrat	37 %	49 %	61 %	
3 ^{ème} année de contrat	53 %	65 %	78 %	
Nouvelle grille				
	De 15 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année de contrat	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année de contrat	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année de contrat	55 %	67 %	78 %	100 %

Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 (art. 8) : suppression du dispositif spécifique d'exonération de cotisations patronales pour les employeurs du secteur privé qui bénéficient à compter du 1^{er} janvier 2019 de la réduction générale des cotisations et contributions et limitation de l'exonération de cotisations salariales à la part de la rémunération inférieure ou égale à 79 % du Smic.

Suppression de l'assiette forfaitaire et passage à une assiette réelle pour le calcul de l'ensemble des cotisations sociales.

Loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 (art. 10) : exemption d'assiette de la CSG de l'allocation en faveur des lycéens de la voie professionnelle dans le cadre de la valorisation des périodes de formation en milieu professionnel.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

- Depuis le 1^{er} janvier 2023, les entreprises qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) bénéficient d'une aide à l'embauche pouvant aller jusqu'à 6 000 € la première année du contrat. Tous les employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation du secteur privé et du secteur public industriel et commercial y sont éligibles. Elle est accordée sans conditions aux entreprises de moins de 250 salariés, des conditions supplémentaires s'appliquant pour les entreprises de plus de 250 salariés (atteinte d'au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, proportion réduite à 3 % si elle est accompagnée d'une progression de 10 % d'alternants au titre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'année de conclusion du contrat).
- La déduction de la créance « bonus alternant » pour les entreprises de plus de 250 salariés redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient au moins 5 % d'alternants. Cette déduction d'un montant de 400 € par alternant, dans la limite de 7 % d'alternants, s'applique sur la part « hors quota » de la taxe d'apprentissage ;
- L'exonération d'impôt sur le revenu des salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail, dans la limite d'un montant annuel égal au montant au SMIC.

Il existe par ailleurs d'autres types de contrats ayant pour objectif l'insertion professionnelle comme les contrats de professionnalisation et les contrats aidés.

Évaluation

Le dispositif dans sa forme antérieure a été jugé relativement efficient par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (fiche n° NS3 du rapport de juin 2011).

L'ensemble des dispositifs concourant au développement de l'apprentissage ont fait l'objet de plusieurs rapports et études, notamment : le rapport IGAS sur « les freins non financiers au développement de

l'apprentissage », février 2014 ; le rapport d'information du Sénat n° 455 « Pour une réforme de la taxe d'apprentissage » de François Patriat, sénateur, fait au nom de la commission des finances, mars 2013 ; le rapport IGAS-IGF sur « les aides financières à la formation en alternance », juin 2013.

La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 a porté une évaluation globalement positive malgré le constat d'un dispositif qui appelle à des évolutions en termes de simplification.

Pour matérialiser l'intérêt de l'apprentissage et des aides accordées par l'État pour le favoriser, la DARES indiquait dans une analyse comparative en 2020²⁶ que « les anciens apprentis ont une propension à percevoir du chômage indemnisé plus forte que les sortants de lycée professionnel car ils ont connu une période d'emploi au cours de leurs études ; à l'inverse l'apprentissage est efficace, et donc, les anciens apprentis se retrouvent face à un risque de chômage moins élevé. Le surplus de cotisations sociales collecté chez les anciens apprentis à horizon de trois et cinq ans va dans le sens de cette interprétation. »

Entrée en vigueur	Mesure entrée en vigueur en 1993 pour le secteur public.																																												
Données chiffrées	<p>Effectifs exonérés en 2023 (secteurs privé et public) : 1 035 243 (952 091 en 2022 ; 784 795 en 2021 ; 543 555 en 2020 ; 473 286 en 2019 ; 454 069 en 2018 ; 378 881 en 2017 ; nd en 2016 ; 447 897 en 2015 ; 439 695 en 2014)</p> <p>Établissements déclarants en 2023 (secteurs privé et public) : 484 085 (457 851 en 2022 ; 396 694 en 2021 ; 433 479 en 2020 ; 350 281 en 2019 ; 328 532 en 2018 ; 287 092 en 2017 ; nd en 2016 ; 306 036 en 2015 ; 238 461 en 2014)</p> <p>Coût en 2023 (secteurs privé et public) : 1 433 M €, dont 974 M € sur le champ ROBSS (1 419 M € en 2022, dont 845 M € sur le champ ROBSS ; 980 M € en 2021 dont 658 M € sur le champ ROBSS ; 673 M € en 2020 dont 449 M € sur le champ ROBSS en 2020 ; 586 M € en 2019, dont 398 M € sur le champ ROBSS ; 984 M € en 2018, dont 109 M € pour la part vieillesse non compensée ; 1 043 M € en 2017 ; 1 010 M € en 2016 ; 898 M € en 2015, 835 M € en 2014)</p> <table border="1"> <caption>Données du graphique (2014-2023)</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> <th>Établissements déclarants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>600 000</td> <td>450 000</td> <td>250 000</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>650 000</td> <td>450 000</td> <td>300 000</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>750 000</td> <td>450 000</td> <td>350 000</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>750 000</td> <td>450 000</td> <td>350 000</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>700 000</td> <td>450 000</td> <td>350 000</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>450 000</td> <td>450 000</td> <td>350 000</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>500 000</td> <td>450 000</td> <td>350 000</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>750 000</td> <td>800 000</td> <td>350 000</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>1 050 000</td> <td>950 000</td> <td>450 000</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>1 433 000</td> <td>1 035 243</td> <td>484 085</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le coût de l'exemption d'assiette de CSG/CRDS est quant à lui estimé à environ 1,2 Md € par an.</p> <p>Source : ACOSS, CCMSA, AGIRC-ARRCO, CRPCEN, SNCF, données comptables. Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>	Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants	2014	600 000	450 000	250 000	2015	650 000	450 000	300 000	2016	750 000	450 000	350 000	2017	750 000	450 000	350 000	2018	700 000	450 000	350 000	2019	450 000	450 000	350 000	2020	500 000	450 000	350 000	2021	750 000	800 000	350 000	2022	1 050 000	950 000	450 000	2023	1 433 000	1 035 243	484 085
Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants																																										
2014	600 000	450 000	250 000																																										
2015	650 000	450 000	300 000																																										
2016	750 000	450 000	350 000																																										
2017	750 000	450 000	350 000																																										
2018	700 000	450 000	350 000																																										
2019	450 000	450 000	350 000																																										
2020	500 000	450 000	350 000																																										
2021	750 000	800 000	350 000																																										
2022	1 050 000	950 000	450 000																																										
2023	1 433 000	1 035 243	484 085																																										
Compensation	<p>Mesure compensée s'agissant du dispositif d'exonération de cotisations salariales et des cotisations patronales pour les employeurs publics.</p> <p>Mesure non compensée s'agissant du non assujettissement à la CSG et la CRDS (mesure entrée en vigueur antérieurement à la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994).</p>																																												
Mission et programme	Mission Travail et emploi ; programme Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi (103)																																												
Objectif du programme annuel de performance	Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance, l'accès aux compétences-clés et la validation des acquis de l'expérience.																																												

²⁶ DARES, Les trajectoires professionnelles des sortants d'apprentissage et lycée professionnel en CAP/BEP : une analyse comparative, 2020

Indicateur	Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue du contrat d'apprentissage.
Textes	Articles L. 6227-8 à L. 6227-9, L. 6243-2 et L. 6243-3 et D. 6243-5 du code du travail
Évaluation du dispositif	<p>Rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (fiche n° NS3 du rapport de juin 2011) ;</p> <p>Rapport d'information du Sénat n° 455 « Pour une réforme de la taxe d'apprentissage » de François Patriat, sénateur, fait au nom de la commission des finances, mars 2013 ;</p> <p>Rapport IGAS-IGF sur « les aides financières à la formation en alternance », juin 2013</p> <p>Rapport IGAS sur « les freins non financiers au développement de l'apprentissage », février 2014 ;</p> <p>Rapport de la mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 : évaluation positive</p> <p>Cour des comptes, La formation en alternance, 2022</p> <p>DARES, Les trajectoires professionnelles des sortants d'apprentissage et lycée professionnel en CAP/BEP : une analyse comparative, 2020</p> <p>Elodie Alet et Liliane Bonnal, L'apprentissage : un impact positif sur la réussite scolaire des niveaux V, 2012</p> <p>IGAS - IGF, Conséquences financières de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle, 2020</p> <p>IGAS - IGF, Les aides financières à la formation en alternance, 2013</p> <p>Pierre Cahuc et Jeremy Hervelin, Apprenticeship and youth employment, 2020</p> <p>Pierre Cahuc et Marc Ferracci, L'apprentissage au service de l'emploi, 2014</p> <p>Pierre Cahuc et Marc Ferracci, L'apprentissage. Donner la priorité aux moins qualifiés, 2015</p>

Fiche n°11. Stagiaires en milieu professionnel

Numéro du dispositif : 10202

Objectif de la mesure

Encourager le développement des stages en milieu professionnel et encadrer leurs recours afin d'éviter qu'ils ne se substituent à des emplois.

Description de l'avantage social

Font l'objet d'une exclusion d'assiette (franchise) toutes les cotisations et contributions sociales sur les sommes versées aux stagiaires en milieu professionnel, à l'exception de la cotisation AT-MP fixée de manière forfaitaire dont est redevable l'établissement d'enseignement (et non la structure d'accueil du stagiaire) :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X		X	X	X	Non assujetti	Non assujetti	Non assujetti	X	X	X

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires
X	X	X	Non assujetti

Seuil de la franchise : la franchise de cotisations s'applique dans la limite de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage effectuée au cours d'un mois, pour les conventions de stage signées depuis le 1^{er} septembre 2015, soit 4,05 € par heure en 2023. La part des gratifications supérieure à la franchise, dont le montant du dépassement est apprécié sur la durée totale du stage, est assujettie dans les conditions de droit commun, à l'exception des cotisations de retraite complémentaire, des contributions d'assurance chômage et des contributions au financement des organisations syndicales qui ne sont dues dans aucun cas.

Durée de la franchise : la franchise s'applique durant toute la durée du stage.

Condition d'éligibilité

Toutes les structures d'accueil de stagiaires sont concernées.

Le dispositif s'applique à toutes les rétributions de stage pour leur fraction inférieure au seuil de la franchise, que celles-ci soient versées volontairement (stage d'une durée inférieure à 2 mois) ou soient obligatoires (durée supérieure à 2 mois). Pour calculer la durée du stage permettant de s'assurer du caractère obligatoire ou non du versement de la gratification, l'article D. 124-6 du code de l'éducation prévoit que ce calcul s'effectue selon les modalités suivantes : 7 heures (en continu ou non) équivalent à 1 jour ; 22 jours (154 heures) équivalent à un mois. La convention de stage peut prévoir une répartition supérieure ou inférieure à 22 jours par mois tant que la moyenne sur l'ensemble du stage n'excède pas 22 jours par mois. En 2023, pour 22 jours de stage répartis sur un mois calendaire, le montant de la franchise est de 623,7 €.

Par ailleurs, dans le cadre des chantiers et stages à caractère éducatif inscrits dans le cadre du programme « Ville Vie Vacances » (« VVV »), les sommes versées aux jeunes (hors jeunes suivant une formation professionnelle non rémunérée ou uniquement par l'État ou la région, soumis à une assiette forfaitaire) en contrepartie ou à l'occasion de leur activité, sont assimilables *de facto* au regard des prélèvements sociaux à des gratifications versées aux stagiaires en milieu professionnel et sont par conséquent exclues de l'assiette des cotisations dès lors qu'elles respectent les conditions suivantes :

- L'opération doit être inscrite dans le cadre de la programmation départementale « VVV » et les chantiers doivent être portés par des établissements publics de coopération intercommunale, des associations (notamment d'éducation populaire, de jeunesse, ou des clubs de prévention), des organismes HLM ou des sociétés de transports publics ;
- Le déroulement des activités doit se faire exclusivement pendant les périodes de congés scolaires ;
- La durée des activités donnant lieu au versement de la gratification doit être limitée à vingt jours pendant la période estivale (du 1^{er} juillet au 30 septembre inclus) ou à dix jours pour les autres périodes de congés scolaires ;
- L'âge des bénéficiaires doit être compris entre 14 et 26 ans ;

- Les gratifications en espèces ne peuvent excéder 15 euros par jour et par jeune. En outre, elles ne peuvent au global excéder la franchise de cotisations et contributions sociales prévue pour les sommes versées aux stagiaires au cours d'un mois, dans les conditions fixées par l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale. Il n'est pas tenu compte des avantages en nature repas fixés dans les conditions prévues par l'arrêté du 10 décembre 2002 ;
- La nature du projet pédagogique et le montant des gratifications ainsi que des avantages en nature doivent être mentionnés dans le dossier de demande de subvention ;
- Les jeunes concernés par les chantiers éducatifs « VVV » respectant ces conditions n'étant ni salariés ni stagiaires de la formation professionnelle, ils doivent être assurés par les structures dans lesquelles s'insère leur activité, au moyen d'une couverture individuelle contre le risque d'accident.

Le non-respect de l'une de ces conditions entraîne une réintégration dans l'assiette des cotisations et contributions sociales dans les conditions de droit commun et sur le fondement des articles L. 242-1 et L. 311-2 du code de la sécurité sociale.

Enfin, ne sont pas concernés les bénéficiaires de la formation à la recherche (articles L. 412-1 et L. 412-2 du code de la recherche) et les « juniors entreprises » (arrêté du 20 juin 1988 portant fixation de l'assiette forfaitaire des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi rémunéré de certains élèves d'établissement de l'enseignement supérieur, cf. fiche relative aux assiettes forfaitaires).

Règles de cumul

La réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale et les réductions des taux de cotisations d'allocations familiales et d'assurance maladie ne s'appliquent pas aux rétributions versées aux stagiaires.

Historique du dispositif

Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances : création du dispositif de franchise de cotisations de sécurité sociale pour les rétributions versées aux stagiaires.

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie : réduction de 3 à 2 mois consécutifs la durée de stage au-delà de laquelle le versement d'une gratification par l'entreprise d'accueil est obligatoire.

Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels : insertion dans le code de l'éducation d'une section consacrée aux stages en entreprise (article L. 612-8 et suivants) et modification du code du travail afin de préciser les obligations des employeurs.

Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires : à compter du 1er septembre 2015, augmentation de la rémunération minimale légale des stagiaires à un montant égal au produit de 15 % du PSS horaire et du nombre d'heures effectuées au cours d'un mois. Les modalités d'application de cet article sont prévues par le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages.

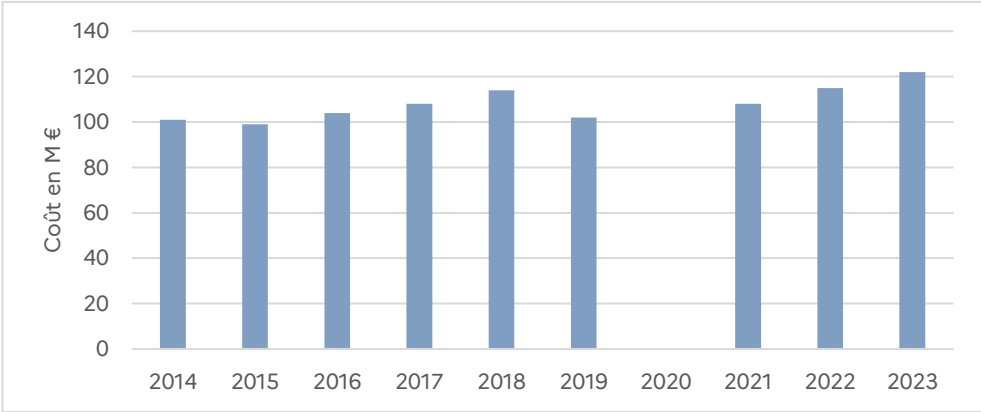
Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

En matière fiscale, la gratification est exonérée d'impôt dans les mêmes conditions que celles applicables aux apprentis par application de l'article 81 bis du code général des impôts.

Il existe, en outre, plusieurs mesures visant à promouvoir les dispositifs offrant aux jeunes une première expérience professionnelle ou une formation (exonérations liées aux contrats d'apprentissage, service civique).

Évaluation

Le rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales d'août 2011 et celui de la mission IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 ont évalué positivement ce dispositif.

Entrée en vigueur	31 juillet 2006																						
Données chiffrées	<p>Coût en 2023 : 122 M € dont 121,78 M € sur le champ ROBSS (115 M € en 2022 ; 108 M € en 2021 ; nd en 2020 ; 102 M € en 2019 ; 114 M € en 2018 ; 108 M € en 2017 ; 104 M € en 2016 ; 99 M € en 2015 ; 101 M € en 2014)</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût en M€</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2014</td><td>101</td></tr> <tr><td>2015</td><td>99</td></tr> <tr><td>2016</td><td>104</td></tr> <tr><td>2017</td><td>108</td></tr> <tr><td>2018</td><td>114</td></tr> <tr><td>2019</td><td>102</td></tr> <tr><td>2020</td><td>nd</td></tr> <tr><td>2021</td><td>108</td></tr> <tr><td>2022</td><td>115</td></tr> <tr><td>2023</td><td>122</td></tr> </tbody> </table>	Année	Coût en M€	2014	101	2015	99	2016	104	2017	108	2018	114	2019	102	2020	nd	2021	108	2022	115	2023	122
	Année	Coût en M€																					
2014	101																						
2015	99																						
2016	104																						
2017	108																						
2018	114																						
2019	102																						
2020	nd																						
2021	108																						
2022	115																						
2023	122																						
	<p>Source : ACOSS et CCMSA, données comptables issues de la DSN (environ 600 000 stagiaires) ne prenant donc pas en compte les stagiaires non déclarés en DSN (la déclaration en DSN n'est pas obligatoire pour les stagiaires dont la gratification n'est pas supérieure au minimum légal égal au seuil de la franchise)</p> <p>Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>																						
Compensation	Mesure non compensée, par dérogation expresse à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale (art. 31 LFSS pour 2007)																						
Textes	<p>Article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale</p> <p>Articles R. 412-4 du code de la sécurité sociale</p> <p>Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances</p> <p>Article 18 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009</p> <p>Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (notamment son titre II)</p> <p>Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires</p> <p>Décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise</p> <p>Décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel et commercial</p> <p>Décret n° 2010-956 du 25 août 2010 modifiant le décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances</p> <p>Décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages</p> <p>Circulaire N° DSS/5B/2007/236 du 14 juin 2007 relative à la protection sociale du stagiaire</p> <p>Lettre circulaire n° 2015-0000043 sur le dispositif « Ville, Vie, Vacances »</p>																						
Évaluation du dispositif	<p>Rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales, août 2011 ;</p> <p>Rapport de la mission IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques, juin 2015 : évaluation positive</p>																						

Fiche n°12. Volontaires dans les armées

Numéro du dispositif : 10203

Objectif de la mesure

Favoriser la formation et l'insertion dans le secteur de la défense, en rendant le volontariat dans les armées plus attractif.

Description de l'avantage social

L'avantage consiste en un taux réduit pour la cotisation d'assurance maladie-maternité à la charge de l'État, fixé à 9,70%, sur une assiette égale à la solde soumise à retenue pour pension et la solde spéciale. C'est aussi l'assiette à appliquer au calcul de la cotisation famille.

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X												

Sont dues sur l'assiette réelle : les autres cotisations de sécurité sociale, la CSG et la CRDS, la CSA, la contribution au FNAL et le VT.

Condition d'éligibilité

Le volontaire dans les armées reçoit une solde mensuelle. Il bénéficie en outre de diverses prestations en nature (il est entretenu par l'État) ou perçoit une allocation équivalente qui s'ajoute à sa solde (notamment s'il sert dans la gendarmerie). Le montant des soldes est fonction du grade.

Grades	Montant mensuel
Soldat	791,92 €
Caporal	822,03 €
Caporal- chef	867,07 €
Sergent	912,26 €
Aspirant	937,30 €

Règles de cumul

Les volontaires dans les armées ne sont pas éligibles à la réduction générale des cotisations de sécurité sociale dans la mesure où ils ne sont pas soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage.

Évaluation

Le rapport IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 a noté le caractère difficilement identifiable des dispositions juridiques qui fondent historiquement ce dispositif.

Données chiffrées	Effectifs en 2023 : nd (2022 : nd ; 2021 : nd ; 2020 : nd ; 2019 : 2901 ; 2018 : nd ; 2017 : 2820, 2016 : nd) <i>Source : chiffre clé du ministère de la défense</i>
Compensation	Mesure non compensée
Textes	Articles L. 121-1 à L. 121-3 du code du service national Décret n° 2008-955 du 12 septembre 2008 relatif aux volontariats militaires Articles D. 713-15 à D. 173-18 du code de la sécurité sociale Arrêté du 18 novembre 2022 fixant les montants de la solde des volontaires dans les armées
Évaluation	Rapport IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015

Fiche n°13. Sapeurs-pompiers volontaires

Numéro du dispositif : 10204

Objectif de la mesure

Clarifier et conforter la place du volontariat dans le dispositif de sécurité civile.

Description de l'avantage social

Ce dispositif constitue une exclusion d'assiette : les indemnités perçues par les volontaires pour l'exercice des fonctions et activités au sein des services d'incendie et de secours ne sont assujetties à aucune cotisation et contribution sociale :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
Non assujetti												

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires
Non assujetti			

Le montant de base de l'indemnité horaire est fonction du grade des sapeurs-pompiers volontaires. Il est compris entre 8,08 € et 12,15€ depuis le 1^{er} juillet 2021.

Grades	Montant de l'indemnité horaire
Officiers	12,96 €
Sous-officiers	10,43 €
Caporaux	9,24 €
Sapeurs	8,61 €

Ces indemnités varient selon le type de mission (mission à caractère opérationnel, actions de formation) et du temps passé en service. Elles sont dans certains cas majorées. Les gardes, les astreintes et l'exercice de certaines responsabilités sont indemnisés selon des règles de calcul particulières (décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 modifié relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaire). Le nombre d'indemnités horaires pouvant être perçues annuellement par un même sapeur-pompier volontaire est arrêté par le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours.

Condition d'éligibilité

Les indemnités horaires sont versées aux sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre :

- des missions dévolues aux services d'incendie et de secours ;
- des actions de formation ;
- des missions du service de santé et de secours médical ;
- des missions de sécurité civile des services de l'État.

Les modalités de calcul et des conditions d'octroi des indemnités sont définies par le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 modifié relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires.

Le régime d'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires (RISP) couvre les risques d'invalidité permanente partielle, totale, ou le décès résultant d'accidents en service commandé. L'État prend en charge la totalité des frais et charges du régime.

Règles de cumul

Les sapeurs-pompiers professionnels ayant souscrit un contrat de volontariat peuvent percevoir au cours d'un même mois des indemnités horaires de mission non assujetties aux cotisations sociales (au titre des heures supplémentaires effectuées en tant que volontaire) et leur rémunération habituelle (versée au titre du contrat de travail et des heures de travail afférentes).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les indemnités perçues par les volontaires ne sont assujetties à aucun impôt.

Historique du dispositif

Le statut de salarié des sapeurs-pompiers volontaires a été institué par la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps afin de redonner une dynamique au volontariat, face à la stagnation du nombre de sapeurs-pompiers volontaires ainsi qu'à l'absence de couverture d'une partie du territoire. Cette loi avait pour objectif de garantir la disponibilité et de reconnaître les services rendus par les sapeurs-pompiers volontaires.

Le régime d'indemnisation spécifique aux sapeurs-pompiers volontaires a été instauré par la loi n° 75-1358 du 27 décembre 1975 qui a rapproché les indemnités des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) de celles des sapeurs-pompiers professionnels (SPP).

La loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 a abrogé la loi du 27 décembre 1975, les décrets d'application n° 92-620 et 92-621 du 7 juillet 1992 ont augmenté l'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident de service ou de maladie contractée en service en instaurant la gratuité des soins, la dispense de l'avance de frais résultant des soins et l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail par le Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) sur la base de la perte réelle de revenus. Le décret n° 92-620 du 7 juillet 1992 a confié la gestion de ce régime à la Caisse des dépôts et consignations qui perçoit au début de chaque année, sur un compte spécial ouvert dans ses écritures, un crédit prélevé sur le budget du Ministère de l'Intérieur, pour paiement des diverses indemnités et des frais de gestion.

La loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 a précisé que l'activité de pompier volontaire, qui n'est pas exercée à titre professionnel, constitue une participation citoyenne active à la sécurité civile.

Le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 modifié relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires précise les missions qui donnent lieu à indemnité ainsi que les montants et modalités de calcul de celles-ci.

L'arrêté du 09 juin 2021 fixe le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires.

L'article 52 de la loi n° 2023-580 du 10 juillet 2023 visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie a créé une réduction temporaire des cotisations et contributions patronales dues au titre des rémunérations des salariés engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires. Cette réduction n'est applicable qu'à compter des rémunérations versées au titre du 1^{er} janvier 2024 et n'a donc pas d'effet sur l'exercice 2023.

Évaluation

Ce dispositif n'a fait l'objet d'aucune évaluation.

Entrée en vigueur	27 décembre 1975
Données chiffrées	Sapeurs-pompiers volontaires en 2023 : nd (198 800 en 2022 ; 197 800 en 2021 ; 197 100 en 2020 ; 198 800 en 2019 ; 196 600 en 2018 ; 195 000 en 2017 ; 193 800 en 2016 ; 195 698 en 2015) Coût : non disponible
Compensation	Mesure non compensée
Mission et programme	Mission : sécurité civile Programme : coordination des moyens de secours (128)
Indicateur	Part des sapeurs-pompiers volontaires en France, part de l'activité de l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers consacrée au volontariat
Textes	Loi n° 75-1358 du 27 décembre 1975 (abrogée). Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service modifiée par la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile. Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers modifiée par la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile. Loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique.

	<p>Articles L. 381-25 et R. 381-95 à R. 381-95-9 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Articles L. 723-3 à L. 723-20 du code de la sécurité intérieure.</p> <p>Décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 modifié relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires.</p> <p>Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires.</p> <p>Décret n° 2016-709 du 30 mai 2016 modifiant le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires</p> <p>Arrêté du 26 septembre 2023 fixant le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires</p>
--	--

Fiche n°14. Volontaires pour l'insertion

Numéro du dispositif : 10205

Objectif de la mesure

La mesure vise à instaurer un dispositif d'accompagnement et d'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté leur permettant l'obtention de diplômes ou titres professionnels et assorti d'un statut adapté aux exigences particulières de cette formation. Les centres de L'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) assurent la mise en œuvre de ce dispositif.

Description de l'avantage social

L'avantage consiste en une exonération de toutes les cotisations de sécurité sociale, de la contribution solidarité autonomie (CSA), de la contribution au FNAL, de la contribution de versement transport et des cotisations d'assurance chômage :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X		X	X	X		X				

La CSG et la CRDS sont dues sur l'aide spécifique et la prime, perçues par les volontaires pour l'insertion, dont les montants sont fixés par décision du directeur général de l'établissement public de la défense et qui, cumulées, ne peuvent excéder 300 €.

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Condition d'éligibilité

Le contrat de volontariat pour l'insertion est ouvert à toute personne entre 18 et 25 ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle.

Historique du dispositif

Le contrat de volontariat pour l'insertion a été créé par l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.

L'article 48 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a supprimé la cotisation forfaitaire maladie dont étaient redevables les EPIDE au titre de leurs volontaires. En revanche, elle a soumis l'allocation et la prime que perçoivent les volontaires pour l'insertion à la contribution sociale généralisée et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale.

Évaluation

Ce dispositif n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation.

Données chiffrées	<p>Coût en 2023 : non disponible</p> <p>Effectifs en 2023 : 1 006 (1 006 en 2022 ; 3 529 en 2019, 3 525 en 2018)</p> <p>Nombre d'EPIDE déclarants en 2023 : 20 (20 entre 2018 et 2022 ; 19 en 2016 ; 20 en 2015)</p> <p>Assiette des cotisations de sécurité sociale en 2023 : 322 263 € (251 072 € en 2019 ; 3 386 € en 2017 ; 150 293 € en 2016 ; 2 257 049 € en 2015)</p> <p>Source : Acoess / estimation DSS</p>
Compensation	Mesure non compensée

Textes	Ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 Articles L. 130-1 à L. 130-4 du code du service national Articles R. 372-3, R. 412-20 et D. 372-2 du code de la sécurité sociale Décret n°2005-888 du 2 août 2005 relatif à l'allocation versée aux volontaires pour l'insertion et à la prime versée aux volontaires pour l'insertion et aux volontaires pour un contrat de service en établissement public d'insertion de la défense.
--------	--

3. Territoires et publics en difficulté

3.1. EXONERATIONS TERRITORIALES

Fiche n°15. Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)

Numéro du dispositif : 10301

Objectif de la mesure

Favoriser le développement de l'emploi et l'activité économique dans les zones de revitalisation rurale.

Description de l'avantage social

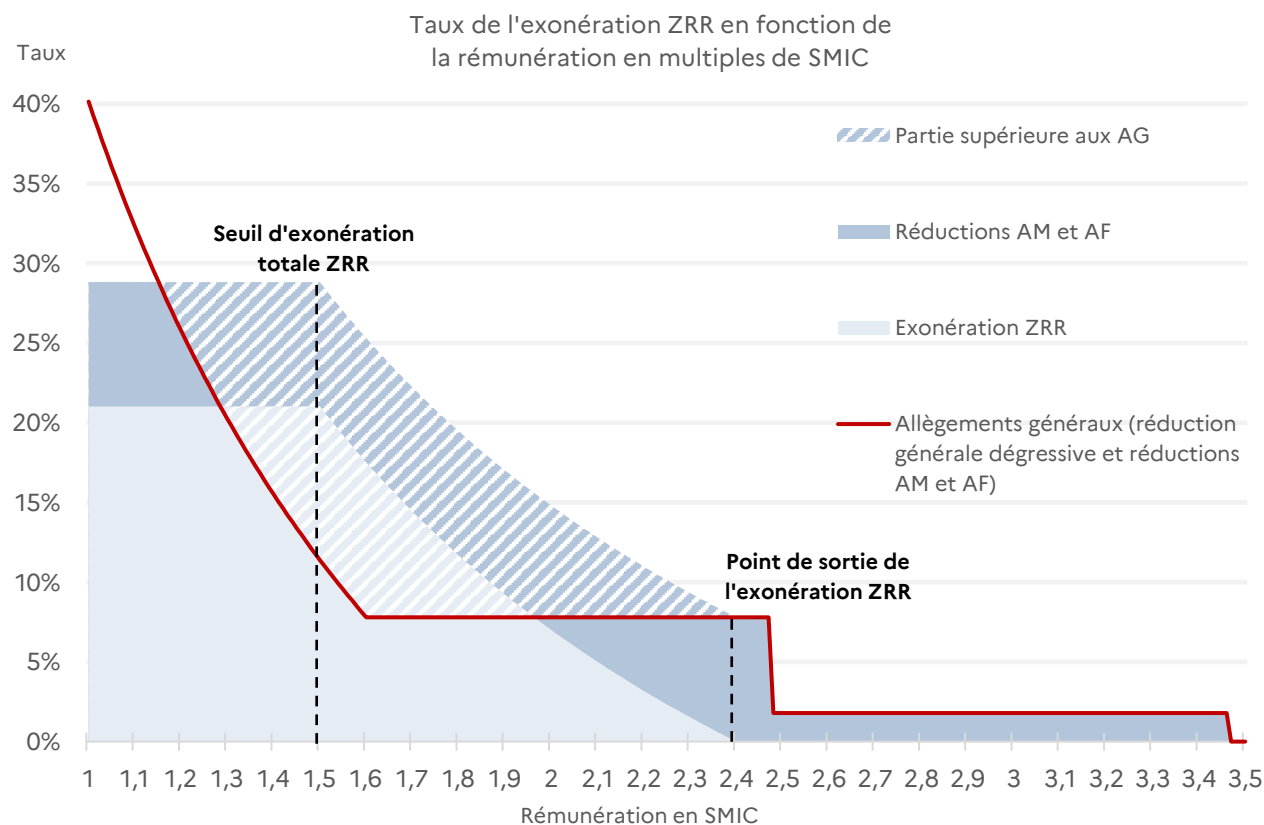
L'embauche d'un salarié dans un établissement situé en ZRR ouvre droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, hors AT-MP :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif													
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC	
X	X	X											

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Assiette de l'exonération : l'exonération est totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,5 fois le SMIC, puis dégressive et s'annule pour les rémunérations égales ou supérieures à 2,4 fois le SMIC.

Durée de l'exonération : l'exonération s'applique pour chaque embauche, tant que cette dernière ne porte pas l'effectif de l'entreprise au-delà de 50 salariés. **Elle est valable pour une durée de 12 mois.**



Condition d'éligibilité

Les ZRR sont constituées de communes ou EPCI situés dans un arrondissement ou un canton à faible densité de population et connaissant soit un déclin de leur population totale ou de leur population active, soit une forte proportion d'emplois agricoles. Ces zonages sont définis par l'arrêté du 16 mars 2017 modifié constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale, qui a modifié substantiellement le périmètre du dispositif. L'article 73 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 a prolongé l'application du dispositif jusqu'au 30 juin 2024, veille de l'entrée en vigueur du nouveau zonage « France Ruralités Revitalisation » (FRR). L'entrée en vigueur du nouveau dispositif FRR n'éteint pas les droits acquis au titre du dispositif ZRR : les embauches réalisées antérieurement au 1^{er} juillet 2024 ouvrent droit au régime social favorable jusqu'au terme des 12 mois d'application du dispositif ZRR.

- **Public visé** : sont concernées par l'exonération les rémunérations versées à des salariés embauchés dans un établissement situé dans une ZRR. Les personnes embauchées doivent être salariées au regard du droit du travail, sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois.
- **Employeurs concernés** :
 - Les entreprises du secteur privé employant 50 salariés au plus (activités artisanales, industrielles, commerciales, libérales ou agricoles) ;
 - S'agissant des contrats de travail conclus après le 1^{er} novembre 2007, les organismes habilités à recevoir des dons et versements ouvrant droit à réduction d'impôt au sens de l'article 200 du CGI (« OIG en ZRR », soit les fondations et associations reconnues d'utilité publique, œuvres ou organismes d'intérêt général), lorsqu'ils emploient 50 salariés au plus.

Sont exclus les employeurs du secteur public, les syndicats, les régimes spéciaux, la Poste et France Télécom, ainsi que les particuliers employeurs. Avant le 1^{er} janvier 2008, les associations en étaient également exclues.

L'exonération étant destinée à favoriser l'embauche, elle est soumise à une condition d'absence de licenciement économique dans les douze mois précédant l'embauche. Elle est diminuée de 10 % en cas de non-respect de l'obligation de négociation annuelle sur les salaires et de 100 % en cas de non-respect de cette même obligation pendant trois années consécutives.

Depuis l'adoption de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, le quantum de 10 % ou de 100 % de remise en cause du bénéfice de l'exonération constitue un plafond, le montant de la pénalité pouvant être modulé par les services des DIRECCTE.

Règles de cumul

Non cumulable avec une aide de l'État à l'emploi, ni avec une autre exonération totale ou partielle ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la déduction patronale forfaitaire sur les heures supplémentaires prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale (cf. dispositif n° 01105).

Les employeurs qui bénéficient pour leurs salariés de cette exonération ne peuvent pas appliquer pour ces mêmes salariés la réduction générale de cotisations et contributions patronales (cf. dispositif n° 01100).

Historique du dispositif

Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville : création du dispositif d'exonération ZRR avec une franchise de cotisations patronales d'une valeur maximale correspondant aux cotisations dues pour un salaire de 1,5 SMIC s'appliquant sans limite de rémunération.

Loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008 : introduction de la dégressivité entre 1,5 et 2,5 SMIC ainsi que l'exclusion du champ de l'exonération de la cotisation AT-MP.

Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite loi « TEPA » : introduction du mécanisme de conditionnalité mentionné ci-dessus.

Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 : maintien jusqu'au 30 juin 2020 du bénéfice de l'exonération pour les communes sortant du classement en ZRR au 1^{er} juillet 2017.

Loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 : maintien jusqu'au 31 décembre 2020 du bénéfice de l'exonération pour les communes sortant du classement en ZRR au 1^{er} juillet 2017.

Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 : maintien jusqu'au 31 décembre 2022 du bénéfice de l'exonération pour les communes sortant du classement en ZRR au 1^{er} juillet 2017.

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 : maintien jusqu'au 31 décembre 2023 du bénéfice de l'exonération pour les communes sortant du classement en ZRR au 1^{er} juillet 2017.

Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 (art. 73) : maintien jusqu'au 30 juin 2024 du bénéfice de l'exonération pour les communes sortant du classement en ZRR au 1^{er} juillet 2017 et extinction du dispositif au 1^{er} juillet 2024 au profit du nouveau dispositif FRR.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

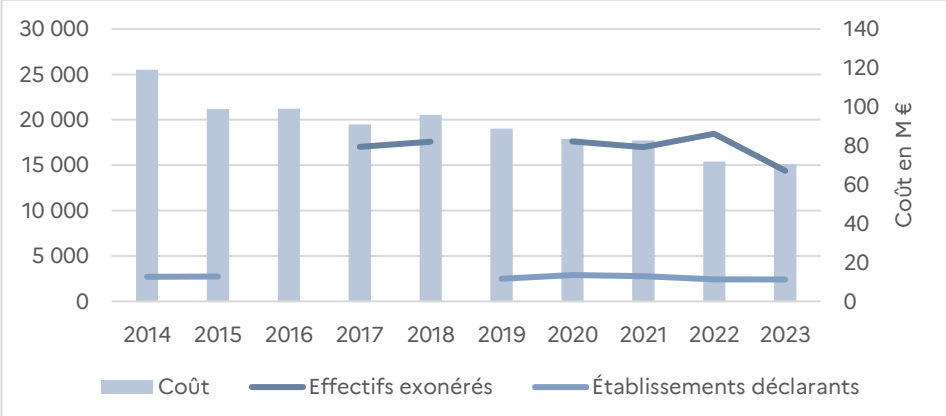
Les entreprises éligibles peuvent bénéficier d'exonérations de cotisations foncières et d'impôt sur les bénéfices.

Évaluation

Le dispositif a été jugé inefficace par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS21). L'exonération a fait l'objet de travaux d'évaluation économétrique concluant à un caractère inefficace du dispositif en termes de créations d'emplois (Adrien LORENCEAU, 2009, Économie et statistiques). Plusieurs rapports ont récemment porté un jugement critique sur ce dispositif dans la configuration du zonage, notamment le rapport IGA-IGAS-CGEDD-CGAER sur l'évaluation du dispositif de revitalisation rurale (juillet 2014), et le rapport d'information de l'Assemblée nationale déposé au nom de la Commission du développement durable et de l'aménagement du territoire sur les zones de revitalisation rurale (ZRR), de MM. Alain CALMETTE et Jean-Pierre VIGIER, d'octobre 2014. À la suite de ce rapport, une refonte des communes classées en ZRR a été mise en œuvre par l'arrêté du 16 mars 2017 qui a modifié les critères permettant de bénéficier des exonérations. Toutefois, les employeurs situés dans les communes exclues de ce classement en 2017 continuent de bénéficier des exonérations jusqu'en 2023, ce qui conduit à un accroissement de son coût.

La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 a porté une évaluation négative sur ce dispositif en soulignant la complexité des critères de zonage, et le faible taux de recours par les entreprises éligibles qui préfèrent en pratique utiliser dans de nombreux cas la réduction générale (celle-ci n'est pas limitée aux douze premiers mois d'embauche contrairement au dispositif ZRR) et en mettant en exergue le montant des redressements constatés par les URSSAF, qui traduit une appropriation imparfaite de la réglementation par les entreprises. Le rapport CGEDD - IGA – IGAS- IGF sur les dispositifs zonés de soutien du développement économique et de l'emploi dans les territoires concluait enfin à une inefficacité du dispositif des ZRR en matière de créations d'entreprises et d'emplois.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1997																																												
Données chiffrées	<p>Hors OIG :</p> <p>Effectifs exonérés en 2023 : 6 127 (6 626 en 2022 ; 6 454 en 2021 ; 6 967 en 2020 ; 10 656 en 2019 ; nd en 2018 ; 2 083 en 2017 ; nd en 2016 ; nd en 2015 ; 3 946 en 2014)</p> <p>Établissements déclarants en 2023 : 3 429 (3 672 en 2022 ; 3 703 en 2021 ; 3 907 en 2020 ; 4 878 en 2019 ; n en 2018 ; 2 730 en 2017 ; nd en 2016 ; 3 764 en 2015 ; 4 517 en 2014)</p> <p>Coût en 2023 : 18,6 M € (22 M € en 2022 ; 23,9 M € en 2021 ; 21 M € en 2020 ; 33 M € en 2019 ; 28 M € en 2018 ; 10 M € en 2017 ; 12,2 M € en 2016 ; 13,55 M € en 2015 ; 22 M € en 2014)</p> <p>Avantage différentiel en 2024 par rapport à la réduction générale des cotisations patronales au niveau de 1,3 fois le SMIC: 2 365 € par an et par salarié.</p> <table border="1"> <caption>Données du graphique</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> <th>Établissements déclarants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>22</td> <td>3 946</td> <td>4 517</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>13,55</td> <td>2 083</td> <td>3 764</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>12,2</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>10</td> <td>2 083</td> <td>2 730</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>28</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>33</td> <td>10 656</td> <td>4 878</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>21</td> <td>6 967</td> <td>3 907</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>23,9</td> <td>6 454</td> <td>3 703</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>22</td> <td>6 626</td> <td>3 672</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>18,6</td> <td>6 127</td> <td>3 429</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>OIG uniquement (y compris la part liée au régime antérieur au 1^{er} novembre 2007 portant encore des effets résiduels – dispositif n°11504) :</u></p>	Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants	2014	22	3 946	4 517	2015	13,55	2 083	3 764	2016	12,2	nd	nd	2017	10	2 083	2 730	2018	28	nd	nd	2019	33	10 656	4 878	2020	21	6 967	3 907	2021	23,9	6 454	3 703	2022	22	6 626	3 672	2023	18,6	6 127	3 429
Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants																																										
2014	22	3 946	4 517																																										
2015	13,55	2 083	3 764																																										
2016	12,2	nd	nd																																										
2017	10	2 083	2 730																																										
2018	28	nd	nd																																										
2019	33	10 656	4 878																																										
2020	21	6 967	3 907																																										
2021	23,9	6 454	3 703																																										
2022	22	6 626	3 672																																										
2023	18,6	6 127	3 429																																										

	<p>Effectifs exonérés en 2023 : 14 381 (18 456 en 2022 ; 16 982 en 2021 ; 17 613 en 2020 ; nd en 2019 ; 17 569 en 2018 ; 17 023 en 2017 ; nd en 2016 ; nd en 2015 ; 24 390 en 2014 ; 26 944 en 2013).</p> <p>Établissements déclarants en 2023 : 2 411 (2 442 en 2022 ; 2 794 en 2021 ; 2 897 en 2020 ; 2 506 en 2019 ; nd en 2018 ; 2 479 en 2017 ; non disponibles en 2016 ; 2 742 en 2015 ; 2 717 en 2014, 2 903 en 2013).</p> <p>Coût en 2023 : 70,56 M € (71,88 M € en 2022 ; 82,78 M € en 2021 ; 83,47 M € en 2020 ; 88,80 M € en 2019 ; 95,87 M € en 2018 ; 91 M € en 2017 ; 99 M € en 2016 ; 98,8 M € en 2015 ; 119 M € en 2014 ; 154,8 M € en 2013).</p>  <table border="1" data-bbox="518 470 1468 884"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> <th>Établissements déclarants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2014</td><td>154,8</td><td>26 944</td><td>2 903</td></tr> <tr><td>2015</td><td>98,8</td><td>24 390</td><td>2 717</td></tr> <tr><td>2016</td><td>99</td><td>nd</td><td>nd</td></tr> <tr><td>2017</td><td>91</td><td>17 023</td><td>2 479</td></tr> <tr><td>2018</td><td>95,87</td><td>17 569</td><td>nd</td></tr> <tr><td>2019</td><td>88,80</td><td>nd</td><td>2 506</td></tr> <tr><td>2020</td><td>83,47</td><td>17 613</td><td>2 897</td></tr> <tr><td>2021</td><td>82,78</td><td>16 982</td><td>2 794</td></tr> <tr><td>2022</td><td>71,88</td><td>18 456</td><td>2 442</td></tr> <tr><td>2023</td><td>70,56</td><td>14 381</td><td>2 411</td></tr> </tbody> </table> <p>Source : ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>	Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants	2014	154,8	26 944	2 903	2015	98,8	24 390	2 717	2016	99	nd	nd	2017	91	17 023	2 479	2018	95,87	17 569	nd	2019	88,80	nd	2 506	2020	83,47	17 613	2 897	2021	82,78	16 982	2 794	2022	71,88	18 456	2 442	2023	70,56	14 381	2 411
Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants																																										
2014	154,8	26 944	2 903																																										
2015	98,8	24 390	2 717																																										
2016	99	nd	nd																																										
2017	91	17 023	2 479																																										
2018	95,87	17 569	nd																																										
2019	88,80	nd	2 506																																										
2020	83,47	17 613	2 897																																										
2021	82,78	16 982	2 794																																										
2022	71,88	18 456	2 442																																										
2023	70,56	14 381	2 411																																										
Compensation	Mesure compensée																																												
Mission et programme	<p>Mission : travail et emploi</p> <p>Programme 103 : accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</p>																																												
Objectif du programme annuel de performance	Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique																																												
Indicateur	Nombre d'emplois créés par rapport au nombre d'emplois supprimés																																												
Textes	<p>Articles L. 241-19 et L. 241-20 du code de la sécurité sociale</p> <p>Article 1465 A du code général des impôts</p> <p>Article 27 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018</p> <p>Article 68 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022</p> <p>Décret modifié n° 97-127 du 12 février 1997</p> <p>Arrêté du 16 mars 2017 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale</p> <p>Arrêté du 22 février 2018 modifiant l'arrêté du 16 mars 2017 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale</p>																																												
Évaluation du dispositif	<p>L'impact d'exonérations fiscales sur la création d'établissements et l'emploi en France rurale : une approche par discontinuité de la régression, Adrien LORENCEAU, 2009 ;</p> <p>Évaluation du dispositif de revitalisation rurale (ZRR) - CGAAER - IGA - IGAS - CGEDD, 2014 ;</p> <p>Rapport d'information à l'Assemblée Nationale sur les zones de revitalisation rurale - Alain Calmette et Jean-Pierre Vigier, 2014</p> <p>Rapport IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 : évaluation négative</p> <p>Rapport d'information au Sénat n°41 du 09 octobre 2019 - Sauver les zones de revitalisation rurale, un enjeu pour 2020 - M. Bernard DELCROS, Mme Frédérique ESPAGNAC et M. Rémy POINTEREAU</p> <p>CGAAER - CGEDD - IGF - IGAS, Évaluation des mesures en faveur des zones de revitalisation rurale (ZRR), 2009</p>																																												

	<p>CGEDD - IGA - IGAS - IGF, Les dispositifs zonés de soutien du développement économique et de l'emploi dans les territoires, 2020</p> <p>Laurent Gobillon, Thierry Magnac et Harris Selod, Do unemployed workers benefit from enterprise zones? The French experience, 2012"</p> <p>Mathilde Poulhès, Are Enterprise Zones Benefits Capitalized into commercial, 2015</p>
--	---

Fiche n°16. Bassin d'emploi à redynamiser (BER)

Numéro du dispositif : 10302

Objectif de la mesure

Favoriser l'emploi par les entreprises qui s'implantent dans ces bassins, s'y créent ou y procèdent à une extension d'établissement.

Description de l'avantage social

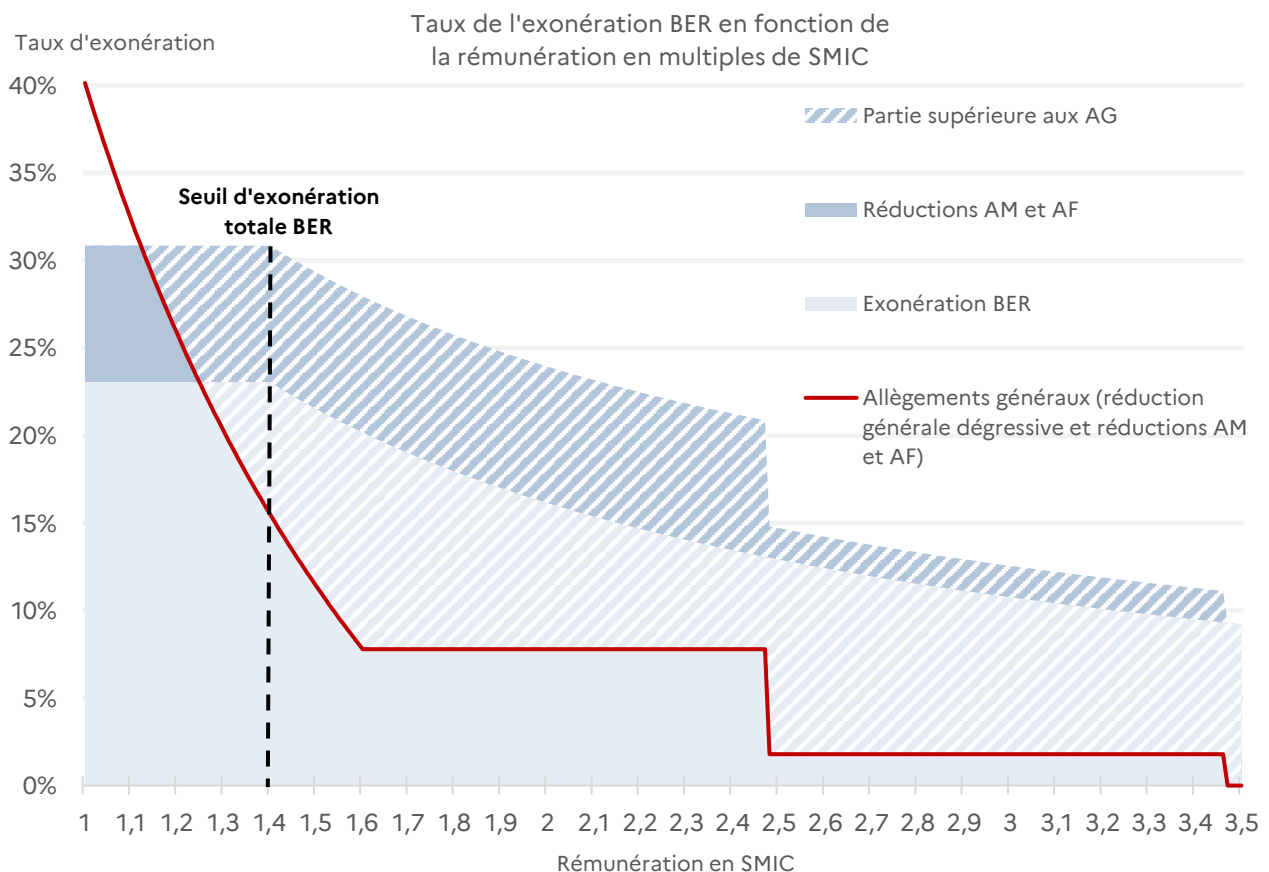
L'embauche d'un salarié dans un établissement situé au sein d'un BER ouvre droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, hors AT-MP, de la contribution au FNAL et du versement transport :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif													
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC	
X	X	X			X	X							

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Assiette de l'exonération : l'exonération s'applique dans la limite du produit du nombre d'heures rémunérées par le montant du SMIC majoré de 40 %.

Durée de l'exonération : pour les entreprises implantées dans un BER, à compter du 1^{er} janvier 2014, l'exonération est accordée pendant 5 ans à compter de l'implantation ou de la création de l'entreprise dans la zone, ou à compter de la date d'effet du contrat pour les salariés embauchés au cours de ces 5 années. Pour les entreprises implantées avant le 31 décembre 2013, ces durées sont fixées à 7 ans.



Condition d'éligibilité

Public visé :

- Les salariés des entreprises qui s'implantent dans un BER entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2026, dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail, s'exerce en tout ou partie dans un bassin d'emploi à redynamiser ;
- Les salariés recrutés à l'occasion d'une extension d'établissement (ouvrant droit à l'exonération de cotisation foncière des entreprises prévue au I *quinquies* A de l'article 1466 du code général des impôts) ayant eu lieu avant le 31 décembre 2026, sous réserve que ceux-ci soient recrutés sous CDI ou CDD d'au moins douze mois, dans un délai de douze mois suivant la date d'effet de l'extension, et que l'employeur n'ait pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les douze mois précédant cette date d'effet.

Autres conditions requises pour bénéficier de l'exonération :

- L'exonération est soumise au respect des plafonds prévus par les règlements communautaires relatifs aux aides à finalité régionale et aux aides *de minimis* (plafond limitant en droit communautaire les aides versées par les autorités publiques) et de l'obligation de déclaration annuelle liée à ces aides ;
- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'URSSAF ou avoir souscrit un engagement d'apurement progressif de ses dettes ;

Employeurs concernés :

- Établissements des entreprises exerçant une activité industrielle, artisanale, commerciale ou non commerciale, à l'exception des activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation, qui s'implantent dans un BER entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2026 ;
- Établissements ayant fait l'objet d'une extension entre les mêmes dates (y compris de la part d'entreprises implantées dans la zone avant le 1^{er} janvier 2007) ;
- Excepté le cas de l'extension d'établissement, les établissements présents dans ces zones au 1^{er} janvier 2007 n'ouvrent pas droit à l'exonération.

Règles de cumul

Non cumulable avec une aide de l'État à l'emploi ou une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale ou l'application de taux spécifiques, d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la déduction patronale forfaitaire sur les heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés (cf. dispositif n° 01105).

Les employeurs qui bénéficient pour leurs salariés de cette exonération ne peuvent donc pas appliquer pour ces mêmes salariés la réduction générale de cotisations et contributions patronales (cf. dispositif n° 01100).

Historique du dispositif

Loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006 (art. 130, VII) : création du dispositif d'exonération.

Loi n° 2007-286 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008 (art. 22) : exclusion des cotisations ATMP du champ des cotisations concernées.

Loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 (art. 154) : limitation du bénéfice du dispositif aux entreprises implantées en BER avant le 31 décembre 2013.

Loi n° 2013-1279 du 29 décembre 2013 de finances rectificative pour 2013 (art. 29) : prorogation du dispositif jusqu'au 31 décembre 2014. En contrepartie, les entreprises qui s'implantent à compter du 1^{er} janvier 2014 ne peuvent bénéficier de l'exonération que pendant 5 ans, au lieu de 7 ans pour les entreprises implantées avant cette date.

Loi de finances n° 2014-1655 rectificative pour 2014 (art. 66) : prorogation de l'entrée dans le dispositif jusqu'au 31 décembre 2017.

Loi de finances n° 2017-1837 pour 2018 (art. 70) : prorogation de l'entrée dans le dispositif jusqu'au 31 décembre 2020.

Loi de finances n° 2020-1721 pour 2021 (art. 223) : prorogation de l'entrée dans le dispositif jusqu'au 31 décembre 2022.

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 (art. 68) : prorogation de l'entrée dans le dispositif jusqu'au 31 décembre 2023.

Loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 (art. 73) : prorogation de l'entrée dans le dispositif jusqu'au 31 décembre 2026.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le dispositif BER comprend également un volet d'exonérations fiscales portant sur l'impôt sur les sociétés et l'impôt sur le revenu des entreprises, la taxe foncière et la cotisation foncière des entreprises.

Évaluation

Le dispositif a été jugé peu efficient par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS25).

La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 a réalisé une évaluation négative de ce dispositif. La mission a pointé le coût du dispositif par salarié, lié notamment à l'absence totale de limitation en fonction de la rémunération, puisque l'exonération reste d'un montant identique quel que soit le niveau de salaire. Le coût total est ainsi très élevé au regard du nombre restreint de bénéficiaires (seules deux zones sont classées en BER, soit 418 communes), ce qui induit, en outre, une inégalité de traitement entre territoires. La mission a également mis en évidence la complexité du dispositif qui génère un nombre important de redressements, ainsi que son caractère redondant avec d'autres dispositifs proches. Elle a enfin souligné l'absence d'effet prouvé sur l'emploi de ce dispositif.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2007																																												
Données chiffrées	<p>Effectifs exonérés en 2023 : 1 161 (1 412 en 2022 ; 1 800 en 2021 ; 2 114 en 2020 ; 2 926 en 2019 ; 3 199 en 2018 ; 3 628 en 2017 ; nd en 2016 ; 4 411 en 2015 ; 4 178 en 2014)</p> <p>Établissements déclarants en 2023 : 363 (420 en 2022 ; 499 en 2021 ; 740 en 2020 ; 918 en 2019 ; nd en 2018 ; 1 127 en 2017 ; nd en 2016 ; 1 219 en 2015 ; 1 060 en 2014)</p> <p>Coût en 2023 : 6,13 M € (6,53 M € en 2022 ; 9,3 M € en 2021 ; 10 M € en 2020 ; 15 M € en 2019 ; 18 M € en 2018 ; 16 M € en 2017 ; 18,2 M € en 2016, 19,5 M € en 2015 ; 21 M € en 2014)</p> <p>L'avantage différentiel par rapport à la réduction générale des cotisations, en 2024, pour une rémunération égale à 1,3 fois le SMIC est de 2 587 €/an/salarié</p> <table border="1"> <caption>Données du graphique (2014-2023)</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> <th>Établissements déclarants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>21</td> <td>4 178</td> <td>1 060</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>19,5</td> <td>4 411</td> <td>1 219</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>18,2</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>16</td> <td>3 628</td> <td>1 127</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>18</td> <td>3 199</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>15</td> <td>2 926</td> <td>918</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>10</td> <td>2 114</td> <td>740</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>9,3</td> <td>1 800</td> <td>499</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>6,53</td> <td>1 412</td> <td>420</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>6,13</td> <td>1 161</td> <td>363</td> </tr> </tbody> </table> <p>Source : ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>	Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants	2014	21	4 178	1 060	2015	19,5	4 411	1 219	2016	18,2	nd	nd	2017	16	3 628	1 127	2018	18	3 199	nd	2019	15	2 926	918	2020	10	2 114	740	2021	9,3	1 800	499	2022	6,53	1 412	420	2023	6,13	1 161	363
Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants																																										
2014	21	4 178	1 060																																										
2015	19,5	4 411	1 219																																										
2016	18,2	nd	nd																																										
2017	16	3 628	1 127																																										
2018	18	3 199	nd																																										
2019	15	2 926	918																																										
2020	10	2 114	740																																										
2021	9,3	1 800	499																																										
2022	6,53	1 412	420																																										
2023	6,13	1 161	363																																										
Compensation	Mesure compensée																																												
Mission et programme	Mission : travail et emploi Programme 103 : accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi																																												
Objectif du programme annuel de performance	Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique																																												
Indicateur	Nombre d'emplois créés par rapport au nombre d'emplois supprimés																																												

Textes	<p>Article 130-VII de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006</p> <p>Article 22 de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008</p> <p>Article 66 de la loi n°2014-1655 de finances rectificative pour 2014</p> <p>Article 70 de la loi n°2017-1837 de finances pour 2018</p> <p>Article 68 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022</p> <p>Article 73 de la loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024</p> <p>Décret n° 2007-228 du 20 février 2007 fixant la liste des bassins d'emploi à redynamiser et les références statistiques utilisées pour la détermination de ces bassins d'emploi</p> <p>Décret n° 2007-648 du 30 avril 2007 portant application du VII de l'article 130 de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006.</p> <p>Décret n° 2018-551 du 29 juin 2018 portant modification du décret n° 2007-648 du 30 avril 2007</p>
Évaluation du dispositif	<p>Rapport IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015</p>

Fiche n°17. Zones de restructuration de la défense (ZRD)

Numéro du dispositif : 10303

Objectif de la mesure

Aider le développement économique des territoires affectés négativement par le redéploiement des armées.

Description de l'avantage social

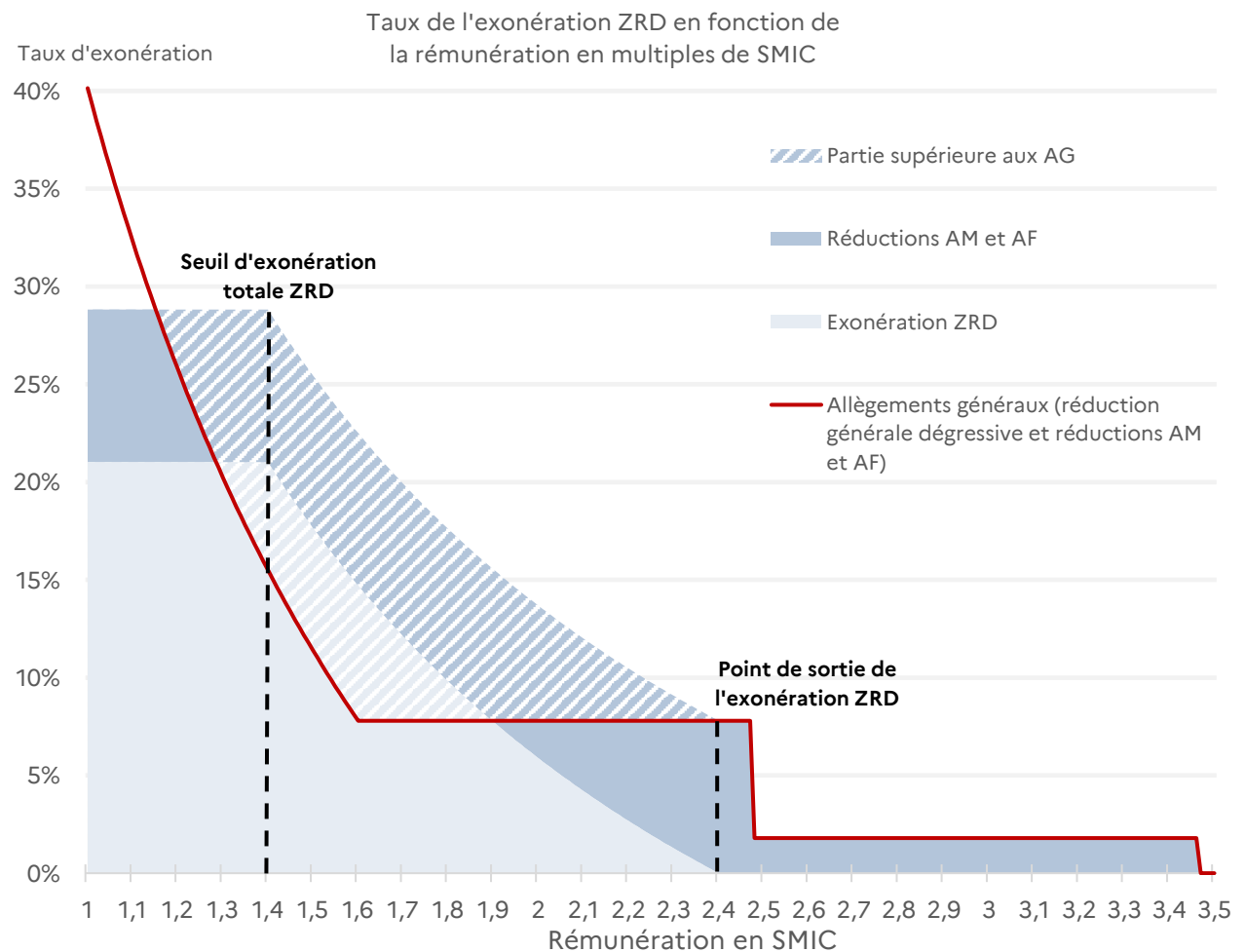
L'embauche d'un salarié dans un établissement situé en ZRD ouvre droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, hors AT-MP :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif													
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC	
X	X	X											

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Assiette de l'exonération : l'exonération est totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,4 fois le SMIC puis dégressive et s'annule pour les rémunérations égales ou supérieures à 2,4 fois le SMIC.

Durée de l'exonération : 5 ans à partir de la date d'implantation ou de création de l'entreprise dans la ZRD. Le montant de l'exonération fait l'objet d'une réduction d'un tiers la quatrième année et de deux tiers la cinquième année de son bénéfice.



Condition d'éligibilité

Les ZRD se répartissent en deux catégories selon le degré de difficulté économique que peuvent rencontrer les territoires concernés suite au départ de certaines installations militaires :

- a) Dans les ZRD de première catégorie sont classés les territoires les plus affectés par la réorganisation militaire, définis au 1° du 3 ter de l'article 42 de la loi du 4 février 1995 modifiée. Il s'agit des territoires subissant la perte d'au moins cinquante emplois directs du fait de la réorganisation des unités militaires et couverts par un contrat de redynamisation de site de défense. Ces territoires doivent en outre répondre à l'un des critères suivants :
- Un taux de chômage supérieur de trois points à la moyenne nationale ;
 - Une variation annuelle moyenne négative de la population entre les deux derniers recensements connus supérieure en valeur absolue à 0,15 % ;
 - Une variation annuelle moyenne négative de l'emploi total sur une période de quatre ans supérieure en valeur absolue à 0,65 % ;
 - Un rapport entre la perte locale d'emplois directs du fait de la réorganisation des unités militaires sur le territoire national et la population salariée d'au moins 5 %.
- b) Dans les ZRD de seconde catégorie, qui sont moins marquées par la réorganisation de la carte militaire, l'exonération s'applique uniquement au sein des périmètres laissés libres par les emprises militaires.

Employeurs concernés :

Il s'agit des établissements ou des entreprises exerçant une activité industrielle, artisanale, commerciale ou non commerciale qui s'implantent dans une ZRD pour y exercer une activité nouvelle. Cette implantation ou création doit s'effectuer pendant une période de six ans à compter de l'année au titre de laquelle le territoire est reconnu comme une ZRD.

Sont explicitement exclues les créations d'entreprises dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités préexistantes ou d'une reprise de telles activités au sens du III de l'article 44 sexies du CGI, sauf lorsque ces activités préexistantes dans la zone sont le fait d'entreprises qui ont mis en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi ou font l'objet d'une procédure collective.

Dans le même objectif de ciblage, l'exonération ne peut s'appliquer aux emplois transférés par une entreprise dans la ZRD, pour lesquels l'employeur a bénéficié, au titre d'une ou plusieurs des cinq années précédant celle du transfert, soit de l'exonération ZRR/ZRU, soit de l'exonération ZFU, soit du versement d'une prime d'aménagement du territoire.

Public visé :

Ouvrent droit à l'exonération les salariés dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail, s'exerce en tout ou partie dans la ZRD.

Autres conditions requises pour bénéficier de l'exonération :

- Être à jour des obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'URSSAF ou avoir souscrit un engagement d'apurement progressif des dettes ;
- Respect des règles relatives à l'obligation de négociation annuelle sur les salaires, appréciée au niveau de l'entreprise. Les employeurs qui n'auront pas respecté cette obligation au cours d'une année civile verront le montant des exonérations réduit jusqu'à 10 % et jusqu'à 100 % en cas de non-respect de leur obligation pendant trois années consécutives, le montant de la pénalité pouvant être modulé par décision de la DREETS ;
- Respect des règles de *minimis*, dont le plafond est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus.

Règles de cumul

Non cumulable, pour un même employé, avec une aide d'État à l'emploi, une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale ou l'application d'assiettes, de montants ou de taux de cotisations spécifiques, à l'exception de la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale (cf. dispositif n° 01105). Les employeurs qui bénéficient pour leurs salariés de cette exonération ne peuvent donc pas appliquer pour ces mêmes salariés la réduction générale de cotisations et contributions patronales (cf. dispositif n° 01100).

Historique du dispositif

Loi du 30 décembre 2008 de finances rectificative pour 2008 (article 48) : création du dispositif d'exonération.

Arrêtés du 1^{er} septembre 2009, du 1^{er} février 2013, du 28 mai 2015, du 8 février 2016, du 2 novembre 2016 et du 20 août 2021 : délimitation des zones de restructuration de la défense.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le dispositif ZRD comprend également un volet d'exonérations fiscales : exonération de l'impôt sur les bénéfices, de la taxe foncière sur les propriétés bâties, crédit d'impôt de la cotisation foncière des entreprises. Les entreprises en ZRD peuvent recevoir également des subventions directes notamment du Fonds pour les restructurations de la défense (FRED).

Évaluation

Le rapport de la Cour des Comptes sur les aides de l'État aux territoires concernés par les restructurations des armées (novembre 2014) note la complexité et la faible efficacité des exonérations de cotisations sociales en ZRD et en préconise leur suppression.

La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions sociales spécifiques de juin 2015 a porté une évaluation négative à ce dispositif, notamment en raison de son coût au regard d'un nombre restreint de bénéficiaires, ainsi que de sa complexité.

Entrée en vigueur	Septembre 2009																																												
Données chiffrées	<p>Effectifs en 2023 : 149 (283 en 2022 ; 313 en 2021 ; 426 en 2020 ; 454 en 2019 ; 403 en 2018 ; 621 en 2017 ; nd en 2016 ; 1 457 en 2015 ; 1 970 en 2014 ; 1 955 en 2013)</p> <p>Déclarants en 2023 : 41 (53 en 2022 ; 74 en 2021 ; 136 en 2020 ; 154 en 2019 ; 159 en 2018 ; 216 en 2017 ; nd en 2016 ; 385 en 2015 ; 404 en 2014)</p> <p>Coût en 2023 : 0,55 M € (0,73 M € en 2022 ; 1,53 M € en 2021 ; 1,76 M € en 2020 ; 2,25 M € en 2019 ; 1,55 M € en 2018 ; 2 M € en 2017 ; 3,1 M € en 2016, 4,15 M € en 2015 ; 11 M € en 2014)</p> <p>Avantage différentiel par rapport à la réduction générale des cotisations au niveau de 1,3 fois le SMIC en 2024 : 2 376 € par an et par salarié.</p> <table border="1"> <caption>Données du graphique</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Établissements déclarants</th> <th>Effectifs exonérés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>11</td> <td>404</td> <td>1970</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>4,15</td> <td>385</td> <td>1457</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>3,1</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>2</td> <td>216</td> <td>621</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>1,55</td> <td>159</td> <td>403</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>2,25</td> <td>154</td> <td>454</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>1,76</td> <td>136</td> <td>426</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>1,53</td> <td>74</td> <td>313</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>0,73</td> <td>53</td> <td>283</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>0,55</td> <td>41</td> <td>149</td> </tr> </tbody> </table> <p>Source : ACOSS, données comptables</p>	Année	Coût (M€)	Établissements déclarants	Effectifs exonérés	2014	11	404	1970	2015	4,15	385	1457	2016	3,1	nd	nd	2017	2	216	621	2018	1,55	159	403	2019	2,25	154	454	2020	1,76	136	426	2021	1,53	74	313	2022	0,73	53	283	2023	0,55	41	149
Année	Coût (M€)	Établissements déclarants	Effectifs exonérés																																										
2014	11	404	1970																																										
2015	4,15	385	1457																																										
2016	3,1	nd	nd																																										
2017	2	216	621																																										
2018	1,55	159	403																																										
2019	2,25	154	454																																										
2020	1,76	136	426																																										
2021	1,53	74	313																																										
2022	0,73	53	283																																										
2023	0,55	41	149																																										
Compensation	Mesure compensée																																												
Mission et programme	Mission : travail et emploi Programme 103 : accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi																																												
Objectif du programme annuel de performance	Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique																																												
Indicateur	Nombre d'emplois créés par rapport au nombre d'emplois supprimés																																												
Textes	Loi n° 2008-1443 du 30 décembre 2008 de finances rectificative pour 2008 Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 (article 76)																																												

	<p>Décret n° 2009-555 du 19 mai 2009 fixant les références statistiques utilisées pour la détermination des zones d'emploi dénommées « zones de restructuration de la défense »</p> <p>Décret n° 2011-1113 du 16 septembre 2011 portant application du VI de l'article 34 de la loi n° 2008-1443 du 30 décembre 2008 de finances rectificatives pour 2008</p> <p>Arrêtés du 1^{er} septembre 2009, du 1^{er} février 2013, du 28 mai 2015, du 8 février 2016, du 2 novembre 2016 et du 20 août 2021 relatifs à la délimitation des zones de restructuration de la défense</p>
Évaluation du dispositif	<p>Les aides de l'État aux territoires concernés par les restructurations des armées, Cour des comptes, novembre 2014</p> <p>Rapport IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 : évaluation négative</p>

Fiche n°18. Exonération partielle de cotisation vieillesse de base pour les médecins retraités exerçant en zone de montagne

Numéro du dispositif : 10304

Objectif de la mesure

Favoriser l'accès aux soins en encourageant le cumul emploi-retraite des médecins en zone de montagne caractérisée par une offre de soins insuffisante ou des difficultés dans l'accès aux soins.

Description de l'avantage social

Ce dispositif constitue une exonération de la moitié des cotisations de vieillesse de base des médecins bénéficiant de leur retraite qui continuent d'exercer leur activité ou qui effectuent des remplacements dans une zone de montagne caractérisée par une offre de soins insuffisante ou des difficultés dans l'accès aux soins.

Cotisations et contributions concernées par le dispositif					
AM	Famille	Vieillesse de base	Invalité décès	Retraite complémentaire	CSG et CRDS
		X			

Condition d'éligibilité

Sont éligibles les médecins ayant liquidé leur retraite qui continuent d'exercer leur activité ou effectuent des remplacements dans une zone de montagne caractérisée par une offre de soins insuffisante ou des difficultés dans l'accès aux soins dite « zone sous-dense » dont la liste est déterminée par arrêté du directeur de l'agence régionale de santé.

Règles de cumul

Il n'existe pas de règle spécifique de non cumul.

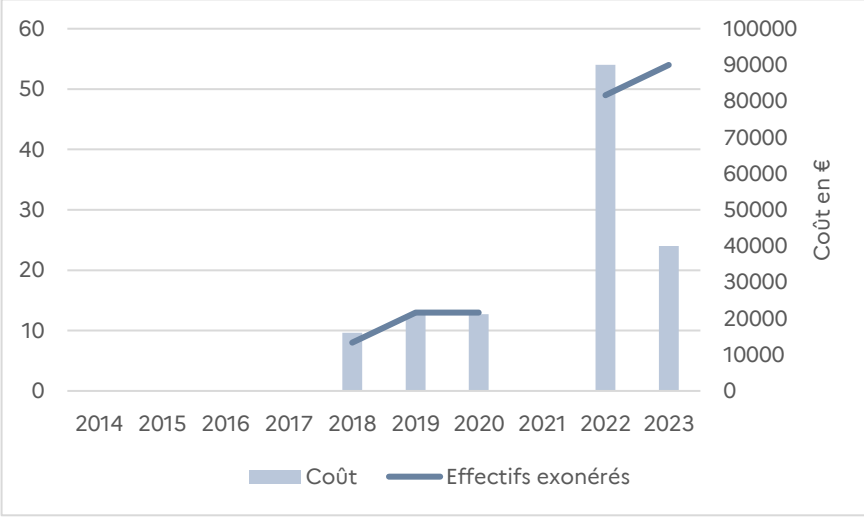
Historique du dispositif

Le dispositif a été institué par la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La dispense d'affiliation au régime de prestations complémentaires vieillesse des médecins en cumul emploi-retraite exerçant en « zone sous-denses » poursuit le même objectif de développement de l'accès aux soins.

Entrée en vigueur	2017
Données chiffrées	Coût 2023 : 40 000 € (90 000€ en 2022 ; 21 194 € en 2020 ; 21 221 € en 2019 ; 16 036 € en 2018)

	<p>Effectifs exonérés en 2023 : 54 (49 en 2022 ; 13 en 2020 ; 13 en 2019 ; 8 en 2018)</p>  <table border="1"> <caption>Data for the chart: Coût and Effectifs exonérés</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Effectifs exonérés</th> <th>Coût (€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018</td> <td>8</td> <td>10 000</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>13</td> <td>20 000</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>13</td> <td>20 000</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>49</td> <td>90 000</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>54</td> <td>40 000</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Effectifs exonérés	Coût (€)	2018	8	10 000	2019	13	20 000	2020	13	20 000	2022	49	90 000	2023	54	40 000
Année	Effectifs exonérés	Coût (€)																	
2018	8	10 000																	
2019	13	20 000																	
2020	13	20 000																	
2022	49	90 000																	
2023	54	40 000																	
Compensation	Mesure entrant de le champ d'application de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale																		
Mission et programme	Nd.																		
Textes	Article L. 642-3 du code de la sécurité sociale																		
Évaluation du dispositif	Le dispositif n'a pas fait l'objet d'évaluation.																		

3.2. DISPOSITIFS SPECIFIQUES A L'OUTRE-MER

Fiche n°19. Réduction de cotisations pour les entreprises implantées en outre-mer (LODEOM)

Numéro du dispositif : 10305

Objectif de la mesure

Soutenir l'emploi dans les territoires d'outre-mer par l'abaissement du coût de travail dans les principaux secteurs productifs exposés à la concurrence.

Description de l'avantage social

A. Pour la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'embauche d'un salarié dans un établissement situé dans l'un des départements de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion ouvre droit à une exonération des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur dont le champ est aligné sur celui de la réduction générale des cotisations patronales (cf. dispositif n° 10101) :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP*	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X	X	X	X			X	X			

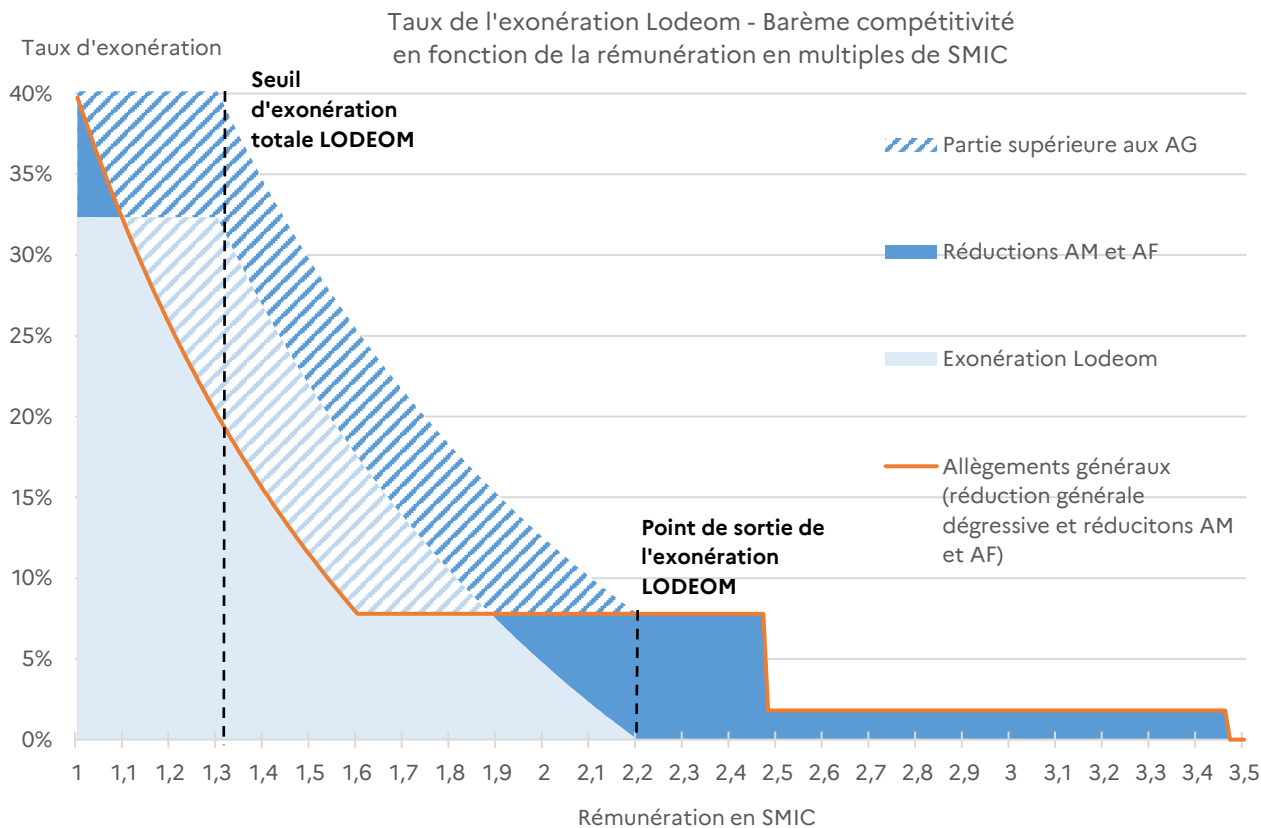
* Exonération dans la limite de la part mutualisée commune à toutes les entreprises (soit 0,55 point en 2023)

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

L'exonération créée par la loi de 2009 et réformée à plusieurs reprises depuis prend en pratique la forme de trois dispositifs d'exonération différents :

1. Le dispositif de « compétitivité » ;
2. Le dispositif de « compétitivité renforcée » ;
3. Le dispositif d'« innovation et croissance ».

1. Le dispositif dit de « compétitivité » : pour les employeurs de moins de 11 salariés, quel que soit le secteur, et ceux relevant des secteurs du bâtiment et des travaux publics et du transport aérien pour certaines liaisons et ceux assurant la desserte maritime entre certains points, l'exonération est :
 - **Totale** pour les rémunérations inférieures à 1,3 fois le SMIC ;
 - **Dégressive** entre les rémunérations égales à 1,3 fois le SMIC et 2,2 fois le SMIC, seuil à partir duquel l'exonération devient **nulle**.

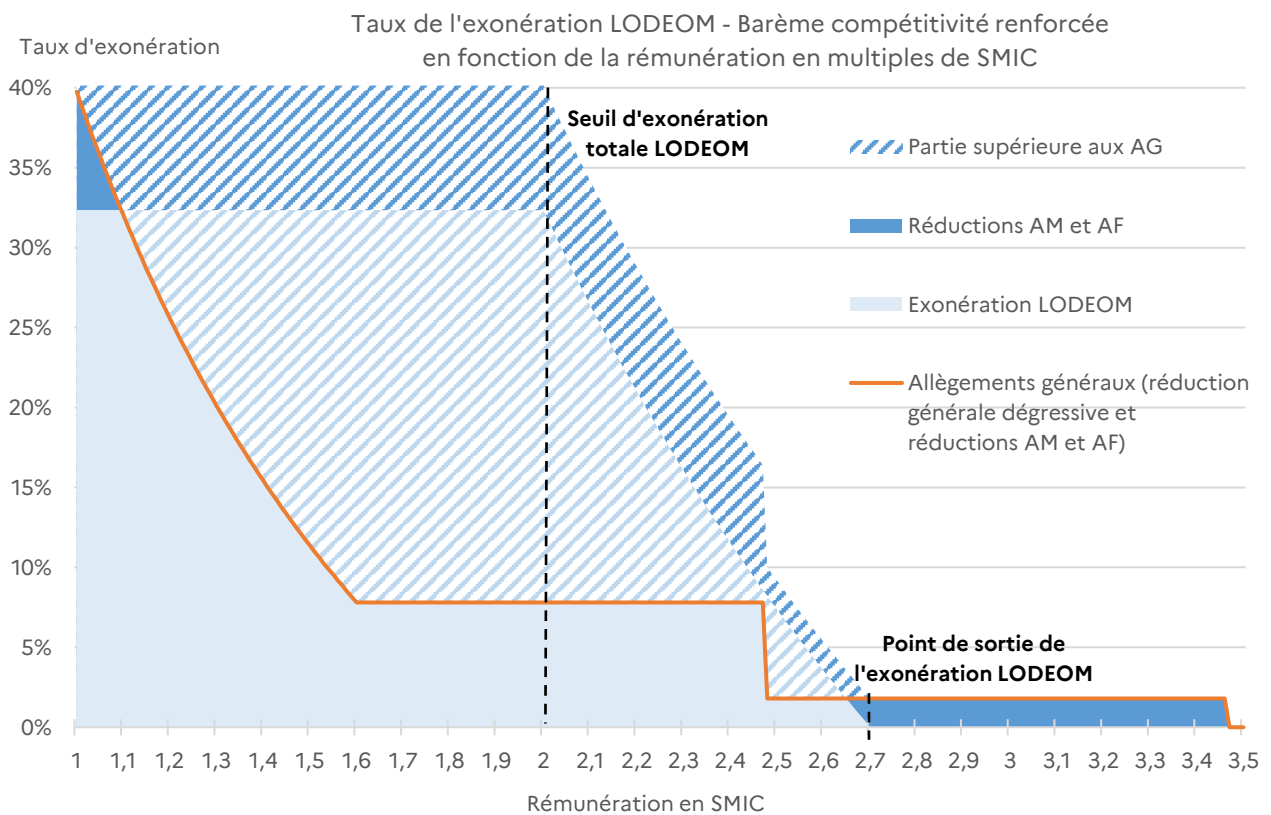


2. Le dispositif dit de « *compétitivité renforcée* » : pour les employeurs de moins de 250 salariés et ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros qui remplissent l'une des conditions suivantes :

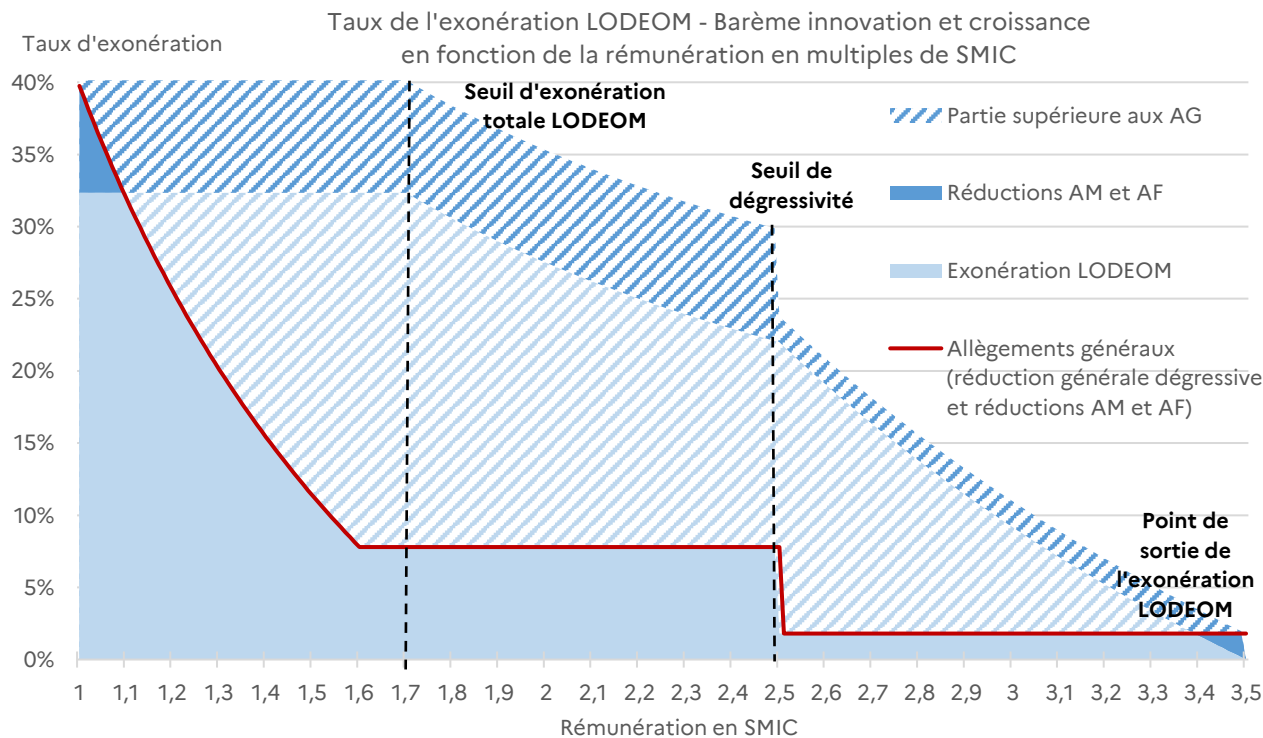
- Soit relever d'un des secteurs suivants : agriculture, pêche, cultures marines et aquaculture ; industrie ; environnement ; agronutrition ; énergies renouvelables ; restauration ; tourisme ; nautisme ; hôtellerie ; recherche et développement ; nouvelles technologies de l'information et de la communication et centres d'appel ; presse ; production audiovisuelle ;
- Soit réaliser des opérations sous le bénéfice du régime dit de « *perfectionnement actif* » ;
- Soit pour les employeurs situés en Guyane, avoir une activité principale relevant de l'un des secteurs éligibles à la réduction d'impôt prévue à l'article 199 *undecies* B du CGI, ou correspondant aux activités de comptabilité, de conseil aux entreprises, d'ingénierie ou d'études techniques ;

L'exonération est :

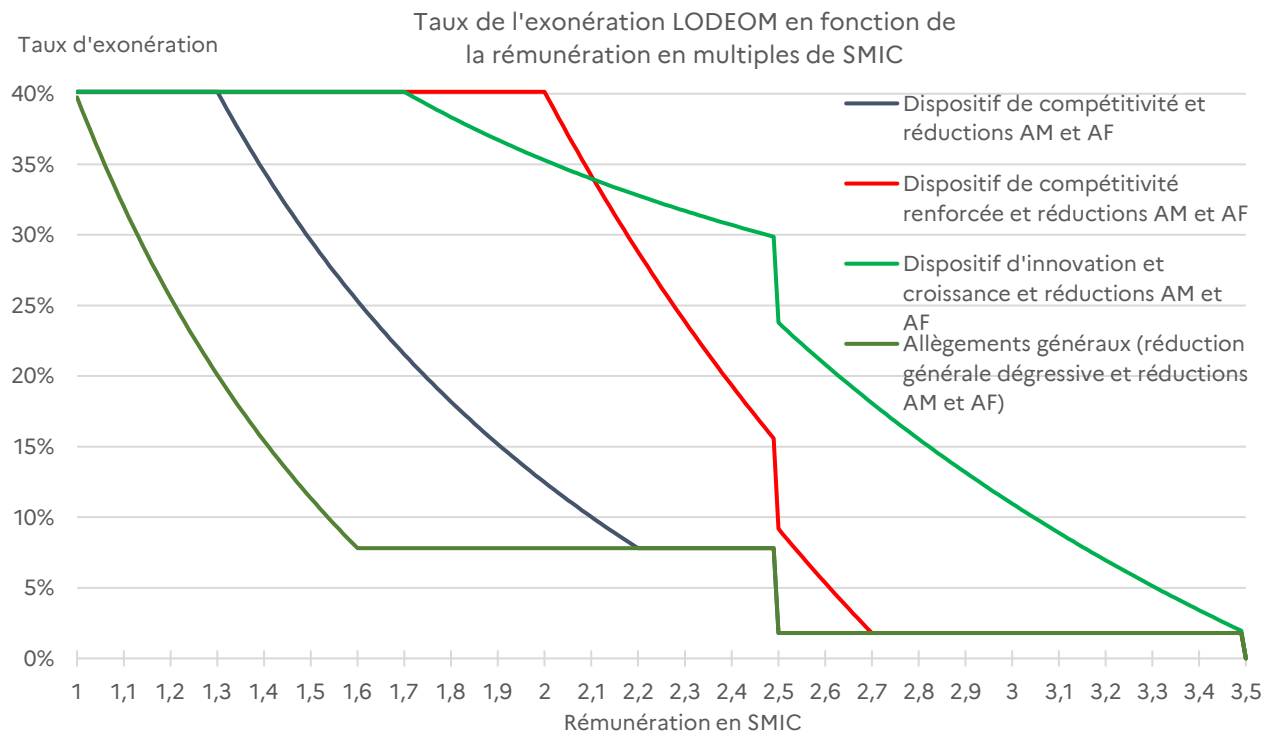
- **Totale** pour les rémunérations inférieures à 2 fois le SMIC ;
- **Dégressive** entre les rémunérations égales à 2 fois le SMIC et 2,7 fois le SMIC, seuil à partir duquel l'exonération devient **nulle**.



3. **Le dispositif dit « d'innovation et croissance »** : pour les employeurs de moins de 250 salariés et ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros, au titre des rémunérations dues à leurs salariés principalement occupés à la réalisation de projets innovants dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, l'exonération est :
- **Totale** pour les rémunérations inférieures à 1,7 fois le SMIC ;
 - **Égale** au montant des cotisations dues pour une rémunération égale à 1,7 fois le SMIC pour les rémunérations comprises entre 1,7 et 2,5 fois le SMIC (plateau d'exonération) ;
 - **Dégressive** pour les rémunérations comprises entre 2,5 et 3,5 fois le SMIC, seuil à partir duquel l'exonération devient **nulle**.



Synthèse des exonérations LODEOM pour la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion



B. Pour Saint-Barthélemy et Saint-Martin

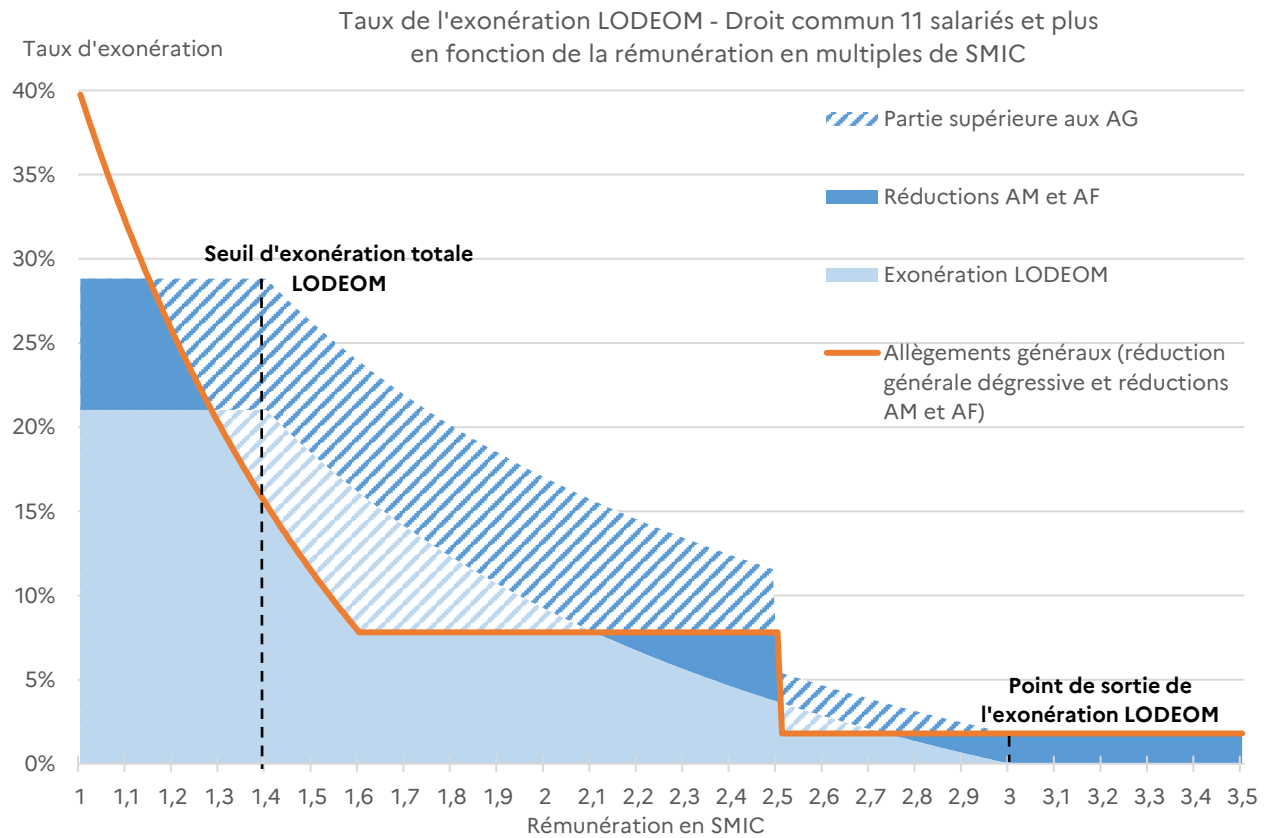
L'embauche d'un salarié dans un établissement situé dans l'un des départements mentionnés ci-dessus ouvre droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, hors AT-MP :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X										

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

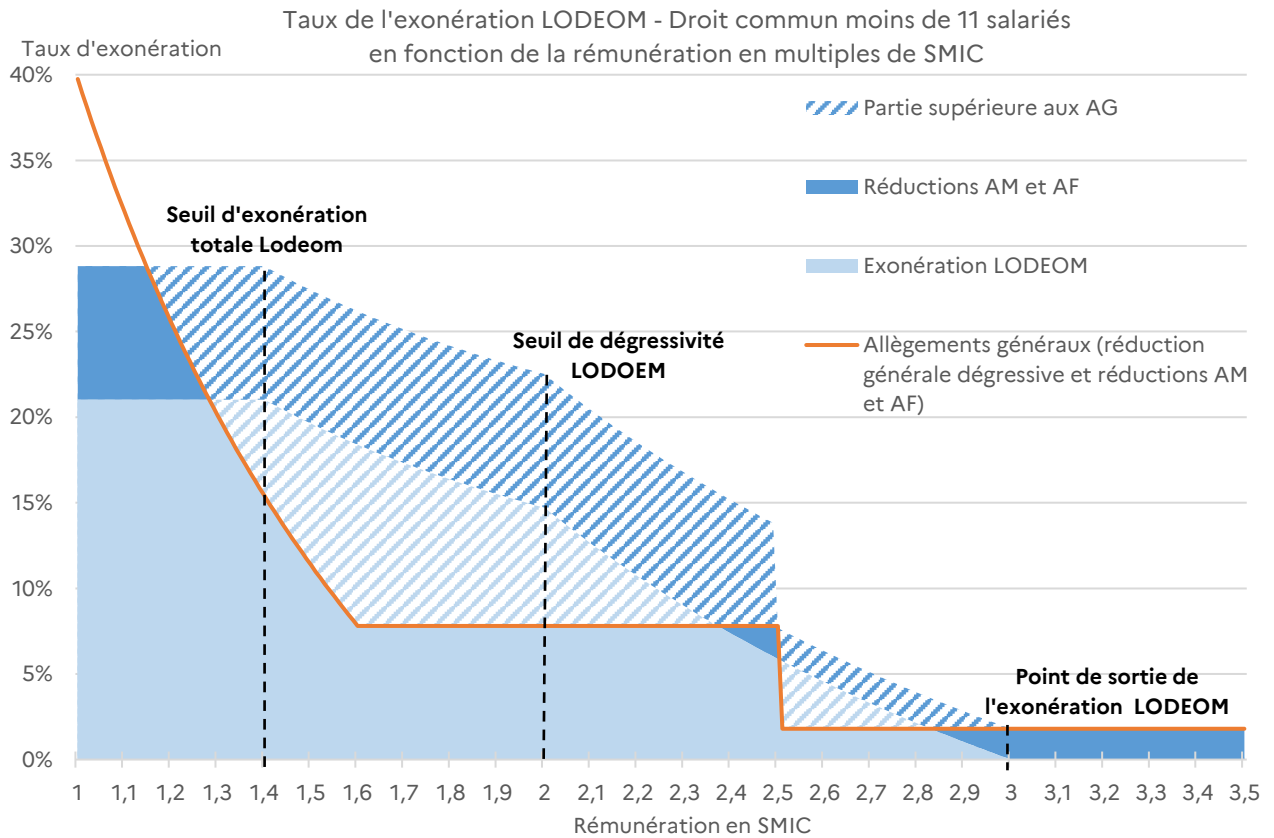
L'exonération prend dans ces territoires la forme de trois dispositifs différents correspondant au dispositif LODEOM tel qu'il était en vigueur dans l'ensemble des départements d'outre-mer avant sa réforme par la LFSS pour 2019 :

1. **Le dispositif de droit commun applicable aux employeurs de 11 salariés et plus ;**
 2. **Le dispositif applicable aux employeurs de moins de 11 salariés ;**
 3. **Le dispositif renforcé.**
1. Le dispositif de droit commun applicable aux employeurs de 11 salariés et plus : pour les employeurs de 11 salariés et plus relevant des secteurs suivants : bâtiment et des travaux publics ; restauration ; presse ; production audiovisuelle ; énergies renouvelables ; nouvelles technologies de l'information et de la communication et des centres d'appel ; agriculture, pêche, cultures marines et aquaculture ; tourisme ; hôtellerie ; transport aérien pour certaines liaisons ; desserte maritime entre certains points ; l'exonération est :
- **Totale** pour les rémunérations inférieures à 1,4 fois le SMIC ;
 - **Dégressive** entre les rémunérations égales à 1,4 fois le SMIC et 3 fois le SMIC, seuil à partir duquel l'exonération devient **nulle**.



2. Le dispositif applicable aux employeurs dont l'effectif est inférieur à 11 salariés l'exonération est :

- **Totale** jusqu'à 1,4 fois le SMIC ;
- **Égale** au montant des cotisations dues pour une rémunération égale à 1,4 fois le SMIC, pour les rémunérations comprises entre 1,4 fois et 2 fois le SMIC (plateau d'exonération) ;
- **Dégressive** entre les rémunérations égales à 2 et 3 fois le SMIC, seuil à partir duquel l'exonération devient **nulle**.

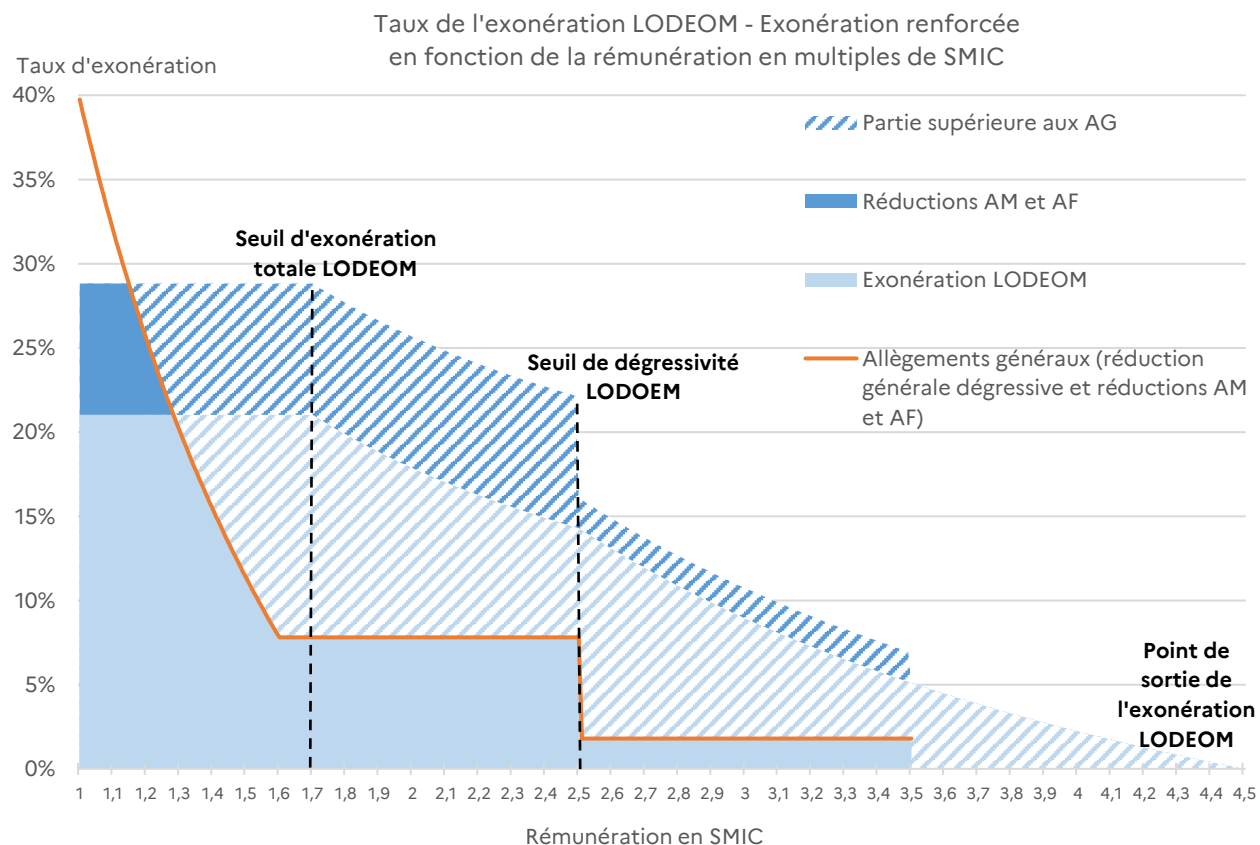


3. **Le dispositif renforcé** : pour les employeurs de moins de 250 salariés et ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros qui remplissent l'une des conditions suivantes :
- Soit relever d'un des secteurs suivants : recherche et développement, technologies de l'information et de la communication, tourisme, environnement, agronutrition, énergies renouvelables ;
 - Soit réaliser des opérations sous le bénéfice du régime dit de « *perfectionnement actif* » ;

- Soit avoir une activité principale relevant de l'un des secteurs éligibles à la réduction d'impôt prévue à l'article 199 *undecies* B du CGI ou correspondant aux activités de comptabilité, de conseil aux entreprises, d'ingénierie ou d'études techniques ;

L'exonération de cotisation est :

- **Totale** pour les rémunérations n'excédant pas 1,7 fois le SMIC ;
- **Égale** au montant de cotisations dues pour une rémunération égale à 1,7 fois le SMIC, pour les rémunérations comprises entre 1,7 et 2,5 fois le SMIC (« **plateau d'exonération** ») ;
- **Dégressive** entre les rémunérations égales à 2,5 fois et 4,5 SMIC, seuil à partir duquel l'exonération devient **nulle**.



Synthèse des exonérations « LODEOM » pour Saint-Barthélemy et Saint-Martin

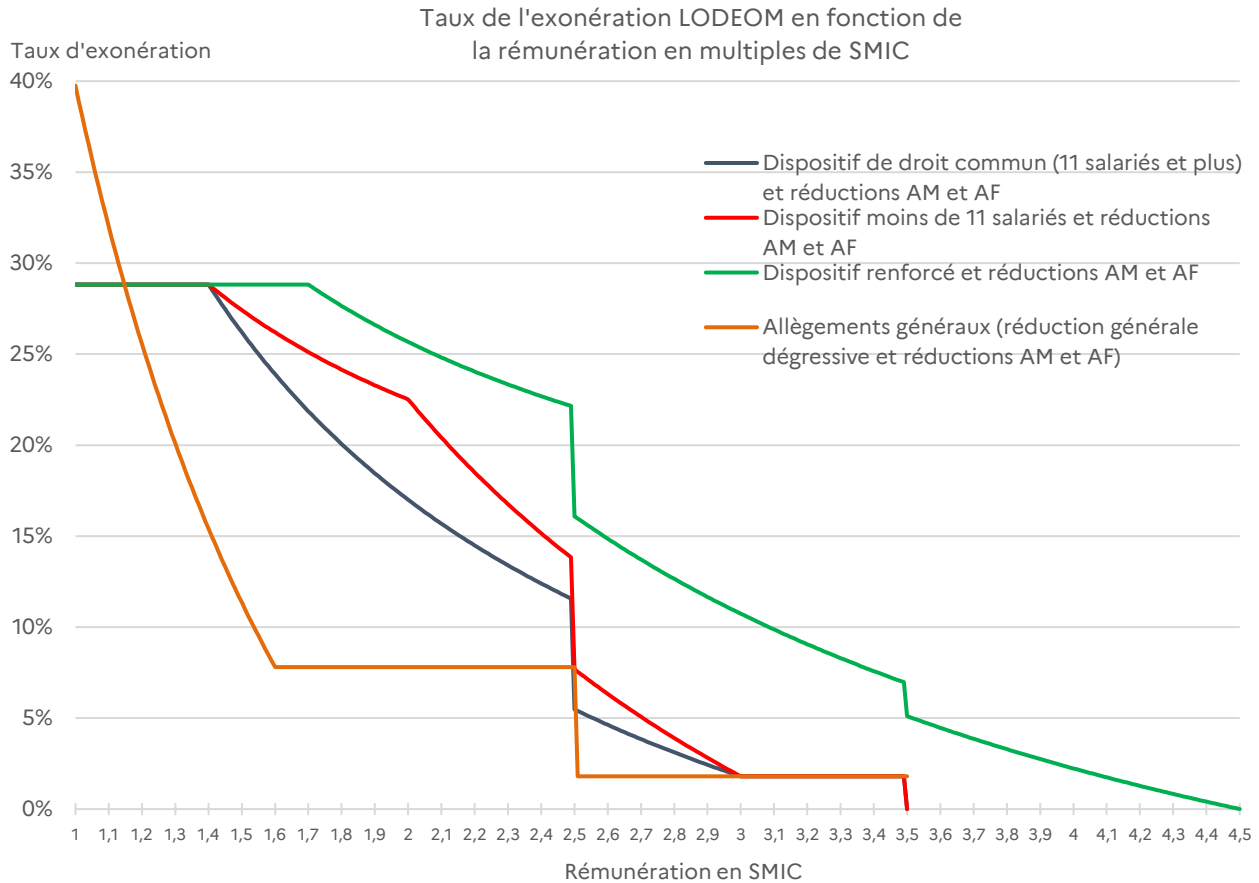


Tableau de synthèse des exonérations « LODEOM »

Guadeloupe, Guyane, Martinique et la Réunion			Saint-Barthélemy et Saint-Martin		
Dispositif de compétitivité	Seuil d'exonération totale	1,3 SMIC	Dispositif 11 salariés et plus	Seuil d'exonération totale	1,4 SMIC
	Seuil à partir duquel l'exonération devient dégressive	1,3 SMIC		Seuil à partir duquel l'exonération devient dégressive	1,4 SMIC
	Seuil à partir duquel l'exonération devient nulle	2,2 SMIC		Seuil à partir duquel l'exonération devient nulle	3 SMIC
Dispositif de compétitivité renforcée	Seuil d'exonération totale	2 SMIC	Dispositif - 11 salariés	Seuil d'exonération totale	1,4 SMIC
	Seuil à partir duquel l'exonération devient dégressive	2 SMIC		Seuil à partir duquel l'exonération devient dégressive	2 SMIC
	Seuil à partir duquel l'exonération devient nulle	2,7 SMIC		Seuil à partir duquel l'exonération devient nulle	3 SMIC
Dispositif d'innovation et croissance	Seuil d'exonération totale	1,7 SMIC	Dispositif renforcé	Seuil d'exonération totale	1,7 SMIC
	Seuil à partir duquel l'exonération devient dégressive	2,5 SMIC		Seuil à partir duquel l'exonération devient dégressive	2,5 SMIC
	Seuil à partir duquel l'exonération devient nulle	3,5 SMIC		Seuil à partir duquel l'exonération devient nulle	4,5 SMIC

Règles de cumul

Non cumulable avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale (cf. dispositif n°01106).

Les employeurs qui bénéficient pour leurs salariés de cette exonération ne peuvent pas appliquer pour ces mêmes salariés la réduction générale de cotisations et contributions patronales (cf. dispositif n°01100).

Historique du dispositif

Loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte : création d'un dispositif d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, limité au niveau du SMIC, en faveur des secteurs de l'industrie, de l'hôtellerie, de la restauration, de la presse, de la production audiovisuelle, de l'agriculture et de la pêche, y compris l'aquaculture.

Loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer : extension du dispositif aux entreprises de droit privé occupant dix salariés au plus, aux entreprises artisanales, au secteur du tourisme, du bâtiment et des travaux publics, des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, et de la conchyliculture ; limitation de l'exonération au niveau du SMIC majoré de 30 % ; exclusion du bénéfice du dispositif les employeurs ayant fait l'objet d'une des condamnations pénales.

Loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer : extension du dispositif aux entreprises de transport aérien et maritime ; limitation de l'exonération au niveau du SMIC majoré de 30 %, 40 % ou 50 % selon le secteur d'activité.

Loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 : extension du dispositif aux collectivités de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy ; création du régime renforcé pour les entreprises exerçant leur activité dans des zones franches d'activité précisé par la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer ; suppression des cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles du champ de l'exonération ; harmonisation de la limite de l'exonération pour les différents secteurs d'activité ; dégressivité du montant de l'exonération au-delà d'un seuil de salaire horaire brut ; instauration d'un plateau d'exonération pour les entreprises de moins de onze salariés et pour les entreprises éligibles au régime renforcé ; obligation d'être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'organisme de recouvrement.

Loi n°2012-354 du 14 mars 2012 de finances rectificative pour 2012 : modification de la formule de calcul des exonérations sans toutefois en modifier le résultat. Au lieu de déterminer le montant de l'exonération à partir du produit de la rémunération par un coefficient fixé par décret, le montant de l'exonération est obtenu à partir du produit du taux des cotisations exonérées par la part de la rémunération soumise à exonération.

Loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 : recentrage des exonérations sur les bas salaires pour les employeurs éligibles au CICE, créant 3 nouvelles formes d'exonération.

Loi n°2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 : rationalisation du dispositif en réduisant l'avantage auquel ouvrent droit les rémunérations les plus élevées, à l'exception de l'exonération renforcée applicable aux employeurs éligibles au CICE pour laquelle le dispositif a été accru à des niveaux de rémunérations plus élevées et extension du bénéfice de l'exonération renforcée à Saint-Barthélemy.

Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 : suppression des barèmes d'exonération applicables aux employeurs précédemment éligibles au CICE ; pour les employeurs situés en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à la Réunion, alignement du champ des cotisations et contributions exonérées sur celui des allègements généraux renforcés et modification des barèmes d'exonération avec notamment l'introduction d'un barème spécifique pour les rémunérations dues au titre des salariés principalement occupés à la réalisation d'un projet innovant dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.

Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 : décalage du seuil à partir duquel l'exonération devient dégressive pour les secteurs éligibles au dispositif de compétitivité renforcée de 1,7 à 2 SMIC. Application du dispositif de compétitivité renforcée aux employeurs relevant du secteur de la presse.

Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 : extension du dispositif de compétitivité renforcée aux employeurs relevant du secteur de la production audiovisuelle.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le dispositif en faveur des entreprises implantées en outre-mer fait partie d'un ensemble plus large de mesures en faveur de l'emploi en outre-mer dont les principales sont :

- Les contrats aidés en outre-mer ;

- L'exonération en faveur des travailleurs indépendants installés en outre-mer ;
- L'exonération, sur agrément, des bénéficiaires en cas de création d'activité nouvelle dans les départements d'outre-mer ;
- Le régime dérogatoire en matière de TVA dans les départements de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Réunion : 8,5 % pour le taux normal, 2,1 % pour le taux réduit ;
- L'abattement d'assiette pour le calcul de la CFE en faveur des entreprises.

Évaluation

Ce dispositif a été jugé peu efficient par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales de juin 2011 (fiche n° NS28 6-1-1), notant globalement les difficultés de calibrage du dispositif et la complexité du régime d'exonérations spécifiques. La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 a considéré que la démonstration de l'efficacité et de l'efficience du dispositif n'était pas faite et a donc invité, d'une part, à modifier le calibrage du dispositif afin de réduire les points de sortie de l'exonération (le point de sortie le plus élevé correspond à une rémunération de 6 559 € brut mensuel) et, d'autre part, à produire une étude économétrique permettant d'étayer la justification d'une telle mesure au regard de l'impact sur l'emploi.

Entrée en vigueur	Entrée en vigueur échelonnée du 1 ^{er} juin 2009 jusqu'à la publication des textes d'application de la LODEOM															
Données chiffrées	<p>Effectifs exonérés en 2023 : 245 618 (231 760 en 2022 ; 212 908 en 2021 ; 213 597 en 2020 ; 221 150 en 2019 ; nd en 2018 ; 196 108 en 2017 ; 179 286 en 2016 ; 176 805 en 2015 ; 169 557 en 2014).</p> <p>Établissements déclarants en 2023 : 60 911 (59 480 en 2022 ; 40 056 en 2021 ; 63 556 en 2020 ; 64 584 en 2019 ; nd en 2018 ; 53 837 en 2017 ; nd en 2016 ; 52 361 en 2015 ; 41 416 en 2014).</p> <p>Coût en 2023 : 1 475 M € dont 1 026 M € sur le champ ROBSS (1 531 M € en 2022 dont 1 147 M € sur le champ ROBSS ; 1 353 M € en 2021 dont 1 019 M € sur le champ ROBSS ; 1 212 M € dont 934 M € sur le champ ROBSS en 2020 ; 1 308 M € dont 985 M € sur le champ ROBSS en 2019 ; 971 M € en 2018 ; 958 M € en 2017 ; 856 M € en 2016 ; 921 M € en 2015 ; 975 M € en 2014).</p>															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Ventilation des coûts par barème – <i>Champ ROBSS uniquement</i></th> </tr> <tr> <th></th> <th>Compétitivité</th> <th>Compétitivité renforcée</th> <th>Innovation et croissance</th> <th>Saint Barthélémy et Saint Martin</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2023</td> <td>704 M €</td> <td>426 M €</td> <td>28 M €</td> <td>26 M €</td> </tr> </tbody> </table>	Ventilation des coûts par barème – <i>Champ ROBSS uniquement</i>						Compétitivité	Compétitivité renforcée	Innovation et croissance	Saint Barthélémy et Saint Martin	2023	704 M €	426 M €	28 M €	26 M €
	Ventilation des coûts par barème – <i>Champ ROBSS uniquement</i>															
		Compétitivité	Compétitivité renforcée	Innovation et croissance	Saint Barthélémy et Saint Martin											
2023	704 M €	426 M €	28 M €	26 M €												
<p>L'avantage différentiel par rapport à la réduction générale des cotisations, en 2024, pour une rémunération égale à 1,3 SMIC est de 3 761 €/an/salarié pour les employeurs du dispositif de compétitivité. Pour une rémunération égale à 2 SMIC, l'avantage est de 10 996 €/an/salarié pour les employeurs du dispositif de compétitivité renforcée.</p>																
<p>Source : ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne</p>																
Compensation	Mesure compensée															
Mission et programme	Mission Outre-mer - Programme Emploi outre-mer (138)															

Objectif de programme annuel de performance	Encourager la création et la sauvegarde d'emplois durables dans le secteur marchand
Indicateur	Écart entre le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année et le taux de croissance de l'emploi salarié outre-mer au titre de la même année Écart entre le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année et le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises analogues de métropole.
Textes	Articles L. 752-3-2 et L. 752-3-3 du code de la sécurité sociale Articles R.752-19 à R.752-22, D.241-27 et D. 752-7 et D. 752-8 du code de la sécurité sociale Décret n° 2009-1778 du 30 décembre 2009 fixant la liste des secteurs prioritaires pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer. Décret n° 2009-1777 du 30 décembre 2009 relatif au dispositif de zones franches d'activités dans les départements d'outre-mer de Guadeloupe et de Martinique et fixant la liste des communes mentionnée au 2° du III des articles 44 quaterdecies, 1388 quinquies et 1466F du code général des impôts et à l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale. Décret n° 2019-199 du 15 mars 2019 relatif à l'exonération de cotisations sociales applicable aux employeurs implantés en outre-mer. Instruction interministérielle n° DSS/5B/DGOM/2019/123 du 22 mai 2019 relative à l'exonération de cotisations et contributions patronales dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin
Évaluation du dispositif	Rapport IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 Antoine Dreyer et Bertrand Savoye, Une analyse comparative des entreprises des DOM et de la métropole, 2013 Nicolas Bauduin, François Legendre et Yannick L'Horty, Les baisses de cotisations sociales ultra-marines, 2009

Fiche n°20. Réduction de cotisations pour les entreprises implantées en outre-mer (LOPOM)

Numéro du dispositif : 10306

Objectif de la mesure

Soutenir l'emploi dans les territoires d'outre-mer par l'abaissement du coût du travail dans les principaux secteurs productifs exposés à la concurrence.

Description de l'avantage social

L'embauche d'un salarié dans un établissement situé à Saint-Pierre-et-Miquelon, sous réserve du respect des conditions d'éligibilité ci-dessous, ouvre droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, hors AT-MP :

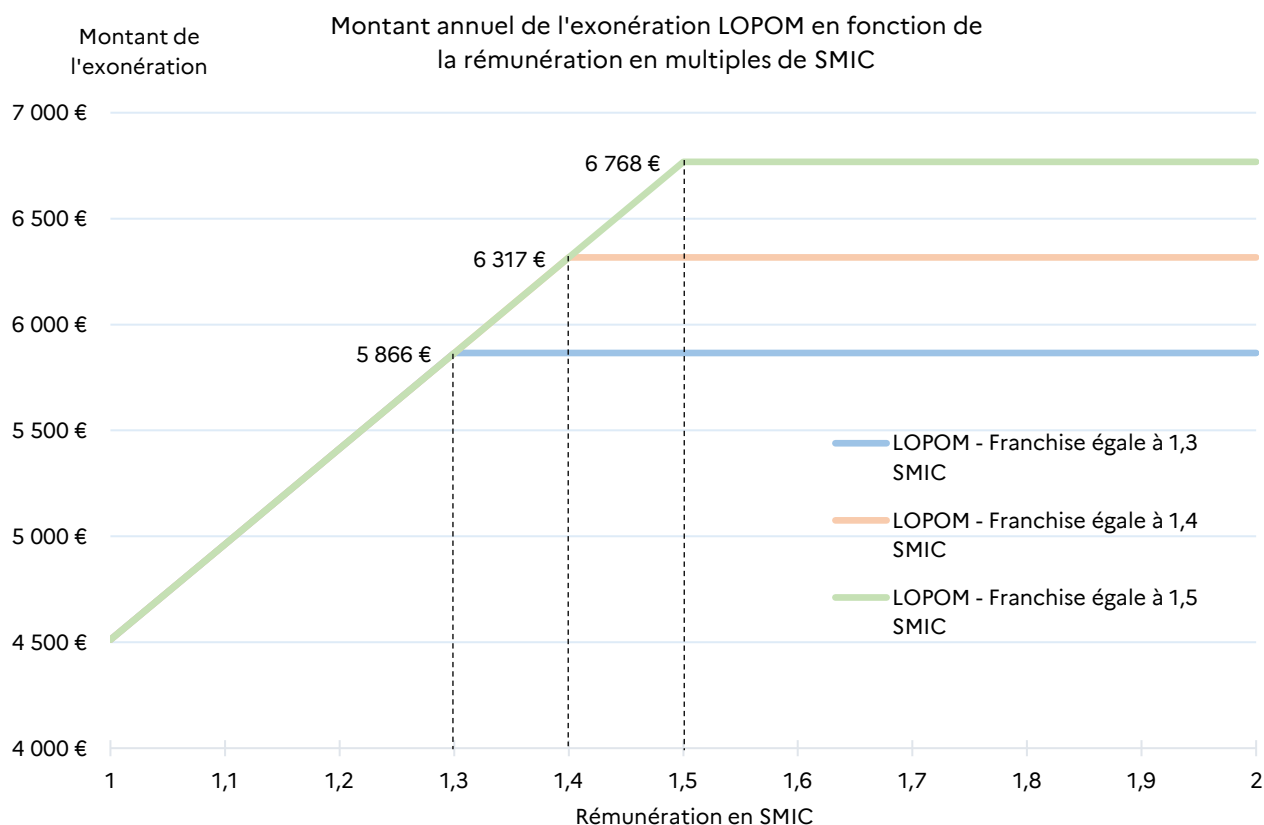
Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X		Non applicable								

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires
	Non applicable	Non applicable	

Assiette de l'exonération : cette exonération prend la forme d'une franchise. Au-delà d'un certain niveau de rémunération l'exonération est égale au montant des cotisations dues à ce seuil.

Il existe 3 formes d'exonération qui s'appliquent sans limite de rémunération :

- La franchise d'exonération au niveau de 1,3 SMIC est applicable :
 - Aux entreprises de moins de 11 salariés, sans condition sectorielle ;
 - Aux entreprises du secteur du BTP employant au plus 50 salariés – au-delà de cette limite, le bénéfice de l'exonération est divisé par deux ;
 - Aux entreprises du secteur du transport aérien desservant Saint-Pierre-et-Miquelon ;
 - Aux entreprises assurant la desserte maritime ou fluviale de plusieurs points de Saint-Pierre-et-Miquelon.
- La franchise d'exonération au niveau de 1,4 SMIC est applicable, sans condition d'effectif aux entreprises des secteurs de l'industrie, de la restauration, de la presse, de l'audiovisuel, des énergies renouvelables, des NTIC, de la pêche, de l'agriculture et de la culture marine.
- La franchise d'exonération au niveau de 1,5 SMIC est applicable, sans condition d'effectifs, aux entreprises des secteurs du tourisme, de la restauration de tourisme classée et de l'hôtellerie.



Par ailleurs, l'ensemble des cotisations de sécurité sociale sont plafonnées et les taux appliqués diffèrent des taux applicables en métropole. Pour les cotisations d'assurance vieillesse, une convergence vers le droit commun en métropole est mise en place jusqu'en 2026 pour la cotisation vieillesse plafonnée et de 2027 à 2030 pour la cotisation vieillesse déplafonnée :

Taux de cotisations vieillesse plafonnée		
RÉMUNERATIONS VERSÉES	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Du 1er janvier au 31 décembre 2022	7,44%	6,57%
Du 1er janvier au 31 décembre 2023	7,72%	6,65%
Du 1er janvier au 31 décembre 2024	8,00%	6,74%
Du 1er janvier au 31 décembre 2025	8,27%	6,82%

Taux de cotisations vieillesse déplafonnée		
RÉMUNERATIONS VERSÉES	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Du 1er janvier au 31 décembre 2027	0,48%	0,10%
Du 1er janvier au 31 décembre 2028	0,95%	0,20%
Du 1er janvier au 31 décembre 2029	1,42%	0,30%

Enfin, les contributions salariales CSG-CRDS, ainsi que la contribution solidarité autonomie à la charge de l'employeur ne sont pas dues à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ainsi, en 2023, les taux de cotisations et contributions suivants sont applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon :

Cotisations et contributions	Taux (en %)		
	Salarié	Employeur	Total
Maladie, maternité, invalidité, décès			
<i>Salariés (plafonnée)</i>	2,75%	6,25%	9,00%
<i>Fonctionnaires (traitement indiciaire brut - TIB)</i>	2,00%	4,80%	6,80%
Vieillesse (plafonnée)	6,65%	7,72%	14,37%
Allocations familiales (plafonnée)			
<i>Salariés</i>	0,00%	8,00%	8,00%
<i>Industrie du poisson - Hommes</i>	0,00%	6,00%	6,00%
<i>Industrie du poisson - Femmes</i>	0,00%	4,00%	4,00%
<i>Administration et collectivités - Hommes</i>	0,00%	16,00%	16,00%
<i>Administration et collectivités - Femmes</i>	0,00%	8,00%	8,00%
AT-MP	0,00%	1,50%	1,50%
Contribution au FNAL			
<i>Entreprises < 50 salariés (plafonnée)</i>		0,10%	0,10%
<i>Entreprises 50 salariés ≥ (déplafonnée)</i>		0,50%	0,50%
Assurance chômage (jusqu'à 4 PASS)		4,05%	4,05%
Fonds de garantie des salaires (AGS) jusqu'à 4 PASS		0,15%	0,15%
Régime AGIRC-ARRCO			
<i>Tranche 1 (jusqu'à 1 PASS)</i>	3,15%	4,72%	7,87%
Contribution d'équilibre général (CEG)			
<i>Tranche A (jusqu'à 1 PASS)</i>	0,86%	1,29%	2,15%
Participation à la formation professionnelle et apprentissage (plafonnée)		0,55%	0,55%

Conditions d'éligibilité

Outre les conditions mentionnées ci-dessus liées au lieu d'implantation, au secteur d'activité et aux effectifs, les employeurs doivent également être soumis à un régime réel d'imposition et être à jour de leurs obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'URSSAF.

Pour Saint-Pierre-et-Miquelon, le bénéfice de l'exonération est conditionné par l'envoi à l'URSSAF d'une déclaration spécifique (cf. article R. 752-22 du code de la sécurité sociale).

Règles de cumul

Non cumulable avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale.

Les employeurs qui bénéficient pour leurs salariés de cette exonération ne peuvent pas appliquer pour ces mêmes salariés la réduction générale de cotisations et contributions patronales (cf. dispositif n°01100).

Historique du dispositif

Loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte : création d'un dispositif d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, limité au niveau du SMIC, en faveur des secteurs de l'industrie, de l'hôtellerie, de la restauration, de la presse, de la production audiovisuelle, de l'agriculture et de la pêche, y compris l'aquaculture.

Loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer : extension du dispositif aux entreprises de droit privé occupant dix salariés au plus, aux entreprises artisanales, au secteur du tourisme, du bâtiment et des travaux publics, des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, et de la conchyliculture ; limitation de l'exonération au niveau du SMIC majoré de 30 % ; exclusion du bénéfice du dispositif les employeurs ayant fait l'objet d'une des condamnations pénales.

Loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer : extension du dispositif aux entreprises de transport aérien et maritime ; limitation de l'exonération au niveau du SMIC majoré de 30 %, 40 % ou 50 % selon le secteur d'activité.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le dispositif en faveur des entreprises implantées en outre-mer fait partie d'un ensemble plus large de mesures en faveur de l'emploi en outre-mer dont les principales sont :

- Les contrats aidés en outre-mer ;
- L'exonération en faveur des travailleurs indépendants installés en outre-mer ;
- L'exonération, sur agrément, des bénéficiaires en cas de création d'activité nouvelle dans les départements d'outre-mer ;
- Le régime dérogatoire en matière de TVA dans les départements de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Réunion : 8,5 % pour le taux normal, 2,1 % pour le taux réduit ;
- L'abattement d'assiette pour le calcul de la CFE en faveur des entreprises.

Évaluation

Ce dispositif n'a pas fait l'objet d'une évaluation spécifique par rapport à celle menée pour l'exonération LODEOM (cf. dispositif n° 03205)

Entrée en vigueur	Entrée en vigueur en 2003 (loi n°2003-660 du 21 juillet 2003 dite Loi de Programme pour l'Outre-mer)
Données chiffrées	<p>Coût 2023 : 7,46 M € (6,37 M € en 2022 ; 6,53 M € en 2021 ; 6,90 M € en 2020 ; 6,71 M € en 2019 ; 5,5 M € en 2016)</p> <p>Effectifs 2023 : 1 546 (1 502 en 2022)</p> <p>Nombre de déclarants 2023 : 682 (694 en 2022)</p> <p>L'avantage différentiel avec la réduction générale, en 2024, pour rémunération égale à 1,3 SMIC est de 2 365 €/an/salarié.</p> <p>Source : ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne</p>
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission Outre-mer - Programme Emploi outre-mer (138)
Objectif de programme annuel de performance	Encourager la création et la sauvegarde d'emplois durables dans le secteur marchand
Indicateur	Écart entre le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année et le taux de croissance de l'emploi salarié outre-mer au titre de la même année

	Écart entre le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année et le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises analogues de métropole.
Textes	Articles L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale Articles R.752-19, R.752-21 et R.752.22, D.241-27 et D. 752-6 du code de la sécurité sociale Pour Saint-Pierre-et-Miquelon : circulaire n° DSS/SDFSS/5B/2001/191 du 13 avril 2001 et circulaire DSS-DAESC n° 2004-140 du 26 mars 2004 relatives à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon prévue par l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale.

Fiche n°21. Réduction générale des cotisations patronales applicable à Mayotte

Numéro du dispositif : 10307

Objectif de la mesure

Favoriser l'emploi des salariés peu qualifiés à Mayotte, en diminuant le coût du travail pour les niveaux de salaire pour lesquels l'élasticité de la demande de travail à son coût est la plus sensible.

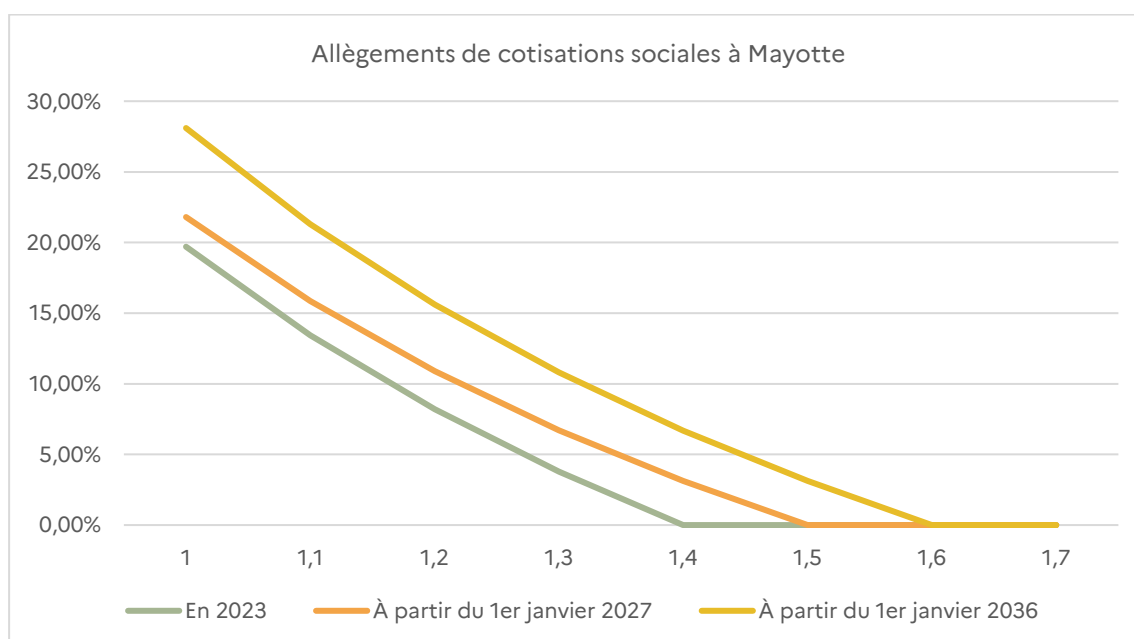
Description de l'avantage social

Dans le cadre de la départementalisation de Mayotte et de l'alignement progressif des règles de droit commun, un dispositif d'exonération générale de cotisations sociales patronales applicable aux employeurs de Mayotte a été institué par ordonnance (article 28-7 de l'ordonnance du 20 décembre 1996 modifiée relative à l'amélioration de la santé publique, à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, au financement de la sécurité sociale et à la caisse de sécurité sociale de Mayotte). Ce dispositif constitue une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, hors AT-MP. Cette exonération ne couvre notamment pas les cotisations du régime de retraite complémentaires AGIRC-ARRCO, auquel les salariés exerçant à Mayotte ne sont pas affiliés.

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif													
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC	
X	X	X							Non applicable				

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif				
Assurance vieillesse	Contribution maladie	Cotisation maladie	Contribution maladie	Retraites compl.
				Non applicable

Assiette de l'exonération : l'exonération est totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1 SMIC, puis dégressive linéairement et s'annule pour les rémunérations égales ou supérieures à 1,3 SMIC. Le point de sortie fait l'objet d'un alignement progressif sur celui de la réduction générale de droit commun : il est ainsi porté à 1,4 SMIC pour les rémunérations versées du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2026, à 1,5 SMIC pour les rémunérations versées du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2035 et à 1,6 SMIC à compter du 1^{er} janvier 2036.



En l'absence de CSG-CRDS, est instituée une contribution salariale d'assurance maladie dont le taux converge vers le droit commun jusqu'en 2036 (voir tableau ci-dessous). Par ailleurs, aucun régime de retraites complémentaires n'a été mis en place à Mayotte.

Condition d'éligibilité

Sont éligibles les employeurs du secteur privé entrant dans le champ du dispositif de réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale applicable en métropole (soumis à l'obligation de cotiser au régime d'assurance chômage).

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non cumul.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Alors qu'en métropole et dans les départements et collectivités d'outre-mer éligibles au dispositif « Lodeom », le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) qui représentait respectivement 6 % de la masse salariale en métropole et 9 % dans les outre-mers a été transformé en 2019 en un allègement permanent de cotisations d'assurance maladie de 6 points pour les rémunérations n'excédant pas 2,5 SMIC, le CICE au taux de 9 % a été maintenu à Mayotte et s'ajoute au bénéfice de la réduction générale des cotisations patronales spécifique.

Évaluation

Ce dispositif n'a pas fait l'objet d'une évaluation spécifique.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2012
Données chiffrées	Données non disponibles
Compensation	Non compensé
Textes	Ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996 modifiée relative à l'amélioration de la santé publique, à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, au financement de la sécurité sociale et à la caisse de sécurité sociale de Mayotte. Ordonnance n° 2011-1923 du 22 décembre 2011 relative à l'évolution de la sécurité sociale à Mayotte dans le cadre de la départementalisation. Décret n° 2011-2085 du 30 décembre 2011 modifié relatif à l'exonération générale sur les bas salaires et au taux des cotisations et des contributions sociales applicables à Mayotte.

Taux des cotisations et de la contribution sociale applicables à Mayotte de 2012 à 2036

ANNÉE civile	Cotisation d'assurance vieillesse obligatoire de base		Cotisation d'assurance maladie-maternité, invalidité et décès		Contribution d'assurance maladie-maternité, invalidité et décès		Cotisation d'allocations familiales		Coefficient de l'allègement général « Mayotte »	
	Salariale	Patronale	Salariale	Patronale	Salariale	Patronale	Patronale	Applicable aux entreprises de 1 à 19 salariés	Applicable aux entreprises de plus de 19 salariés	
2012	4,00 %	9,90 %	0,00 %	2,00 %	2,00 %	5,40 %	17,30 %	16,01 %		
2013	4,11 %	9,90 %	0,00 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %		
2014	4,22 %	9,90 %	0,00 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %		
2015	4,33 %	9,90 %	0,00 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %		
2016	4,44 %	9,90 %	0,00 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %		
2017	4,55 %	9,90 %	0,00 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %		
2018	4,66 %	9,90 %	0,00 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %		

3 Territoires et publics en difficulté

2019	4,77 %	9,90 %	0,35 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2020	4,88 %	9,90 %	0,75 %	3,00 %	2,35 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2021	4,99 %	9,90 %	0,75 %	3,00 %	2,71 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2022	5,10 %	9,90 %	0,75 %	3,00 %	3,06 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2023	5,21 %	9,90 %	0,75 %	3,70 %	3,41 %	5,40 %	19,00 %	17,58 %
2024	5,32 %	9,90 %	0,75 %	4,40 %	3,77 %	5,40 %	19,70 %	18,23 %
2025	5,43 %	9,90 %	0,75 %	5,10 %	4,12 %	5,40 %	20,40 %	18,88 %
2026	5,54 %	9,90 %	0,75 %	5,80 %	4,47 %	5,40 %	21,10 %	19,52 %
2027	5,66 %	9,90 %	0,75 %	6,50 %	4,82 %	5,40 %	21,80 %	20,17 %
2028	5,78 %	9,90 %	0,75 %	7,20 %	5,18 %	5,40 %	22,50 %	20,82 %
2029	5,90 %	9,90 %	0,75 %	7,90 %	5,53 %	5,40 %	23,20 %	21,47 %
2030	6,02 %	9,90 %	0,75 %	8,60 %	5,88 %	5,40 %	23,90 %	22,11 %
2031	6,14 %	9,90 %	0,75 %	9,30 %	6,24 %	5,40 %	24,60 %	22,76 %
2032	6,26 %	9,90 %	0,75 %	10,00 %	6,59 %	5,40 %	25,30 %	23,41 %
2033	6,38 %	9,90 %	0,75 %	10,70 %	6,94 %	5,40 %	26,00 %	24,06 %
2034	6,50 %	9,90 %	0,75 %	11,40 %	7,30 %	5,40 %	26,70 %	24,70 %
2035	6,62 %	9,90 %	0,75 %	12,10 %	7,65 %	5,40 %	27,40 %	25,35 %
2036	6,75 %	9,90 %	0,75 %	12,80 %	8,00 %	5,40 %	28,10 %	26,00 %

Fiche n°22. Réductions spécifiques des cotisations des travailleurs indépendants établis outre-mer

Numéro du dispositif : 10308

Objectif de la mesure

Encourager la création d'activités et d'emplois dans les départements d'outre-mer (DOM) au moyen de dispositifs de réductions des cotisations en faveur des travailleurs indépendants. Minorer le prélèvement applicable aux exploitants agricoles exerçant en outre-mer.

Description de l'avantage social

- **Pour les travailleurs indépendants non agricoles non micro-entrepreneurs**

Cotisations et contributions des artisans et commerçants concernées par le dispositif							
Année d'activité	AM	Vieillesse de base	Famille	CSG	CRDS	Invalidité-décès	Retraites compl.
24 premiers mois	X	X	X	X	X	X	
3 ^{ème} année	X	X	X	X	X		
4 ^{ème} année et suivantes	X	X	X	X	X		

Cotisations et contributions des professions libérales concernées par le dispositif							
Année d'activité	AM	Vieillesse de base	Famille	CSG	CRDS	Invalidité-décès	Retraites compl.
24 premiers mois	X		X	X	X		
3 ^{ème} année	X		X	X	X		
4 ^{ème} année et suivantes	X		X	X	X		

1) Une exonération en début d'activité

La personne débutant son activité bénéficie, pendant vingt-quatre mois à compter de la date de la création de l'activité, d'une exonération totale des cotisations et contributions de sécurité sociale pour un revenu d'activité inférieur à 110 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 48 391€ en 2023). Le montant d'exonération applicable pour un revenu égal à 110 % du PASS est accordé aux travailleurs indépendants dont le revenu est compris entre 110 % et 150 % du PASS (65 998€ en 2023). Le montant de cette exonération décroît linéairement à proportion des revenus d'activité et devient nul lorsque ces revenus atteignent 250 % du PASS (109 980€ en 2023).

Cette disposition est applicable aux travailleurs indépendants de droit commun.

Pour apprécier le respect des plafonds de revenus lorsque la période d'exonération s'étend sur une année civile incomplète (première et troisième année d'activité), le revenu d'activité à prendre en compte est déterminé, pour chacune des années civiles concernées, en rapportant sur douze mois, le revenu d'activité réalisé au cours des mois ouvrant droit à exonération.

2) Une réduction d'assiette des cotisations pour la troisième année d'activité

En troisième année d'activité, les cotisations d'assurance maladie, d'assurance vieillesse de base, d'allocations familiales et les contributions de sécurité sociale du travailleur indépendant sont calculées, pour la partie des revenus inférieure au PASS (43 992 € en 2023), sur une assiette égale **à 25 % de son revenu d'activité**.

Cet abattement varie en fonction du revenu d'activité du travailleur indépendant :

- il correspond à 75 % du revenu, dans la limite du PASS, pour les travailleurs indépendants dont le revenu d'activité est inférieur à 150 % du PASS (65 998 €) ;
- le montant de l'abattement décroît linéairement à proportion des revenus d'activité et devient nul lorsque ces revenus atteignent 250 % du PASS (109 980 €).

Le revenu d'activité est déterminé en rapportant à l'année entière le revenu acquis sur une partie de l'année.

3) A partir de la quatrième année d'activité

Les cotisations d'assurance maladie, d'assurance vieillesse de base, d'allocations familiales et les contributions de sécurité sociale des travailleurs indépendants sont calculées, pour la partie des revenus inférieure au PASS (43 992 €), sur une assiette égale **à 50 % de ces revenus**.

Cet abattement varie en fonction du revenu d'activité du travailleur indépendant :

- il correspond à 50 % du revenu, dans la limite du PASS, pour les travailleurs indépendants dont le revenu d'activité est inférieur à 150 % du PASS (65 998 €) ;
- le montant de l'abattement décroît linéairement à proportion des revenus d'activité et devient nul lorsque ces revenus atteignent 250 % du PASS (109 980 €).

4) Exonérations spécifiques pour les travailleurs indépendants avec de faibles revenus

Les travailleurs indépendants sont exonérés de cotisation d'assurance maladie lorsque leurs revenus sont inférieurs à 13 % du PASS (5 719 € en 2023).

Les travailleurs indépendants sont exonérés du versement des cotisations d'assurance vieillesse de base et complémentaire lorsque leur revenu d'activité ne dépasse pas 390 €.

- **Pour les micro-entrepreneurs**

Le taux unique est réduit de deux tiers pour les micro-entrepreneurs jusqu'à la fin des sept premiers trimestres civils qui suivent celui au cours duquel intervient la création de l'activité, soit 4,1 % pour les activités de vente des commerçants et 7,1 %, pour les prestations de service des commerçants, artisans et professionnels libéraux relevant de la CIPAV ou de la SSTI.

De la fin de la période précédente à la fin de la 3^{ème} année civile d'activité, le taux unique est réduit de la moitié, soit un taux de 6,2 % pour les activités de vente des commerçants et de 10,6 % pour les activités de service des commerçants, pour les artisans et pour les professions libérales. À partir de la quatrième année, le taux unique de cotisations et contributions de sécurité sociale est réduit d'un tiers pour les activités de vente des commerçants (soit un taux unique fixé à 8,2 %) et pour les prestataires de service commerçants, les artisans et pour les professions libérales (soit un taux unique fixé à 14,1 % pour les PL non-réglés relevant de la SSTI ou 14,2 % pour les PL relevant de la CIPAV).

Tableau récapitulatif

Régime d'exonération	24 premiers mois (jusqu'à la fin du 7 ^{ème} trimestre civil suivant celui au cours duquel l'activité a commencé pour les micro-entrepreneurs)	Fin de la 3 ^e année civile	Au-delà
Travailleurs indépendants au réel et micro-fiscaux non micro-sociaux	Toutes cotisations et CSG-CRDS exonérées (hors RCO pour tous et, pour les PL, VB et ID)	3/4 des cotisations et CSG-CRDS exonérées (hors RCO pour tous et, pour les PL, VB et ID)	1/2 des cotisations et CSG-CRDS exonérées (hors RCO pour tous et pour les PL, VB et ID)
Micro-fiscaux micro-sociaux – (hors les travailleurs indépendants mentionnés au 2 ^o de l'article L. 611-1)	2/3 du taux global exonéré*	1/2 du taux global exonéré	1/3 du taux global exonéré
Micro-fiscaux micro-sociaux mentionnés au 2 ^o de l'article L. 611-1	5/6 du taux global exonéré	1/2 du taux global exonéré	1/3 du taux global exonéré

* Chez les PL, restent dues les cotisations VB, RCO et ID au titre de la première année.

Pour les exploitants agricoles

Les exploitants agricoles exerçant leur activité sur des exploitations de moins de quarante hectares pondérés bénéficient d'une exonération totale des cotisations d'allocations familiales, d'assurance maladie-maternité, d'assurance invalidité-décès et d'assurance vieillesse.

Condition d'éligibilité

Peuvent bénéficier du dispositif les personnes suivantes exerçant leur activité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Martin ou à Saint-Barthélemy :

- les travailleurs indépendants non agricoles ;
- les marins propriétaires embarqués et les marins pêcheurs ;
- les marins devenant propriétaires embarqués d'un navire immatriculé dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin ou à Saint-Barthélemy, créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- les exploitants agricoles. Toutefois, en ce qui concerne l'exonération prévue à L. 762-4 du code rural et de la pêche maritime, sont seuls concernés les exploitants agricoles disposant d'exploitations de moins de 40 hectares pondérés.

Règles de cumul

Les exonérations prévues à partir de la troisième année d'activité pour les travailleurs indépendants, à savoir l'abattement d'assiette de 75 % et de 50 %, ne sont cumulables avec aucun autre dispositif de réduction ou d'exonération de cotisations et contributions, à l'exception de l'exonération de cotisations vieillesse pour les revenus inférieurs à 390 € et sans qu'elles puissent se cumuler, pour une même période, avec l'exonération prévue pour les 24 premiers mois.

Historique du dispositif

Le dispositif a été introduit par la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer.

L'exonération des cotisations et contributions pour une période de vingt-quatre mois a été étendue par l'article 3 de la loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer aux marins devenant propriétaires embarqués d'un navire immatriculé dans un département d'outre-mer et assurant en droit la direction de l'entreprise qu'ils créent ou reprennent.

Le dispositif a été étendu à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy par le décret n° 2009-1571 du 16 décembre 2009.

Le dispositif spécifique aux exploitants agricoles a été introduit en 1994, en étant à l'origine réservé aux exploitants disposant de moins de 20 hectares de surface pondérée.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les exploitants agricoles à Mayotte sont affiliés à la Mutualité sociale agricole et bénéficient, comme les exploitants agricoles des autres DOM, de l'exonération de cotisations pour les exploitations inférieures à 40 hectares (article 15 de l'ordonnance n° 2012-789 du 31 mai 2012 portant extension et adaptation de certaines dispositions du code rural et de la pêche maritime et d'autres dispositions législatives à Mayotte).

Enfin, l'article 9 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 a refondu les dispositifs d'exonérations pour les travailleurs indépendants et les micro-entrepreneurs implantés en outre-mer. Ces dispositifs s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2017, à l'exception de l'exonération prévue pour les 24 premiers mois d'activité qui continue de s'appliquer selon les dispositions antérieures, sans condition de revenu, pour les travailleurs indépendants ayant commencé leur activité avant le 1^{er} janvier 2017.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Pas d'autre dispositif.

Évaluation

Ce dispositif a été jugé inefficace par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales dans son rapport de juin 2011 (fiche NS 40 6-1-2).

La mission IGAS-IGF dans le cadre de la revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 a préconisé, concomitamment avec ses recommandations sur le dispositif de réduction de cotisations des entreprises implantées en outre-mer (LODEOM), une évaluation des réductions spécifiques en faveur des travailleurs indépendants établis en outre-mer.

Ces recommandations ont conduit au plafonnement des exonérations dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017.

Entrée en vigueur	Janvier 2001 1994 pour les exploitants agricoles																																	
Données chiffrées	<p>Effectifs exonérés en 2023 : nd. (83 416 en 2022 ; 78 475 en 2021 ; 85 463 en 2018 ; 86 634 en 2017 ; 87 000 en 2016 ; 91 000 en 2015 ; 95 000 en 2014) Coût en 2023 : 194,80 M€ (172,5 M€ en 2022 ; 160 M€ en 2021 ; 109 M€ en 2020 ; 116 M€ en 2019 ; 117 M€ en 2018, 117 M€ en 2017 ; 119 M€ en 2016 ; 116 M€ en 2015 ; 140 en 2014) Source : données chiffrées ACOSS</p> <table border="1"> <caption>Données chiffrées (2014-2023)</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Effectifs exonérés</th> <th>Coût (M€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2014</td><td>95 000</td><td>140</td></tr> <tr><td>2015</td><td>91 000</td><td>116</td></tr> <tr><td>2016</td><td>87 000</td><td>119</td></tr> <tr><td>2017</td><td>86 634</td><td>117</td></tr> <tr><td>2018</td><td>85 463</td><td>117</td></tr> <tr><td>2019</td><td>86 634</td><td>116</td></tr> <tr><td>2020</td><td>83 416</td><td>109</td></tr> <tr><td>2021</td><td>78 475</td><td>160</td></tr> <tr><td>2022</td><td>83 416</td><td>172,5</td></tr> <tr><td>2023</td><td>85 463</td><td>194,80</td></tr> </tbody> </table>	Année	Effectifs exonérés	Coût (M€)	2014	95 000	140	2015	91 000	116	2016	87 000	119	2017	86 634	117	2018	85 463	117	2019	86 634	116	2020	83 416	109	2021	78 475	160	2022	83 416	172,5	2023	85 463	194,80
Année	Effectifs exonérés	Coût (M€)																																
2014	95 000	140																																
2015	91 000	116																																
2016	87 000	119																																
2017	86 634	117																																
2018	85 463	117																																
2019	86 634	116																																
2020	83 416	109																																
2021	78 475	160																																
2022	83 416	172,5																																
2023	85 463	194,80																																
Compensation	Indépendants non agricoles : mesure compensée Exploitants agricoles : mesure compensée																																	
Mission et programme	Mission Outre-mer (indépendants non agricoles) Programme Emploi outre-mer (138)																																	
Textes	<p>Pour les travailleurs indépendants non agricoles : Articles L. 756-2 à L. 756-5 du code de la sécurité sociale Articles D. 756-4 à D. 756-7 du code de la sécurité sociale</p> <p>Pour les exploitants agricoles : Article L. 762-4 du code rural et de la pêche maritime Article 15 de l'ordonnance n° 2012-789 du 31 mai 2012 portant extension et adaptation de certaines dispositions du code rural et de la pêche maritime et d'autres dispositions législatives à Mayotte</p>																																	
Évaluation du dispositif	Rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales, juin 2011 : évaluation négative																																	

Fiche n°23. Réductions spécifiques des cotisations des travailleurs indépendants à Mayotte

Numéro du dispositif : 10309

Objectif de la mesure

Encourager la création d'activités et d'emplois à Mayotte au moyen de dispositifs de réductions des cotisations en faveur des travailleurs indépendants.

Description de l'avantage social

Cotisations et contributions des travailleurs indépendants à Mayotte concernées par le dispositif				
Année d'activité	AM	Vieillesse de base	Famille	Contribution sociale maladie, maternité, invalidité, décès
24 premiers mois	X	X	X	X
3 ^{ème} année et suivantes	X		X	

Pour un détail des taux de cotisations et contributions, se référer au tableau ci-dessous.

1) Une exonération totale de cotisations et contributions en début d'activité

Les travailleurs indépendants mahorais ne relevant pas du dispositif microsocial et les micro-entrepreneurs débutant leur activité bénéficient d'une exonération totale de cotisations et contributions sociales pendant les 24 premiers mois d'activité.

2) Une exonération partielle de cotisations à partir de la troisième année

À partir du 25^{ème} mois, les travailleurs indépendants sont redevables de cotisations destinées au financement du régime d'assurance maladie-maternité, de vieillesse de base et d'allocations familiales, ainsi que d'une contribution sociale destinée au financement des risques maladie, maternité, invalidité, décès.

Ils bénéficient d'un abattement de 50 % de leurs revenus servant d'assiette au calcul des cotisations d'assurance maladie-maternité et d'allocations familiales.

La cotisation d'assurance vieillesse de base et la contribution sociale ne bénéficient pas de cet abattement d'assiette et sont donc calculées sur l'intégralité du revenu (dans la limite du plafond annuel mahorais s'agissant de la cotisation de retraite de base).

Le taux de la cotisation unique dont sont redevables les travailleurs indépendants mahorais relevant du dispositif micro-social tient compte de l'abattement d'assiette de 50 % applicable au calcul des cotisations d'assurance maladie-maternité et d'allocations familiales.

Règles de cumul

Il n'existe pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Le dispositif a été introduit par l'ordonnance n° 2011-1923 du 22 décembre 2011 relative à l'évolution de la sécurité sociale à Mayotte dans le cadre de la départementalisation qui a procédé à la modification de l'ordonnance n° 96-1122 relative à l'amélioration de la santé publique, à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, au financement de la sécurité sociale et à la caisse de sécurité sociale de Mayotte afin de définir l'assiette des cotisations et contributions sociales à Mayotte.

La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 a rendu applicable le dispositif micro-social aux travailleurs indépendants mahorais. Le décret n° 2020-158 du 24 février 2020 relatif aux modalités d'application à Mayotte du dispositif prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale fixe le taux de cotisation unique applicable aux micro-entrepreneurs mahorais tenant compte de ce dispositif de réduction de cotisations.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Aucun autre dispositif ne concerne les cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants à Mayotte.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2012 pour les travailleurs indépendants non micro-entrepreneurs 1 ^{er} avril 2020 pour les travailleurs indépendants relevant du dispositif micro-social
Données chiffrées	Données non disponibles
Compensation	Mesure non compensée
Textes	Ordonnance n° 96-1122 modifiée relative à l'amélioration de la santé publique, à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, au financement de la sécurité sociale et à la caisse de sécurité sociale de Mayotte Ordonnance n° 2011-1923 du 22 décembre 2011 relative à l'évolution de la sécurité sociale à Mayotte dans le cadre de la départementalisation Décret n° 2019-632 du 24 juin 2019 modifiant le décret n° 2011-2085 du 30 décembre 2011 relatif à l'exonération générale sur les bas salaires et au taux des cotisations et de la contribution sociales applicables à Mayotte Décret n° 2020-158 du 24 février 2020 relatif aux modalités d'application à Mayotte du dispositif prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale
Évaluation du dispositif	Ce dispositif n'a pas encore fait l'objet d'évaluation

Tableau des cotisations et contributions applicables à Mayotte 2019-2036 (travailleur indépendant au réel)

	Cotisation au régime d'assurance vieillesse obligatoire de base	Cotisation d'assurance maladie-maternité	Cotisation de prestations familiales (Pour la part des revenus sous le plafond prévu au I. de l'article 28-1 de l'ordonnance du 20 décembre 1996)	Contribution d'assurance maladie-maternité, invalidité et décès
2019	5,85%	2,10%	0,55%	2,00%
2020	6,55%	2,40%	0,70%	2,35%
2021	7,25%	2,70%	0,85%	2,71%
2022	7,95%	3,00%	1,00%	3,06%
2023	8,65%	3,30%	1,15%	3,41%
2024	9,35%	3,60%	1,30%	3,77%
2025	10,05%	3,90%	1,45%	4,12%
2026	10,75%	4,20%	1,60%	4,47%
2027	11,45%	4,50%	1,75%	4,82%
2028	12,15%	4,80%	1,90%	5,18%
2029	12,85%	5,10%	2,05%	5,53%
2030	13,55%	5,40%	2,20%	5,88%
2031	14,25%	5,70%	2,35%	6,24%
2032	14,95%	6,00%	2,50%	6,59%
2033	15,65%	6,30%	2,65%	6,94%
2034	16,35%	6,60%	2,80%	7,30%
2035	17,05%	6,90%	2,95%	7,65%
2036	17,75%	7,20%	3,10%	8,00%

Taux de cotisations applicables aux micro-entrepreneurs de Mayotte

Année	Micro social pour les travailleurs appartenant à la première catégorie mentionnée au 1 de l'article 50-0 du code général des impôts (commerçants)	Micro social pour les travailleurs appartenant à la deuxième catégorie mentionnée au 1 de l'article 50-0 du code général des impôts - (artisans)	Micro social pour les travailleurs appartenant à la catégorie mentionnée à l'article 102 ter du code général des impôts - (professions libérales non réglementées)	Micro social pour les travailleurs appartenant à la catégorie mentionnée à l'article 102 ter du code général des impôts et au 11° de l'article R. 641-1 du code de la sécurité sociale
2020	3,10%	5,30%	6,90%	14,30%
2021	3,50%	5,90%	7,80%	14,70%
2022	3,80%	6,60%	8,60%	15,00%
2023	4,20%	7,20%	9,50%	15,40%
2024	4,60%	7,80%	10,30%	15,80%
2025	4,90%	8,50%	11,20%	16,20%
2026	5,30%	9,10%	12,00%	16,60%
2027	5,70%	9,70%	12,90%	17,00%
2028	6,00%	10,40%	13,70%	17,30%
2029	6,40%	11,00%	14,50%	17,70%
2030	6,80%	11,70%	15,40%	18,10%
2031	7,20%	12,30%	16,20%	18,50%
2032	7,50%	12,90%	17,10%	18,90%
2033	7,90%	13,60%	17,90%	19,20%
2034	8,30%	14,20%	18,80%	19,60%
2035	8,60%	14,90%	19,60%	20,00%
2036	9,00%	15,50%	20,40%	20,40%

Fiche n°24. Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs en outre-mer

Numéro du dispositif : 10310

Objectif de la mesure

Inciter à la régularisation du travail non déclaré et diminuer le coût des services à la personne en outre-mer.

Description de l'avantage social

Depuis le 1^{er} janvier 2014, une déduction forfaitaire spécifique de 3,70 € par heure de travail effectué s'impute sur les cotisations et contributions sociales d'origine légale et conventionnelle :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X	X	X	X		X	X	X		X	

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Condition d'éligibilité

Sont éligibles tous les particuliers employant un employé de maison, à savoir un salarié employé à des travaux domestiques, dans les départements d'outre-mer, ainsi que dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Règles de cumul

En application de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, cette déduction n'est pas cumulable avec une exonération de cotisations sociales et avec l'application de taux ou d'assiettes spécifiques et de montants forfaitaires de cotisations.

Historique du dispositif

Antérieurement à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 s'appliquait une assiette forfaitaire égale à 76 % du Smic en vigueur pour les Antilles et la Guyane et à 40 % du Smic en vigueur pour la Réunion. En pratique (et alors même que la loi ne le prévoyait pas) cette assiette forfaitaire pouvait se cumuler avec les exonérations LODEOM.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 a introduit le principe d'une déduction forfaitaire (article 27). Le décret n° 2014-137 du 17 février 2014 a fixé à 3,70 € le montant de la déduction.

La loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015 (article 10) fixe au niveau législatif le montant de la déduction, qui reste maintenu à 3,70 € par heure de travail effectuée.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

En métropole, les particuliers employeurs disposent d'une déduction forfaitaire de 2 € par heure de travail effectuée.

Évaluation

Dans un rapport public de juillet 2014, la Cour des comptes estimait de manière globale que le renforcement de la déduction patronale, qu'il s'agisse du dispositif métropolitain ou ultramarin, conjugué à la réduction et au crédit d'impôt, ainsi qu'aux exonérations sociales spécifiques qui existent déjà, avait un impact limité sur l'emploi dans ce secteur en France (513 000 emplois en équivalent temps plein fin 2012 contre 360 000 en 2004) au regard de son coût pour les finances publiques (doublement en dix ans).

Dans son rapport public thématique de mars 2024, la Cour des comptes a procédé à une nouvelle évaluation de l'ensemble des dispositifs de soutien spécifiques au secteurs des services à la personne, englobant la

déduction forfaitaire spécifique aux particuliers-employeurs d'outre-mer (cf. fiches relative à la déduction forfaitaires pour les particuliers-employeurs pour une présentation).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2014																				
Données chiffrées	<p>Coût en 2023 : 43,85 (44,52 M € en 2022 ; 48,02 M € en 2021 ; 23,52 M € en 2020 ; 19,95 M € en 2019 ; 19 M € en 2018 ; 19 M € en 2017 ; 19,1 M € en 2016 ; 20,85 M € en 2015)</p> <p>Source : ACOSS</p> <p>Fiabilité du chiffrage : bonne</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2015</td><td>20,85</td></tr> <tr><td>2016</td><td>19,1</td></tr> <tr><td>2017</td><td>19</td></tr> <tr><td>2018</td><td>19</td></tr> <tr><td>2019</td><td>19,95</td></tr> <tr><td>2020</td><td>23,52</td></tr> <tr><td>2021</td><td>48,02</td></tr> <tr><td>2022</td><td>44,52</td></tr> <tr><td>2023</td><td>43,85</td></tr> </tbody> </table>	Année	Coût (M €)	2015	20,85	2016	19,1	2017	19	2018	19	2019	19,95	2020	23,52	2021	48,02	2022	44,52	2023	43,85
Année	Coût (M €)																				
2015	20,85																				
2016	19,1																				
2017	19																				
2018	19																				
2019	19,95																				
2020	23,52																				
2021	48,02																				
2022	44,52																				
2023	43,85																				
Compensation	Mesure compensée																				
Mission et programme	Mission Outre-mer Programme 138 : Emploi outre-mer																				
Textes	Article L. 241-10 du code de la sécurité sociale (I bis, 3°) Article L. 7221-1 du code du travail Article 27 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 Article 10 de la loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015																				
Évaluation du dispositif	Le développement des services à la personne et le maintien à domicile des personnes âgées et dépendantes, Cour des comptes, juillet 2014 Rapport public, Le soutien de l'État aux services à la personne, Cour des comptes, mars 2024.																				

3.3. DISPOSITIFS CIBLANT DES PUBLICS VULNERABLES

Fiche n°25. Contrats uniques d'insertion sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

Numéro du dispositif : 10311

Objectif de la mesure

Favoriser l'emploi des personnes éloignées du marché du travail dans le secteur non marchand pour des activités d'utilité sociale, avec une participation financière des pouvoirs publics à la rémunération et des engagements de l'employeur sur des actions d'accompagnement et de formation.

Description de l'avantage social

Les embauches réalisées par des collectivités territoriales ou d'autres personnes morales de droit public (établissements publics, etc.), dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé aménagé, donnent lieu à une exonération sur les cotisations et contributions sociales suivantes :

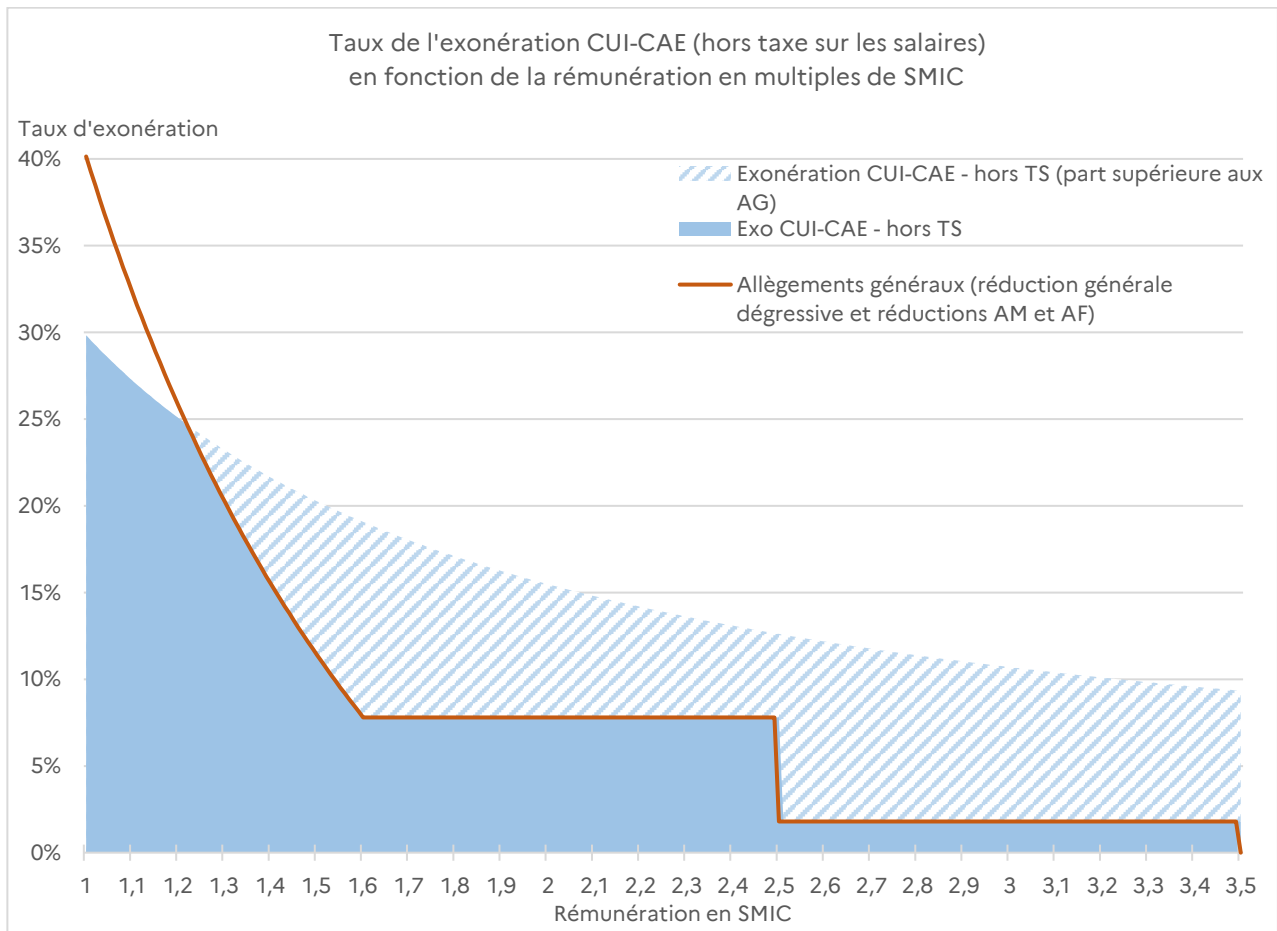
Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance Chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X								X		X

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Ces embauches ouvrent droit également à une exonération de la taxe sur les salaires.

Assiette de l'exonération : l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations AT-MP, s'applique dans la limite du produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées et dans la limite de la durée légale de travail (soit 151,67 heures par mois) ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. L'exonération portant sur les autres cotisations ou contributions s'applique sur l'ensemble de la rémunération.

Durée de l'exonération : la durée est identique à celle de l'aide que verse l'État et peut ainsi varier de 6 mois (3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une décision de justice et bénéficiant d'un aménagement de peine) à 2 ans, voire 5 ans pour certaines catégories de population.



Condition d'éligibilité au contrat et à l'exonération

Créé par la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 qui en a prévu l'entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010, le contrat unique d'insertion se décline sous la forme d'un contrat d'initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand.

C'est un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée. Dans ce dernier cas, sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois. Pour les personnes reconnues handicapées et les personnes âgées de plus de 50 ans, la durée maximale est portée à 5 ans. Il prévoit une durée de travail hebdomadaire ne pouvant, sauf exception, être inférieure à 20 heures par semaine (cette durée est en moyenne de 22 heures).

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les CUI-CIE et les CUI-CAE sont transformés en parcours emploi compétences (PEC) se traduisant par un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail. Toutefois, le cadre juridique reste identique, dans la mesure où les PEC sont prescrits dans le cadre de CUI-CIE ou de CUI-CAE.

- CUI-CAE de droit commun :

Employeurs : L'État peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats d'accompagnement dans l'emploi avec des collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public (établissements publics, etc.), les organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, organismes de sécurité sociale, mutuelles et organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, comité d'entreprise, fondations...), les personnes morales de droit privé chargées d'une mission de service public (régies de transport, établissement de soins, etc.) et les sociétés coopératives d'intérêt collectif définies par la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947. Toutefois, seuls les employeurs de droit public peuvent bénéficier du dispositif d'exonération. Les employeurs de droit privé appliquent quant à eux la réduction générale des cotisations et cotisations sociales (cf. dispositif n° 10101).

Par ailleurs, sont exclus les employeurs n'étant pas à jour du versement de leurs cotisations et contributions sociales et les embauches visant à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde.

Publics : sont visés les demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Sont prioritaires les demandeurs d'emploi de longue et très longue durée, les demandeurs d'emploi seniors, les bénéficiaires des minima sociaux (en particulier les bénéficiaires du RSA) et les travailleurs handicapés.

Forme du contrat : le CAE peut prendre la forme soit d'un CDI soit d'un CDD à temps partiel ou à temps complet, d'une durée de six mois minimum (durée minimale ramenée à trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) dans la limite de vingt-quatre mois renouvellement compris. Pour les salariés de plus de 50 ans bénéficiaires de minima sociaux et les travailleurs handicapés, le CUI-CAE peut être renouvelé jusqu'à 5 ans.

La durée minimum de travail de vingt heures hebdomadaires (sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée) peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire.

Règles de cumul

Ce dispositif n'est pas cumulable avec le bénéfice de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur.

Historique du dispositif

Le contrat unique d'insertion s'est substitué à compter du 1^{er} janvier 2010 aux deux types de contrats aidés qui existaient jusqu'alors : le contrat d'avenir (CA) et le contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA). Il est applicable depuis le 1^{er} janvier 2011 en outre-mer.

La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir élargit le champ des CUI en créant les emplois d'avenir qui prennent la forme d'un CAE ou d'un CIE selon le secteur d'activité de l'employeur. Ces contrats sont réservés aux jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle et prioritairement adressés aux jeunes résidant dans une ZUS ou ZRU ou en outre-mer. Une sous-catégorie de CAE qualifiés d'« emplois d'avenir professeur » est réservée aux jeunes inscrits au moins en deuxième année de licence, de moins de 25 ans et se destinant au concours des métiers de l'enseignement et résidant en ZUS ou ayant fait leurs études en ZUS ou en ZEP.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et le décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel précisent les règles applicables aux périodes de mise en situation en milieu professionnel, notamment dans le cas particulier où ces périodes sont prescrites au bénéfice de salariés en contrat aidé.

La circulaire n° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi transforme les contrats aidés en parcours emploi compétences, prescrits dans le cadre de CUI-CAE dans le secteur non marchand, et supprime le recours aux emplois d'avenir sous forme de CAE et les contrats d'avenir professeur.

La loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a supprimé le dispositif d'exonération spécifique pour les employeurs de droit privé. Depuis le 1^{er} janvier 2019, ces employeurs bénéficient de la réduction générale des cotisations et contributions sociales.

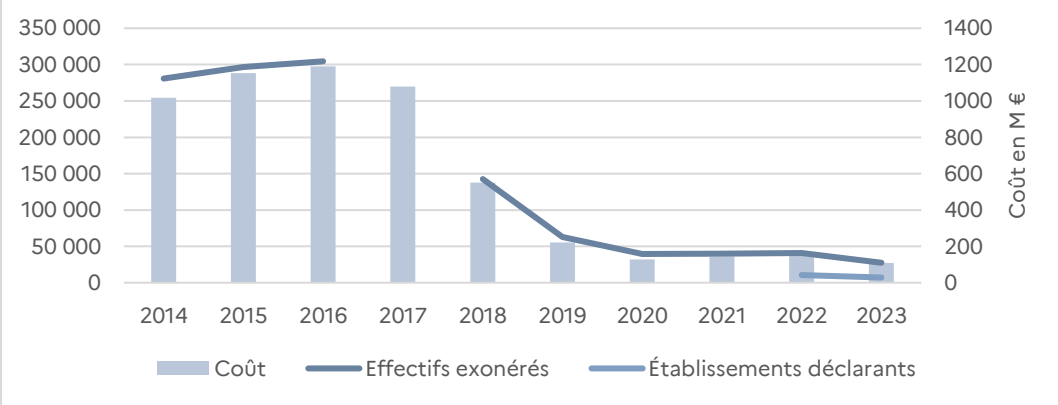
Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Une aide forfaitaire de l'État dont le montant et la durée sont fixés par le Préfet de région est versée par l'Agence de Services et de Paiements (ASP : ex-CNASEA) à l'employeur. Elle se calcule en fonction d'un pourcentage du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail. Elle ne peut excéder 95% du SMIC brut pour les embauches en CUI-CAE. Dans les mêmes conditions que pour le CUI-CIE, cette aide n'est soumise à aucune charge fiscale. Le fonds de solidarité européen, Pôle Emploi et les collectivités territoriales versent également des aides.

Évaluation

La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions sociales spécifiques de juin 2015 a porté une évaluation négative sur ce dispositif, en pointant notamment les études économiques mettant en avant l'efficacité relative de ces contrats sur l'emploi.

Entrée en vigueur	Conclusion possible depuis le 1 ^{er} mai 2005 (1 ^{er} janvier 2006 pour les DOM et Saint- Pierre-et-Miquelon).
-------------------	--

Données chiffrées	<p>Effectifs exonérés en 2023 : 27 440 (40 811 en 2022 ; 39 986 en 2021 ; 39 457 en 2020 ; 62 667 en 2019 ; 142 431 en 2018 ; nd en 2017 ; 304 554 en 2016 ; 296 784 en 2015 ; 280 954 en 2014)</p> <p>Déclarants en 2023 : 7 143 (10 550 en 2022)</p> <p>Coût en 2023 : 108 (155 M € en 2022 ; 144 M € en 2021 ; 129 M € en 2020 ; 222 M € en 2019 ; 551 M € en 2018 ; 1 080 M € en 2017 ; 1 190 M € en 2016 ; 1 154 M € en 2015 ; 1 018 M € en 2014)</p>  <table border="1" data-bbox="395 320 1457 723"> <caption>Données du graphique</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> <th>Établissements déclarants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>250 000</td> <td>1000</td> <td>1000</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>296 784</td> <td>1200</td> <td>1200</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>304 554</td> <td>1200</td> <td>1200</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>1 018</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>551</td> <td>142 431</td> <td>142 431</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>222</td> <td>39 457</td> <td>39 457</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>129</td> <td>39 986</td> <td>39 986</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>144</td> <td>39 986</td> <td>39 986</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>155</td> <td>40 811</td> <td>40 811</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>108</td> <td>27 440</td> <td>27 440</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants	2014	250 000	1000	1000	2015	296 784	1200	1200	2016	304 554	1200	1200	2017	1 018	nd	nd	2018	551	142 431	142 431	2019	222	39 457	39 457	2020	129	39 986	39 986	2021	144	39 986	39 986	2022	155	40 811	40 811	2023	108	27 440	27 440
Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants																																										
2014	250 000	1000	1000																																										
2015	296 784	1200	1200																																										
2016	304 554	1200	1200																																										
2017	1 018	nd	nd																																										
2018	551	142 431	142 431																																										
2019	222	39 457	39 457																																										
2020	129	39 986	39 986																																										
2021	144	39 986	39 986																																										
2022	155	40 811	40 811																																										
2023	108	27 440	27 440																																										
	<p>Source : DARES, ACOSS, données comptables</p> <p>Fiabilité du chiffrage : bonne</p>																																												
Compensation	Mesure non compensée, par dérogation expresse à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale																																												
Textes	<p>Articles L. 5134-19-1 à L. 5134-19-5, L. 5134-20 à L. 5134-34, L. 5134-110 à L. 5134-129 du code du travail</p> <p>Articles R. 5134-14 à R. 5134-37, R. 5134-161 à D. 5134-178 et D. 5134-48 du code du travail</p> <p>Circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi</p>																																												
Évaluation du dispositif	<p>Rapport IGF-IGAS, « Le financement de l'insertion par l'activité économique », janvier 2013</p> <p>Rapport IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques, juin 2015 : évaluation négative</p> <p>DARES, Effets des contrats aidés non marchands sur l'insertion professionnelle et les conditions de vie, 2021</p> <p>IPP, Le recours à l'activité partielle pendant la crise sanitaire et ses effets, 2022</p>																																												

Fiche n°26. Structures de réinsertion socio-professionnelle

Numéro du dispositif : 10312

Objectif de la mesure

Favoriser l'insertion socioprofessionnelle de personnes connaissant d'importants problèmes d'exclusion sociale.

Description de l'avantage social

Les structures de réinsertion professionnelle bénéficient de deux dispositifs :

- Les cotisations de sécurité sociale salariales et patronales (à l'exception des cotisations AT-MP) s'appliquent sur **une assiette forfaitaire** égale à 0,4 SMIC mensuel (soit 683,71 € en 2023) si la rétribution ou la rémunération versée est inférieure ou égale à ce seuil. Si la rémunération excède ce seuil, les cotisations sont appliquées sur l'assiette réelle.
- Une **exonération de cotisations patronales** de sécurité sociale, à l'exception des cotisations AT-MP :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X						Non assujetti				

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Assiette de l'exonération : l'exonération s'applique dans la limite des rémunérations inférieures ou égales au SMIC. La part de la rémunération excédant le niveau du SMIC est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

Condition d'éligibilité

Le dispositif s'adresse aux personnes connaissant de graves difficultés qui sont accueillies par des structures de réinsertion socio-professionnelle.

Les employeurs concernés sont :

- les centres d'hébergement et de réinsertion sociale ;
- les services ou établissements habilités qui organisent des actions visant la réinsertion socioprofessionnelle ;
- les organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires agréés par l'État en application de l'article L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles créé par l'article 17 de la loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

À ce jour, seules sont agréées, l'association Emmaüs France pour sa branche communautaire, au titre de ce dispositif depuis le 23 janvier 2010 (agrément renouvelé par arrêté du 27 février 2020) et l'association Union interrégionale des lieux à vivre, en tant qu'organisme national d'accueil communautaire et d'activités solidaires, depuis le 31 juillet 2017 complété par l'arrêté du 18 avril 2019. Les organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires qui ne figurent pas dans la liste des organismes agréés par arrêté ne peuvent se voir appliquer les dispositions de l'article L. 241-12 du code de la sécurité sociale (assiette forfaitaire et exonération de cotisations sociales) : ils cotisent sur l'assiette réelle aux taux de droit commun.

Règles de cumul

Ce dispositif n'est pas cumulable avec la réduction générale.

Historique du dispositif

Le dispositif a été institué par la loi n° 94-43 du 18 janvier 1994.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Un objectif d'insertion professionnelle des titulaires de minima sociaux ou des publics fragiles est également poursuivi par les dispositifs suivants : contrat unique d'insertion sous forme de contrat d'accompagnement dans l'emploi et structures d'insertion par l'activité économique (ateliers et chantiers d'insertion, associations intermédiaires, etc.).

Évaluation

Ce dispositif n'a fait l'objet d'aucune évaluation.

Entrée en vigueur	Avril 1994 (loi n° 94-43 du 18 janvier 1994 relative à la santé publique et à la protection sociale)																																																
Données chiffrées	<p>Effectifs exonérés en 2023 : 7 763 (7807 en 2022 ; 7297 en 2021 ; nd en 2020 ; nd en 2019 ; 2018 : nd ; 2017 : nd ; 2016 : nd ; 6 128 en 2015 ; 6893 en 2014 ; 7 260 en 2013)</p> <p>Déclarants en 2023 : 230 (235 en 2022 ; 232 en 2021)</p> <p>Coût en 2023 : 9,92 M € (9,25 M € en 2022 ; 8,7 M € en 2021 ; 8,42 M € en 2020 ; 11,44 M € en 2018 ; 11,4 M € en 2016 ; 11,45 M € en 2015 ; 11,3 M € en 2014 ; 10,6 M € en 2013)</p> <table border="1"> <caption>Données du graphique</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> <th>Déclarants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013</td> <td>10,6</td> <td>7 260</td> <td>232</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>11,3</td> <td>6 893</td> <td>235</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>11,45</td> <td>6 128</td> <td>235</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>11,4</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>nd</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>11,44</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>nd</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>8,42</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>8,7</td> <td>7 297</td> <td>232</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>9,25</td> <td>7 807</td> <td>235</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>9,92</td> <td>7 763</td> <td>230</td> </tr> </tbody> </table> <p>Source : ACOSS, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>	Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Déclarants	2013	10,6	7 260	232	2014	11,3	6 893	235	2015	11,45	6 128	235	2016	11,4	nd	nd	2017	nd	nd	nd	2018	11,44	nd	nd	2019	nd	nd	nd	2020	8,42	nd	nd	2021	8,7	7 297	232	2022	9,25	7 807	235	2023	9,92	7 763	230
Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Déclarants																																														
2013	10,6	7 260	232																																														
2014	11,3	6 893	235																																														
2015	11,45	6 128	235																																														
2016	11,4	nd	nd																																														
2017	nd	nd	nd																																														
2018	11,44	nd	nd																																														
2019	nd	nd	nd																																														
2020	8,42	nd	nd																																														
2021	8,7	7 297	232																																														
2022	9,25	7 807	235																																														
2023	9,92	7 763	230																																														
Compensation	Mesure compensée																																																
Mission et programme	Mission Travail et emploi Programme 102 : Accès et retour l'emploi																																																
Objectif du programme annuel de performance	Accompagner vers l'emploi les personnes les plus éloignées du marché du travail																																																
Textes	<p>Article L. 241-12 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Article L. 345-1 et L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles.</p> <p>Décret n° 2009-863 du 14 juillet 2009 relatif à l'agrément des organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires.</p> <p>Arrêté du 31 mars 1994 fixant les modalités de calcul des cotisations de sécurité sociale dues pour certaines catégories d'assurés en situation d'insertion.</p> <p>Arrêté du 1^{er} avril 1994 fixant la liste des structures assimilées pour l'application de l'article L. 241-12 du code de la sécurité sociale aux structures agréées au titre de l'article 185-2 du code de la famille et de l'aide sociale.</p> <p>Arrêté du 17 février 2015 portant agrément d'organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires.</p>																																																

	<p>Arrêté du 31 juillet 2017 portant agrément d'organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires.</p> <p>Arrêté du 18 avril 2019 portant agrément d'organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires.</p> <p>Arrêté du 27 février 2020 portant agrément d'organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires</p>
--	--

Fiche n°27. Ateliers et chantiers d'insertion

Numéro du dispositif : 10313

Objectif de la mesure

Favoriser l'embauche de personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles afin de faciliter leur insertion dans le monde du travail. Renforcer les structures de l'insertion par l'activité économique et améliorer l'efficacité de leur action.

Description de l'avantage social

Les embauches réalisées par des ateliers et chantiers d'insertion organisés par des employeurs publics, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée dits « d'insertion » (CDDI) et ouvrant droit au versement d'une aide de l'État (dite « aide au poste ») donnent lieu, pendant la durée d'attribution de cette aide, à une exonération des cotisations patronales suivantes :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X								X	X	X

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Ces embauches ouvrent droit également à une exonération de la taxe sur les salaires.

Assiette de l'exonération : l'exonération est applicable sur la part de la rémunération inférieure ou égale au SMIC.

Durée de l'exonération : toute la durée du contrat.

Condition d'éligibilité

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) éligibles au dispositif sont des structures d'insertion par l'activité économique organisées par des employeurs publics qui emploient, en CDDI, des personnes éloignées de l'emploi présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières. L'activité de ces salariés vise à répondre à des besoins collectifs d'utilité sociale. Les ACI assurent l'accueil de ces personnes ainsi que l'accompagnement et le suivi de leur itinéraire de réinsertion.

Les structures porteuses d'ACI appartiennent au secteur non marchand (collectivité locale, organisme à but non lucratif de droit privé, Office national des forêts) et sont conventionnées pour trois ans par l'État (par la DREETS).

L'embauche des personnes en insertion par les organismes conventionnés au titre d'un ACI ouvre également droit, dans la limite du nombre de postes d'insertion fixé par la convention, à une aide financière (aide au poste). Seules les embauches de personnes agréées par Pôle emploi sont éligibles à cette aide qui comprend un montant socle et un montant modulé, exprimé en pourcentage du montant socle. Le montant modulé est déterminé chaque année par le préfet en tenant compte :

- Des caractéristiques des personnes embauchées ;
- Des actions et des moyens d'insertion mis en œuvre ;
- Des résultats constatés à la sortie de la structure.

L'aide financière est versée à l'organisme conventionné au titre de l'ACI pour chaque poste de travail occupé à temps plein. Le cas échéant, le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation des postes. Cette aide au poste ne peut se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'État.

À compter du 1^{er} mai 2023 (arrêté du 28 juillet 2023 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte

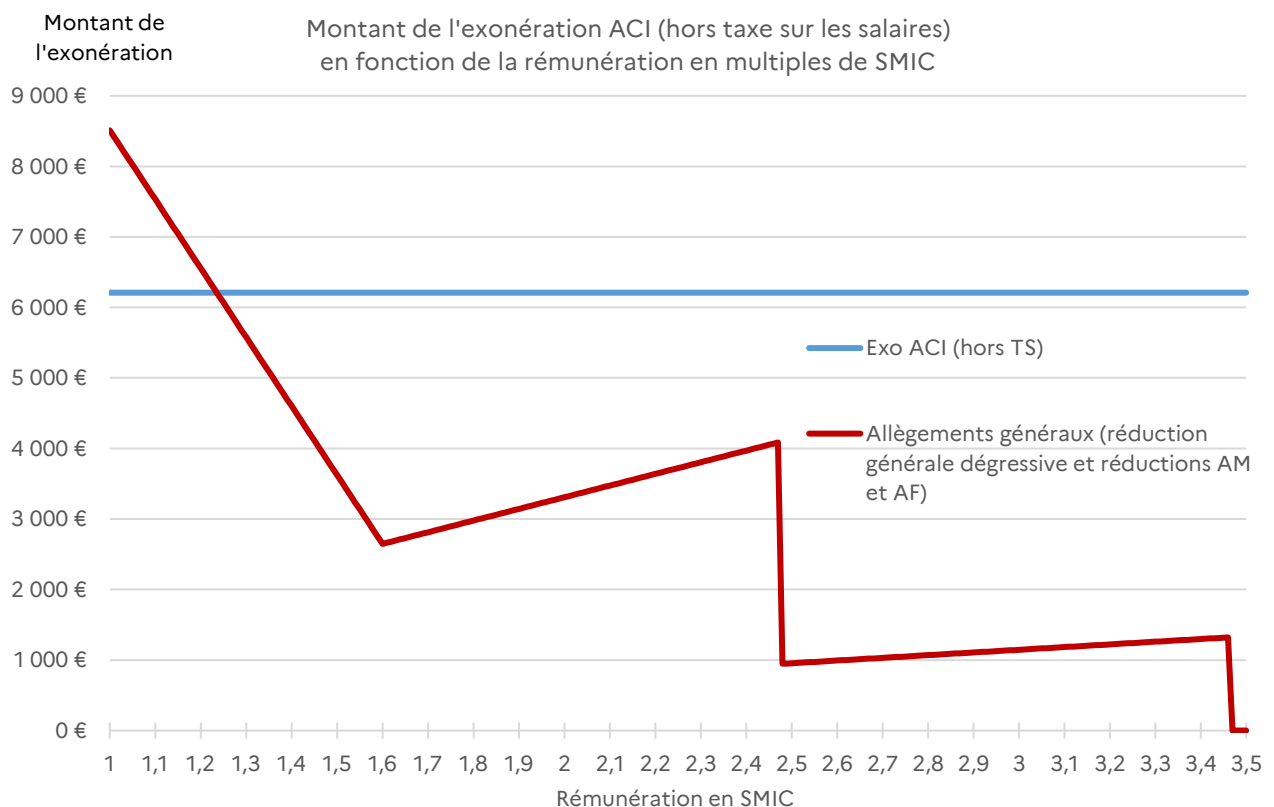
et fixant le montant de l'aide financière versée au titre du contrat passerelle conclu par une entreprise d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion), le montant socle de l'aide est fixé à 23 196 euros, dont 1 195 euros au titre des missions d'accompagnement socioprofessionnel et d'encadrement technique. Le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation du poste de travail.

Pour Mayotte, le montant socle de l'aide est fixé à 17 510 euros dont 919 euros au titre des missions d'accompagnement socioprofessionnel et d'encadrement technique. Le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation du poste de travail.

Évolution des montants entre 2020 et 2023

Période d'application	Montant socle de l'aide	<i>Dont au titre des missions d'accompagnement socioprofessionnel et d'encadrement technique</i>	Texte
À compter du 1 ^{er} janvier 2020 en métropole	20 441 €	1 034 €	Arrêté du 7 février 2020 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte
À compter du 1 ^{er} janvier 2020 à Mayotte	15 428 €	780 €	
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 en métropole	20 642 €	1 044 €	Arrêté du 26 avril 2021 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 à Mayotte	15 581 €	788 €	
À compter du 1 ^{er} octobre 2021 en métropole	21 096 €	1 067 €	Arrêté du 21 décembre 2021 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte
À compter du 1 ^{er} octobre 2021 à Mayotte	15 924 €	805 €	
À compter du 1 ^{er} janvier 2022 en métropole	21 286 €	1 077 €	Arrêté du 5 juillet 2022 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte et fixant le montant de l'aide financière versée au titre du contrat passerelle conclu par une entreprise
À compter du 1 ^{er} janvier 2022 à Mayotte	16 067 €	812 €	
À compter du 1 ^{er} mai 2022 en métropole	21 850 €	1 106 €	

À compter du 1 ^{er} mai 2022 à Mayotte	16 493 €	834 €	d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion
À compter du 1 ^{er} janvier 2023 en métropole	22 692 €	1169 €	Arrêté du 28 juillet 2023 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte et fixant le montant de l'aide financière versée au titre du contrat passerelle conclu par une entreprise d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion
À compter du 1 ^{er} janvier 2023 à Mayotte	17 130 €	899 €	
À compter du 1 ^{er} mai 2023 en métropole	23 196 €	1 195 €	
À compter du 1 ^{er} mai 2023 à Mayotte	17 510 €	919 €	



Règles de cumul

Ce dispositif n'est pas cumulable avec la réduction générale des cotisations et contributions sociales (dispositif n° 10101).

Historique du dispositif

Expérimentée dès la fin des années 1970 et reconnue par la loi du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, l'insertion par l'activité économique s'adresse à des personnes sans emploi durablement exclues du marché du travail qui rencontrent des difficultés sociales ou professionnelles.

En 2005, le Plan de Cohésion sociale, dans son programme 6 « développer l'économie solidaire » a renforcé le secteur de l'insertion par l'activité économique et les moyens alloués à ce secteur ont été sensiblement renforcés.

La loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 initie un plan de modernisation de l'insertion par l'activité économique qui vise notamment à mettre en œuvre de nouvelles modalités de conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique par l'État.

Suite au rapport IGAS-IGF portant sur le financement de l'insertion par l'activité économique d'avril 2013, les modalités de financement des structures de l'insertion par l'activité économique ont été simplifiées et l'aide au poste d'insertion comprenant un montant socle et un montant modulé a été généralisée en 2014. S'agissant des chantiers d'insertion, ces dispositions sont entrées en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2014.

En application de l'article 20 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014, le dispositif d'exonérations est maintenu pour les CDDI sous la même forme que celle dont les ACI bénéficiaient dans le cadre des CUI-CAE, à savoir une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales sur la partie de la rémunération n'excédant pas une fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a supprimé, pour les employeurs de droit privé organisant des ACI les exonérations spécifiques au profit de la réduction générale de cotisations.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Selon la prépondérance de leurs activités lucratives, les ateliers et chantiers d'insertion bénéficient d'exonérations fiscales (TVA, CET, IS). Par ailleurs, ces structures peuvent bénéficier d'aides par le fond de solidarité européen, les collectivités territoriales et l'État dont l'aide à l'accompagnement.

L'objectif d'insertion professionnelle pour les titulaires de minima sociaux ou des publics fragiles est poursuivi par les dispositifs suivants : structures d'aide sociale, contrat unique d'insertion sous forme de contrat d'accompagnement dans l'emploi et associations intermédiaires.

Évaluation

Le rapport IGAS-IGF de janvier 2013 sur le financement de l'insertion par l'activité économique a constaté la multiplicité et la complexité des régimes applicables au secteur de l'insertion par l'activité économique et a proposé une harmonisation des exonérations pour ce secteur.

La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions sociales spécifiques de juin 2015 a porté une évaluation négative de ce dispositif, estimant que les recommandations du rapport de janvier 2013 n'avaient été que partiellement mises en œuvre, et que certaines préconisations comme l'abandon du recours aux contrats aidés et l'harmonisation des dispositifs d'exonération vers le droit commun de la réduction générale devaient être suivies.

Entrée en vigueur	29 juillet 1998 (création des chantiers d'insertion) 1 ^{er} juillet 2014 (application aux chantiers d'insertion, d'une exonération identique à celle en vigueur pour les contrats aidés)
Données chiffrées	Effectifs en 2023 : 3 716 (3 813 en 2022 ; 4 016 en 2021 ; 3 886 en 2020 ; 5 469 en 2019 ; 37 416 en 2018 ; 37 183 en 2017 ; nd en 2016 ; 36 723 en 2015 ; 42 000 en 2014) Coût en 2023 : 13,78 M € (13,43 M € en 2022 ; 13,57 M € en 2021 ; 13,4 M € en 2020 ; 20 M € en 2019 ; 129 M € en 2018 ; 119 M € en 2017 ; nd en 2016 ; 118,7 M € en 2015 ; 99 M € en 2014, 82 M € en 2013)

	<table border="1"> <caption>Données du graphique</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>35 000</td> <td>115</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>42 000</td> <td>105</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>42 000</td> <td>105</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>45 000</td> <td>105</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>5 000</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>3 000</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>3 000</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>3 000</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>3 000</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Coût (€)	Effectifs exonérés	2014	35 000	115	2015	42 000	105	2016	0	0	2017	42 000	105	2018	45 000	105	2019	5 000	15	2020	3 000	10	2021	3 000	10	2022	3 000	10	2023	3 000	10
Année	Coût (€)	Effectifs exonérés																																
2014	35 000	115																																
2015	42 000	105																																
2016	0	0																																
2017	42 000	105																																
2018	45 000	105																																
2019	5 000	15																																
2020	3 000	10																																
2021	3 000	10																																
2022	3 000	10																																
2023	3 000	10																																
	<p>Source : ACOSS données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne concernant les coûts du dispositif, faible s'agissant des effectifs</p>																																	
Compensation	Mesure compensée depuis le 1 ^{er} janvier 2017																																	
Mission et programme	<p>Mission Travail et emploi Programme 102 : Accès et retour l'emploi</p>																																	
Textes	<p>Articles L. 5132-1 à L. 5132-4, L. 5132-15 à L. 5132-17, D. 5132-27 à D. 5132-43-5 du code du travail Loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 Décret n° 2014-197 du 21 février 2014 et arrêté du 6 mars 2014 Arrêté du 7 février 2020 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte Arrêté du 26 avril 2021 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte Arrêté du 21 décembre 2021 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte Arrêté du 5 juillet 2022 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte et fixant le montant de l'aide financière versée au titre du contrat passerelle conclu par une entreprise d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion Arrêté du 28 juillet 2023 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte et fixant le montant de l'aide financière versée au titre du contrat passerelle conclu par une entreprise d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion Circulaire DGEFP n°2005/41 du 28 novembre 2005 relative aux ateliers et chantiers d'insertion. Circulaire DGEFP n°2008-21 du 10 décembre 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des structures de l'insertion par l'activité économique Instruction DGEFP n° 2014-2 du 5 février 2014 relative au pilotage des dispositifs de l'insertion par l'activité économique et question réponse du 30 juin 2014 Circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi</p>																																	
Évaluation du dispositif	<p>Rapport IGAS-IGF sur le financement de l'insertion par l'activité économique, janvier 2013 Mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions sociales spécifiques de juin 2015 : évaluation négative Cour des comptes, La mise en œuvre des contrats aidés, 2018 DARES, Les entreprises d'insertion sociales marchandes : quels moyens humains pour quelles stratégies économiques et d'accompagnement ?, 2018</p>																																	

Fiche n°28. Dispense de cotisations minimales en faveur des travailleurs indépendants titulaires de minima sociaux ou exerçant des activités saisonnières

Numéro du dispositif : 10314

Objectif de la mesure

Favoriser l'exercice d'activité indépendante par les bénéficiaires du revenu de solidarité active et de la prime d'activité, ainsi que l'exercice à titre accessoire d'une d'activité indépendante saisonnière.

Description de l'avantage social

Ce dispositif prévoit une dispense d'application des assiettes minimales pour le calcul des cotisations sociales dues par les travailleurs indépendants bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) et de la prime d'activité, ainsi que par les personnes exerçant une activité indépendante accessoire saisonnière. Cette dispense porte sur les cotisations d'assurance-maladie pour la part relative aux indemnités journalières, d'assurance vieillesse de base, d'invalidité-décès et, le cas échéant, de retraite complémentaire dues par les travailleurs indépendants. Les cotisations des bénéficiaires de cette dispense sont calculées proportionnellement au revenu déclaré.

Cotisations et contributions concernées par le dispositif					
AM	Famille	Vieillesse de base	Invalidité décès	Retraite complémentaire	CSG et CRDS
x		x	x	x	

Condition d'éligibilité

Sont éligibles les travailleurs indépendants bénéficiaires du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 842-1 du présent code, ainsi les personnes exerçant à titre accessoire une activité indépendante saisonnière.

Règles de cumul

Aucune règle spécifique de non cumul.

Historique du dispositif

Le dispositif en faveur des bénéficiaires du RSA et de la prime d'activité a été institué par l'article 21 de la loi n°2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016.

La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 a étendu le bénéfice de cette dispense aux cotisation sociales dues au titre des activités accessoires saisonnières.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Sans objet.

Entrée en vigueur	2017
Données chiffrées	Données non disponibles
Compensation	Mesure non compensée
Textes	Article L. 613-11 du code de la sécurité sociale
Évaluation du dispositif	Le dispositif n'a pas fait l'objet d'évaluation.

4. Entrepreneuriat et innovation

Fiche n°29. Jeunes entreprises innovantes et jeunes entreprises universitaires

Numéro du dispositif : 10401

Objectif de la mesure

Soutenir l'effort de recherche et d'innovation des jeunes PME indépendantes de moins de onze ans pour celles créées avant le 1^{er} janvier 2023 et de moins de huit ans pour les autres et dont les dépenses de recherche représentent au moins 15 % de leurs charges fiscalement déductibles, ainsi que valoriser la recherche des organismes de formation supérieure et de recherche, en encourageant les transferts et la valorisation des résultats de la recherche des universités.

Description de l'avantage social

Les rémunérations des personnels impliqués dans des activités de recherche et développement (R&D) (chercheurs, techniciens, gestionnaires de projet de R&D, juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet, personnels chargés de tests pré-concurrentiels et, sous conditions, mandataires sociaux) et d'innovation (même définition que pour le crédit impôt innovation : personnel participant aux opérations de conception de prototypes ou installations pilotes de nouveaux produits) donnent lieu à une exonération portant sur les cotisations et contributions suivantes :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X										

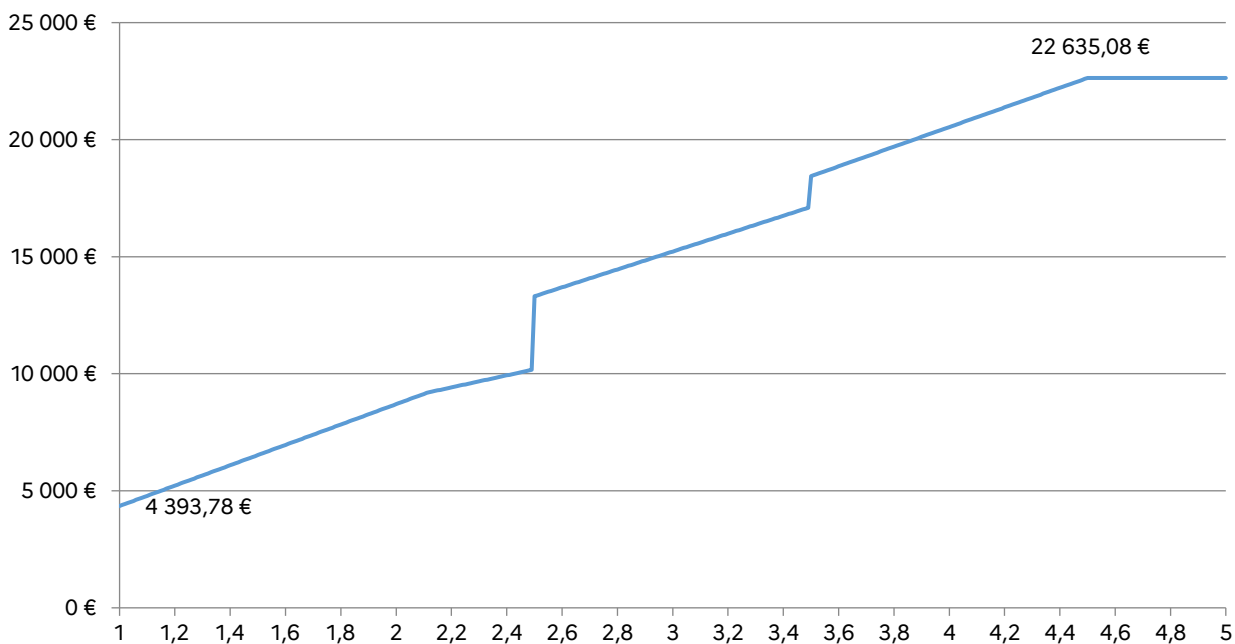
Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Niveau de l'exonération : l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale s'applique dans la double limite :

- D'un plafond de rémunération mensuelle brute par salarié, fixé à 4,5 fois le SMIC (7 862,4 € au 1^{er} mai 2023) ;
- D'un plafond annuel de cotisations éligibles par établissement, fixé à 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (219 960 € en 2023). Pour les établissements créés ou supprimés en cours d'année, ce plafond est proratisé au nombre de mois d'existence dans l'année.

Durée de l'exonération : l'exonération cesse de s'appliquer au-delà du dernier jour de la dixième année suivant celle de la création de l'entreprise créée avant le 1^{er} janvier 2023 et de la septième année suivant celle de la création de l'entreprise créée à compter du 1^{er} janvier 2023.

Montant annuel de l'exonération en fonction du niveau de rémunération (exprimé en multiple de SMIC)



Condition d'éligibilité

Ouvrent droit à l'exonération les salaires versés aux salariés chercheurs, techniciens, gestionnaires de projets de recherche et de développement, juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet, personnel chargé des tests pré-concurrentiels ainsi que les rémunérations des mandataires sociaux affiliés au régime général participant à titre principal au projet de recherche et de développement de l'entreprise. Ces salariés et mandataires sociaux doivent se consacrer directement aux activités éligibles, ce qui suppose qu'une part substantielle de leur temps de travail y soit consacrée. L'exonération s'applique sur l'intégralité de la rémunération versée au cours du mois, dans la mesure où 50 % de son temps de travail est consacré au projet de recherche et développement.

En application de l'article 44 sexies-0 A du CGI, les entreprises éligibles au dispositif doivent remplir les critères suivants :

- avoir moins de 250 salariés ;
- pour les entreprises créées au plus tard le 31 décembre 2022 : avoir moins de 11 ans ;
- pour les entreprises créées entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2035 : avoir moins de 8 ans ;
- réaliser un chiffre d'affaires inférieur à 50 M€ ou présenter un bilan inférieur à 43 M€ ;
- réaliser des dépenses de recherche représentant au moins 15 % des charges fiscalement déductibles ou, à compter du 1^{er} janvier 2008, être dirigée ou détenue directement à hauteur de 10 % au moins par un ou plusieurs étudiants, un diplômé d'un master ou d'un doctorat depuis moins de 5 ans, un enseignant ou un chercheur (il s'agit dans ce cas d'une jeune entreprise universitaire) ;
- avoir un capital de l'entreprise détenu de manière continue à 50 % au moins par des personnes physiques ;
- ne pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités préexistantes ou d'une reprise de telles activités.

Le bénéfice de l'exonération fiscale est soumis à la condition d'être à jour de ses obligations à l'égard de l'organisme de recouvrement et au respect des plafonds prévus par les règlements communautaires relatifs aux aides de *minimis*.

Règles de cumul

L'exonération ne peut être cumulée, pour l'emploi d'un même salarié, ni avec une aide d'État à l'emploi, ni avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales (à l'exception de la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale - cf. fiche

dispositif n°01105), ni avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Elle n'est pas cumulable avec la réduction générale de cotisations et de contributions sociales.

Historique du dispositif

La mesure JEI est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004, la mesure JEU le 1^{er} janvier 2008.

À l'origine du dispositif, l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale concernait également la cotisation AT-MP. Il n'existait ni plafond de rémunération, ni plafond de montant par établissement. L'exonération était octroyée à taux plein jusqu'au dernier jour de la septième année suivant celle de la création de l'entreprise.

L'aide octroyée a été revue à deux reprises :

- comme pour la plupart des autres dispositifs ciblés d'exonération, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (article 22) a exclu du champ de l'exonération les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles ;
- la loi de finances pour 2011 (article 175) a également introduit un double plafonnement de l'aide (un plafond de rémunération mensuelle brute, pour la part de rémunération versée au salarié inférieure à 4,5 SMIC et un montant maximum d'exonération applicable par établissement et par année civile, égal à 5 PASS) ainsi que sa dégressivité dans le temps (le taux d'exonération passait à 75 % la quatrième année, 50 % la cinquième année, 30 % la sixième année et 10 % la septième année).

La loi de finances rectificative pour 2011 a relevé les taux d'exonération dégressifs en fonction de l'âge de l'entreprise. Le montant de l'exonération était dégressif en fonction de l'âge de l'entreprise. Ainsi l'entreprise bénéficiait d'une exonération à taux plein jusqu'au dernier jour de la troisième année suivant sa création. Ce taux passait à 80 % la quatrième année, 70 % la cinquième année, 60 % la sixième année et 50 % la septième année.

La loi de finances pour 2014 a supprimé, à compter du 1^{er} janvier 2014, la dégressivité de l'exonération dans le temps.

Le décret n°2014-1179 a instauré une proratisation du plafond du montant maximal dont peut bénéficier une entreprise créée ou supprimée en cours d'année. La limite correspondant à 5 fois le plafond de la sécurité sociale (PASS) est ainsi réduite proportionnellement au nombre de mois d'existence de l'entreprise dans l'année.

La loi de finances pour 2021 a relevé à 11 ans la limite d'éligibilité à cette exonération.

La loi de finances pour 2022 a ramené à 8 ans la limite d'éligibilité à cette exonération. Les entreprises créées à compter du 1^{er} janvier 2023 sont donc éligibles à cette exonération jusqu'à la veille de leur 8^e anniversaire.

La loi de finances pour 2024 a créé une nouvelle forme de jeune entreprise ouvrant droit à l'exonération de cotisations sociales à partir du 1^{er} janvier 2024. Les jeunes entreprises de croissance (JEC) réalisant des dépenses de recherche représentant entre 5 et 15 % des charges fiscalement déductibles et satisfaisant des indicateurs de performance économique (précisés par décret au cours de l'année 2024) sont donc éligibles au dispositif.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les entreprises innovantes bénéficient par ailleurs d'aides fiscales via le crédit impôt recherche, ainsi que des aides de Bpifrance, des pôles de compétitivité, des fonds d'amorçage ou des investissements dans le numérique décidés dans le cadre du programme d'investissements d'avenir. Elles bénéficient en outre de l'exonération de l'impôt sur les sociétés créée en 2004 et modifiée en loi de finances rectificative pour 2011 (exonération totale pendant le premier exercice bénéficiaire, puis de 50 % pour le suivant, cette exonération fiscale est intégrée dans le plafond d'aides de *minimis*), exonération de la cotisation économique territoriale (CFE et CVAE) et de la taxe foncière pendant sept ans si la collectivité territoriale a voté une délibération dans ce sens et sous certaines conditions, exonération des plus-values de cession de parts ou actions réalisées par les personnes physiques.

Évaluation

La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 a porté une évaluation positive sur le dispositif JEI. Elle reprend notamment les conclusions de l'étude de 2012 de la direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS) qui conclut à l'efficacité du dispositif JEI au regard de la croissance des entreprises bénéficiaires.

En revanche, la mission IGAS-IGF a porté une évaluation négative sur le dispositif JEU, s'appuyant notamment sur la recommandation de la Cour des comptes, dans son rapport d'évaluation sur les dispositifs de soutien à

la création d'entreprises de 2012, de suppression du dispositif JEU ou de fusion avec le dispositif JEI en raison de son faible taux de recours et des coûts liés à la gestion séparée de deux dispositifs.

En 2021, une étude économique réalisée par l'INSEE a conclu « *qu'il existerait, pour une proportion potentiellement faible mais significative des entreprises bénéficiaires évaluées, un effet du recours au dispositif JEI sur l'emploi salarié total et dédié à la R&D, qui ne s'accompagne pas d'un effet sur la rémunération versée aux salariés* »²⁷.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2004 pour les JEI 1 ^{er} janvier 2008 pour les JEU																																												
Données chiffrées	<p>Effectifs exonérés en 2023 : 20 057 (20 859 en 2022 ; 20 111 en 2021 ; 18 734 en 2020 ; 17 581 en 2019 ; 16 506 en 2018 ; 18 405 en 2017 ; 14 688 en 2015, dont 14 536 pour les JEI et 152 pour les JEU ; 13 417 en 2014)</p> <p>Coût JEI en 2023 : 266,62 M € (274,75 M € en 2022 ; 244,03 M € en 2021 ; 223,6 M € en 2020 ; 209,4 M € en 2019 ; 204,82 M € en 2018 ; 195 M € en 2017 ; 173,6 M € en 2016 ; 167,5 M € en 2015 ; 139,8 M € en 2014)</p> <p>Coût JEU en 2023 : 3,23 M € (2,93 M € en 2022 ; 2,45 M € en 2021 ; 2,32 M € en 2020 ; 2 M € en 2019 ; 1,31 M € en 2018 ; 1 M € en 2017 ; 1 M € en 2016 ; 0,13 M € en 2015 ; 0,7 M € en 2014 ; 2,7 M € en 2013)</p> <p>S'appliquant jusqu'à un niveau de rémunération assez élevé, cette exonération est largement plus favorable que les dispositifs de droit commun (réduction générale et exonérations partielles de cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales). À titre d'exemple, en 2024, pour un salarié rémunéré à 1,3 SMIC, l'exonération JEI permet une diminution du coût du travail de 2 142 € de plus (soit plus de 2 fois plus) qu'avec l'application des allègements généraux pour un salarié rémunéré à 1,3 SMIC.</p> <table border="1"> <caption>Données du graphique (2014-2023)</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût JEU (M€)</th> <th>Coût JEI (M€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2014</td><td>0</td><td>139,8</td><td>13 417</td></tr> <tr><td>2015</td><td>0</td><td>167,5</td><td>14 688</td></tr> <tr><td>2016</td><td>0</td><td>173,6</td><td>18 405</td></tr> <tr><td>2017</td><td>0</td><td>195</td><td>18 405</td></tr> <tr><td>2018</td><td>0</td><td>204,82</td><td>17 581</td></tr> <tr><td>2019</td><td>0</td><td>209,4</td><td>18 734</td></tr> <tr><td>2020</td><td>0</td><td>223,6</td><td>20 111</td></tr> <tr><td>2021</td><td>0</td><td>244,03</td><td>20 111</td></tr> <tr><td>2022</td><td>0</td><td>274,75</td><td>20 859</td></tr> <tr><td>2023</td><td>3,23</td><td>266,62</td><td>20 057</td></tr> </tbody> </table> <p>Source : ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffre : très bonne</p>	Année	Coût JEU (M€)	Coût JEI (M€)	Effectifs exonérés	2014	0	139,8	13 417	2015	0	167,5	14 688	2016	0	173,6	18 405	2017	0	195	18 405	2018	0	204,82	17 581	2019	0	209,4	18 734	2020	0	223,6	20 111	2021	0	244,03	20 111	2022	0	274,75	20 859	2023	3,23	266,62	20 057
Année	Coût JEU (M€)	Coût JEI (M€)	Effectifs exonérés																																										
2014	0	139,8	13 417																																										
2015	0	167,5	14 688																																										
2016	0	173,6	18 405																																										
2017	0	195	18 405																																										
2018	0	204,82	17 581																																										
2019	0	209,4	18 734																																										
2020	0	223,6	20 111																																										
2021	0	244,03	20 111																																										
2022	0	274,75	20 859																																										
2023	3,23	266,62	20 057																																										
Compensation	Mesure compensée.																																												
Mission et programme	Mission Recherche et enseignement supérieur JEI : programme recherche et enseignement supérieur en matière économique et industrielle (192) JEU : programme formations supérieures et recherche universitaire (150)																																												
Objectif du programme annuel de performance	JEI : Optimiser la valorisation de la recherche des organismes de formation supérieure et de recherche JEU : Améliorer le transfert et la valorisation des résultats de la recherche																																												
Textes	Articles 13 et 131 modifiés de la loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003																																												

²⁷ Simon QUANTIN, Simon BUNEL et Clémence LENOIR, « Évaluation du dispositif Jeune entreprise innovante (JEI) Un exemple d'application du modèle d'analyse de sensibilité de Rosenbaum », 2021, [DT2021-01.pdf](#).

	<p>Article 44 <i>sexies</i>-0 A du code général des impôts</p> <p>Décret n° 2004-581 du 21 juin 2004 pris en application de l'article 131 de la loi de finances pour 2004 (n° 2003-1311 du 30 décembre 2003) instituant une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale en faveur de la jeune entreprise innovante et modifié par le décret n°2014-1179 du 13 octobre 2014 relatif au calcul de l'exonération de cotisations sociales patronales en faveur de la jeune entreprise innovante.</p> <p>Décret n° 2008-1560 du 31 décembre 2008 relatif à la convention liant une jeune entreprise innovante et un établissement d'enseignement supérieur pour l'application de l'article 44 <i>sexies</i>-0 A du code général des impôts.</p> <p>Bulletin officiel de la sécurité sociale, rubrique Exonération applicable aux jeunes entreprises innovantes, jeunes entreprises universitaires et jeunes entreprises de croissance.</p> <p>Circulaire DSS N° 305/2004 du 29 juin 2004 relative à l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale applicable par les jeunes entreprises innovantes créée par l'article 131 de la loi de finances pour 2004.</p>
Évaluation	Rapport de la mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 : évaluation positive sur JEI / évaluation négative sur JEU

Fiche n°30. Aide à la création et à la reprise d'entreprise (ACRE)

Numéro du dispositif : 10402

Objectif de la mesure

L'aide à la création et à la reprise d'entreprise (ACRE) est un dispositif de soutien à la création et à la reprise d'entreprise.

Description de l'avantage social

Ce dispositif constitue une exonération de cotisations de sécurité sociale accordée au créateur ou repreneur d'entreprise pour la fraction de son revenu inférieure à un plafond annuel de la sécurité sociale (43 992 € en 2023) au titre de sa nouvelle activité. Cette exonération concerne les cotisations d'assurance maladie et maternité, d'assurance invalidité et décès, d'allocations familiales et d'assurance vieillesse, à l'exception de la retraite complémentaire. Ces cotisations sont totalement exonérées lorsque le revenu ou la rémunération est inférieur ou égal à 75 % du PASS (32 994 € en 2023). Au-delà de ce seuil de revenu ou de rémunération, le montant de l'exonération décroît linéairement et devient nul lorsque le revenu ou la rémunération est égal à 1 PASS.

Si l'entrepreneur relève au titre de sa nouvelle activité du statut des assimilés salariés, la même exonération porte sur les cotisations patronales et salariales de sécurité sociale dues au titre de son activité, à l'exclusion des cotisations AT-MP et des cotisations de retraite complémentaire.

Cotisations et contributions des travailleurs indépendants concernées par le dispositif					
AM	Famille	Vieillesse de base	Invalidité décès	Retraite complémentaire	CSG et CRDS
X	X	X	X		

Jusqu'au 31 mars 2020, si l'entrepreneur relève du dispositif micro-social, l'ACRE consiste en un taux de cotisation progressif sur trois ans. La cotisation est alors exprimée en pourcentage du taux de cotisation applicable dans le dispositif micro-social : 25 % du taux de cotisation unique la première année, 50 % la deuxième année, 75 % la troisième année. En cas de perte du dispositif micro-social, l'ACRE cesse de s'appliquer.

Si le travailleur indépendant relève du régime micro-fiscal mais non du régime micro-social, l'exonération accordée au titre d'une année est prolongée pendant deux ans à hauteur de deux tiers de l'exonération la deuxième année et d'un tiers la troisième année.

Depuis le 1^{er} avril 2020, l'entrepreneur qui relève du dispositif micro-social bénéficie d'une exonération égale à 50 % du taux de cotisation unique pour une durée de 12 mois. Une disposition transitoire permet aux travailleurs indépendants ayant commencé leur activité avant cette date de continuer à bénéficier de l'exonération minorée sur trois ans. De même, la prolongation de l'exonération accordée aux travailleurs indépendants relevant du régime micro-fiscal mais non du dispositif micro-social au-delà d'une année a été supprimée.

Condition d'éligibilité

L'ensemble des créateurs ou repreneurs d'entreprises non micro-entrepreneurs peuvent bénéficier de cette exonération. En revanche, depuis le 1^{er} janvier 2020 seuls les micro-entrepreneurs relevant de l'une des catégories suivantes peuvent bénéficier de cette exonération :

- demandeur d'emploi indemnisé par un régime d'assurance ou susceptible de l'être ;
- demandeur d'emploi non indemnisé inscrit à Pôle emploi pendant six mois au cours des dix-huit derniers mois ;
- demandeur d'emploi indemnisable : personne remplissant les conditions pour bénéficier de l'allocation d'assurance chômage, de l'allocation prévue en cas de contrat de sécurisation professionnelle ou de celle prévue en cas d'adhésion au parcours d'accompagnement personnalisé ;
- bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- jeune de 18 à 25 ans révolus ;

- personne de moins de 30 ans qui est non indemnisée (durée d'activité insuffisante pour l'ouverture de droits à l'assurance chômage) ou qui est reconnue handicapée en remplissant l'une des conditions prévues à l'article L. 5212-12 du code du travail (conditions pour bénéficier de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) ;
- personne salariée ou licenciée d'une entreprise soumise à l'une des procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire qui reprend tout ou partie d'une entreprise sous réserve d'en exercer le contrôle effectif ;
- personne créant ou reprenant une entreprise implantée au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville ;
- bénéficiaire du complément de libre choix d'activité ;
- personne exerçant une activité réduite à fin d'insertion et bénéficiant d'un accompagnement en matière administrative et financière assuré par une association agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les conjoints collaborateurs des bénéficiaires qui ne relèvent pas du régime micro-social bénéficient également de cette exonération.

Règles de cumul

Depuis le 1^{er} janvier 2019, cette exonération est cumulable avec la réduction du taux de la cotisation d'allocations familiales prévue à l'article L. 613-1 du CSS, avec la réduction de cotisation d'assurance maladie prévue aux articles L. 621-1 et L. 621-2 du CSS, ainsi qu'avec l'exonération « jeunes agriculteurs » prévue à l'article L. 731-13 du code rural et de la pêche maritime.

Historique du dispositif

L'ACRE trouve son origine dans les articles 2 et 4 de la loi n° 79-10 du 3 janvier 1979 (codifiés à l'article L. 161-1 du CSS en 1985) prévoyant diverses mesures en faveur des chômeurs indemnisés créant ou reprenant une entreprise (dont le champ est défini dans le code du travail par l'ordonnance n° 84-198 du 21 mars 1984 relative au revenu de remplacement des travailleurs privés d'emploi créant l'article L. 351-24 devenu L. 5141-1).

En 1995, par la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social, est créé l'article L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale, qui permet aux chômeurs non indemnisés depuis une certaine durée qui créent une entreprise de bénéficier d'une exonération des cotisations maladie, maternité, invalidité, décès, allocations familiales et vieillesse pour douze mois auprès du régime auquel ils sont affiliés en raison de l'exercice de leur nouvelle activité.

Depuis son origine, l'article L. 351-24 du code du travail a été modifié plus d'une dizaine de fois principalement pour l'ajout de nouvelles catégories de bénéficiaires.

Les articles L 161-1 et L 161-1-1 du code de la sécurité sociale ont quant à eux été aussi modifiés à de nombreuses reprises. Les principales modifications ont été portées par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 pour la cohésion sociale qui a directement introduit le principe d'une prolongation de l'exonération, prolongation pouvant être totale ou partielle, pour ceux des créateurs ou repreneurs d'entreprises relevant du régime fiscal de la micro-entreprise (micro-BIC ou micro-BNC) et par la LFSS pour 2007 qui a procédé à d'importantes simplifications du dispositif d'exonération notamment en harmonisant les droits des bénéficiaires qui étaient jusqu'à présent différenciés entre les demandeurs d'emploi indemnisés et les autres.

La loi n° 2009-431 du 20 avril 2009 de finances rectificative pour 2009 a accordé le bénéfice de l'ACRE à l'auto-entrepreneur, devenu micro-entrepreneur en 2016 (codifié à l'article L. 161-1-3 du CSS).

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 a étendu le bénéfice de l'ACRE à de nouveaux publics (personnes salariées ou licenciées d'une entreprise en procédure collective reprenant une entreprise, personnes reprenant une entreprise dans un quartier prioritaire de la politique de la ville), et a prévu une dégressivité du montant de cette exonération pour les revenus compris entre 75 % et 100 % du PASS.

La loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 élargit, à compter du 1^{er} janvier 2019, les conditions d'éligibilité de l'exonération alors accordée aux seuls chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprise (ACRE), à tous les travailleurs indépendants qui créent ou reprennent une activité.

La loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a étendu le bénéfice de la prolongation de l'exonération dont bénéficient les micro-entrepreneurs aux travailleurs indépendants soumis au régime des micro-bénéfices agricoles (micro-BA).

La loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 a recentré le dispositif, pour les micro-entrepreneurs, sur les publics plus vulnérables afin de favoriser la reprise d'une activité économique de ces personnes. Elle a par ailleurs procédé à la suppression de la possibilité de prolonger par décret le bénéfice de l'ACRE au-delà de la première année d'activité pour les micro-entrepreneurs et les travailleurs indépendants relevant du régime micro-fiscal, elle a également étendu le bénéfice de l'ACRE aux conjoints-collaborateurs des créateurs ou repreneurs d'entreprise (article 274).

Le décret n° 2019-1215 du 20 novembre 2019 modifiant les modalités d'application de l'aide à la création et à la reprise d'entreprise prévue à l'article L. 131-6-4 du code de la sécurité sociale a procédé à une diminution des taux d'exonération applicables aux micro-entrepreneurs afin de prendre en compte les évolutions des taux de cotisation applicables aux micro-entrepreneurs intervenues ces dernières années et a réduit le bénéfice de l'exonération à 12 mois pour ces mêmes personnes.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Concernant l'ACRE, le créateur ou repreneur peut bénéficier du maintien, pendant une durée limitée, du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS). Dans certaines conditions, le cumul est aussi possible avec l'aide au retour à l'emploi (ARE).

Par ailleurs, certaines collectivités territoriales se sont dotées de mesures d'accompagnement des chômeurs créateurs d'entreprise, sous la forme de conseils, de subventions, de prêts, etc. De même, des réseaux associatifs (notamment France Active, France Initiative réseau) ont développé une offre de financement en direction des entrepreneurs en situation de précarité (microcrédit, prêts d'honneur). Enfin, un certain nombre d'aides non financières sont mises en œuvre par d'autres acteurs, notamment les chambres consulaires, sous la forme d'un accompagnement technique.

Évaluation

La mission IGAS-IGF dans le cadre de sa revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 a donné une évaluation négative à ce dispositif tel qu'il existait à cette date.

Elle se fonde notamment sur les conclusions du rapport de l'Assemblée nationale de février 2013 sur l'évaluation des dispositifs publics d'aide à la création d'entreprises établi par MM. Jean-Charles Taugourdeau et Fabrice Verdier dans le cadre du Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques et réalisé sur la base des travaux de la Cour des Comptes de février 2013, qui ont jugé le dispositif coûteux, ayant perdu de son ciblage initial et n'ayant jamais été évalué positivement quant à son impact en termes de soutien à la politique d'emploi et de création d'entreprises. Le rapport d'évaluation note que la DARES n'a pu conclure à l'efficacité ni à l'absence d'effet d'aubaine de ce dispositif.

Entrée en vigueur	1979
Données chiffrées	Coût en 2023 (incluant les micro-entrepreneurs et exploitants agricoles) : 386,08 M€ (472 M€ en 2022 ; 615 M€ en 2021 ; 718 M€ en 2020 ; 649 M€ en 2019 ; 465 M€ en 2018 ; 279 M€ en 2017 ; 2016 : 260 M€, 263 M€ en 2015, 257 M€ en 2014) Effectifs exonérés en 2023 (incluant les micro-entrepreneurs et exploitants agricoles) : 319 418 (1 038 314 en 2022 ; 1 373 092 en 2021 ; 526 544 en 2018 ; 488 191 en 2017 ; 456 335 en 2016 ; 453 755 en 2015 ; 468 314 en 2014)

	<table border="1"> <caption>Données du graphique (2014-2023)</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Établissements déclarants</th> <th>Effectifs exonérés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2014</td><td>500 000</td><td>250</td><td>250</td></tr> <tr><td>2015</td><td>500 000</td><td>250</td><td>250</td></tr> <tr><td>2016</td><td>500 000</td><td>250</td><td>250</td></tr> <tr><td>2017</td><td>550 000</td><td>250</td><td>250</td></tr> <tr><td>2018</td><td>900 000</td><td>250</td><td>250</td></tr> <tr><td>2019</td><td>1300 000</td><td>250</td><td>250</td></tr> <tr><td>2020</td><td>1450 000</td><td>250</td><td>250</td></tr> <tr><td>2021</td><td>1200 000</td><td>150</td><td>150</td></tr> <tr><td>2022</td><td>950 000</td><td>100</td><td>100</td></tr> <tr><td>2023</td><td>750 000</td><td>50</td><td>50</td></tr> </tbody> </table>	Année	Coût (M€)	Établissements déclarants	Effectifs exonérés	2014	500 000	250	250	2015	500 000	250	250	2016	500 000	250	250	2017	550 000	250	250	2018	900 000	250	250	2019	1300 000	250	250	2020	1450 000	250	250	2021	1200 000	150	150	2022	950 000	100	100	2023	750 000	50	50
Année	Coût (M€)	Établissements déclarants	Effectifs exonérés																																										
2014	500 000	250	250																																										
2015	500 000	250	250																																										
2016	500 000	250	250																																										
2017	550 000	250	250																																										
2018	900 000	250	250																																										
2019	1300 000	250	250																																										
2020	1450 000	250	250																																										
2021	1200 000	150	150																																										
2022	950 000	100	100																																										
2023	750 000	50	50																																										
	<p>Sources : ACOSS, CCMSA et CNAVPL, données comptables Fiabilité du chiffrage : bonne</p>																																												
Compensation	Mesure compensée depuis 2017																																												
Mission et programme	Mission : Travail et emploi Programme : Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi (103)																																												
Objectif du programme annuel de performance	Stimuler la création et la reprise des très petites entreprises et favoriser l'embauche dans des secteurs d'activité spécifiques																																												
Indicateur	Taux d'emploi créé (y compris celui du créateur) à la création, à un an et trois ans dans les entreprises créées et accompagnées																																												
Textes	Articles L. 613-7, L 131-6-4, D. 131-6-1 à D. 131-6-4 du code de la sécurité sociale. Articles L. 5141-1 et R. 5141-1 et suivants du code du travail. Circulaire DSS/SDFSS/5B et 5C n° 2004-224 5B-5C du 17 mai 2004 portant application des articles 16, 22 et 36 de la loi du 1 ^{er} août 2003 pour l'initiative économique. Circulaire RSI n°2007/27 du 23 février 2007. Circulaire DGEFP/DSS n°2007/27 du 30 novembre 2007.																																												
Évaluation du dispositif	Rapport IGAS-IGF, <i>Revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques</i> , juin 2015 : évaluation négative.																																												

5. Services à la personne

Fiche n°31. Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs

Numéro du dispositif : 10501

Objectif de la mesure

Diminuer le coût du travail et inciter à la régularisation du travail non déclaré pour les ménages souhaitant recourir aux services à la personne.

Description de l'avantage social

Déduction forfaitaire de 2 € par heure de travail effectuée, qui s'impute sur les cotisations patronales de sécurité sociale.

Condition d'éligibilité

La déduction de 2 € s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs au titre des activités de service à la personne.

Règles de cumul

Cette déduction n'est cumulable avec aucune exonération de cotisations sociales ni avec l'application de taux ou d'assiettes spécifiques ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la partie « exonération » du complément de libre choix du mode de garde (CMG).

Historique du dispositif

L'article 14 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a supprimé la possibilité pour les particuliers employeurs de cotiser sur une assiette forfaitaire fixée au niveau du SMIC et a introduit le principe d'une déduction forfaitaire de cotisations. Le décret n° 2012-1565 du 31 décembre 2012 a fixé à 0,75 € le montant de la déduction.

La loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015 (article 10) :

- a fixé le montant de la déduction à 0,75 € au niveau de la loi (I bis de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale) ;
- a majoré la déduction forfaitaire de 0,75 € pour les seules activités de garde d'enfants âgés de 6 à 13 ans révolus, en la portant à 1,50 € ;
- a fixé au niveau de la loi le montant de la réduction à 3,70 € dans les départements d'outre-mer, antérieurement défini au niveau du décret (cf. dispositif n° 03225).

La loi n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015 a relevé à 2 € le montant de la déduction forfaitaire en métropole, quelle que soit la finalité de l'activité. Ce relèvement s'applique aux cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} décembre 2015.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le crédit d'impôt sur le revenu de 50 % des dépenses supportées dans l'année pour l'emploi d'un salarié à domicile permet une prise en charge des dépenses engagées par les particuliers employeurs pour l'emploi d'un salarié à domicile (plafond annuel de 12 000 € majoré de 1 500 € par enfant à charge et par membre du foyer de plus de 65 ans (dans la limite de 15 000 €), le plafond est de 20 000 € si l'un des membres du foyer est titulaire de la carte d'invalidité, perçoit une pension d'invalidité de 3^{ème} catégorie ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé).

D'autres dispositifs plus ciblés, comme le complément de libre choix du mode de garde, permettent de diminuer le coût du travail pour les particuliers employeurs. Depuis le 1^{er} janvier 2014, une déduction forfaitaire de 3,70 € par heure de travail effectuée s'impute sur les cotisations et contributions sociales d'origine légale et conventionnelle dans les départements d'outre-mer, ainsi que dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon (cf. dispositif n° 10310).

Au total, la Cour des comptes, dans son rapport public thématique de mars 2024, estime que le coût des dispositifs de soutien spécifique aux services à la personne s'élèvent à 8,8Md€.

Évaluation

Dans un rapport public de juillet 2014 (le développement des services à la personne et le maintien à domicile des personnes âgées et dépendantes), la Cour des comptes estime que l'ensemble des dispositifs d'aides socio-fiscales ont un impact limité sur l'emploi dans ce secteur du service à la personne (513 000 emplois en équivalent temps plein fin 2012 contre 360 000 en 2004) au regard du coût pour les finances publiques (avec un doublement sur la même période).

Dans son rapport public thématique sur le soutien de l'État aux services à la personne de mars 2024, la Cour des comptes a souligné la multiplicité des objectifs assignés aux dispositifs de soutien au secteur des SAP, et notamment à la déduction forfaitaire. Elle a par ailleurs noté que la déduction forfaitaire, tout comme les dispositifs d'exonérations de cotisations sociales liés à l'embauche d'une aide à domicile intervenant auprès d'une personne fragile, venait en substitution des dispositifs d'exonérations transversaux (allègements généraux) et que leur coût brut ne pouvait ainsi être considéré comme leur coût réel, alors même que les dispositifs d'exonérations de cotisations sociales transversaux peuvent parfois être plus généraux que les dispositifs spécifiques.

La Cour des comptes a relevé le périmètre particulièrement large des activités intégrant le secteur des SAP, qui contribue à renchérir le coût du dispositif. Elle a par ailleurs fait valoir que le soutien accordé aux particuliers fragiles pourrait passer par les prestations sociales dont ils bénéficient, voire par des majorations de crédit d'impôt, plutôt que par des exonérations de cotisations sociales dont l'objectif premier réside dans la lutte contre le travail dissimulé.

Parmi ses recommandations, la Cour des comptes a proposé de remplacer les dispositifs d'exonérations spécifiques au secteur des SAP, dont la déduction forfaitaire, par le bénéfice des allègements généraux et notamment de la réduction générale de cotisations et contributions sociales patronales.

Ainsi, selon la Cour, un scénario de simplification radicale consisterait à supprimer les trois régimes dérogatoires (dispositifs n°10501 à 10503 de la présente annexe) au profit d'un alignement sur les allègements généraux, qui seraient étendus aux particuliers employeurs. L'intérêt serait de mettre fin « aux distorsions difficilement justifiables et simplifierait les calculs et les contrôles, notamment s'agissant des prestataires qui interviennent à la fois auprès de publics fragiles et non fragiles ». L'impact sur le coût du travail pourrait être compensé par la modification des critères d'éligibilité et des plafonds des prestations.

La Cour estime à 600 M € la hausse des cotisations patronales liée à l'alignement des régimes d'exonération de cotisations sociales (en partie compensée par l'augmentation mécanique de la dépense fiscale au titre du crédit d'impôt (+ 300 M€) et des prestations sociales (+ 330 M€), liées au renchérissement des activités concernées), et entre 50 M€ et 150 M€ la réduction des activités éligibles.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2013 (0,75 €), 1 ^{er} janvier 2015 (1,50€), et 1 ^{er} décembre 2015 (2 €)																																																
Données chiffrées	<p>Déclarants en 2023 : 1 345 877 (1 314 509 en 2022 ; 1 284 047 en 2021 ; 1 256 549 en 2020 ; 1 295 120 en 2019 ; 1 300 337 en 2018 ; 2017 : 1 306 644 ; nd en 2016 ; 1 302 010 en 2015 ; 1 324 789 en 2014 ; 1 345 334 en 2013)</p> <p>Effectifs exonérés en 2023 : 575 572 (587 820 en 2022 ; 625 525 en 2021 ; 633 543 en 2020)</p> <p>Coût en 2023 : 378 M € (375 M € en 2022 ; 379 M € en 2021 ; 332 M € en 2020 ; 393 M € en 2019 ; 400 M € en 2018 ; 410 M € en 2017 ; 388 M € en 2016 ; 180 M € en 2015 ; 169 M € en 2014 ; 133,2 M € en 2013)</p> <table border="1"> <caption>Données du graphique</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> <th>Déclarants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013</td> <td>133,2</td> <td>~400</td> <td>~1 345 000</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>169</td> <td>~400</td> <td>~1 325 000</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>180</td> <td>~400</td> <td>~1 300 000</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>388</td> <td>~400</td> <td>~1 300 000</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>410</td> <td>~400</td> <td>~1 300 000</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>400</td> <td>~400</td> <td>~1 300 000</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>393</td> <td>~400</td> <td>~1 295 000</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>332</td> <td>~400</td> <td>~1 256 000</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>379</td> <td>~400</td> <td>~1 284 000</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>375</td> <td>~400</td> <td>~1 314 000</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>378</td> <td>~400</td> <td>~1 345 000</td> </tr> </tbody> </table> <p>Source : ACOSS</p>	Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Déclarants	2013	133,2	~400	~1 345 000	2014	169	~400	~1 325 000	2015	180	~400	~1 300 000	2016	388	~400	~1 300 000	2017	410	~400	~1 300 000	2018	400	~400	~1 300 000	2019	393	~400	~1 295 000	2020	332	~400	~1 256 000	2021	379	~400	~1 284 000	2022	375	~400	~1 314 000	2023	378	~400	~1 345 000
Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Déclarants																																														
2013	133,2	~400	~1 345 000																																														
2014	169	~400	~1 325 000																																														
2015	180	~400	~1 300 000																																														
2016	388	~400	~1 300 000																																														
2017	410	~400	~1 300 000																																														
2018	400	~400	~1 300 000																																														
2019	393	~400	~1 295 000																																														
2020	332	~400	~1 256 000																																														
2021	379	~400	~1 284 000																																														
2022	375	~400	~1 314 000																																														
2023	378	~400	~1 345 000																																														

Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission travail et emploi Programme 103 : Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi
Textes	Article L. 241-10 (I-bis) et D. 241-5-7 du code de la sécurité sociale. Articles 199 <i>sexdecies</i> du code général des impôts et D. 7233-5 du code du travail
Évaluation du dispositif	Rapport sur « le développement des services à la personne et le maintien à domicile des personnes âgées et dépendantes », Cour des comptes, juillet 2014 Anne Flipo, Denis Fougère et Lucile Olier, <i>Is the household demand for in-home services sensitive to tax reductions ? The French case</i> , 2007 Assemblée nationale, Évaluation du développement des services à la personne, 2014 Claire Marbot, <i>En France, qui recourt aux services à domicile</i> , 2008 Claire Marbot et Delphine Roy, <i>Évaluation de la transformation de la réduction d'impôt pour l'emploi de salariés à domicile en crédit d'impôt en 2007, 2014</i> Claire Marbot et Delphine Roy, <i>Services à domicile : quel effet des incitations fiscales ?</i> , 2011 Clément Carbonnier, <i>Efficacité et équité des aides pour l'emploi d'un salarié à domicile</i> , 2015 Clément Carbonnier, <i>Réduction et crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile, conséquences incitatives et redistributives</i> , 2009 Clément Carbonnier et Nathalie Morel, <i>Étude sur les politiques d'exemptions fiscales et sociales pour les services à la personne</i> , 2018 Rapport public, <i>Le soutien de l'État aux services à la personne</i> , Cour des comptes, mars 2024.

Fiche n°32. Aide à domicile employée par un particulier fragile (emploi direct ou mandataire)

Numéro du dispositif : 10502

Objectif de la mesure

Favoriser le maintien à leur domicile des personnes de plus de 70 ans et des personnes en situation de dépendance. Cette mesure vise en outre à développer l'emploi déclaré dans le secteur des services à la personne.

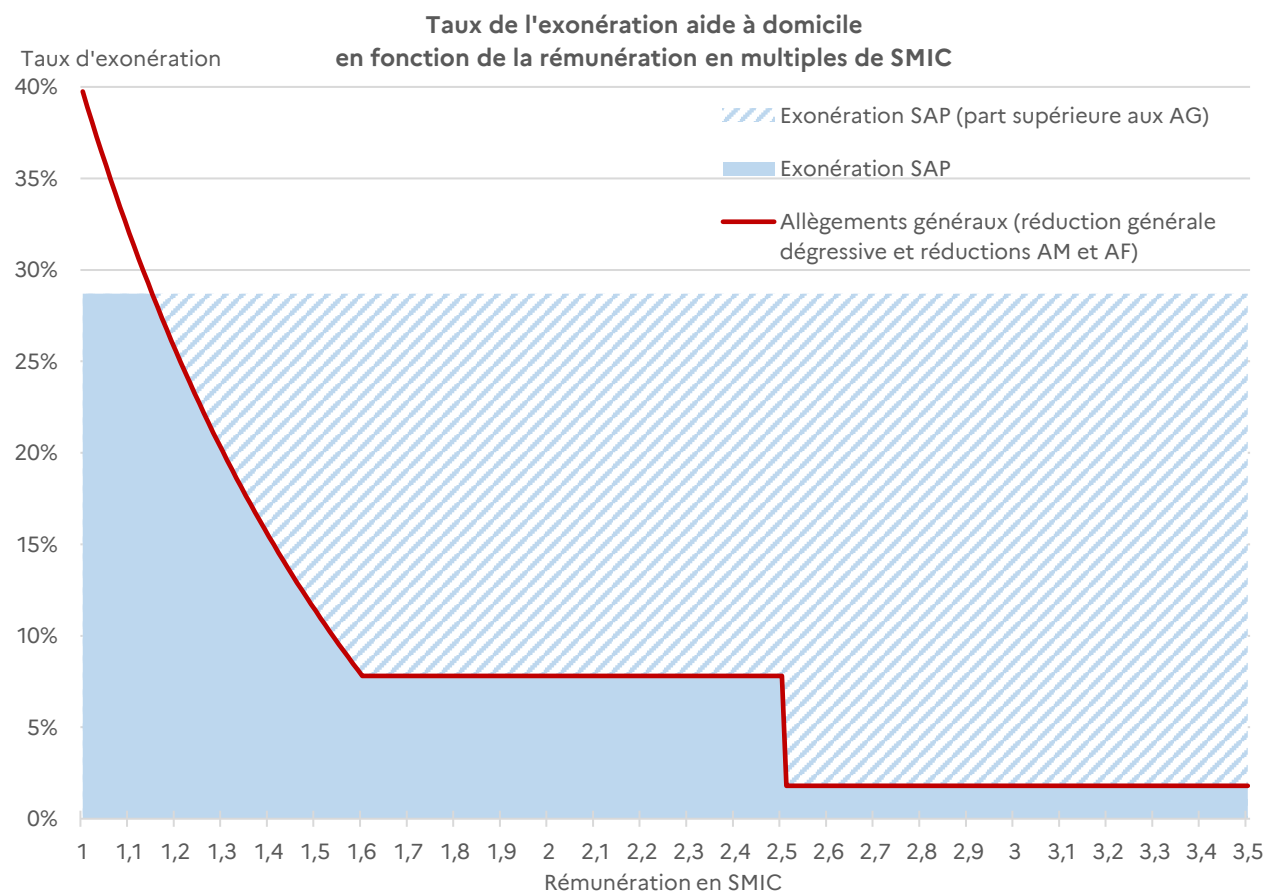
Description de l'avantage social

L'embauche d'une aide à domicile par une personne âgée en situation de dépendance ou de handicap donne lieu à une exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations AT-MP :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X										

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Assiette de l'exonération : l'exonération est applicable sans plafond de rémunération. Toutefois, lorsque le salarié intervient auprès d'une personne âgée d'au moins 70 ans et non dépendante, l'exonération de cotisations est limitée à 65 fois le SMIC horaire par mois (743,38 € en moyenne en 2023) – plafond non représenté ci-après. Dans ce cas, elle est appliquée automatiquement sans qu'il soit nécessaire d'en faire la demande.



Conditions d'éligibilité

L'exonération est accordée au titre de l'emploi d'employés de maison, quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail.

Sont concernés les employeurs « fragiles » au sens de l'article L. 241-10 (I) du code de la sécurité sociale, à savoir :

- Les personnes âgées de 70 ans ou plus ;
- Les parents d'un enfant handicapé ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;
- Les personnes titulaires de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- Les personnes percevant une majoration pour tierce personne au titre d'une invalidité ;
- Les personnes âgées bénéficiant de la PSD (prestation versée aux personnes dépendantes avant la mise en place de l'APA) ;
- Les personnes remplissant la condition de perte d'autonomie requise pour prétendre à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Règles de cumul

Mesure non cumulable avec :

- Le complément de libre choix du mode de garde de la PAJE versé au titre de la garde à domicile ;
- La réduction forfaitaire de 2 € par heure effectuée bénéficiant aux particuliers employeurs, y compris pour les heures rémunérées au-delà de 65 fois le SMIC.

Historique du dispositif

La loi n° 48-1522 du 29 septembre 1948 (article 8), mise en œuvre par le décret n° 72-230 du 24 mars 1972 (article 19), a créé une exonération pour les particuliers employeurs fragiles. Il s'agissait d'une exonération des cotisations patronales, sur leur demande auprès des organismes en charge du recouvrement, pour les personnes bénéficiaires d'un avantage de vieillesse et se trouvant dans l'obligation, pour accomplir des actes ordinaires de la vie, d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne salariée. Cette exonération a été étendue aux bénéficiaires de l'aide sociale aux personnes âgées et aux grands infirmes vivants seuls titulaires de la majoration pour tierce personne.

Le dispositif a été codifié à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale avec l'ajout d'un critère supplémentaire permettant aux personnes ayant dépassé un certain âge de bénéficier de l'exonération (âge fixé à 70 ans par l'article R. 241-4 du code de la sécurité sociale, puis par l'article D. 241-5 du même code).

La loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 (article 38) a modifié l'article L. 241-10. La rémunération d'une aide à domicile est exonérée totalement des cotisations patronales lorsque celle-ci est employée effectivement à leur domicile et pour leur service personnel par soit :

- Des personnes âgées sous critère d'âge (fixé à 70 ans) ;
- Des personnes titulaires de différents avantages (vieillesse), pensions (invalidité, militaire invalide victime de guerre), allocation (compensatrice de tierce personne ou majoration pour tierce personne) ;
- Des personnes ayant à charge un enfant ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation spéciale.

La loi n° 98-1194 de financement de la sécurité sociale pour 1999 (article 5) a restructuré l'article L. 241-10 en distinguant 3 exonérations différentes :

- Au I l'exonération applicable aux particuliers employeurs fragiles ;
- Au II celle applicable aux accueillants familiaux ;
- Et au III les exonérations pour les structures employant des aides à domicile intervenant chez les particuliers fragiles.

Le plan « Borloo » de 2005 en faveur des services à la personne a étendu le champ des services à la personne au-delà des emplois familiaux pour y inclure le gardiennage, l'assistance administrative, l'assistance informatique, les livraisons de courses, ainsi que les soins esthétiques à domicile pour les personnes dépendantes.

Comme pour la plupart des autres dispositifs ciblés d'exonération, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (article 22) a exclu du champ de l'exonération les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a supprimé la possibilité pour le particulier employeur de cotiser sur une assiette forfaitaire égale au SMIC. Cette assiette bénéficiait également aux particuliers employeurs fragiles qui pouvaient la cumuler avec l'exonération totale de cotisations patronales.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Plusieurs mesures de soutien financier et de « solvabilisation », tant au plan social qu'au plan fiscal concourent à l'objectif de favoriser le maintien à domicile des personnes âgées et des personnes dépendantes :

- Sur le plan social, une exonération des cotisations et contributions sociales est ouverte, toujours en vertu de l'article L. 241-10, aux rémunérations versées au titre des heures d'intervention réalisées à leur domicile auprès de personnes fragiles par l'intermédiaire d'une entreprise ou d'une association de service à la personne ;
- Sur le plan fiscal, les personnes fragiles bénéficient également d'un crédit d'impôt sur le revenu de 50 % sur les rémunérations versées au titre d'activités réalisées à domicile. Contrairement aux exonérations mentionnées dans cette fiche, il ne s'agit cependant pas d'une aide ciblée sur les personnes fragiles.

Évaluation

Ce dispositif a été jugé peu efficient par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS11) et évalué négativement par la mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions sociales spécifiques de juin 2015 en raison de l'absence de ciblage sur les personnes dépendantes, de l'imprécision quant au champ d'activité des services à la personne et de son coût élevé.

Dans un rapport public de juillet 2014 (le développement des services à la personne et le maintien à domicile des personnes âgées et dépendantes), la Cour des comptes souligne le faible effet emploi des mesures fiscales et sociales existantes sur le développement des services à la personne. Elle préconise une suppression de l'exonération sur critère d'âge et un recentrage des exonérations actuelles au profit des personnes dépendantes. Elle recommande également un ciblage plus précis à destination des personnes fragiles, notamment en réduisant la liste des services de confort qui donnent lieu à avantages fiscaux et sociaux.

Le rapport des députées Mmes Pinville et Poletti (rapport n° 2437 déposé à l'Assemblée nationale relatif à l'évaluation des services à la personne, décembre 2014) partage les constats et certaines des préconisations du rapport de la Cour de comptes de juillet 2014. Le rapport préconise notamment de revoir les conditions du soutien public à certaines activités en restreignant le champ des services de confort aux seules personnes dépendantes et de relever la limite d'âge de 70 à 80 ans pour bénéficier d'une exonération de cotisations patronales sous condition d'âge, tout en étendant le bénéfice de l'exonération aux personnes en perte d'autonomie (GIR 5).

Le rapport de la concertation Grand âge et autonomie (mars 2019) préconise de recentrer les dispositifs d'exonération sur les publics les plus fragiles en décalant progressivement à 75 ans l'âge ouvrant droit à exonération de cotisations patronales pour l'emploi à domicile.

Le rapport « La branche autonomie : périmètre, gouvernance et financement » (septembre 2020) propose de supprimer le bénéfice de l'exonération de cotisations patronales pour les publics fragiles sur le seul critère d'âge afin de financer la nouvelle branche autonomie. Une suppression complète de la possibilité de bénéficier de l'exonération du seul fait de l'âge permettrait d'aligner la situation des personnes âgées qui ne connaissent pas de perte d'autonomie sur celle de l'ensemble des autres catégories de la population qui ont recours à des services d'aide à domicile.

Dans son rapport public thématique sur le soutien de l'État aux services à la personne de mars 2024, la Cour des comptes a souligné la multiplicité des objectifs assignés aux dispositifs de soutien au secteur des SAP, et notamment l'exonération liée à l'embauche d'une aide à domicile par un particulier fragile. Elle a par ailleurs noté que cette exonération, tout comme l'exonération liée à l'embauche d'une aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile ou la déduction forfaitaire bénéficiant aux particuliers-employeurs, venait en substitution des dispositifs d'exonérations transversaux (allègements généraux) et que leur coût brut ne pouvait ainsi être considéré comme leur coût réel, alors même que les dispositifs d'exonérations de cotisations sociales transversaux peuvent parfois être plus généraux que les dispositifs spécifiques. La Cour des comptes a également noté que le régime d'exonérations sociales lié à

l'embauche d'une aide à domicile intervenant auprès d'une personne fragile différait selon le type d'employeur (particulier employeur ou prestataire) et que le niveau de générosité favorisait l'un ou l'autre format d'intervention selon le niveau de rémunération de l'aide à domicile, et ce sans justification objective.

La Cour des comptes a relevé que la définition de l'aide à domicile conditionnant le bénéfice de cette exonération n'avait pas été clarifiée. Elle a par ailleurs fait valoir que le soutien accordé aux personnes fragiles pourrait passer par les prestations sociales dont ils bénéficient, voire par des majorations de crédit d'impôt, plutôt que par des exonérations de cotisations sociales dont l'objectif premier réside dans la lutte contre le travail dissimulé.

Parmi ses recommandations, la Cour des comptes a proposé de remplacer les dispositifs d'exonérations spécifiques au secteur des SAP, dont la déduction forfaitaire, par le bénéfice des allègements généraux et notamment de la réduction générale de cotisations et contributions sociales patronales.

Ainsi, selon la Cour, un scénario de simplification radicale consisterait à supprimer les trois régimes dérogatoires (dispositifs n°10501 à 10503 de la présente annexe) au profit d'un alignement sur les allègements généraux, qui seraient étendus aux particuliers employeurs. L'intérêt serait de mettre fin « aux distorsions difficilement justifiables et simplifierait les calculs et les contrôles, notamment s'agissant des prestataires qui interviennent à la fois auprès de publics fragiles et non fragiles ». L'impact sur le coût du travail pourrait être compensé par la modification des critères d'éligibilité et des plafonds des prestations.

La Cour estime à 600 M € la hausse des cotisations patronales liée à l'alignement des régimes d'exonération de cotisations sociales (en partie compensée par l'augmentation mécanique de la dépense fiscale au titre du crédit d'impôt (+ 300 M€) et des prestations sociales (+ 330 M€), liées au renchérissement des activités concernées), et entre 50 M€ et 150 M€ la réduction des activités éligibles.

Entrée en vigueur	Mesure créée par l'article 8 de la loi n° 48-1522 du 29 septembre 1948, mais qui a pris une réelle dimension en 1987 par suite de l'extension de son champ d'application (personnes dépendantes et personnes âgées d'au moins 70 ans)
Données chiffrées	<p>Nombre d'employeurs exonérés en 2023 : 1 063 905 (1 042 077 en 2022 ; 1 007 471 en 2021 ; 1 016 219 en 2020 ; 1 042 370 en 2019 ; 1 049 867 en 2018 ; 1 058 264 en 2017 ; 1 060 789 en 2016 ; 1 068 321 employeurs en 2015 ; 1 078 291 en 2014 ; 1 085 000 en 2013 et 960 000 en 2012)</p> <p>Nombre de salariés en 2023 : 559 351 (559 250 en 2022 ; 556 158 en 2021 ; 558 646 en 2020 ; 571 382 en 2019 ; 582 644 en 2018 ; 589 799 en 2017 ; 598 202 en 2016)</p> <p>Coût en 2023 : 996 M € (941 M € en 2022 ; 930 M € en 2021 ; 818 M € en 2020 ; 878 M € en 2019 ; 868 M € en 2018 ; 843 M € en 2017 ; 860,6 M € en 2016 ; 867 M € en 2015 ; 878 M € en 2014, 882,4 M € en 2013)</p> <p>Source : ACOSS Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>
Compensation	Mesure compensée depuis le 1 ^{er} janvier 2017.
Mission et programme	Mission travail et emploi Programme 103 : Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi
Textes	Articles L. 241-10 du code de la sécurité sociale Articles D. 241-5 à D. 241-5-2 du code de la sécurité sociale Article L. 443-12 code de l'action sociale et des familles

	Instruction DGCIS n° 1-2012 du 26 avril 2012 relative à la déclaration et à l'agrément des organismes de services à la personne.
Évaluation du dispositif	<p>Rapport d'information à l'Assemblée Nationale sur l'évaluation du développement des services à la personne, Martine Pinville et Bérengère Poletti, décembre 2014 ;</p> <p>Le développement des services à la personne et le maintien à domicile des personnes âgées en perte d'autonomie, Cour des comptes, juillet 2014 ;</p> <p>Rapport IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 : évaluation négative ;</p> <p>Rapport de la concertation Grand âge et autonomie, mars 2019 ;</p> <p>Rapport « La branche autonomie : périmètre, gouvernance et financement », septembre 2020 ;</p> <p>Rapport public, Le soutien de l'État aux services à la personne, Cour des comptes, mars 2024.</p>

Fiche n°33. Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile (prestataire)

Numéro du dispositif : 10503

Objectif de la mesure

Favoriser le maintien à leur domicile des personnes fragiles en raison de leur dépendance ou de leur handicap. Cette mesure vise en outre à développer l'emploi et sa déclaration dans le secteur des services à la personne.

Description de l'avantage social

1) Pour les employeurs de droit privé :

L'embauche d'une aide à domicile, intervenant auprès d'une personne âgée en situation de dépendance ou de handicap, par un organisme prestataire de droit privé donne lieu à une exonération des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur dont le champ est aligné sur celui de la réduction générale (cf. dispositif n° 10101) :

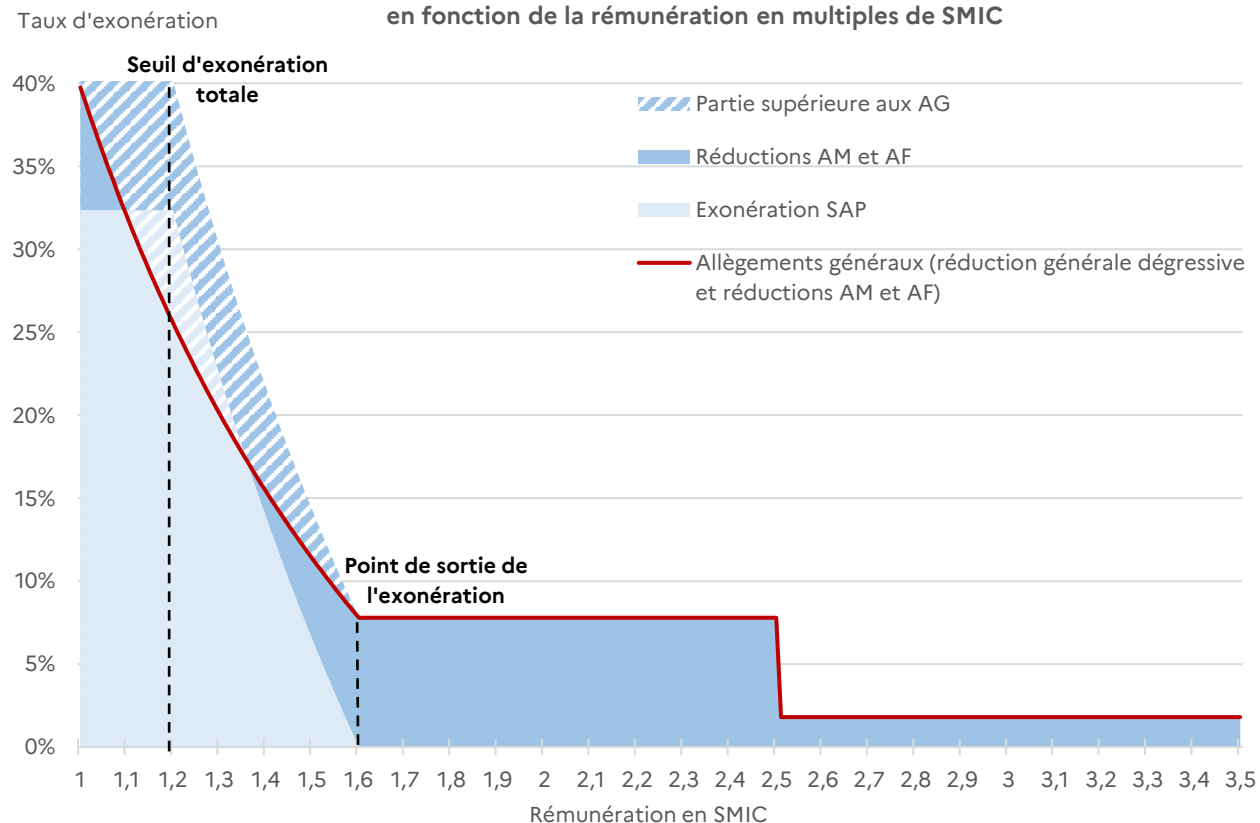
Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP*	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X	X	X	X			X	X			

* Exonération dans la limite de la part mutualisée commune à toutes les entreprises (soit 0,55 point en 2023)

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Assiette de l'exonération : l'exonération est totale pour les rémunérations inférieures à 1,2 SMIC, puis dégressive jusqu'à 1,6 SMIC, niveau auquel l'exonération devient nulle. Toutefois, lorsque le salarié intervient auprès d'une personne âgée d'au moins 70 ans et non dépendante, cette exonération de cotisations est limitée à 65 fois le SMIC horaire par mois (743,38 € en moyenne en 2023) – plafond non représenté ci-après.

Taux de l'exonération aide à domicile - organismes prestataires de droit privé en fonction de la rémunération en multiples de SMIC



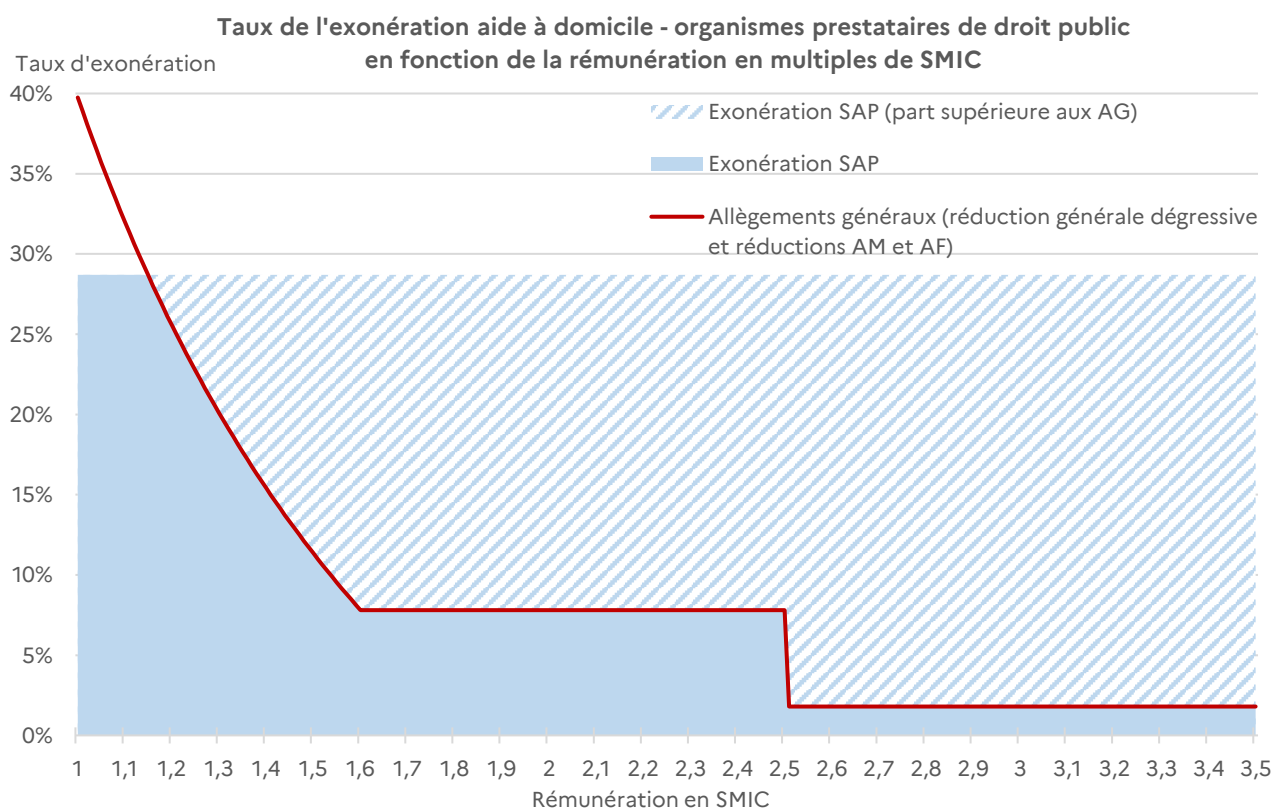
2) Pour les employeurs de droit public :

L'embauche d'une aide à domicile, intervenant auprès d'une personne âgée en situation de dépendance ou de handicap, par un organisme prestataire de droit public donne lieu à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations AT-MP :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X										

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Assiette de l'exonération : l'exonération est applicable sans plafond de rémunération. Toutefois, lorsque le salarié intervient auprès d'une personne âgée d'au moins 70 ans et non dépendante, cette exonération de cotisations est limitée à 65 fois le SMIC horaire par mois (743,38 € en moyenne en 2023).



Les centres communaux (CCAS) ou intercommunaux d'action sociale (CIAS) bénéficient pour leurs salariés, agents titulaires relevant du cadre d'emploi des agents sociaux et exerçant des fonctions d'aide à domicile auprès de personnes âgées ou dépendantes, d'une exonération totale de la cotisation d'assurance vieillesse due au titre du régime de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), sur la fraction de la rémunération correspondant à ces fonctions.

Conditions d'éligibilité

Les employeurs doivent être des personnes morales de droit public ou de droit privé déclarées en application de l'article L. 7232-1-1 du code du travail pour l'exercice d'une activité mentionnée à l'article D. 7231-1 du même code (associations, entreprises, centres communaux et intercommunaux d'action sociale, organismes habilités au titre de l'aide sociale ou conventionnés avec un organisme de sécurité sociale, etc.). Les salariés concernés sont ceux d'une structure déclarée assurant une activité d'aide à domicile ou de services à la personne auprès

d'une personne remplissant les conditions d'âge ou de dépendance fixées aux I et III de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire :

- Les personnes âgées de 70 ans ou plus ;
- Les parents d'un enfant handicapé ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;
- Les personnes titulaires de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- Les personnes percevant une majoration pour tierce personne au titre d'une invalidité ;
- Les personnes âgées bénéficiant de la PSD (prestation versée aux personnes dépendantes avant la mise en place de l'APA) ;
- Les personnes remplissant la condition de perte d'autonomie requise pour prétendre à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ;
- Les personnes bénéficiaires de prestations d'aide-ménagère aux personnes âgées ou handicapées au titre de l'aide sociale légale ou dans le cadre d'une convention conclue entre ces associations ou organismes et un organisme de sécurité sociale (GIR 5 et 6) ;
- Les familles en difficulté bénéficiaires de l'intervention d'un technicien, de l'intervention sociale et familiale ou d'une auxiliaire de vie sociale via la caisse d'allocation familiale ou le conseil départemental.

Règles de cumul

L'exonération n'est pas cumulable avec la déduction forfaitaire de 2 € par heure de travail effectué (I bis de l'art. L. 241-10 du code de la sécurité sociale) (cf. dispositif n° 10501).

La rubrique du bulletin officiel de la Sécurité sociale relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs précise l'articulation de la réduction générale avec l'exonération prévue au III de l'article L. 241-10 pour les activités d'aide à domicile auprès d'un public fragile, afin de régler la situation des employés des structures d'aides à domicile amenés à intervenir successivement, au cours d'un même mois ou d'une même journée, auprès d'un public fragile et d'un public non fragile. Ainsi, il est possible de bénéficier, pour un même salarié, de l'exonération prévue à l'article L. 241-10 et de la réduction générale prévue à l'article L. 241-13 lorsque celui-ci intervient alternativement auprès d'un public fragile et auprès d'un autre public. En effet, dès lors que les rémunérations dues au titre des heures effectuées auprès de publics dits non fragiles ne bénéficient pas de l'exonération prévue à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, ces rémunérations sont alors éligibles à la réduction générale.

Historique du dispositif

La loi du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social a créé une exonération de 30 % des cotisations patronales de sécurité sociale pour les associations intervenant auprès de personnes fragiles.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 a porté le taux d'exonération à 100 % et a instauré le dispositif d'exonération applicable aux CCAS et CIAS.

Le champ du dispositif a été étendu aux entreprises par l'ordonnance du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le plan Borloo (2005) en faveur des services à la personne a étendu le champ des services à la personne au-delà des emplois familiaux pour y inclure le gardiennage, l'assistance administrative, l'assistance informatique, les livraisons de courses, ainsi que les soins esthétiques à domicile pour les personnes dépendantes.

Comme pour la plupart des autres dispositifs ciblés d'exonération, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (article 22) a exclu du champ de l'exonération les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

La loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services a réformé le régime d'agrément qui s'imposait aux structures d'aide à domicile pour un régime plus souple de déclaration simple et d'agrément pour certaines activités.

La loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015 (article 11) rappelle que l'exonération de cotisations sociales patronales prévue pour l'aide au domicile des personnes fragiles n'est pas applicable aux structures médico-sociales qui interviennent au domicile des personnes âgées ou handicapées dépendantes et réalisent des activités de soins. Celles-ci bénéficient déjà pour leurs salariés d'une prise en charge par l'assurance maladie des salaires et cotisations afférentes.

Dans le cadre de la transformation du CICE en une réduction de 6 points du taux de cotisation d'assurance maladie pour les rémunérations inférieures ou égales à 2,5 SMIC et du renforcement de la réduction générale, l'article 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a modifié le dispositif d'exonération pour l'embauche d'une aide à domicile par un organisme prestataire de droit privé. Le champ des cotisations et contributions exonérées a été aligné sur celui de la réduction générale et une dégressivité de l'exonération a été introduite pour les rémunérations situées entre 1,2 et 1,6 SMIC, niveau auquel l'exonération devient nulle.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Plusieurs mesures de soutien et de solvabilisation, tant au plan social qu'au plan fiscal concourent à l'objectif de favoriser le maintien à domicile des personnes âgées et des personnes dépendantes :

- En matière sociale, un système d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (hors AT-MP) est ouvert par l'article L. 241-10, aux rémunérations dues au titre des heures d'intervention réalisées à leur domicile auprès de personnes fragiles, que ce soit dans une relation d'emploi direct par l'intéressé ou par l'intermédiaire d'une entreprise ou d'une association de service à la personne en tant que mandataire ;
- En matière fiscale, le crédit d'impôt au titre de l'emploi à domicile participe à ce même objectif.

Évaluation

Ce dispositif a été jugé peu efficient par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS11) et évalué négativement par la mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions sociales spécifiques de juin 2015 en raison de l'absence de ciblage sur les personnes dépendantes, de l'imprécision quant au champ d'activité des services à la personne et de son coût élevé.

Dans un rapport public de juillet 2014 (Le développement des services à la personne et le maintien à domicile des personnes âgées et dépendantes), la Cour des comptes souligne le faible effet emploi des mesures fiscales et sociales existantes sur le développement des services à la personne. Elle préconise une suppression de l'exonération sur critère d'âge et un recentrage des exonérations actuelles au profit des personnes dépendantes. Elle recommande également un ciblage plus précis à destination des personnes fragiles, notamment en réduisant la liste des services de confort qui donnent lieu à avantages fiscaux et sociaux.

Le rapport des députées Mmes Pinville et Poletti (rapport n° 2437 déposé à l'Assemblée nationale relatif à l'évaluation des services à la personne, décembre 2014) partage les constats et certaines des préconisations du rapport de la Cour de comptes de juillet 2014. Le rapport propose de revoir les conditions du soutien public à certaines activités en restreignant le champ des services de confort aux seules personnes dépendantes et de relever la limite d'âge de 70 à 80 ans pour bénéficier d'une exonération de cotisations patronales sous condition d'âge, tout en étendant le bénéfice de l'exonération aux personnes en perte d'autonomie (GIR 5).

Le rapport de la concertation Grand âge et autonomie (mars 2019) préconise de recentrer les dispositifs d'exonération sur les publics les plus fragiles en décalant progressivement à 75 ans l'âge ouvrant droit à exonération de cotisations patronales pour l'emploi à domicile.

Le rapport « La branche autonomie : périmètre, gouvernance, financement » (septembre 2020) propose de supprimer le bénéfice de l'exonération de cotisations patronales pour les publics fragiles sur le seul critère d'âge afin de financer la nouvelle branche autonomie. Une suppression complète de la possibilité de bénéficier de l'exonération du seul fait de l'âge permettrait d'aligner la situation des personnes âgées qui ne connaissent pas de perte d'autonomie sur celle de l'ensemble des autres catégories de la population qui ont recours à des services d'aide à domicile.

Dans son rapport public thématique sur le soutien de l'État aux services à la personne de mars 2024, la Cour des comptes a souligné la multiplicité des objectifs assignés aux dispositifs de soutien au secteur des SAP, et notamment à l'exonération liée à l'embauche d'une aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile. Elle a par ailleurs noté que cette exonération, tout comme l'exonération liée à l'embauche d'une aide à domicile par un particulier ou la déduction forfaitaire bénéficiant aux particuliers-employeurs, venait en substitution des dispositifs d'exonérations transversaux (allègements généraux) et que leur coût brut ne pouvait ainsi être considéré comme leur coût réel, alors même que les dispositifs d'exonérations de cotisations sociales transversaux peuvent parfois être plus généraux que les dispositifs spécifiques. La Cour des comptes a également noté que le régime d'exonérations sociales lié à l'embauche d'une aide à domicile intervenant auprès d'une personne fragile différait selon le type d'employeur (particulier-employeur ou prestataire) et que le niveau de générosité favorisait l'un ou l'autre format d'intervention selon le niveau de rémunération de l'aide à domicile, et ce sans justification objective.

La Cour des comptes a relevé que la définition de l'aide à domicile conditionnant le bénéfice de cette exonération n'avait pas été clarifiée. Elle a par ailleurs fait valoir que le soutien accordé aux personnes fragiles pourrait passer par les prestations sociales dont ils bénéficient, voire par des majorations de crédit d'impôt, plutôt que par des exonérations de cotisations sociales dont l'objectif premier réside dans la lutte contre le travail dissimulé.

Parmi ses recommandations, la Cour des comptes a proposé de remplacer les dispositifs d'exonérations spécifiques au secteur des SAP, dont la déduction forfaitaire, par le bénéfice des allègements généraux et notamment de la réduction générale de cotisations et contributions sociales patronales.

Ainsi, selon la Cour, un scénario de simplification radicale consisterait à supprimer les trois régimes dérogatoires (dispositifs n°10501 à 10503 de la présente annexe) au profit d'un alignement sur les allègements généraux, qui seraient étendus aux particuliers employeurs. L'intérêt serait de mettre fin « aux distorsions difficilement justifiables et simplifierait les calculs et les contrôles, notamment s'agissant des prestataires qui interviennent à la fois auprès de publics fragiles et non fragiles ». L'impact sur le coût du travail pourrait être compensé par la modification des critères d'éligibilité et des plafonds des prestations.

La Cour estime à 600 M € la hausse des cotisations patronales liée à l'alignement des régimes d'exonération de cotisations sociales (en partie compensée par l'augmentation mécanique de la dépense fiscale au titre du crédit d'impôt (+ 300 M€) et des prestations sociales (+ 330 M€), liées au renchérissement des activités concernées), et entre 50 M€ et 150 M€ la réduction des activités éligibles.

A défaut, la Cour des comptes a préconisé de **clarifier la notion d'aide à domicile**, et de mieux l'articuler avec la liste réglementaire des services à la personne. Dans l'hypothèse où un régime spécifique d'exonérations serait maintenu pour les publics fragiles, la Cour renouvelle sa recommandation de 2014 tendant à supprimer par la loi l'octroi automatique de cette exonération à partir de 70 ans ou, à défaut, à relever par décret cet âge.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1999
Données chiffrées	<p>Nombre de salariés exonérés en 2023 : 265 875 (284 644 en 2022 ; nd en 2021 ; nd en 2020 ; 255 671 en 2019 ; 271 850 en 2018 ; 264 952 en 2017 ; nd en 2016 ; 253 000 en 2015 ; 239 000 en 2014 ; 242 373 en 2013)</p> <p>Établissements déclarants en 2023 : 9 750 (9 629 en 2022 ; nd en 2021 ; nd en 2020 ; nd en 2019 ; nd en 2018 ; 8 914 en 2017 ; nd en 2016 ; 9 975 en 2015 ; 7405 en 2014 ; 7 338 en 2013)</p> <p>Coût en 2023 : 1 061 M € dont 763 M € sur le champ ROBSS (982 M € en 2022 dont 712 M € sur le champ ROBSS ; 1 087 M € en 2021 dont 901 M € sur le champ ROBSS ; 1 076 M €, dont 858 M € sur le champ ROBSS en 2020 ; 1 176 M €, dont 861 M € sur le champ ROBSS en 2019 ; 886 M € en 2018 ; 910 M € en 2017 ; 882,4 M € en 2016 ; 874 M € en 2015 ; 851 M € en 2014 ; 861,8 M € en 2013)</p> <p>Source : ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission Travail et emploi Programme 103 : Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Textes	<p>Article L. 241-10-III, D. 241-5 et D. 241-5-2 à D. 241-5-6 du code de la sécurité sociale</p> <p>Articles L. 7231-1 et suivants et D. 7231-1 à D. 7231-2 du code du travail</p> <p>Loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services</p> <p>Bulletin officiel de la sécurité sociale, rubrique Exonérations aide à domicile</p> <p>Circulaire du 11 avril 2019 relative aux activités de service à la personne</p>
Évaluation du dispositif	<p>Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS11) ;</p> <p>Le développement des services à la personne et le maintien à domicile des personnes âgées et dépendantes, Cour des comptes, juillet 2014 ;</p> <p>Rapport de l'Assemblée nationale n° 2437 relatif à l'évaluation des services à la personne, décembre 2014 ;</p> <p>Mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions sociales spécifiques de juin 2015 : évaluation négative ;</p> <p>Rapport de la concertation Grand âge et autonomie, mars 2019 ;</p> <p>Rapport « La branche autonomie : périmètre, gouvernance, financement », septembre 2020 ;</p> <p>Rapport public, Le soutien de l'État aux services à la personne, Cour des comptes, mars 2024.</p>

Fiche n°34. Accueillants familiaux

Numéro du dispositif : 10504

Objectif de la mesure

Développer l'emploi dans le secteur des services à la personne et le maintien à domicile des personnes âgées et handicapées. Favoriser un mode particulier d'accueil des personnes en perte d'autonomie, à mi-chemin entre le domicile personnel et l'hébergement en institution. L'accueil familial social consiste en l'accueil par des particuliers, à leur domicile et contre rémunération, de personnes âgées ou adultes handicapés.

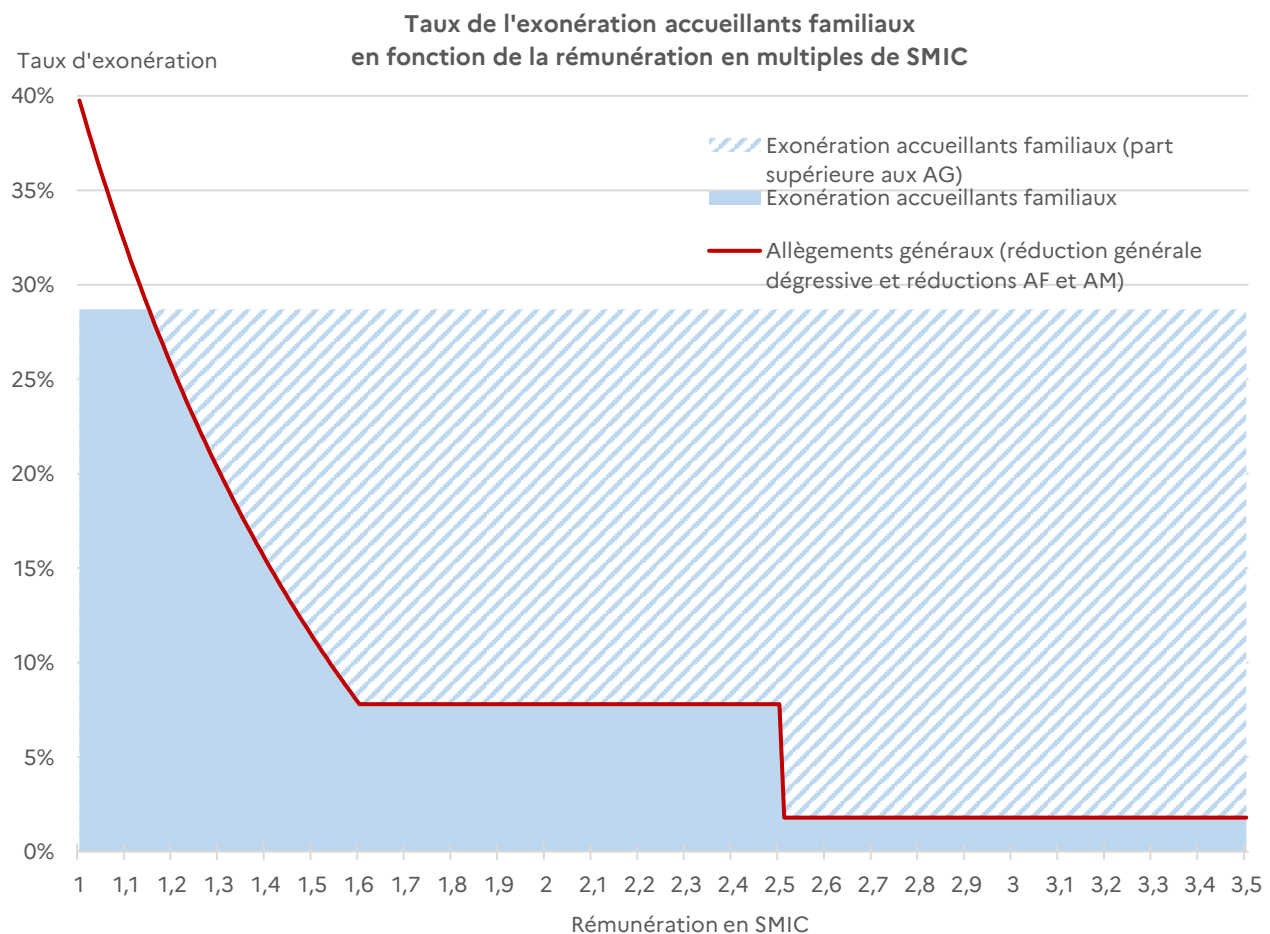
Description de l'avantage social

Les rémunérations dues pour l'accueil de personnes âgées dépendantes ou de personnes handicapées sont exonérées des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations AT-MP :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X						Non assujetti				

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Assiette de l'exonération : l'exonération est applicable sans plafond de rémunération. Toutefois, lorsque la personne hébergée est âgée d'au moins 70 ans et non dépendante, l'exonération s'applique dans la limite de 65 fois le SMIC horaire par mois (soit 743,38 € en moyenne en 2023).



Par ailleurs, les accueillants familiaux ne sont pas adhérents au régime d'assurance chômage, les cotisations d'assurance chômage ne sont donc pas dues.

Condition d'éligibilité

L'accueillant familial est agréé par le président du Conseil départemental et ne peut accueillir plus de 3 personnes âgées ou handicapées à son domicile. Il est soit l'employé direct de la personne accueillie, soit l'employé d'une personne morale de droit public ou privé gérant des établissements et services sociaux médico-sociaux. Un contrat d'accueil, fixé par le code de l'action sociale et des familles, définit les conditions d'accueil de la personne âgée ou handicapée et de rémunération de l'accueillant familial.

La personne accueillie doit relever d'une des catégories suivantes :

- Personnes âgées de 70 ans ou plus ;
- Personnes titulaires de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- Personnes percevant une majoration pour tierce personne au titre d'une invalidité ;
- Personnes âgées bénéficiant de la PSD (prestation versée aux personnes dépendantes avant la mise en place de l'APA) ;
- Personnes remplissant la condition de perte d'autonomie requise pour prétendre à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), indépendamment de l'âge et des ressources (GIR 1 à 4).

La rémunération de l'accueillant familial se compose :

- D'indemnités journalières des services rendus,
- D'une indemnité de congés payés,
- D'indemnités journalières d'entretien, représentatives des frais d'entretien courant de la personne accueillie,
- D'une indemnité de logement, représentative de la ou des pièces d'habitation réservées à la personne accueillie,
- D'indemnités journalières pour sujétions particulières, en cas de handicap important impliquant des sujétions particulières pour l'accueillant familial.

Les indemnités journalières des services rendus, l'indemnité de congés payés et les indemnités pour sujétions particulières sont soumises à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Les indemnités d'entretien et de logement ne sont pas soumises à cotisations sociales.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

La loi n° 89-475 du 10 juillet 1989 relative à l'accueil par des particuliers, à leur domicile, à titre onéreux, de personnes âgées ou handicapées adultes (article 7) a ajouté les accueillants familiaux dans le champ des bénéficiaires des exonérations de cotisations patronales prévues par l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (article 22) a exclu du champ de l'exonération les cotisations AT-MP.

L'article 41 de la loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement prévoit que la rémunération des accueillants familiaux peut être réglée par chèque emploi – service universel (CESU).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'objectif de faciliter, pour les personnes âgées et les personnes dépendantes, le maintien à domicile ou dans un environnement de même type chez un tiers, fait l'objet de plusieurs mesures de soutien et de solvabilisation, tant au plan social qu'au plan fiscal :

- Sur le plan social, un système d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (hors AT-MP) est ouvert, en application de l'article L. 241-10, aux rémunérations versées au titre des heures d'intervention réalisées à leur domicile auprès de personnes fragiles, que ce soit dans une relation d'emploi direct par l'intéressé ou par l'intermédiaire d'une entreprise ou d'une association de service à la personne ;
- Sur le plan fiscal, le crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile.

Évaluation

Ce dispositif a été jugé peu efficient selon le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS13) et a fait l'objet d'une évaluation négative par la mission IGAS/IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemption sociales spécifiques de juin 2015.

Entrée en vigueur	Mesure entrée en vigueur le 12 juillet 1989.
Données chiffrées	Nombre d'accueillants en 2023 : nd (2016 : 10 000) Nombre de personnes accueillies en 2023 : nd (15 800 en 2010)
Compensation	Mesure non compensée (mesure entrée en vigueur antérieurement à la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994)
Textes	Article L. 241-10-II du code de la sécurité sociale Articles L. 442-1 et L. 444-3 du code de l'action sociale et des familles Note d'information DGAS/2 C n° 2005-283 du 15 juin 2005 relative à l'accueil par des particuliers, à leur domicile et à titre onéreux, de personnes âgées ou handicapées adultes
Évaluation du dispositif	Rapport d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS13) ; Revue de dépenses sur les exonérations et exemption sociales spécifiques de juin 2015 : évaluation négative

Fiche n°35. Personnes employées au pair et stagiaires aides-familiaux étrangers

Numéro du dispositif : 10505

Objectif de la mesure

Favoriser le recours aux personnes employées au pair et l'insertion de jeunes étrangers venus en France pour perfectionner leur français.

Description de l'avantage social

- 1) Les personnes employées au pair reçoivent, en contrepartie des tâches qu'elles effectuent à domicile, une rémunération constituée exclusivement d'avantages en nature (logement, nourriture). La valeur de ces avantages est au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel. Aucune cotisation salariale de sécurité sociale, de CSG et de CRDS n'est due sur cette rémunération.

Seules les cotisations patronales de sécurité sociale sont dues. Restent également dues les cotisations et contributions sociales patronales et salariales pour la retraite complémentaire et la prévoyance (IRCEM), l'assurance chômage, la formation professionnelle et la contribution patronale de solidarité pour l'autonomie.

- 2) Les stagiaires aides-familiaux étrangers : le particulier employeur doit obligatoirement verser au stagiaire aide familial étranger une rémunération comprise entre 75 et 90 fois le minimum garanti en vigueur. Les cotisations et contributions patronales dues sur cette rémunération sont calculées sur la base d'une assiette forfaitaire égale à :

- 13 fois le SMIC horaire par semaine ;
- 56 fois le SMIC horaire par mois ;
- 169 fois le SMIC horaire par trimestre.

Aucune cotisation salariale n'est due par le stagiaire.

Condition d'éligibilité

Sont concernées les personnes employées au pair et les stagiaires aides familiaux respectant les conditions d'éligibilité de ces dispositifs :

- Les employés au pair sont des salariés embauchés par des particuliers pour effectuer des tâches à domicile (ménage, repassage, garde d'enfants ...), sans condition d'âge ou de nationalité ;
- Le stagiaire aide familial étranger est un jeune étranger âgé de 18 à 30 ans venu en France pour étudier et qui, en contrepartie de la nourriture et du logement, fournit à la famille des prestations consistant en une participation à des tâches familiales courantes.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Accord européen sur le placement au pair adopté par le Conseil de l'Europe le 24 novembre 1969 et ratifié par la France le 5 février 1971.

Arrêté du 22 octobre 1985 fixant les cotisations de sécurité sociale dues au titre de l'emploi des stagiaires aides familiaux.

Directive (UE) 2016/801 du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair (article 16).

Article 43 de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'emploi d'un salarié au pair relevant de la convention collective du particulier employeur ouvre droit à la réduction ou au crédit d'impôts pour emplois familiaux.

Évaluation

Ce dispositif n'a pas fait l'objet d'une évaluation.

Données chiffrées	Non disponibles
Textes	<p>Accord européen sur le placement au pair adopté par le Conseil de l'Europe le 24 novembre 1969 et ratifié par la France le 5 février 1971.</p> <p>Directive (UE) 2016/801 du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair</p> <p>Article L.313-9 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile</p> <p>Arrêté du 22 octobre 1985 fixant les cotisations de sécurité sociale dues au titre de l'emploi des stagiaires aides familiaux.</p>

6. Secteur agricole

Fiche n°36. Exonération pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles

Numéro du dispositif : 10601

Objectif de la mesure

Réduire le travail non déclaré des salariés occasionnels pour les employeurs relevant du régime de protection sociale des professions agricoles. Soutenir les filières agricoles recourant au travail occasionnel.

Description de l'avantage social

L'embauche d'un salarié occasionnel ouvre droit à une exonération des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, dont le champ est aligné sur celui de la réduction générale (cf. dispositif n° 10101) :

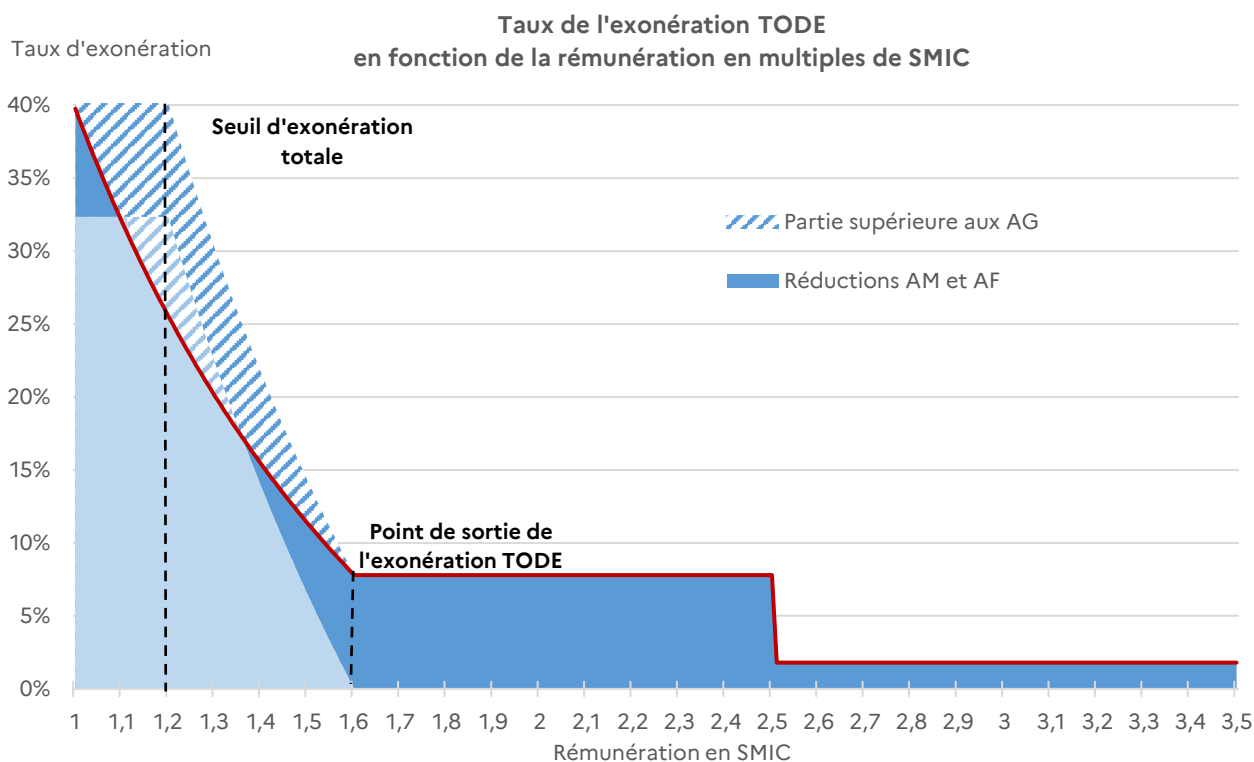
Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP*	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X	X	X	X			X	X			

* Exonération dans la limite de la part mutualisée commune à toutes les entreprises (soit 0,55 point en 2023)

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires

Pour l'application de ce dispositif, les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires prises en compte dans le calcul de la réduction générale sont remplacées par les cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire auxquelles sont affiliés les salariés agricoles et mentionnées à l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Assiette de l'exonération : l'exonération est totale pour les rémunérations égales ou inférieures à 1,2 SMIC puis dégressive jusqu'à 1,6 SMIC, niveau auquel l'exonération devient nulle.



Condition d'éligibilité

Sont concernés les employeurs relevant de la protection sociale agricole et opérant dans certains secteurs d'activité. L'exonération est accordée au titre des travailleurs saisonniers.

L'exonération « travailleurs occasionnels/demandeurs d'emploi » (TO-DE) est accordée au titre des salariés occasionnels et demandeurs d'emploi d'au moins quatre mois (ou d'un mois suite à un licenciement), embauchés sous CDD à caractère saisonnier (maximum de 119 jours chez un même employeur). Les embauches sous CDI sont concernées lorsqu'elles ont lieu pour des demandeurs d'emploi et dans les groupements d'employeurs.

Les activités concernées par l'exonération sont les suivantes : tâches temporaires liées au cycle de la production animale et végétale et aux activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation de produits agricoles, lorsque ces activités, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, constituent le prolongement direct de l'acte de production.

Les travaux de création, restauration et entretien des parcs et jardins ainsi que les entreprises paysagistes n'entrent pas dans le champ de l'exonération.

Règles de cumul

Ce dispositif est cumulable avec la déduction forfaitaire pour heures supplémentaires prévue à l'article L. 214-18 du code de la sécurité sociale.

Il n'est pas cumulable avec la réduction générale des cotisations et contributions sociales.

Historique du dispositif

En 1995, le dispositif « TO-DE » est passé d'un mécanisme de cotisations forfaitaires à des réductions de taux de cotisations patronales de sécurité sociale de base, sans plafond de rémunération, et différenciées par filière. Il a été étendu par la suite aux entreprises de travaux agricoles et forestiers, et la durée maximale des contrats éligibles a été portée à 119 jours. La loi n°2010-237 du 9 mars 2010 de finances rectificative pour 2010 a supprimé ces différences entre filières, introduit un plafonnement et une dégressivité de l'exonération, et en a étendu le champ à certaines cotisations patronales conventionnelles.

L'article 93 de loi n° 2012-1509 du 29 novembre 2012 de finances pour 2013 a supprimé l'exonération de cotisation AT-MP tout en ciblant davantage la mesure sur les bas salaires en accordant une exonération totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,25 SMIC, puis dégressive jusqu'à 1,5 SMIC. Cette mesure permet d'une part de responsabiliser les employeurs face aux risques professionnels ainsi que de concentrer l'aide sur les bas salaires qui représentent près de 90% des contrats TO-DE constatés en 2011 par la CCMSA.

L'article 84 de la loi de finances pour 2015 a exclu les travaux forestiers du dispositif.

Dans le cadre d'une sortie progressive du dispositif spécifique d'exonération au profit des allègements généraux, l'article 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a aligné le champ des cotisations et contributions exonérées sur celui de la réduction générale, en tenant compte des cotisations dues au titre des institutions de retraite complémentaire auxquelles sont affiliées les salariés agricoles. Le seuil d'exonération totale et le point de sortie passent respectivement de 1,25 SMIC à 1,2 SMIC et 1,5 SMIC à 1,6 SMIC pour les années 2019 et 2020.

L'article 16 de la LFSS pour 2021 a prolongé le dispositif jusqu'au 31 décembre 2022.

L'article 8 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 a prolongé le dispositif jusqu'au 31 décembre 2025.

Dans le cadre des mesures de soutien au secteur agricole, il a été annoncé une pérennisation du dispositif ainsi qu'un rehaussement du seuil d'exonération totale à 1,25 SMIC, applicable à compter de mai 2024.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les aides de la politique agricole commune peuvent contribuer aux objectifs de soutien aux filières agricoles. Ces aides ne sont cependant pas ciblées sur l'emploi de travailleurs occasionnels.

Évaluation

Le dispositif a été jugé peu efficient dans sa version antérieure à la loi de finances initiale pour 2013 (rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales, juin 2011, fiche NS16 et 17).

La mission IGAS-IGF dans le cadre de sa revue de dépenses sur les exonérations et exemptions sociales spécifiques de juin 2015 a estimé que les évolutions récentes du dispositif en LFI pour 2013 et en LFI pour 2015, en recentrant le dispositif sur des niveaux de rémunération plus faibles et en réduisant son champ sectoriel,

apportaient des éléments nouveaux qui ne lui permettaient pas de conclure en termes d'évaluation de la mesure.

Entrée en vigueur	1995 (article 62 de la loi n°95-95 de modernisation de l'agriculture)																																												
Données chiffrées	<p>Effectifs exonérés en 2023 : 926 242 (978 267 en 2022 ; 850 217 en 2021 ; 906 692 en 2020 ; 964 635 en 2019 ; 1 262 084 en 2018 ; nd en 2017 ; 934 977 en 2016 ; 878 478 en 2015 ; 844 991 en 2014)</p> <p>Établissements déclarants en 2023 : 70 950 (72 386 en 2022 ; 70 913 en 2021 ; 74 940 en 2020 ; 73 989 en 2019 ; 78 562 en 2018 ; nd en 2017 ; 77 808 en 2016 ; 71 794 en 2015 ; 75 301 en 2014)</p> <p>Coût en 2023 : 569 M € dont 392 M € sur le champ ROBSS et dont 134 M € liés à la part du dispositif plus avantageuse que les AG (556 M € en 2022 ; 516 M € en 2021 ; 508 M € en 2020 ; 454 M € en 2019 ; 395 M € en 2018 ; 404 M € en 2017 ; 377 M € en 2016 ; 380 M € en 2015 ; 450,1 M € en 2014)</p> <p><i>NB : le coût total intègre la fraction de l'exonération qui aurait été couverte par la réduction générale en l'absence du dispositif.</i></p> <p>L'avantage différentiel du dispositif par rapport à la réduction générale des cotisations en 2024, pour une rémunération égale à 1,3 SMIC s'élève à 3 927 €/an/salarié.</p> <table border="1"> <caption>Données du graphique</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> <th>Établissements déclarants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>1 050 000</td> <td>380</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>900 000</td> <td>380</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>900 000</td> <td>400</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>950 000</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>900 000</td> <td>500</td> <td>78</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>1 050 000</td> <td>400</td> <td>74</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>1 150 000</td> <td>380</td> <td>72</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>1 150 000</td> <td>380</td> <td>71</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>1 250 000</td> <td>400</td> <td>72</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>569 000</td> <td>926</td> <td>71</td> </tr> </tbody> </table> <p>Source : CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>	Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants	2014	1 050 000	380	75	2015	900 000	380	75	2016	900 000	400	75	2017	950 000	nd	nd	2018	900 000	500	78	2019	1 050 000	400	74	2020	1 150 000	380	72	2021	1 150 000	380	71	2022	1 250 000	400	72	2023	569 000	926	71
Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants																																										
2014	1 050 000	380	75																																										
2015	900 000	380	75																																										
2016	900 000	400	75																																										
2017	950 000	nd	nd																																										
2018	900 000	500	78																																										
2019	1 050 000	400	74																																										
2020	1 150 000	380	72																																										
2021	1 150 000	380	71																																										
2022	1 250 000	400	72																																										
2023	569 000	926	71																																										
Compensation	Mesure compensée*																																												
Mission et programme	Mission : Agriculture, pêche, alimentation, forêt et affaires rurales Programma 149 : Compétitivité et durabilité de l'agriculture, de l'agroalimentaire, de la forêt, de la pêche et de l'aquaculture Programme 381 : Allègements du coût du travail en agriculture																																												
Objectif du programme annuel de performance	Favoriser l'attractivité des territoires ruraux																																												
Textes	Articles L. 741-5, L. 741-16, L. 741-16-1 du code rural et de la pêche maritime Loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 Articles D. 741-58 à D. 741-63-6 du code rural et de la pêche maritime																																												
Évaluation du dispositif	Rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales, juin 2011, fiche NS16 et 17 ; Mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions sociales spécifiques de juin 2015																																												

* Les chiffres intègrent une compensation intégrale de l'exonération, y compris pour sa partie qui reproduit la réduction générale.

Fiche n°37. Exonération en faveur des jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole

Numéro du dispositif : 10602

Objectif de la mesure

Favoriser l'installation de jeunes agriculteurs.

Description de l'avantage social

Ce dispositif est une exonération partielle et dégressive des cotisations sociales en faveur des jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole nouvellement établis.

Cotisations et contributions concernées par le dispositif									
AM	Vieillesse de base	Famille	Invalité-décès	Retraite compl.	IJ AMEXA	ATEXA	VIVEA	CSG	CRDS
X	X	X	X						

L'exonération partielle et dégressive dans la limite de plafonds fixés par arrêté (articles D. 731-56 et D. 762-14 du code rural et de la pêche maritime). Le bénéfice de l'exonération est de **5 ans** à compter de la première année au titre de laquelle ces cotisations sont dues.

Le **taux d'exonération** est de 65 % la 1^{re} année, 55 % la 2^e année, 35 % la 3^e année, 25 % la 4^e année et 15 % la 5^e année. Le bénéfice de l'exonération ne peut être accordé **qu'une seule fois**.

Condition d'éligibilité

Personnes exerçant une activité d'exploitant agricole ou de chef d'entreprise à titre principal ou exclusif :

- bénéficiant des prestations de l'assurance maladie des exploitants agricoles (AMEXA) ;
- âgées de 18 à 40 ans (cette limite pouvant être reculée de la durée du service national et, sous réserve d'avoir la qualité d'allocataire des prestations familiales, d'un an par enfant à charge).

En cas de cessation temporaire d'activité avant la fin de la période d'exonération, le bénéfice de celle-ci est suspendu. Il est rétabli à la reprise d'activité pour la durée d'exonération restant à courir à condition que la cessation d'activité n'excède pas 36 mois, quel qu'en soit le motif.

Règles de cumul

Le bénéfice de cette réduction ne peut être cumulé avec aucun dispositif de réduction ou d'abattement applicable aux cotisations d'assurance maladie, notamment la réduction du taux de cotisations d'assurance maladie et maternité pour les travailleurs indépendants (cf. dispositif n° 10104). Il est toutefois possible d'opter pour cette dernière réduction lorsque celle-ci devient plus favorable.

Historique du dispositif

Ce dispositif a été initié par le décret n° 85-570 du 4 juin 1985 et s'appliquait aux jeunes chefs d'exploitation pendant 3 ans à compter de la première année au titre de laquelle ils étaient redevables de cotisations sociales.

L'article 8 de la loi n° 99-1140 du 29 décembre 1999 de financement de la sécurité sociale pour 2000 a :

- augmenté les taux d'exonération : 55 % pour la première année, 45 % pour la deuxième année et 35 % pour la troisième année (au lieu de 50 %, 40 % et 20 %) ;
- ouvert le bénéfice des exonérations aux jeunes chefs d'exploitation de 18 à 40 ans (et non plus de 21 à 35 ans).

L'ordonnance n° 2000-550 du 15 juin 2000 a abrogé l'article 8 de la loi du 29 décembre 1999 précitée et a créé l'article L. 731-13 du CRPM pour codifier ces dispositions.

L'article 10 de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001 a porté la durée d'exonération de 3 à 5 ans.

L'article 19 de la loi n° 2001-602 du 9 juillet 2001 d'orientation sur la forêt en a étendu le bénéfice aux jeunes chefs d'entreprise agricole.

L'article 3 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a permis aux jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole d'opter pour la réduction de la

cotisation d'assurance maladie - maternité, en lieu et place de l'exonération partielle de cotisations sociales « jeunes agriculteurs », dans le cas où cette réduction leur est plus favorable.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

D'autres mesures fiscales ou aides non fiscales existent en faveur des jeunes agriculteurs : l'abattement fiscal sur les bénéfices réalisés par les jeunes agriculteurs, le dégrèvement d'office de la taxe foncière sur les propriétés non bâties, la dotation d'installation (DJA) ou les déductions pour épargne de précaution.

Entrée en vigueur	1985
Données chiffrées	<p>Coût en 2023 : 45,2 M€ (41,3 M€ en 2022 ; 35,83 M€ en 2020 ; 36,19 M€ en 2019 ; 31,22 M€ en 2018 ; 30 M€ en 2017 ; 2016 : nd ; 36,4 M€ en 2015, 41 M€ en 2014, 42,6 M€ en 2013, 42,8 M€ en 2012)</p> <p>Déclarants en 2023 : 45 687 (45 290 en 2022 ; 44 864 en 2021 ; 44 583 en 2020 ; 44 102 en 2019 ; 43 008 en 2018 ; 2017 : nd ; 2016 : 41 684 ; 41 424 en 2015, 43 830 en 2014, 46 623 en 2013, 49 136 en 2012)</p> <p>Source : CCMSA Fiabilité du chiffrage : bonne</p>
Compensation	Mesure non compensée (mesure entrée en vigueur antérieurement à la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994)
Textes	Articles L. 731-13, D. 731-51, D. 731-52, D. 731-54 et D. 762-14 du code rural et de la pêche maritime
Évaluation du dispositif	<p>Ce dispositif a fait l'objet d'une évaluation par le Conseil des prélèvements obligatoires en 2008.</p> <p>Le rapport d'information déposé par la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire en conclusion des travaux d'une mission d'information sur la fiscalité agricole et présenté par M. François ANDRE (avril 2015) cite ce dispositif, mais sans proposer de pistes d'évolution en la matière.</p>

Fiche n°38. Exploitants agricoles (1) : déduction du revenu implicite du capital foncier de l'assiette sociale

Numéro du dispositif : 10603

Objectif de la mesure

Soutenir les exploitants agricoles en réduisant l'assiette de leurs cotisations.

Description de l'avantage social

Ce dispositif consiste en une **exemption d'assiette** visant à déduire de l'assiette des cotisations sociales des exploitants agricoles à titre individuel un montant calculé par référence au revenu cadastral des terres que les exploitants mettent en valeur et dont ils sont propriétaires. En pratique, ce dispositif permet de diminuer l'assiette sociale agricole à hauteur du loyer correspondant à la partie du bien immobilier privé affecté à l'exploitation.

Cette déduction est déterminée par application de la formule suivante :

$$RC\ p - [4\% \times (BA \times (RC\ p / RC\ t) - RC\ p)]$$

RC p : revenu cadastral des terres dont l'exploitant est propriétaire ;

RC t : revenu cadastral total des terres de l'exploitation

BA : bénéfice agricole servant d'assiette.

L'abattement (qui correspond à la formule entre crochets) est dans tous les cas au moins égal à 304,90 €. L'option pour cet abattement doit être formulée au moyen d'un imprimé spécifique au plus tard le 30 juin de l'année pour prendre effet sur le calcul des cotisations de l'année en cours. Elle est renouvelable annuellement par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse exercée avant le 30 juin. En cas de dénonciation, une option ultérieure est possible.

Les membres de sociétés cotées assujettis en qualité de non-salariés peuvent bénéficier de la déduction, dans certains cas, à la condition que ce soit la société qui ait la qualité de propriétaire des terres mises en valeur et que celles-ci soient inscrites à l'actif de son bilan.

Condition d'éligibilité

Chefs d'exploitation à titre individuel et associés personnes physiques de sociétés à objet agricole pour les terres mises en valeur inscrites à l'actif de leur bilan.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Ce dispositif est entré en vigueur en 1995 (art. 68 de la loi n° 95-95 du 1^{er} février 1995 de modernisation de l'agriculture).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les exploitants agricoles bénéficient de mesures fiscales et non fiscales qui s'ajoutent à ce dispositif, notamment la possibilité de modulation des revenus exceptionnels d'un exploitant agricole dans le temps, l'exonération de la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) pour la part communale et intercommunale en faveur des terres agricoles à concurrence de 20 %, des exonérations en faveur de leurs salariés agricoles ainsi que de la déduction pour épargne de précaution.

Évaluation

Ce dispositif a fait l'objet d'une évaluation par le Conseil des prélèvements obligatoires en 2008.

Il fait également l'objet d'observations dans le rapport d'information déposé par la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire en conclusion des travaux d'une mission d'information sur la fiscalité agricole et présenté par M. François André (Avril 2015). Ce rapport propose de renouveler la base de calcul de la rente, actuellement basée sur le revenu cadastral des terres, qui n'a pas été renouvelée depuis 1970, afin de la rendre plus représentative de la valeur actuelle du capital foncier de l'exploitant, en prenant comme référence le barème des locations des terres agricoles

Entrée en vigueur	1995
Données chiffrées	Effectifs bénéficiaires en 2023 : nd. (34 489 en 2022 ; 37472 en 2021 ; 2017 à 2020 : nd ; 41 339 en 2016 ; 41 806 en 2015, 43 027 en 2014) Assiette en 2023 : non disponible (2017 à 2022 : nd ; 49,6 M€ en 2015, 77,5 M€ en 2014) Source : CCMSA
Compensation	Mesure non compensée
Objectif	Favoriser l'attractivité des territoires ruraux
Textes	Articles L. 731-14 et D. 731-22 à D. 731-25 du code rural et de la pêche maritime
Évaluation du dispositif	Évaluation par le Conseil des prélèvements obligatoires en 2008 Rapport d'information, Commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire, M. François André (rapporteur), en conclusion des travaux d'une mission d'information sur la fiscalité agricole, avril 2015

Fiche n°39. Exploitants agricoles (2) : déduction pour épargne de précaution

Numéro du dispositif : 10604

Objectif de la mesure

Soutenir les exploitants agricoles en réduisant l'assiette de leurs cotisations.

Description de l'avantage social

Ce dispositif consiste en une **exemption d'assiette** permettant d'exclure de l'assiette sociale des exploitants agricoles, dans les conditions et limites fixées par le code général des impôts (CGI), des déductions pour épargne de précaution (DEP) permettant notamment de couvrir les dépenses qui sont à leur charge en cas d'aléas.

L'assiette sociale des exploitants agricoles est constituée des revenus professionnels retenus pour le calcul de l'impôt sur le revenu, corrigés des déductions et abattements qui ne correspondent pas aux dépenses nécessitées par l'exercice de la profession. Fiscalement, les exploitants agricoles ont la possibilité de déduire les DEP sous certaines conditions et limites prévues à l'article 73 du CGI. Dans la mesure où ces déductions ont été considérées comme nécessaires à l'exercice de la profession, les DEP ne font pas l'objet d'une réintégration pour la détermination de l'assiette des cotisations sociales des non-salariés agricoles.

Les sommes déduites doivent être utilisées au cours des dix années suivant cette déduction pour faire face à des dépenses nécessitées par l'activité professionnelle. Elles sont réintégrées au résultat imposable et par conséquent à l'assiette sociale à mesure de leur utilisation par l'exploitant.

Condition d'éligibilité

Exploitants agricoles soumis à un régime réel d'imposition.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

La déduction pour investissement est entrée en vigueur en 1995 et la déduction pour aléas en 2002.

La déduction pour épargne de précaution créée par loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 a remplacé à compter du 1^{er} janvier 2019 les déductions pour investissement et pour aléas.

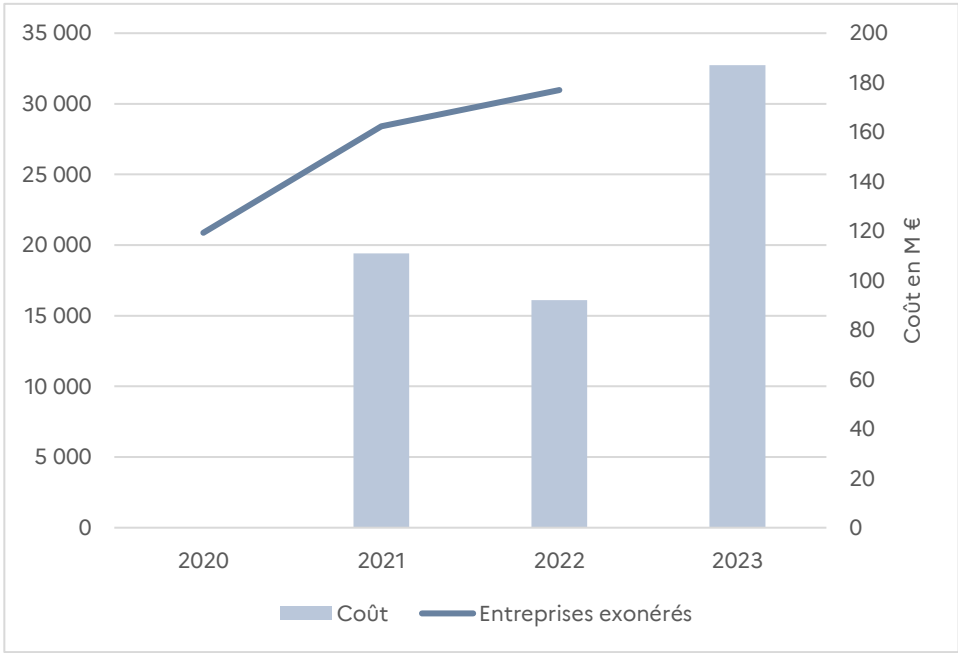
Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Outre les aides de la politique agricole commune (PAC), les exploitants agricoles bénéficient en début d'activité des exonérations en faveur des jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles (cf. dispositif n° 10 602) ainsi que des déductions de l'assiette sociale du revenu implicite du capital foncier (cf. dispositif n° 10 603).

Évaluation

L'ancien dispositif des déductions pour investissement (DPI) et pour aléas (DPA) avait fait l'objet d'une évaluation par le Conseil des prélèvements obligatoires en 2008. Il a également fait l'objet d'observations dans le rapport d'information déposé par la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire en conclusion des travaux d'une mission d'information sur la fiscalité agricole et présenté par M. François André (Avril 2015), évoquant notamment une évolution du mécanisme socio-fiscal des DPI et DPA pour introduire comme variable de calcul la taille de l'exploitation.

Le nouveau dispositif de DEP n'a pas encore fait l'objet d'évaluation.

Entrée en vigueur	1995 pour la DPI ; 2002 pour la DPA ; 2018 pour la DEP															
Données chiffrées	<p>Effectifs 2022 pour la DEP : 30 975 entreprises – (28 403 entreprises en 2021 ; 20 874 entreprises en 2020) Effectifs 2019 pour la DPA : 3 900 (2018 : nd ; 5 700 en 2017 ; 5 000 entreprises en 2016 ; 11 400 en 2014) Effectifs 2019 pour la DPI : 43 800 (2018 : nd ; 41 300 en 2017 ; 40 800 en 2016 ; 62 800 en 2014).</p> <p>Les informations relatives aux déductions et réintégrations n'étant pas inscrites dans l'outil informatique MSA, les effets de la DPI, de la DPA et de la DPE sur l'assiette sociale ne peuvent pas être évalués.</p> <p>Le projet annuel de performances pour 2022 du programme 149 retrace le coût fiscal pour 2019 : 11 M€ pour la DPA (15 en 2017, 13 en 2016 et 19 M€ en 2014) et 136 M€ pour la DPI (87 en 2017 ; 78 M€ en 2016 , 100 M€ en 2014).</p> <p>Le coût de la DEP pour l'année 2023 inscrit au PAP 2024 est de 187 M€ (2022 : 92 M€ ; 2021 : 111 M€. (sources : <i>Projet annuel de performances du programme 149 annexé au PLF pour 2024</i>)</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Entreprises exonérées</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>120</td> <td>20 874</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>111</td> <td>28 403</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>92</td> <td>30 975</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>187</td> <td>30 975</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Coût (M€)	Entreprises exonérées	2020	120	20 874	2021	111	28 403	2022	92	30 975	2023	187	30 975
Année	Coût (M€)	Entreprises exonérées														
2020	120	20 874														
2021	111	28 403														
2022	92	30 975														
2023	187	30 975														
	Le graphique comprend seulement les données pour le nouveau dispositif DEP															
Compensation	Mesure non compensée															
Textes	Article L. 731-15 code rural et de la pêche maritime et article 73 du code général des impôts															
Évaluation du dispositif	<p>DPI / DPA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation par le Conseil des prélèvements obligatoires en 2008 - Rapport d'information, Commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire, M. François André (rapporteur), en conclusion des travaux d'une mission d'information sur la fiscalité agricole, avril 2015. Le nouveau dispositif de DEP n'a pas encore fait l'objet d'évaluation 															

7. Secteur culturel, sportif et autres

7.1. SECTEUR CULTUREL

Fiche n°40. Vendeurs colporteurs de presse et porteurs de presse

Numéro du dispositif : 10701

Objectif de la mesure

Renforcer le portage de presse (conformément aux orientations définies par les États généraux de la presse écrite de 2009) en minorant le coût du travail dans ce secteur.

Description de l'avantage social

Le dispositif dérogatoire comporte trois étages :

Étage 1 :

- **une assiette forfaitaire** (arrêté du 7 janvier 1991) : les prélèvements sociaux (cotisations et contributions, dont AT-MP, FNAL et VT) sont calculés sur une partie réduite de la rémunération fixée forfaitairement, pour 2024 à 7,67 € par tranche de 100 journaux distribués pour la presse quotidienne départementale, régionale et nationale, ainsi que pour la presse magazine d'information politique générale.
- **Ou une exemption totale de l'assiette sociale** lorsque la vente ou la distribution porte sur un nombre inférieur à 100 journaux par tournée.

Étage 2 : une exonération de cotisations sociales patronales est appliquée aux cotisations calculées sur l'assiette forfaitaire définie conformément aux dispositions ci-dessus dans la limite du montant des cotisations d'assurances sociales qui seraient dues pour une rémunération égale au Smic calculé pour un mois (soit une exonération maximale de 401 € par porteur à temps plein pour 2023). La fraction de la rémunération supérieure au Smic ne bénéficie pas de l'exonération.

Étage 3 : un taux dérogatoire de cotisation AT-MP est par ailleurs fixé indépendamment de la sinistralité du secteur à 1,9 % depuis 2003 (arrêté du 13 août 2003, modifiant l'arrêté du 7 janvier 1991).

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VT	CDS	Unedic	Retraites compl	Taxe apprent.	Form. Pro	PEEC
X	X	X	Taux dérogatoire									

Conditions d'éligibilités

Le dispositif d'assiette forfaitaire (étage 1) est applicable depuis 1991 aux employeurs ou assimilés des vendeurs colporteurs de presse et porteurs de presse qui assurent la vente ou la distribution à domicile de publications quotidiennes ou assimilées et de rue.

L'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (étage 2) est applicable depuis 2009 aux mêmes employeurs ou assimilés ainsi qu'aux employeurs des porteurs de presse gratuite présentant un caractère d'information politique et générale (extension par lettre ministérielle du 15 juin 2009).

Ce dispositif a également été étendu en 2014 aux vendeurs colporteurs et porteurs de presse magazine d'information politique générale (lettre ministérielle du 13 janvier 2014).

Règles de cumul

Le dispositif n'est pas cumulable avec le bénéfice de la réduction générale de cotisations et contributions sociales.

Historique du dispositif

La loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 rattache les vendeurs colporteurs de presse et les porteurs de presse au régime général de la sécurité sociale et détermine le principe d'une assiette forfaitaire pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Cette assiette est fixée par l'arrêté du 7 janvier 1991.

À l'origine fixée à 4 % du plafond journalier de la sécurité sociale pour la presse quotidienne nationale, régionale et départementale et à 8 % du plafond journalier de la sécurité sociale pour la presse dite « de rue », cette assiette a été modifiée par lettre ministérielle en 2006, pour des raisons tenant à l'importante revalorisation du plafond journalier (+ 20% d'augmentation entre 2005 et 2006). Depuis le 1^{er} janvier 2006, l'assiette forfaitaire est revalorisée annuellement, en appliquant l'évolution annuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale à sa valeur pour 2005.

Le dispositif d'exemption d'assiette a été complété en 2003 (arrêté du 13 août 2003) par l'exemption totale de l'assiette de cotisations lorsque la vente ou la distribution porte sur un nombre inférieur à 100 journaux par tournée.

L'exonération de cotisations, non codifiée, est issue de l'article 6 de la loi n° 2009-431 du 20 avril 2009 de finances rectificative pour 2009 qui a introduit un article 22 bis à la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991.

Elle est étendue aux employeurs de porteurs de presse gratuite présentant un caractère d'information politique et générale par lettre du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État en date du 15 juin 2009, dont le contenu est repris dans la circulaire DSS/5B/2009/285 du 14 septembre 2009 relative à l'exonération de cotisations patronales dues pour les porteurs de presse et les vendeurs colporteurs de presse.

Elle est également étendue aux vendeurs colporteurs et porteurs de presse magazine d'information politique générale par lettre du ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, du 13 janvier 2014. L'article 11 de la loi n° 2019-1063 du 18 octobre 2019 relative à la modernisation de la distribution de la presse a réformé le statut des vendeurs-colporteurs et des porteurs de presse, il a notamment étendu le champ des titres pouvant être portés par les vendeurs-colporteurs de presse, en y ajoutant les « publications de presse », telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n° 86-897.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Diverses aides sociales et fiscales bénéficient au secteur de la presse (tarifs postaux réduits, taux de TVA réduit, déduction forfaitaire pour les journalistes). Notamment, et à l'instar d'autres professions de la presse, les vendeurs colporteurs de presse sont exonérés de la cotisation économique territoriale (CET).

Évaluation

Le dispositif a été jugé inefficace par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS33).

La Cour des comptes dans son rapport annuel en 2013 a considéré que l'addition de mesures de soutien au secteur de la presse sans évaluation de leur cohérence ni de leur objectif global, a rendu ce système illisible et peu efficace (Cour des Comptes, février 2013).

Le rapport IGAS-IGAC d'octobre 2014 sur la situation sociale des vendeurs-colporteurs de presse et porteurs de presse a montré que le dispositif, s'il a favorisé l'activité du secteur, entraîne une sous-cotisation qui minore les droits sociaux des populations concernées, et a également pointé les difficultés liées au périmètre du dispositif qui ne concerne pas la presse non IPG (information politique et générale).

La mission IGAS-IGF dans le cadre de sa revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 a évalué négativement le dispositif, soulignant notamment son caractère restreint, le caractère juridiquement critiquable de son extension par lettre ministérielle et sa complexité du fait de l'existence de plusieurs étages (assiette en nombre de journaux, le critère de 100 journaux par tournée étant lourd à contrôler), ainsi que la minoration qu'il entraîne des droits sociaux des vendeurs colporteurs de presse et porteurs de presse.

Entrée en vigueur	Exemption : 1991 Exonération : 2009 Taux dérogatoire AT-MP : 2003
Données chiffrées	Effectifs en 2023 : 11 890 (12 315 en 2022 13 936 en 2020 ; 16 600 en 2019, 12 582 en 2015) Établissements déclarants en 2023 : 251 (2022 : 280, 2020 : 307 ; 2019 : 336 ; 2018 : 355 ; 365 en 2017 ; 393 en 2016 ; 435 en 2015) Exonération patronale sur l'assiette forfaitaire en 2023 : 9,53M€ (2022 : 9,81 M€) (2020 : 10,9 M€ ; (2019 : 12,10 ; 2018 : 15,2 M€ ; 15 M€ en 2017 ; 14,2 M€ en 2016 ; 15,7 M€ en 2015) Assiette forfaitaire et taux ATMP dérogatoire : non chiffré
	Source : ACOSS Fiabilité du chiffrage : très bonne
Compensation	Assiette forfaitaire et taux AT-MP dérogatoire : non compensés Exonération patronale : compensée
Mission et programme	Mission Médias, livre et industries culturelles, programme Presse et médias (180)
Objectif du programme annuel de performance	Contribuer au développement de la diffusion de la presse
Indicateur	Développement du portage de la presse L'indicateur figurant en annexe au PLF (programme n°180 « presse et médias ») mesure le rapport entre les exemplaires de presse d'IPG distribués par portage et l'ensemble des exemplaires distribués par portage et par voie postale. On observe une croissance tendancielle du poids relatif du portage dans les abonnements (la presse quotidienne locale est portée à 86,64% en 2015 contre 86,4% en 2014 ; le taux de portage de la presse quotidienne nationale augmente à 67,4%). En dépit du ralentissement observé de la diffusion de la presse, le portage continue de se développer comme mode privilégié de diffusion par abonnement.
Textes	Article 22 bis de la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail, pour l'application du troisième plan pour l'emploi (article créé au sein de la loi précitée par l'article 6 de la loi n° 2009-431 du 20 avril 2009 de finances rectificative pour 2009) Article 11 de la loi n° 2019-1063 du 18 octobre 2019 relative à la modernisation de la distribution de la presse Arrêté du 7 janvier 1991 portant fixation de l'assiette forfaitaire des cotisations dues pour les vendeurs-colporteurs de presse et les porteurs de presse quotidienne et assimilée modifié par l'arrêté du 13 août 2003 Circulaire DSS/5B/2009/285 du 14 septembre 2009 relative à l'exonération de cotisations patronales dues pour les porteurs de presse et les vendeurs colporteurs de presse, instaurée par la loi n° 2009-431 du 20 avril 2009 de finances rectificative pour 2009 Lettre ministérielle du 30 juin 2006 relative à l'assiette forfaitaire de cotisations applicables aux porteurs de presse Lettre ministérielle du 15 juin 2009 Lettre ministérielle du 13 janvier 2014
Évaluation	Rapport de juin 2011, fiche n° NS33 du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales Rapport annuel de 2013 de la Cour des comptes ; Rapport d'octobre 2014 IGAS/IGAC sur la situation sociale des vendeurs-colporteurs de presse et porteurs de presse ; Revue de dépenses IGAS/IGF sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 : évaluation négative.

Fiche n°41. Correspondants locaux de presse

Numéro du dispositif : 10702

Objectif de la mesure

Faciliter l'exercice de l'activité de correspondant local de presse.

Description de l'avantage social

Ce dispositif consiste en **une dispense d'affiliation** des correspondants locaux de presse dont les revenus annuels au titre de cette activité n'excèdent pas 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) soit 6 599 € en 2023, ainsi qu'une **exonération partielle des cotisations d'assurance maladie et maternité et d'assurance vieillesse** pour les revenus inférieurs à 25 % du PASS soit 10 998 € en 2023.

Si le revenu annuel n'excède pas 15 % du PASS (6 599 € en 2023), l'affiliation au régime de sécurité sociale dont relèvent les travailleurs indépendants (sécurité sociale des indépendants et, pour la retraite, CNAVPL) est facultative.

Si ce revenu est inférieur à 25 % du PASS (10 998 € en 2023), le correspondant local de presse doit s'affilier mais il est exonéré à 50 % de cotisations d'assurance maladie et maternité et d'assurance vieillesse sur les revenus générés par cette activité.

Condition d'éligibilité

Les personnes concernées sont les correspondants locaux de la presse régionale ou départementale qui, contribuent, selon le déroulement de l'actualité, à la collecte de toute information de proximité relative à une zone géographique déterminée ou à une activité sociale particulière pour le compte d'une entreprise éditrice. Cette contribution consiste en l'apport d'informations soumises avant une éventuelle publication à la vérification ou à la mise en forme préalable par un journaliste professionnel.

Le correspondant local de la presse régionale et départementale est un travailleur indépendant et ne relève, au titre de cette activité, ni du 16° de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, ni de l'article L. 7111-3 du code du travail (journalistes professionnels et assimilés).

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Le dispositif a été créé par la loi du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social. Il consistait alors en une exonération de la moitié de la cotisation d'assurance maladie sous un certain plafond.

L'article 29 de la loi n°2015-1702 de financement de la sécurité sociale pour 2016 a modifié le dispositif pour étendre la dispense d'affiliation à l'ensemble du régime de sécurité sociale.

Évaluation

Ce dispositif n'a pas fait l'objet d'une évaluation.

Entrée en vigueur	1987
Données chiffrées	<p>Les personnes bénéficiant de la dispense d'affiliation ne peuvent pas être recensées par les organismes de sécurité sociale. Les données suivantes concernent les personnes affiliées bénéficiant de l'exonération partielle :</p> <p>Effectifs exonérés en 2023 : nd (nd en 2022 ; 79 en 2020 ; 78 en 2019 ; 84 en 2018 ; 96 en 2017 ; 95 en 2016 ; 229 en 2014 car la dispense d'affiliation était supprimée ; 67 en 2013 ; 161 en 2012)</p> <p>Coût en 2023 : 0,04 M€ (2022 : 0,01 M€ ; 2020 : nd ; 0,01 M€ en 2019 ; 0,03 M€ en 2018 ; 0,034 M€ en 2017 ; 0,048 M€ en 2016 ; 0,1 M€ en 2014 ; 0,1 en 2013 ; 0,1 M€ en 2012)</p>
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	<p>Mission Travail et emploi</p> <p>Programme Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi (103)</p>
Textes	<p>Article 10 de la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social, modifié par l'article 16 de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993</p> <p>Article 29 de la loi n°2015-1702 de financement de la sécurité sociale pour 2016</p>
Évaluation	Ce dispositif n'a pas fait l'objet d'une évaluation.

Fiche n°42. Abattement d'assiette et réduction de taux en faveur des journalistes

Numéro du dispositif : 10703

Objectif de la mesure

La déduction forfaitaire spécifique visait initialement à prendre en compte forfaitairement les frais professionnels inhérents à l'activité de journaliste dans l'assiette des cotisations.

L'abattement de taux avait initialement pour objectif, lorsque les taux étaient plafonnés et non proportionnels, de faciliter la prise en compte de la situation de journalistes travaillant pour plusieurs employeurs dans le niveau des prélèvements sociaux. Cet abattement qui se justifiait initialement continue à s'appliquer même si une grande partie de ces cotisations n'est plus plafonnée, et quel que soit le statut, mono-employeur ou multi-employeur du travailleur.

Description de l'avantage social

Déduction forfaitaire spécifique (DFS) : les rémunérations perçues par les journalistes peuvent donner lieu, sur accord du journaliste et de son employeur, à un abattement d'assiette de 30 % au titre des frais professionnels, dans la limite de 7 600 € par an en application de la déduction forfaitaire spécifique (article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002) sur les cotisations suivantes :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VT	CDS	Unedic	Retraites compl.	Taxe apprent.	Form. pro	PEEC
X	X	X	X						X			

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse	CSG	CRDS	Retraites compl.
X			X

En outre, un abattement de 20 % du taux des cotisations sociales du régime général est également accordé pour les mêmes emplois :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VT	CDS	Unedic	Retraites compl.	Taxe apprent.	Form. pro	PEEC
	X	X	X			X						

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse*	CSG	CRDS	Retraites compl.
X			

* Uniquement sur la part de la vieillesse plafonnée

Condition d'éligibilité

À la suite des différentes précisions apportées, principalement par voie doctrinale, les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

Salariés éligibles : il s'agit des pigistes et des journalistes et assimilés (collaborateurs directs de la rédaction, rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque

qu'une collaboration occasionnelle et qui n'ont donc pas la carte professionnelle), quel que soit le nombre de leurs employeurs. Le dispositif dépasse donc le champ cité à l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale qui ne vise que les pigistes. En effet, les journalistes titulaires de la carte de presse étant présumés travailler pour plusieurs employeurs, l'abattement prévu à l'arrêté de 1987 a été généralisé.

Agences ou entreprises de presse au titre de l'emploi des journalistes professionnels: il s'agit de l'ensemble des entreprises relevant des codes NAF suivants :

22.1 CA : journaux d'information, édition et impression ;

22.1 CB : journaux d'information édition ;

22.1 EA : éditions de revues et périodiques ;

92.4 ZA : éditions de presse, y compris journalistes et photographes indépendants ;

92.2 AA : entreprises de radiodiffusion et de télévision.

Ce champ est susceptible de dépasser celui des textes relatifs à la presse (loi du 29 juillet 1881, ordonnance du 2 novembre 1945, loi du 1^{er} août 1986 et loi du 27 novembre 1986 notamment).

Règles de cumul

Ce dispositif à deux étages est cumulable avec le bénéfice de la réduction générale de cotisations et de contributions sociales. Toutefois, l'arrêté du 4 décembre 2019 relatif au bénéfice de la réduction prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour les employeurs entrant dans le champ de la déduction forfaitaire spécifique a plafonné l'avantage pouvant être retiré de l'application de la DFS pour le calcul de la réduction générale de cotisations. Pour les employeurs des salariés bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, l'application du calcul relatif à la détermination du coefficient des allègements généraux ne doit pas leur procurer, sur une année donnée, un gain monétaire supérieur à 130 % du gain perçu par un employeur dont le salarié ne bénéficie pas de la déduction forfaitaire spécifique à rémunération identique.

Historique du dispositif

La déduction forfaitaire spécifique trouve son fondement dans la déduction forfaitaire supplémentaire existant à partir des années 1930 en matière fiscale.

Le dispositif de taux réduit a été établi par arrêté du 26 mars 1987 fixant l'abattement applicable au taux des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi de certaines catégories de journalistes.

Applicable aux rémunérations versées à compter du 1^{er} avril 1987, la réduction de 20 % des taux de cotisations de sécurité sociale dues par les agences ou les entreprises de presse au titre de l'emploi des journalistes professionnels et assimilés mentionnés au 16^o de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale ne valait initialement que pour les cotisations plafonnées. C'est à la suite des arrêts de la Cour de Cassation (*CRAMIF c/société de gestion du Figaro*, 14 mai 1998; *URSSAF de Paris c/SA GAMMA*, 11 avril 2002 ; *Société nouvelle turf international presse c/URSSAF de Paris*, 17 octobre 2002) que l'administration a indiqué, par lettre ministérielle du 30 octobre 2002, qu'il convenait d'appliquer cet abattement à l'ensemble des cotisations citées ci-avant.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Sur le plan fiscal, alors même que ce dispositif a disparu pour l'ensemble des secteurs qui en bénéficiaient antérieurement depuis les lois de finances pour 1997 et 1998, les journalistes continuent de bénéficier d'une déduction forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels (soit un abattement de 30 %). L'article 5 de la loi n°2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 a toutefois réservé cet avantage fiscal au revenu brut annuel n'excédant pas 93 510 €

Par ailleurs, la loi dite « Hadopi » du 12 juin 2009 permet à un organe de presse de rémunérer un journaliste professionnel en droits d'auteur pour la réutilisation de ses œuvres. De même, l'accord professionnel du 10 mai 2007 permet à une agence de presse photographique de rémunérer un journaliste reporter photographe en droits d'auteur pour la réutilisation de ses œuvres. Ces dispositifs permettent aux agences de presse de ne pas payer de cotisations sociales mais une contribution unique au taux de 1 %, soit un prélèvement trente fois moins important que celui applicable aux employeurs du régime général, ainsi qu'une contribution au titre du financement de la formation professionnelle au taux de 0,10 % (cf. dispositif n° 07120).

Le secteur de la presse bénéficie également de nombreuses aides fiscales et sociales :

- tarifs postaux préférentiels pour la presse ;

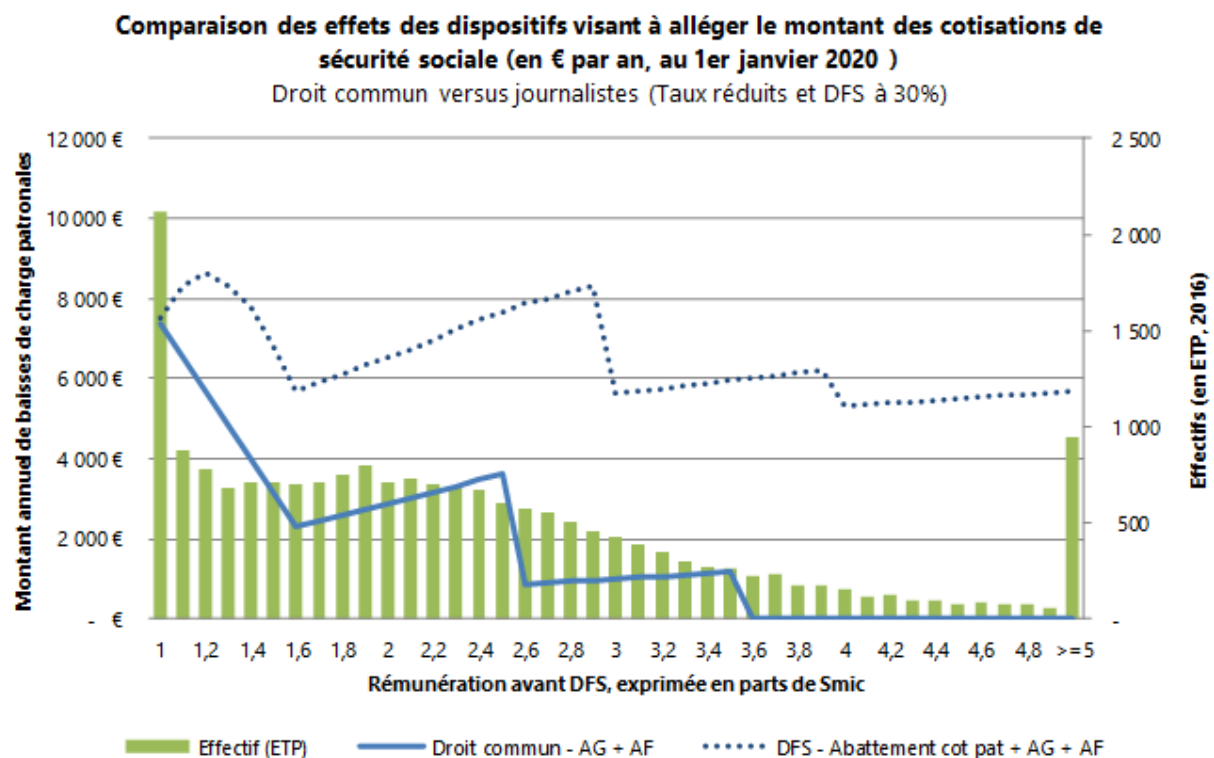
- les entreprises de presse bénéficient d'un taux « super réduit » de TVA à 2,5 % (1,05 % dans les DOM) ;
- les vendeurs colporteurs de presse et les porteurs de presse bénéficient à la fois d'une exemption d'assiette (cf. fiche sur les vendeurs colporteurs de presse et porteurs de presse), d'une exonération de cotisations patronales et d'un taux réduit. Par ailleurs, les correspondants locaux de presse bénéficient d'une exonération partielle ou totale de cotisation maladie en fonction du revenu.

Évaluation

La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions sociales spécifiques de juin 2015 a procédé à un chiffrage affiné du dispositif (coût de 172 M€ en 2014). La mission a permis ainsi de mieux illustrer la réduction de taux sans plafond de revenu s'agissant des journalistes. Elle note qu'à partir d'environ deux fois le niveau du SMIC, l'avantage demeure et s'accroît. Il résulte de la réduction de taux (de 20%) un bénéfice qui augmente, sans limitation de rémunération, avec le niveau de salaire.

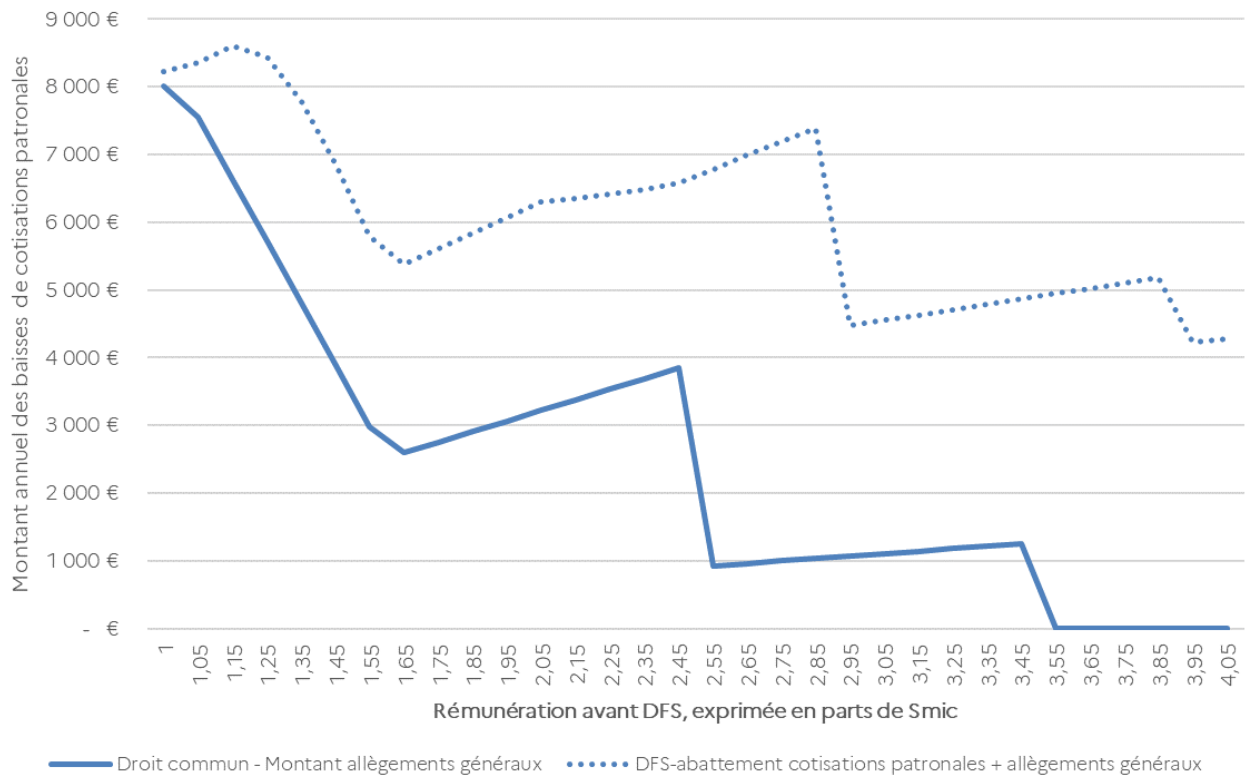
Si la mission n'a pas donné d'évaluation globale sur ces dispositifs en faveur des journalistes, elle en souligne l'absence d'objectif clairement identifié dans un texte, l'absence d'évaluation globale, l'existence d'autres mesures concourant au même objectif, le caractère très restreint du champ des bénéficiaires, le coût moyen par individu bénéficiaire très élevé, la complexité et le manque de lisibilité et enfin la faible sécurité juridique.

Montant d'exonération annuelle en faveur des journalistes en 2022 (en fonction des niveaux de salaire exprimés en multiples du SMIC) en comparaison du bénéfice de la réduction générale



Source : DSS à partir des données ACOSS.

7 Secteur culturel, sportif et autres



Entrée en vigueur	Assiette réduite : 1930 Taux réduits : 1 ^{er} avril 1987
Données chiffrées	<p><u>Nombre de journalistes détenteurs de la carte de presse (2022)</u> : 34 476 (données de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels)</p> <p><u>ETP concernés en 2023</u> : non disponible</p> <p>(Nombre de journalistes rédacteurs photographes directeurs de journaux critiques dramatiques et musicaux en 2016 : 19 694 ; en 2015 : 19 166)</p> <p><u>Masse salariale en 2020</u> : 1,4 Md€</p> <p>(1,3 Md€ en 2020 ; 1,4 Md€ en 2019 ; 1,4 Md€ en 2018 ; 1,4 Md€ en 2017 ; 1 Md€ en 2016)</p> <p><u>Établissements en 2023</u>: 2 772 (2 809 en 2021 ; 2 909 en 2020 ; 2 968 en 2019 ; 3018 en 2018 ; 3 066 en 2017 ; 3 141 en 2016)</p> <p><u>Cout du dispositif</u> : nd</p>
	<p>Sources : DSS / AcoSS</p> <p>Fiabilité du chiffrage : Bonne</p>
Compensation	Mesures non compensées
Textes	<p>DFS :</p> <p>Articles 5 et 5A de l'annexe IV dans leur version antérieure au 1^{er} janvier 2001 du code général des impôts</p> <p>Arrêté du 20 décembre 2002 modifié relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations sociales</p> <p>Arrêté du 4 décembre 2019 relatif au bénéfice de la réduction prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour les employeurs entrant dans le champ de la déduction forfaitaire spécifique</p> <p>Circulaires DSS/SDFSS/5B/N°2003/07 du 7 janvier 2003 et N°2005/389 du 19 août 2005</p> <p>Lettres circulaires de l'AcoSS du 7 janvier 2003 et du 3 mai 2005</p> <p>Taux réduit :</p> <p>Arrêté du 26 mars 1987 fixant l'abattement applicable au taux des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi de certaines catégories de journalistes</p>
Évaluation du dispositif	Revue de dépenses sur les exonérations et exemptions sociales spécifiques de juin 2015 (mission IGAS-IGF)

Fiche n°43. Artistes du spectacle et mannequins

Numéro du dispositif : 10704

Objectif de la mesure

Prendre en compte la situation spécifique des artistes du spectacle et mannequins pour assurer une protection sociale à ces populations au titre de ces activités.

L'abattement de taux avait initialement pour objectif, lorsque les taux de cotisation étaient applicables à des assiettes plafonnées, de faciliter la prise en compte de la situation des artistes du spectacle travaillant pour plusieurs employeurs dans le niveau des prélèvements sociaux. Cet abattement qui se justifiait initialement continue à s'appliquer même si une grande partie de ces cotisations n'est plus plafonnée, et ce quel que soit le statut, mono-employeur ou multi-employeurs du travailleur.

Description de l'avantage social

Le dispositif est composé de plusieurs mécanismes :

Abattement de 30 % du taux des cotisations sociales : les artistes du spectacle et les mannequins bénéficient de taux dérogatoires égaux à 70 % des taux de droit commun, pour le calcul des cotisations et contributions suivantes :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VT	CDS	Unedic	Retraites compl	Taxe apprent.	Form. Pro	PEEC
X	X	X	X			X						

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse	CSG	CRDS	Retraites compl
X			

Assiette forfaitaire (applicable aux acteurs de complément) : les acteurs de complément (figurants) engagés à la journée lors de productions cinématographiques dont la rémunération brute journalière n'excède pas 6 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur durant la période d'emploi (220 € en 2023) bénéficient d'une assiette forfaitaire égale à 9 fois la valeur horaire du SMIC au 1^{er} janvier de l'année civile en cours (soit 101 € en 2023) par journée de tournage pour le calcul des cotisations et contributions suivantes :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VT	CDS	Unedic	Retraites compl	Taxe apprent.	Form. Pro	PEEC
X	X	X	X									

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse	CSG	CRDS	Retraites compl
X			

Les cotisations de sécurité sociale peuvent néanmoins, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, être calculées, conformément au droit commun, sur le montant des rémunérations réelles versées aux intéressés. Pour les rémunérations supérieures au plafond encadrant le bénéfice de cette assiette forfaitaire, ce sont les dispositions relatives à l'abattement de 30 % des taux de droit commun qui s'appliquent.

Ce dispositif s'applique conjointement avec le plafond dérogatoire et les dispositifs d'assiettes dérogatoires prévus pour certains artistes ou mannequins.

Plafond dérogatoire : en cas d'engagement continu inférieur à 5 jours, le plafond fixé pour les cotisations plafonnées (cotisations vieillesse de base et contribution au FNAL au taux de 0,1%) est égal à douze plafonds horaires de sécurité sociale pour chaque journée de travail accomplie par un artiste ou mannequin et pour un même employeur (soit 348 € en 2023). Il concerne à la fois la part patronale et la part salariale. Il est exclu pour le calcul des autres cotisations et contributions.

Ce dispositif s'applique conjointement avec l'abattement de taux et éventuellement les dispositifs d'assiettes dérogatoires prévues pour certains artistes du spectacle ou mannequins.

Condition d'éligibilité

Sont concernés les artistes du spectacle et les mannequins visés au 15° de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale :

Artistes du spectacle éligibles :

Il s'agit des artistes définis à l'article L. 7121-2 du code du travail quel que soit leur mode de rémunération et qu'ils aient ou non des employeurs multiples.

Ainsi, sont considérés comme artistes du spectacle, notamment l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur, le metteur en scène, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique.

Mannequins éligibles :

Il s'agit des mannequins définis à l'article L. 7123-2 du code du travail. Est considérée comme exerçant une activité de mannequin, même si cette activité n'est exercée qu'à titre occasionnel, toute personne qui est chargée :

1°) soit de présenter au public, directement ou indirectement par reproduction de son image sur tout support visuel ou audiovisuel, un produit, un service ou un message publicitaire ;

2°) soit de poser comme modèle, avec ou sans utilisation ultérieure de son image.

L'employeur concerné correspond à tout employeur qui fait appel, de façon occasionnelle ou non, à des artistes du spectacle ou des mannequins.

Règles de cumul

Ce dispositif n'est pas cumulable avec le bénéfice de la réduction générale de cotisations et contributions sociales.

Historique du dispositif

L'arrêté du 24 mai 1971 aligne les modalités d'assujettissement des rémunérations perçues par les mannequins sur celles des artistes du spectacle.

Les mécanismes des taux réduits et de plafond en cas d'engagement continu inférieur à 5 jours résultent de l'arrêté du 24 janvier 1975. L'arrêté du 12 décembre 2006 précise qu'à compter du 1^{er} septembre 2007, pour les périodes d'engagements continus inférieurs à 5 jours, le plafond visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale - c'est-à-dire le plafond à retenir pour le calcul des cotisations plafonnées (vieillesse et FNAL au taux de 0,1 %) est égal à douze plafonds horaires pour chaque journée de travail accomplie par un artiste et pour un même employeur.

L'arrêté du 9 janvier 1989 fixant l'assiette forfaitaire pour les acteurs de complément complète le dispositif.

L'arrêté du 2 juin 2000 instaurait une cotisation forfaitaire s'agissant des artistes du spectacle participant à des spectacles occasionnels. Ce dispositif a été abrogé par l'arrêté du 26 février 2020. L'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 a élevé au niveau du décret la fixation des assiettes forfaitaires pour certains dispositifs bénéficiant de ces assiettes spécifiques et qui sont aujourd'hui prévues par arrêtés. Dans l'attente de la publication de ce décret, une lettre ministérielle du 29 juin 2017 maintient, à titre provisoire, l'application des barèmes des assiettes forfaitaires applicables notamment au secteur artistique (arrêtés du 9 janvier 1989 et du 2 juin 2000).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Certains artistes du spectacle et certains mannequins bénéficient d'une déduction forfaitaire spécifique en application de l'arrêté du 20 décembre 2002 et dans la limite de 7 600 euros par année civile :

- une déduction de 25 % pour frais professionnels est applicable aux artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques et une déduction pour frais professionnels de 20 % est applicable aux artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestres, régisseurs de théâtre. Ces deux abattements ne s'appliquent qu'aux seules professions énumérées (ils ne peuvent donc s'appliquer à d'autres professions artistiques non spécifiées dans l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts, telles que par exemple les magiciens, les artistes virtuels, les artistes du cirque, etc.) ;

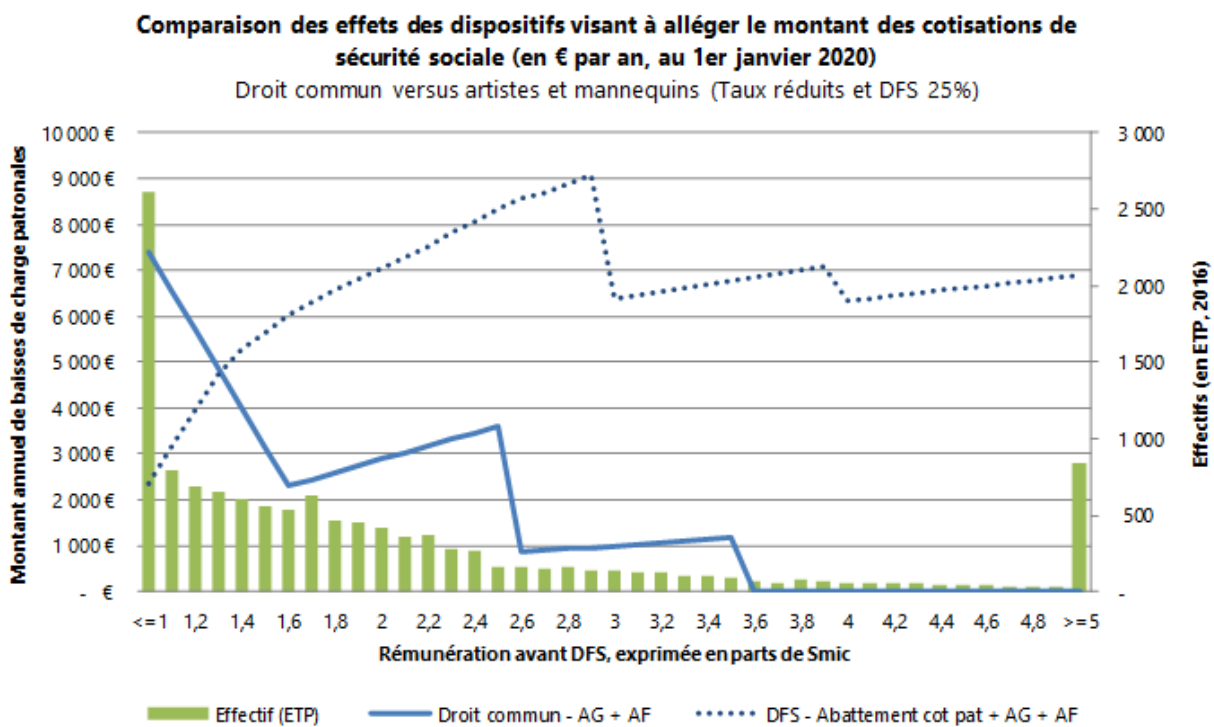
- une déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels de 10 % est applicable aux mannequins des grandes maisons parisiennes de couture, maisons de confection et de couture de gros de Paris dont l'activité est exclusivement consacrée à la présentation de modèles. Les autres mannequins bénéficient d'une déduction forfaitaire spécifique de 25 % en application d'une lettre ministérielle en date du 3 août 1994.

L'arrêté du 4 décembre 2019 relatif au bénéfice de la réduction prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour les employeurs entrant dans le champ de la déduction forfaitaire spécifique a plafonné l'avantage pouvant être retiré de l'application de la DFS pour le calcul de la réduction générale de cotisations. Pour les employeurs des salariés bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, l'application du calcul relatif à la détermination du coefficient des allègements généraux ne doit pas leur procurer, sur une année donnée, un gain monétaire supérieur à 130 % du gain perçu par un employeur dont le salarié ne bénéficie pas de la déduction forfaitaire spécifique à rémunération identique.

Évaluation

Le rapport « Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle » de Mme. Archambault et MM. Combrexelle et Gille de janvier 2015 a mis en évidence plusieurs arguments en faveur de la suppression de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour ces populations (minoration des droits sociaux, caractère daté de la mesure, subordination de l'abattement à l'accord de l'employé).

La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 n'a pas établi de conclusion en direction d'une remise en cause du dispositif. Elle a toutefois apporté des éléments de chiffrage sur l'avantage différentiel accordé par ce dispositif au regard de la réduction générale de cotisations et contributions sociales.



Source : DSS.

	1 ^{er} janvier 1975
Données chiffrées	<p><u>Effectifs concernés en 2022</u> : non disponible</p> <p><u>Masse salariale en 2022</u> : nd (694M€ en 2020 ; 1,015 Md € en 2019 ; 986,6 M€ en 2018 ; 959,6 M€ en 2017 ; 625 M€ en 2016)</p> <p><u>Établissements déclarants en 2022</u> : nd (2020 : 22 757 ; 2019 : 24 341 ; 2018 : 24 069 ; 23 675 en 2017 ; 23 042 en 2016)</p> <p><u>Coût en 2022</u> : non disponible</p>

	Source : ACOSS / calculs DSS Fiabilité du chiffrage : bonne
Compensation	Mesure non compensée
Textes	<p>Arrêté du 24 mai 1971 relatif au calcul des cotisations de sécurité sociale dues pour les mannequins et aux conditions d'attribution aux intéressés des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès</p> <p>Arrêté du 24 janvier 1975 fixant le taux des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dues au titre de l'emploi des artistes du spectacle modifié par l'arrêté du 12 décembre 2006 (taux réduit artistes du spectacle)</p> <p>Arrêté du 9 janvier 1989 (acteurs de complément)</p> <p>Arrêté du 2 juin 2000 (spectacles occasionnels)</p> <p>Arrêté du 26 février 2020 portant abrogation de l'arrêté du 2 juin 2000 (suppression cotisation forfaitaire)</p> <p>Lettre ministérielle du 29 juin 2017 (assiettes forfaitaires)</p>
Évaluation du dispositif	<p>Rapport « Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle » de Mme. Archambault et MM. Combrexelle et Gille (janvier 2015)</p> <p>Revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 (mission IGAS-IGF)</p>

Fiche n°44. Revenus tirés de la diffusion ou de la commercialisation des œuvres d'art (« contribution diffuseurs »)

Numéro du dispositif : 10705

Objectif de la mesure

Faire participer les diffuseurs au financement du régime social des artistes auteurs.

Description de l'avantage social

Ce dispositif consiste en l'application d'un taux réduit : bien que les artistes auteurs soient rattachés au régime général, les personnes physiques ou morales qui procèdent à la diffusion ou à l'exploitation commerciale de leurs œuvres ne sont pas assujetties aux mêmes cotisations et contributions de sécurité sociale que celles prélevées sur les employeurs dont les salariés relèvent du régime général. Ils versent une contribution unique au taux de 1 %, soit un prélèvement trente fois moins important que celui applicable aux employeurs du régime général, ainsi qu'une contribution au titre du financement de la formation professionnelle au taux de 0,10 %.

Cette contribution est exclusive de toute autre cotisation ou contribution sociale.

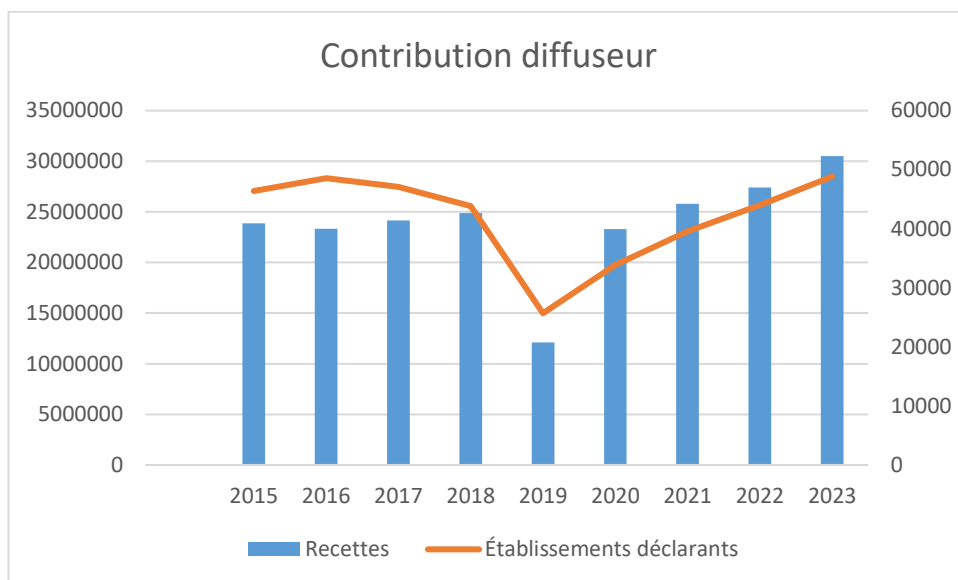
	Cotisations et contributions sociales de base en 2023				
	Artistes-Auteurs		Salariés (<2,5 SMIC)		TI
	Salariales	Patronales	Salariales	Patronales	
Maladie-maternité	0%		0%	7%	En fonction du revenu (0,5% ; 7,2%)
Invalidité décès					1,30%
Vieillesse plafonnée	6,90%*		6,90%	8,55%	17,15%
Vieillesse déplafonnée	0,40%**	1%	0,40%	1,90%	0,60%
Allocation familiale	-		-	3,45%	En fonction du revenu (au-delà de 140% du PASS : 3,10%)
AT/MP	-		-	2,24%***	-
CSG/CRDS	9,70%		9,70%	-	9,70%
CFP	0,35%	0,10%	-	-	-
Sous total	17,35%	1,10%	17%	23,14%	39,05%
Total	18,45%		40,14%		39,05%

* 0,75% pris en charge par l'État

** intégralement pris en charge par l'État

*** taux variable en fonction de la nature de l'activité, ici taux national moyen

Nota : les taux sont donnés à titre comparatif mais il est à noter que l'assiette des travailleurs indépendant (TI) sur laquelle s'applique ces taux n'est pas identique à celle des artistes-auteurs et des salariés. L'assiette de ces derniers est une assiette brute, celle des travailleurs indépendants est nette de cotisation et de contribution.



Condition d'éligibilité

Sont éligibles l'ensemble des diffuseurs entendus au sens de l'article L. 382-4 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire toute personne physique ou morale, y compris l'État et les autres collectivités publiques, qui procède, à titre principal ou à titre accessoire, à la diffusion ou à l'exploitation commerciale d'œuvres originales relevant des arts littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques, ainsi que photographiques.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Cette contribution est issue du régime des artistes auteurs créé par la loi n° 75-1348 du 31 décembre 1975 relative à la sécurité sociale des artistes auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques.

Le taux de cette contribution était initialement fixé à 1 % du montant brut des droits d'auteur des artistes auteurs d'œuvres littéraires, dramatiques, musicales, chorégraphiques, audiovisuelles ou cinématographiques, à 1 % de la rémunération brute des artistes auteurs d'œuvres graphiques et plastiques, lorsque les œuvres ne sont pas vendues au public et à 3,3 % du montant du chiffre d'affaires réalisé à l'occasion de la diffusion ou de l'exploitation commerciale d'œuvres graphiques ou plastiques.

Il a été ramené à 1 % pour tous les types de rémunération par arrêté du 29 juin 2007.

L'article 89 de la loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 de finances rectificative pour 2011 crée une contribution pour le financement de la formation professionnelle continue en faveur des artistes-auteurs. Cette contribution est recouvrée au taux de 0,35 % auprès des artistes auteurs et au taux de 0,10 % auprès des diffuseurs des œuvres selon les mêmes modalités que les cotisations de sécurité sociale. Elle est versée à un organisme paritaire collecteur agréé, l'AFDAS (fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Sans objet.

Évaluation

La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de cotisations sociales de juin 2015 n'a pas porté d'évaluation spécifique à ce dispositif mais a toutefois rappelé que le rapport IGAS-IGAC de juin 2013 sur l'unification des organismes de sécurité sociale des artistes auteurs et la consolidation du régime avait esquissé le cadre d'une évolution progressive du dispositif, avec des ajustements sur le calcul de l'assiette, afin de tenir compte de différences entre diffuseurs et des situations économiques fragiles de certains secteurs d'activité : intégration dans l'assiette des éventuels droits d'accrochage ou de location

d'espaces d'exposition aux artistes pour les galeries d'art ; calcul de l'assiette des cotisations des galeries et commerces d'art hors TVA ; réintégration des frais de gestion dans l'assiette des cotisations dues par les SPRD.

Entrée en vigueur	5 janvier 1976
Données chiffrées	<p>Montant recouvré au titre de la contribution diffuseurs en 2023 : 30,5M€ (27,4M en 2022 ; 25,8M en 2021 ; 23,3M en 2020 ; 12,1M en 2019 ; 24,88 M€ en 2018 ; 24,16 M€ en 2017 ; 23,32 M€ en 2016 ; 23,87 M€ en 2015 ; données non disponibles en 2014 ; 26,65 M€ en 2013 ; 26,17 M€ en 2012)</p> <p>Effectifs diffuseurs en 2023 : 48 828 (2022 : 44 023 ; 2021 : 39 530 ; 2020 : 33 886 ; 2019 : 25 681 ; 2018 : 43 826 ; 2017 : 47 107 ; 2016 : 48 529 ; 2015 : 46 378) Coût de la diminution de 3,3 à 1,1% pour les commerces d'art en 2019 : 0,374 M€. Ce chiffre est établi chaque année par l'Agessa-Mda qui calcule le différentiel entre le montant des appels émis au taux de 1% et celui qui aurait été établi s'il était demeuré à 3,3% (en soustrayant les appels émis à l'égard des Sociétés de ventes volontaires, qui n'étaient pas initialement assujettis à la contribution diffuseurs)</p> <p>Ce total est sans commune mesure avec l'absence de cotisations patronales, dont le coût annuel pour la sécurité sociale, a été estimé par la DSS à 571 M€ sur la base des chiffres communiqués par l'ACOSS (données 2022, assiette totale de revenus de 2 483 M€) et d'un taux moyen de 23% pour la part patronale des cotisations.</p> <p>Source : rapports d'activité 2019 Maison Des Artistes (MDA) et Association pour la Gestion de la Sécurité Sociale des Auteurs (AGESSA) et bilan ACOSS à fin décembre 2019 du transfert des diffuseurs à l'Urssaf Limousin 2019</p> <p>Fiabilité du chiffrage : bonne</p>
Compensation	<p>Mesure partiellement compensée pour ce qui concerne l'abaissement du taux de la contribution diffuseurs de 3,3 à 1,1% pour les seuls commerces d'art.</p> <p>L'absence de cotisations patronales (écart de 30 points par rapport aux salariés alors que les artistes-auteurs sont assimilés salariés) n'est en revanche pas compensée.</p>
Mission et programme	<p>Mission Culture</p> <p>Programme 131 : Création</p>
Textes	<p>Loi n° 75-1348 du 31 décembre 1975 relative à la sécurité sociale des artistes auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphique et plastiques</p> <p>Articles L. 382-4, R.382-17 et R. 382-18 du code de la sécurité sociale</p> <p>Article L. 6331-65 du code du travail</p> <p>Décret n° 2012-1370 du 7 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des artistes auteurs et au financement de l'action sociale</p> <p>Arrêté du 13 avril 1981 fixant le taux de la contribution instituée à l'article L. 613-4 du code de la sécurité sociale</p> <p>Arrêté du 29 juin 2007 modifiant l'arrêté du 13 avril 1981 fixant le taux de la contribution instituée à l'article L. 382-4 du code de la sécurité sociale</p>
Évaluation du dispositif	<p>Rapport IGAS-IGAC sur l'unification des organismes de sécurité sociale des artistes auteurs et la consolidation du régime de juin 2013</p> <p>Mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de cotisations sociales de juin 2015</p>

Fiche n°45. Financement de la protection sociale des artistes-auteurs

Numéro du dispositif : 10706

Objectif de la mesure

Favoriser la création artistique.

Description de l'avantage social

Bien qu'exerçant leur activité de façon indépendante, les artistes-auteurs sont assimilés par la loi à des salariés et affiliés de droit au régime général de sécurité sociale. Ils acquittent des prélèvements sociaux équivalents aux seules cotisations dues par les salariés.

Le financement de la protection sociale des artistes-auteurs repose depuis 1976 sur la solidarité de l'ensemble des employeurs et salariés cotisant au régime général, puisque les artistes auteurs n'ont pas d'employeurs et que leurs diffuseurs versent une contribution qui n'est pas équivalente au niveau des prélèvements patronaux (contribution au taux de 1,1%).

Le dispositif revient à une exonération des cotisations suivantes, pour la part due par les employeurs :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VT	CDS	Unedic	Retraites compl	Taxe apprent.	Form. Pro	PEEC
X	X	X	X	X	X							

Condition d'éligibilité

Sont éligibles l'ensemble des artistes-auteurs, définis à l'article L. 382-1 du code de la sécurité sociale (écrivains, auteurs-compositeurs de musique, auteurs d'œuvres graphiques et plastiques, photographiques, cinématographiques et audiovisuelles).

On entend par diffuseur d'artiste-auteur, au sens de l'article L. 382-4 du code de la sécurité sociale, toute personne physique ou morale, y compris l'État et les autres collectivités publiques, qui procède, à titre principal ou à titre accessoire, à la diffusion ou à l'exploitation commerciale d'œuvres originales relevant des arts littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques, ainsi que photographiques.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul. Toutefois, les artistes-auteurs n'étant pas des salariés au sens du droit du travail, et les cotisations et contributions patronales n'étant pas dues, leur rémunération n'ouvre pas droit au bénéfice des allègements et réductions de cotisations sociales

Historique du dispositif

Les dispositions de la loi n° 64-1338 du 26 décembre 1964 instituent un régime d'assurance maladie, maternité, décès, pour les peintres, sculpteurs et graveurs.

Les dispositions de la loi n°75-1348 du 31 décembre 1975, modifiées par l'article 45 de la loi n° 77-574 du 7 juin 1977, instituent le régime de sécurité sociale des artistes-auteurs, auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques.

Entrée en vigueur	1964 pour une partie des artistes-auteurs (peintres, sculpteurs et graveurs) ; 1976 pour l'ensemble des artistes-auteurs.
Données chiffrées	Le coût annuel de l'absence des cotisations dues par les employeurs est de l'ordre de 571 M€ sur la base des chiffres communiqués par l'ACOSS pour l'année 2022 (taux moyen de 23% pour la part patronale des cotisations, appliqué à une assiette de 2 483 M €)

	Source : ACOSS Fiabilité du chiffrage : bonne
Compensation	Non compensé.
Textes	<p><u>Articles du code de la sécurité sociale :</u> Articles L. 382-1 et L. 382-4 Articles R. 382-17, R. 382-18 et R. 382-37</p> <p><u>Textes législatifs et réglementaires</u> Loi n° 64-1338 du 26 décembre 1964 instituant le régime d'assurance maladie, maternité, décès des artistes professionnels peintres, sculpteurs, graveurs. Loi n°75-1348 du 31 décembre 1975 relative à la sécurité sociale des artistes auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques Article 23 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 Décret n° 2018-1185 du 19 décembre 2018 relatif à l'affiliation, au recouvrement des cotisations sociales et à l'ouverture des droits aux prestations sociales des artistes-auteurs Arrêté du 29 juin 2007 modifiant l'arrêté du 13 avril 1981 fixant le taux de la contribution instituée à l'article L. 382-4 du code de la sécurité sociale</p>
Évaluation	Non évalué.

Fiche n°46. Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs

Numéro du dispositif : 10707

Objectif de la mesure

Assurer l'équité entre les artistes-auteurs, qui sont affiliés au régime général, et le reste des salariés en compensant pour les artistes-auteurs comme pour les autres actifs la hausse de CSG intervenue le 1^{er} janvier 2018.

Description de l'avantage social

Les artistes-auteurs ne cotisant pas à l'assurance chômage, ils n'ont pas pu bénéficier de l'effet de la suppression en 2018 des cotisations salariales d'assurance chômage en contrepartie de la hausse de la CSG de 1,7 point qui devait générer pour les actifs un gain égal à 1,45% de leur revenu brut.

Aussi pour les artistes-auteurs, un dispositif spécifique de prise en charge de cotisations salariales (les artistes-auteurs n'étant pas des salariés au sens du droit du travail et n'ayant pas d'employeur, les cotisations et contributions patronales ne sont pas dues) consiste, à compter du 1^{er} janvier 2020, en une prise en charge par l'État d'une fraction de la part salariale des cotisations vieillesse pour l'ensemble des artistes-auteurs, qu'ils soient précomptés ou appelés, sur leurs revenus de l'année en cours.

Sont pris en charge par l'État, pour l'ensemble des artistes-auteurs sur leurs revenus artistiques:

- L'intégralité de la cotisation vieillesse dé plafonnée (0,40%) ;
- 0,75 point du taux de la cotisation vieillesse plafonnée (6,90%).

Cette prise en charge prend la forme d'une compensation du ministère de la culture à l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) selon les modalités définies par une convention entre l'Etat et l'ACOSS.

En pratique, pour l'artiste-auteur, les précomptes effectués par les diffuseurs et tiers habilités sur les rémunérations versées aux artistes-auteurs précomptés ainsi que les appels de cotisations adressés par l'Urssaf sur leurs rémunérations artistiques aux artistes-auteurs qui ne sont pas précomptés par un tiers tiennent directement compte du montant individuel pris en charge par l'Etat et correspondent au reste à charge de l'artiste-auteur (cotisation de vieillesse plafonnée au taux effectif de 6,15%).

Condition d'éligibilité

Sont éligibles l'ensemble des artistes-auteurs, définis à l'article L. 382-1 du code de la sécurité sociale (écrivains, auteurs-compositeurs de musique, auteurs d'œuvres graphiques et plastiques, photographiques, cinématographiques et audiovisuelles).

L'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale, définie à l'article L. 382-3 du code de la sécurité sociale, est constituée soit du revenu brut artistique pour les artistes-auteurs rémunérés et précomptés des cotisations par un diffuseur, soit du bénéfice non commercial (BNC) majoré de 15% pour les artistes-auteurs dispensés de précompte ou ne disposant pas d'un diffuseur (cette majoration ayant vocation à passer d'une assiette nette – les BNC – à l'assiette brute qu'il convient de retenir par équité avec les artistes-auteurs précomptés déclarant leurs revenus sous forme de traitements et salaires).

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Toutefois, la prise en charge doit respecter le plafond de *minimis* de 200 000 € sur trois exercices fiscaux prévu par le règlement n° 1407/2013 de la Commission du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de *minimis*.

Historique du dispositif

La LFSS pour 2018 a prévu dans son article 8 le transfert sur la CSG de cotisations pesant sur les revenus du travail (cotisations salariales maladie et chômage) avec l'objectif affiché d'augmenter le pouvoir d'achat des actifs. Les artistes-auteurs ne pouvant bénéficier que de la suppression de la cotisation maladie (puisque'ils ne sont pas affiliés à l'assurance chômage), la hausse de la CSG se traduit par conséquent pour eux par une baisse de pouvoir d'achat de 0,95% de leurs revenus artistiques.

La détermination d'une solution pérenne à compter de 2019 a été confiée à une mission IGAS-IGAC par lettre de mission du 14 mai 2018 des ministres des solidarités et de la santé, de l'action et des comptes publics et de

la culture. La mission, qui a rendu son rapport en juillet 2018, a préconisé de privilégier la prise en charge d'une partie des cotisations de retraite de base par un tiers afin de pouvoir compenser la hausse de CSG de manière individualisée et simultanée au prélèvement

Le dispositif pérenne de prise en charge est prévu par le décret n° 2019-422 du 7 mai 2019 instituant des mesures de soutien au pouvoir d'achat des artistes-auteurs.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Des dispositifs transitoires pour les années 2018 et 2019 ont été prévus par les décret n° 2018-356 du 15 mai 2018 instituant une mesure de soutien au pouvoir d'achat des artistes-auteurs pour l'année 2018 et décret n° 2019-422 du 7 mai 2019 instituant des mesures de soutien au pouvoir d'achat des artistes-auteurs. Ils consistent en une aide au pouvoir d'achat versée individuellement par l'Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs (Agressa) et la Maison des artistes (Mda) aux artistes-auteurs identifiés en 2018 (anciens affiliés de l'Agressa-Mda et assujettis de la Mda) et à l'ensemble des artistes-auteurs en 2019 (sur demande) à hauteur de 0,95 point de leurs revenus artistiques bruts.

Entrée en vigueur	1er janvier 2020
Données chiffrées	Effectifs en 2023 : 389 79 (346 660 en 2022 ; 268 470 en 2021 ; 222 718 en 2020 ; 254 713 en 2019 ; 264 320 en 2018) Estimation du coût annuel du dispositif en 2023 : 24,27 M € (2022 : 25,33 M € ; 2020 : 17,78 M € ; 2019 : 18 M €)
	Source : ACOSS Fiabilité du chiffrage : bonne
Compensation	Mesure compensée.
Mission et programme	Mission Culture Programme 131 : Création
Textes	Articles du code de la sécurité sociale : Articles L. 382-1 et L. 382-3 Règlement n° 1407/2013 de la Commission du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides <i>de minimis</i> Décret n° 2018-356 du 15 mai 2018 instituant une mesure de soutien au pouvoir d'achat des artistes-auteurs pour l'année 2018 Décret n° 2019-422 du 7 mai 2019 instituant des mesures de soutien au pouvoir d'achat des artistes-auteurs
Évaluation	Non évalué.

7.2. SECTEUR DE LA JEUNESSE

Fiche n°47. Prise en charge des cotisations des assistantes maternelles et de garde d'enfant via le complément de libre choix du mode de garde (CMG)

Numéro du dispositif : 10708

Objectif de la mesure

Permettre la conciliation de la vie familiale et professionnelle en prenant en charge une partie du coût de la garde de l'enfant en bas âge.

Description de l'avantage social

Le complément de libre choix du mode de garde (CMG) est une aide financière versée pour compenser le coût de la garde d'un enfant en cas de recours à une garde à domicile, à un assistant maternel agréé ou une structure spécialisée dans la garde d'enfants (crèche, micro-crèche). Il se décompose entre le CMG dit « *emploi direct* » et le CMG « *structure* ».

Le CMG dit « *emploi direct* » est destiné à prendre en charge une partie du coût de la garde d'un enfant de moins de 6 ans pour un ménage ou à une personne célibataire qui exerce une activité professionnelle. Il est versé aux familles qui emploient directement un assistant maternel agréé ou une garde à domicile. Il comprend deux volets :

- Une aide calculée en fonction de la rémunération versée
- Une prise en charge du montant des cotisations et contributions sociales, salariales, patronales et conventionnelle, liées à la rémunération de la personne.

Lorsque le ménage ou la personne emploie un ou une assistante maternelle agréée, le montant des cotisations et contributions sociales est pris en charge dans sa totalité à condition que la rémunération correspondante ne dépasse pas par jour et par enfant cinq fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, soit 57 euros en 2023.

Lorsque le ménage ou la personne emploie une garde à domicile, le montant des cotisations et contributions sociales pris en charge est limité à 50%, dans la limite d'un plafond revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année conformément à l'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac. Ce plafond était fixé en 2023 à :

- 496 euros pour un enfant entre 0 et 3 ans.
- 249 euros pour un enfant entre 3 et 6 ans.

Condition d'éligibilité

Le CMG « *emploi direct* » est versé aux ménages qui ont recours au service d'un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e), dont le salaire brut quotidien est inférieur ou égal à cinq fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance et par enfant gardé. Les enfants ne peuvent pas avoir plus de six ans. Le versement est par ailleurs conditionné à l'exercice d'une activité professionnelle par le ménage le sollicitant.

Historique du dispositif

La loi du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 réforme le complément de libre choix du mode garde (CMG). En particulier, la réforme vise à rapprocher le barème des modes d'accueil individuels avec celui des crèches. Elle consiste à calculer un CMG horaire, qui permet de tenir compte du niveau de recours, et linéaire, correspondant donc mieux à un niveau de taux d'effort fonction des ressources et de la composition du foyer

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2004
Données chiffrées	<u>Effectif</u> : Nombre de ménages bénéficiaires du CGM « <i>emploi direct</i> » en milliers 2023 : non disponible (2022 : nd ; 2021 : 778 ; 2020 : 770 ; 2019 : 825 ; 2018 : 763 ; 2017 : 786 ; 2016 : 802)

	<p><u>Coût</u> : Dépenses annuelles de prestations versées au titre des cotisations prises en charge par le CMG emploi direct 2023 : nd (2022 : 3,4 mld ; 2021 : 3,2 mld ; 2020 : 3,04 mld ; 2019 : 3,4 mld ; 2018 : 3,3 mld ; 2017 : 3,4 mld ; 2016 : 3,3 mld)</p> <p>Source : Rapport d'activité de la CNAF Fiabilité du chiffrage : Très bonne</p>
Compensation	Non compensé.
Textes	<p><u>Articles du code de la sécurité sociale</u> :</p> <p>L. 531-6, D. 151-23</p>
Évaluation	Ce dispositif n'a pas fait l'objet d'une évaluation.

7.3. SECTEUR SPORTIF

Fiche n°48. Arbitres et juges sportifs

Numéro du dispositif : 10709

Objectif de la mesure

Renforcer l'attractivité de l'activité arbitrale et contribuer à définir les bases d'un statut des arbitres.

Description de l'avantage social

Chaque club ou organisateur de match défraie l'arbitre ou juge sportif par une participation aux frais comprenant, outre le remboursement des frais de déplacement et de mission, une indemnité d'arbitrage.

Exonérations de cotisations et contributions pour les revenus inférieurs à 14,5 % du PASS : les cotisations et contributions de sécurité sociale ne sont pas dues sur les indemnités perçues par les arbitres et juges, qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, lorsque leur montant annuel n'excède pas 14,5 % du plafond annuel de sécurité sociale, soit 6 379 € en 2023).

Sur la seule fraction excédant cette limite sont dues les cotisations et contributions de sécurité sociale, la contribution solidarité autonomie (CSA), la cotisation au FNAL et la contribution au versement transport.

Si les fédérations sportives et ligues professionnelles doivent en principe déclarer aux organismes de recouvrement de la sécurité sociale les indemnités versées aux arbitres qui dépassent le plafond et jouent actuellement le rôle de tiers déclarant et tiers payeur pour les sommes versées au-delà de 14,5 % du PASS, toutefois, le décret n° 2007-969 du 15 mai 2007 relatif aux obligations de déclaration et de versement des cotisations et contributions de sécurité sociale au titre des sommes versées aux arbitres et juges sportifs prévoit que ce sont les arbitres eux-mêmes qui doivent informer les fédérations ou les ligues professionnelles du dépassement du plafond.

Condition d'éligibilité

Public visé : arbitres et juges sportifs, mentionnés au 29° de l'article L. 311-3 du code la sécurité sociale, qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail et qui exercent leur mission arbitrale dans le respect des règlements édictés par la fédération sportive agréée par le ministre chargé des sports et compétente pour la discipline auprès de laquelle ils sont licenciés.

Employeurs concernés : fédérations sportives agréées par le ministre des sports, ou les ligues qu'elles ont créées, compétentes pour la discipline et auprès desquelles les arbitres ou juges sont licenciés, ou tout organisateur de matchs qui rémunère des arbitres ou juges sportifs

Historique du dispositif

Loi n° 2006-1294 du 23 octobre 2006 portant diverses dispositions relatives aux arbitres : création du dispositif.

Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 (article 48) : compensation du dispositif d'exonération de cotisations et contributions.

Loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017 (article 15) : restriction du dispositif aux seuls arbitres amateurs, qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail et qui disposent de faibles revenus, bénéficient du mécanisme d'exonération des cotisations et contributions sociales de la fraction des rémunérations inférieures à 14,5 % du PASS. Les arbitres et juges sportifs, qui sont titulaires d'un contrat de travail, sont en revanche régis par les dispositions de droit commun : leurs rémunérations sont assujetties dans leur ensemble aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Au regard du droit fiscal, les arbitres et juges sportifs sont considérés comme des travailleurs indépendants : leurs rémunérations sont assimilées à des bénéfices non commerciaux (BNC). Depuis l'adoption de la loi du 23 octobre 2006, leurs indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu si le montant annuel est inférieur à 14,5 % du plafond annuel de sécurité sociale, soit 6 379 € en 2023. Toutefois, à la différence de l'exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale, les indemnités arbitrales sont redevables de l'impôt sur le revenu sur leur montant total, dès le premier euro versé, lorsque le plafond est franchi.

Évaluation

Dans le cadre de la modernisation de l'action publique, le rapport « Pour des aides simples et efficaces au service de la compétitivité » (juin 2013) rédigé par MM. Demaël, Jurgensen et Queyranne conclut à l'absence d'adéquation entre l'objectif d'attractivité poursuivi par le dispositif, d'une part, et l'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, d'autre part, notamment dans la mesure où 40 % des arbitres exercent cette activité à titre bénévole.

La Cour des comptes dans son rapport annuel pour 2011 ainsi que la mission IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales de juin 2015 soulignent qu'en l'absence de circuit déclaratif et de suivi statistique, ce dispositif n'a fait l'objet d'aucune évaluation.

La Cour souligne l'effet d'aubaine pour les fédérations sportives et les organisateurs de manifestation sportive et propose la suppression de ce dispositif. La mission IGAS/IGF sur la base des évaluations antérieures retient une évaluation négative de ce dispositif.

Entrée en vigueur	Sommes perçues à partir du 1 ^{er} janvier 2007
Données chiffrées	Effectifs en 2023 : 519 (505 en 2022) Etablissements déclarants : 5 (6 en 2022) Une enquête de l'Association française du corps arbitral (AFCAM) en 2019 a recensé 182 038 arbitres employés (y compris ceux détenant un contrat de travail). <u>Exemption d'assiette</u> : non disponible Coût en 2023 : 1,14 M€ (2022 : 0,82 M€ ; 2020 : nd ; 2019 : 1,14M€)
	Source : ACOSS/DSS/AFCAM
Compensation	Compensation depuis 2017
Mission et programme	Mission Sport, jeunesse et vie associative Programme 219 : Sport
Textes	<u>Textes législatifs ou réglementaires</u> : Loi n° 2006-1294 du 23 octobre 2006 portant diverses dispositions relatives aux arbitres Article 48 de la loi de finances pour 2017 Article 15 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 Décret du 15 mai 2007 relatif aux obligations de déclaration et de versement des cotisations et contributions de sécurité sociale au titre des sommes versées aux arbitres et juges sportifs Articles L. 311-3, 29° et L. 241-16 du code de la sécurité sociale
Evaluation du dispositif	Rapport « Pour des aides simples et efficaces au service de la compétitivité », MM. Demaël, Jurgensen et Queyranne, juin 2013 Mission IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales de juin 2015

Fiche n°49. Sportifs, entraîneurs professionnels et sportifs de haut niveau

Numéro du dispositif : 10710

Objectif de la mesure

Renforcer l'attractivité de l'activité sportive.

Description de l'avantage social

- Organisation des manifestations sportives donnant lieu à compétition :

Exemption d'assiette : les sommes versées aux sportifs (ou aux personnes qui assument à titre gratuit ou non des fonctions indispensables à l'encadrement et à l'organisation de manifestations sportives pour le compte des clubs ou des organisateurs, notamment les guichetiers, les billettistes, les accompagnateurs, les arbitres et les collaborateurs occasionnels) à l'occasion d'une manifestation sportive donnant lieu à compétition ne sont pas assujetties aux cotisations et contributions de sécurité sociale si elles n'excèdent pas une valeur égale à 70 % du plafond journalier de la sécurité sociale (PJSS) (soit 142 € en 2023). Ce dispositif est réservé aux clubs ou associations sportives employant moins de 10 salariés permanents à l'exclusion des sportifs eux-mêmes, dans la limite de 5 prestations par mois par sportif et par organisateur. Sont exclus du bénéfice de la franchise les moniteurs, entraîneurs, éducateurs, professeurs ainsi que le personnel administratif et médical.

La fraction des sommes versées (hors remboursement de frais professionnels) excédant 70 % du PJSS est assujettie à l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale.

- Activité sportive dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association sportive, de jeunesse ou d'éducation populaire :

Assiette forfaitaire : l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale dues pour les **personnes exerçant une activité sportive rémunérées dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association sportive, de jeunesse ou d'éducation populaire** peuvent être calculées sur la base d'une assiette forfaitaire quand ces rémunérations n'excèdent pas un montant mensuel égal à 115 fois la valeur horaire du SMIC (soit 1 315€ en 2023). Ce dispositif n'est pas applicable aux organismes à but lucratif. Sont exclus du bénéfice de l'assiette forfaitaire le personnel administratif, les dirigeants et les administrateurs salariés, les personnels médicaux et paramédicaux.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, cette assiette forfaitaire doit être au moins égale à 70 % de la rémunération réelle si cette rémunération est égale ou supérieure à 1,5 fois la valeur du plafond de la sécurité sociale correspondant à la durée de travail.

Associations sportives et événements sportifs	
Rémunération brute mensuelle	Assiette
Inférieure à 45HSMIC brut	5 SMIC
Supérieure ou égale à 45HSMIC brut et inférieure à 60HSMIC brut	15 SMIC
Supérieure ou égale à 60HSMIC brut et inférieure à 80HSMIC brut	25 SMIC
Supérieure ou égale à 80HSMIC brut et inférieure à 100HSMIC brut	35 SMIC
Supérieure ou égale à 100HSMIC brut et inférieure à 115HSMIC brut	50 SMIC

- Exploitation de l'image, du nom ou de la voix du sportif ou de l'entraîneur professionnel par son club sportif :

Redevance versée en contrepartie de l'exploitation de l'image, du nom ou de la voix du sportif : l'article 17 de la loi visant à préserver l'éthique du sport, à renforcer la régularisation, et la transparence du sport professionnel et à améliorer la compétitivité des clubs n° 2017-261 du 1^{er} mars 2017 a créé un mécanisme de droit à l'image qui permet de ne pas assujettir aux cotisations patronales et salariales une fraction des rémunérations versées aux sportifs ou entraîneurs professionnels salariés d'un club, supposée correspondre à la redevance versée au sportif ou à l'entraîneur en contrepartie de l'exploitation de son image, son nom ou sa voix par le club dont il est salarié. **Ce dispositif autorise les clubs professionnels à conclure avec leurs joueurs et entraîneurs, par ailleurs salariés, des contrats commerciaux relatifs à l'exploitation individuelle de leur image, nom et voix dont la rémunération, versée sous forme de redevances, n'est assujettie qu'aux contributions sur les revenus du patrimoine au taux de 17,2%.**

Cette redevance n'est pas retenue parmi les rémunérations dues en contrepartie ou à l'occasion du travail au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, si deux conditions cumulatives sont remplies :

- La présence physique du sportif ou de l'entraîneur professionnel n'est pas requise pour exploiter commercialement son image, son nom ou sa voix ;
 - La redevance n'est pas fonction du salaire reçu dans le cadre du contrat de travail mais des recettes générées par cette exploitation commerciale de l'image, du nom ou de la voix telles que visées à l'article D. 222-50 du code du sport.
- Pour les sportifs de haut niveau (SHN) :

Exemption d'assiette : Les aides personnalisées versées par le comité national olympique et sportif (CNOSF) aux sportifs inscrits sur une liste arrêtée par le ministre chargé des sports sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales à hauteur de 25 % du plafond annuel (10 998 € en 2023). Au-delà, les sommes versées par le CNOSF sont soumises à cotisations et contributions sociales et peuvent, le cas échéant, bénéficier de l'assiette forfaitaire applicable aux personnes exerçant dans le cadre d'une personne morale à objet sportif.

Condition d'éligibilité

Employeurs concernés : Comité national olympique et sportif (CNOSF), fédérations sportives agréées par le ministre des sports, ou les ligues qu'elles ont créées, compétentes pour la discipline et auprès desquelles les arbitres ou juges sont licenciés et les sportifs ou entraîneurs professionnels sont salariés.

Catégories de recettes de l'association ou de la société sportive susceptibles de donner lieu au versement de la redevance :

1° Les recettes tirées des contrats de parrainage au travers desquels l'association ou la société sportive peut exploiter individuellement l'image, le nom ou la voix d'au moins un sportif ou entraîneur professionnel, notamment sur des supports publicitaires ou de communication et sur tout type d'équipements ou tenues des sportifs et entraîneurs professionnels de l'association ou de la société sportive, y compris la valorisation comptable des matériels fournis dans le cadre de contrats de parrainage à l'association ou la société sportive ;

2° Les recettes tirées des contrats de commercialisation des produits dérivés au travers desquels l'association ou la société sportive peut exploiter individuellement l'image, le nom ou la voix du sportif ou de l'entraîneur professionnel.

Peuvent entrer dans les catégories mentionnées aux 1° et 2°, les recettes qui ne sont pas générées directement par l'association ou la société sportive mais par des sociétés créées à cet effet par l'association ou la société sportive ou par des sociétés auxquelles l'association ou la société sportive a concédé expressément le droit d'exploiter commercialement l'image, le nom ou la voix d'un sportif ou entraîneur qu'elle emploie et avec qui elle a conclu un contrat relatif à l'exploitation individuelle de son image, nom ou voix.

L'article D. 222-50 du code du sport exclut de ces catégories de recettes celles tirées de la cession des droits d'exploitation audiovisuelle des compétitions ou manifestations sportives définis aux articles L. 333-1 et suivants du code du sport, celles tirées de la cession des titres d'accès à une compétition ou manifestation sportive, ainsi que les subventions publiques prévues à l'article L. 113-2 du code du sport pour des missions d'intérêt général, qui font notamment l'objet de conventions entre les collectivités territoriales et les associations ou sociétés sportives.

Règles de cumul

La mesure relative aux sportifs de haut niveau n'est pas cumulable avec les autres dispositifs de franchise issus de la circulaire du 28 juillet 1994 relative à la situation des sportifs au regard de la sécurité sociale et du droit du travail.

Les mesures d'exemption d'assiette et d'assiette forfaitaire ne sont pas cumulables avec toute autre mesure d'exonération ou de réduction de cotisations de sécurité sociale.

Historique du dispositif

Les dispositifs applicables aux sportifs ont été créés par la circulaire interministérielle du 28 juillet 1994 (exemption d'assiette), l'arrêté du 27 juillet 1994 (assiette forfaitaire) et la loi n° 2017-261 du 1^{er} mars 2017 (redevance droit à l'image). Le décret n° 2018-691 du 1^{er} août 2018 relatif à l'exploitation commerciale de l'image, du nom et de la voix des sportifs et entraîneurs professionnels détermine les catégories de recettes générées par l'exploitation commerciale de l'image, du nom et de la voix du sportif ou de l'entraîneur professionnel susceptibles de donner lieu au versement de la redevance.

L'article 13 de la LFSS pour 2015 ayant prévu l'abrogation de l'ensemble des assiettes forfaitaires qui n'auront pas été maintenues par décret au plus tard le 1^{er} janvier 2016, en l'absence de publication de ce décret à la date prévue par la loi, une lettre ministérielle du 29 juin 2017 est venue préciser que l'assiette forfaitaire applicable aux sportifs est maintenue telle quelle jusqu'à publication dudit décret. Ce même article prévoit également un mécanisme de plancher pour l'assiette forfaitaire à 70 % de la rémunération réelle si cette rémunération est égale ou dépasse 1,5 fois la valeur du plafond de sécurité sociale correspondant à la durée de travail.

Le dispositif applicable aux sportifs de haut niveau a été créé par la circulaire interministérielle du 28 juillet 1994.

Évaluation

Aucun de ces dispositifs n'a fait l'objet d'une évaluation.

Entrée en vigueur	Exemption d'assiette et assiette forfaitaire pour les rémunérations versées aux sportifs et exemption d'assiette pour les aides versées aux sportifs de haut niveau : 1er septembre 1994 Redevance droit à l'image des sportifs ou entraîneurs professionnels : 2 août 2018
Données chiffrées	Non disponibles.
Compensation	Aucun de ces dispositifs n'est compensé.
Textes	Article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi de financement de sécurité sociale pour 2015 (<i>principe d'assiette forfaitaire</i>) Article L. 222-2-10-1 du code du sport, issu de l'article 17 loi n° 2017-261 du 1 ^{er} mars 2017 visant à préserver l'éthique du sport, à renforcer la régularisation, et la transparence du sport professionnel et à améliorer la compétitivité des clubs (<i>redevance sportifs</i>) Articles L. 222-2, L. 121-1, L.122-1 et L. 122-2 du code du sport Art. D. 222-50 du code du sport, issu du décret n° 2018-691 du 1 ^{er} août 2018 relatif à l'exploitation commerciale de l'image, du nom et de la voix des sportifs et entraîneurs professionnels (<i>redevance sportifs</i>) Circulaire interministérielle n° DSS/AAF/A1/94-60 du 28 juillet 1994 relative à la situation des sportifs au regard de la sécurité sociale et du droit du travail (<i>exemption d'assiette et assiette forfaitaire</i>) Lettre ministérielle DSS du 29 juin 2017 à l'ACOSS (<i>assiette forfaitaire</i>) Instruction interministérielle N° DSS/5B/2019/152 du 02 juillet 2019 relative à l'exploitation commerciale de l'image, du nom et de la voix des sportifs et entraîneurs professionnels (<i>redevance sportifs</i>)

7.4. SECTEUR MEDICAL

Fiche n°50. Voyageurs, représentants et placiers (VRP) à cartes multiples

Numéro du dispositif : 10711

Objectif de la mesure

Le taux forfaitaire spécifique pour la part patronale de la cotisation vieillesse plafonnée, propre à la profession, vise à prendre en compte la pluralité des employeurs au regard du plafonnement de la cotisation vieillesse et à neutraliser l'effet de sur-cotisation.

Description de l'avantage social

Un taux forfaitaire spécifique (fixé à compter de 2019 à 6,90 % du montant de la rémunération brute après déduction des frais professionnels) s'applique à la part patronale de la cotisation vieillesse plafonnée due sur les rémunérations versées par chaque employeur de VRP multiscartes.

Les autres cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées aux taux de droit commun.

Condition d'éligibilité

Bénéficient du taux forfaitaire spécifique les VRP à cartes multiples disposant d'au moins un employeur relevant du régime général.

Règles de cumul

Ce dispositif est cumulable avec le bénéfice de la réduction générale de cotisations et de contributions sociales.

Historique du dispositif

Le dispositif de taux réduit a été établi par arrêté du 16 février 1959, modifié par arrêté du 1er février 2019.

Entrée en vigueur	17 février 1959
Données chiffrées	<u>ETP concernés en 2023</u> : 51 549 (53 524 en 2022) <u>Masse salariale en 2023</u> : 163 M€ (172 M€ en 2022) <u>Établissements en 2023</u> : 3 247 (3 483 en 2022) <u>Coût des dispositifs en 2020</u> : non disponible
	Sources : ACOSS
Compensation	Mesure non compensée
Textes	Arrêté du 1er février 2019 modifiant les dispositions de l'arrêté du 16 février 1959 relatif au calcul des cotisations patronales de sécurité sociale dues pour les voyageurs, représentants et placiers à cartes multiples
Évaluation du dispositif	Mesure non évaluée

Fiche n°51. Exonération de cotisations vieillesse pour les médecins en cumul emploi-retraite au titre de l'année 2023

Numéro du dispositif : 10712

Objectif de la mesure

Favoriser l'accès aux soins sur tout le territoire en encourageant les médecins à poursuivre leur activité une fois retraités.

Description de l'avantage social

Ce dispositif constitue une exonération exceptionnelle, en 2023, de toutes les cotisations d'assurance vieillesse pour les médecins reprenant ou poursuivant une activité libérale dont les revenus annuels n'excèdent pas un plafond.

Sont concernées par cette exonération l'ensemble des cotisations retraite : régime de base, régime complémentaire et régime des prestations complémentaires de vieillesse – dit PCV ou ASV.

Cotisations et contributions concernées par le dispositif					
AM	Famille	Vieillesse de base	Incapacité d'activité	Retraite complémentaire	CSG et CRDS
		X		X	

Condition d'éligibilité

Sont éligibles les médecins en cumul emploi-retraite intégral, soit tout médecin ayant liquidé toutes ses pensions de vieillesse (base et complémentaire) et avoir atteint le taux plein par l'âge ou la durée d'assurance, dont le revenu annuel est inférieur à 80 000 €. La mesure n'impose pas que le médecin bénéficie d'une pension versée par le régime de base des professionnels libéraux (PL).

Règles de cumul

Cette mesure temporaire est cumulable avec la dispense d'affiliation au régime de prestations complémentaires vieillesse dont bénéficient les médecins libéraux lorsqu'ils exercent en zone sous-dense et lorsque leurs revenus ne dépassent pas 80 000 €.

Historique du dispositif

Le dispositif a été institué par l'article 13 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023.

Le décret n° 2023-503 du 23 juin 2023 portant application des articles 13 et 17 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 a fixé à 80 000 euros le plafond de revenus annuels permettant d'être éligible à la mesure.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La dispense d'affiliation au régime de prestations complémentaires vieillesse des médecins en cumul emploi-retraite exerçant en « zone sous denses » poursuit le même objectif de développement de l'accès aux soins. Entrée en vigueur	2023
Données chiffrées	Coût 2023 : 25,7 M€ Effectifs exonérés en 2023 : 9 015
Compensation	Mesure rentrant dans le champ de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale
Mission et programme	Nd.

Textes	Article 13 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 Décret n° 2023-503 du 23 juin 2023 portant application des articles 13 et 17 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023
Évaluation du dispositif	Le dispositif n'a pas fait l'objet d'évaluation.

Fiche n°52. Prise en charge par la branche maladie des cotisations des professionnels libéraux de santé

Numéro du dispositif : 10713

Objectif de la mesure

Favoriser l'accès aux soins en incitant les professionnels libéraux de santé à adhérer au secteur conventionnel.

Description de l'avantage social

Ce dispositif spécifique aux professionnels libéraux de santé exerçant dans un cadre conventionnel consiste en la prise en charge partielle par l'assurance maladie de certaines de leurs cotisations sociales. Sont concernés les médecins en secteur 1, les chirurgiens-dentistes, les sages-femmes, les infirmiers, les masseurs-kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes et les pédicures-podologues.

Cette prise en charge est fixée comme l'autorise la loi (5° de l'article L. 162-14-1 du code de la sécurité sociale) par les conventions de chacune des professions concernées conclues avec l'Union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM). Elle s'applique aux professionnels conventionnés et affiliés au régime des praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés (PAMC).

La prise en charge concerne les cotisations d'assurance maladie, d'assurance famille, de retraite de base (pour les médecins de secteur 1 et des prestations complémentaires vieillesse (PCV, anciennement « avantage social vieillesse » - ASV) et est calculée sur une assiette de participation, distincte de l'assiette de cotisations, définie dans la convention de chacune des professions. L'assiette de participation est limitée aux revenus tirés de l'activité conventionnée nets de dépassements d'honoraires alors que l'assiette de la cotisation maladie due par le praticien prend en compte son revenu global, y compris les revenus provenant d'une activité professionnelle non salariée non conventionnée. Sont également pris en compte pour l'assiette de participation, sauf pour les chirurgiens-dentistes et les masseurs-kinésithérapeutes, les revenus des autres activités non salariées correspondant aux revenus tirés d'actes dispensés dans des structures de soins dont le financement inclut la rémunération des professionnels de santé dès lors que ces actes ont été rémunérés sur la base des tarifs opposables.

Profession	Cotisations et contributions concernées par le dispositif					
	AM	Famille	Vieillesse de base	Incapacité	Allocation supplémentaire vieillesse	CSG et CRDS
Médecin secteur 1	X	X	X		X	
Chirurgien-dentiste	X				X	
Sages-femmes	X				X	
Infirmiers	X				X	
Masseurs-kinésithérapeutes	X				X	
Orthophonistes	X				X	
Orthoptiste	X				X	
Pédicures-podologues	X				X	

Profession	Maladie (revenus conventionnés hors dépassements d'honoraires)	Allocations familiales (revenus conventionnés hors dépassements d'honoraires)			Participation aux cotisations vieillesse (revenus conventionnés hors dépassements d'honoraires)				
					Vieillesse de base			Prestations complémentaires vieillesse*	
								-forfaitaire-	-ajustement-
Médecins secteur 1	Participation fixée de telle manière que le reste à charge soit de 0,1% de l'assiette de participation	Revenus inférieurs à 140% PASS (soit < 64 915 € en 2024)	Revenus entre 140% et 250 % PASS (soit entre 64 915 € et 115 920 € en 2024)	Revenus supérieurs à 250 % PASS (soit > 115 920 € en 2024)	Revenus inférieurs à 140 % PASS (soit < 64 915 € en 2024)	Revenus entre 140% et 250 % PASS (soit entre 64 915 € et 115 920 € en 2024)	Revenus inférieurs à 140 % du PASS (soit < 64 915 € en 2024)	2/3 du montant de la cotisation	
		100 % de la cotisation	75 % de la cotisation	60 % de la cotisation	2,15 % du revenu	1,51 % du revenu	1,12 % du revenu		
Chirurgien-dentiste	Participation fixée de telle manière que le reste à charge soit de 0,1% de l'assiette de participation	Sans objet			2/3 du montant de la cotisation		50 % du montant de la cotisation		
Sages-femmes							Sans objet		
Infirmiers							60 % du montant de la cotisation		
Masseurs-kinésithérapeutes									
Orthophonistes									
Orthoptiste									
Pédicures-podologues									

*anciennement avantage social vieillesse (ASV)

Condition d'éligibilité

Sont éligibles les médecins appliquant les tarifs conventionnels sans dépassement et les autres professionnels libéraux de santé : chirurgiens-dentistes, sages-femmes et auxiliaires médicaux (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes et orthoptistes).

Règles de cumul

Il n'existe pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Jusqu'en 2005, la prise en charge par l'assurance maladie des cotisations des professionnels de santé proportionnelles au revenu avait pour assiette les revenus conventionnels imposables. À partir de 2005, l'assiette de prise en charge des cotisations par l'assurance maladie s'est peu à peu modifiée à la suite de la signature d'accords conventionnels entre l'assurance maladie et les syndicats représentatifs. Ainsi, dès 2005, les cotisations maladie des médecins furent prises en charge sur la base de leurs revenus hors dépassements de n-2 et les cotisations famille sur la base de leurs revenus hors dépassements de n-1. Un changement d'assiette similaire est entré en vigueur en 2007 pour les chirurgiens-dentistes, en 2008 pour les infirmières et les masseurs-kinésithérapeutes et en 2009 pour les orthoptistes et les podologues.

Actuellement, l'assiette de participation de l'assurance maladie est limitée aux revenus tirés de l'activité conventionnée nets de dépassements d'honoraire.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La dispense d'affiliation au régime de prestations complémentaires vieillesse des médecins en cumul emploi-retraite exerçant en « zone sous denses » poursuit le même objectif de développement de l'accès aux soins.

Par ailleurs, le dispositif OPTAM créé en 2017 complète le dispositif de prise en charge des cotisations pour les professionnels libéraux de santé conventionnés en secteur 2 (régime PAMC) acceptant une maîtrise de leurs dépassements d'honoraire. Ce second dispositif optionnel spécifique - l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) à destination des médecins secteur 2 et l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique (OPTAM-CO) pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou une spécialité de gynécologie obstétriques - est une prime calculée au prorata de l'activité réalisée à tarif opposable. Elle est calculée en combinant un taux par spécialité fixé dans la convention ; les honoraires réalisés aux tarifs opposables (avec prise en compte de l'activité en ESPIC pour les médecins ayant une activité mixte) et le taux de réussite selon le niveau d'atteinte des objectifs du médecin. En 2012 est créé le contrat d'accès aux soins (CAS) qui vise à modérer les dépassements d'honoraire. En raison de ses limites, il est remplacé en 2017 par deux options de contrat l'OPTAM et l'OPTAM-CO. Ces dispositifs offrent des contreparties plus attractives et lisibles par la mise en place :

- Pour l'OPTAM, d'une rémunération spécifique au profit des médecins ayant respecté leurs engagements (respecter un taux moyen de dépassement et réaliser une partie de l'activité au tarif opposable soit sans dépassement).
- Pour l'OPTAM-CO, d'une majoration tarifaire sur certains actes techniques (contrepartie immédiate).

Ces dispositifs participent de l'amélioration de l'accès financier aux soins en ce qu'ils font bénéficier les patients d'un moindre reste à charge et d'un meilleur remboursement de leurs soins. Le contrat d'adhésion est valable un an et renouvelable par tacite reconduction.

Depuis 2016, il existe une liste d'éligibilité des professionnels de santé éligible au dispositif de prise en charge OPTAM/OPTAM-CO. La tendance depuis les années 90 est à l'élargissement des titres éligibles au secteur 2.

Entrée en vigueur	1960 (pour les médecins uniquement), puis dispositif étendu aux autres professions. Initialement, les prises en charges étaient fixées par décret en Conseil d'Etat. La compétence a été transférée aux conventions par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'Assurance maladie.
Données chiffrées	Coût 2023 : 2,5 Md€ ; 2022 : 2,8 Md€ Effectifs exonérés en 2023 : nd.
Compensation	La prise en charge de cotisations par un tiers n'entre pas dans le champ de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.
Mission et programme	Sans objet.
Textes	5° de l'article L.162-14-1 du code de la sécurité sociale Décret n° 2007-458 du 25 mars 2007 modifié relatif au régime des prestations complémentaires de vieillesse des chirurgiens-dentistes Décret n° 2008-1044 du 10 octobre 2008 publié au Journal officiel du 11 octobre 2008.
Évaluation du dispositif	Le dispositif n'a pas fait l'objet d'évaluation. Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale 2012 (ccomptes.fr)

Fiche n°53. Réduction de taux en faveur des professions médicales exerçant à temps partiel

Numéro du dispositif : 10714

Objectif de la mesure

L'abattement de taux avait initialement pour objectif, lorsque la plupart des cotisations étaient plafonnées, de faciliter la prise en compte de la situation de professions médicales travaillant pour plusieurs employeurs dans le niveau des prélèvements sociaux.

Description de l'avantage social

Les rémunérations dues par chaque employeur relevant du régime général des membres des professions médicales qui exercent leur activité à temps partiel donnent lieu à un abattement de taux de 30 % sur les cotisations suivantes :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif													
AM	Vieill.*	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VT	CDS	Unedic	Retraites compl	Taxe apprent.	Form. Pro	PEEC	
	X			X	X								

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse*	CSG	CRDS	Retraites compl
X			

*Uniquement sur la part vieillesse plafonnée

Le plafond applicable est celui correspondant à la périodicité de la paie. Si l'intéressé est rémunéré à la vacation, la cotisation est prélevée pour chaque vacation dans la limite du plafond horaire de sécurité sociale, en fonction du nombre d'heures de chaque vacation.

Les cotisations plafonnées sont calculées par chaque employeur sans tenir compte des rémunérations perçues au titre de l'activité exercée pour le compte d'un ou de plusieurs autres employeurs. Le salarié ne peut pas demander le remboursement de la cotisation salariale vieillesse versée le cas échéant en excédent du plafond annuel. Il est possible de renoncer au bénéfice des taux réduits et de calculer le plafond selon les règles du prorata en cas d'accord entre le salarié et ses employeurs. Dans ce cas, il est fait application des taux de droit commun du régime général.

Condition d'éligibilité

Bénéficient du taux réduit de cotisations, les membres des professions médicales et les médecins qui exercent leur activité à temps partiel régulièrement et simultanément pour plusieurs employeurs relevant du régime général.

Règles de cumul

Ce dispositif n'est pas cumulable avec le bénéfice de la réduction générale de cotisations et de contributions sociales.

Historique du dispositif

Le dispositif de taux réduit a été établi par arrêté du 3 février 1975, modifié par l'arrêté du 9 juin 1982 relatif au taux des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dues au titre de l'emploi à temps partiel des membres des professions médicales

Évaluation

Le dispositif n'a pas fait l'objet d'une évaluation.

Entrée en vigueur	4 février 1975
-------------------	----------------

Données chiffrées	<u>ETP concernés en 2023</u> : 1,57 M <u>Masse salariale en 2023</u> : 463 M€ <u>Établissements en 2023</u> : 2 330 <u>Coût des dispositifs en 2023</u> : non disponible
	Sources : ACOSS Fiabilité du chiffrage : Coût non disponible
Compensation	Mesure non compensée
Textes	Arrêté du 3 février 1975 fixant le taux des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dues au titre de l'emploi à temps partiel des membres des professions médicales, modifié par arrêté du 9 juin 1982.
Évaluation	Mesure non évaluée

8. Dispositifs multi-sectoriels (BTP, nettoyage, aviation marchande, médias) et salariés des régimes spéciaux

8.1. DETERMINATION DE L'ASSIETTE

Fiche n°54. Déduction forfaitaire spécifique

Numéro du dispositif : 10801

Objectif de la mesure

Initialement conçue pour couvrir des charges supplémentaires à caractère professionnel inhérentes à la fonction ou à l'emploi de certains salariés, la déduction forfaitaire spécifique (DFS) remplit en réalité une fonction d'abaissement du coût du travail dans certains secteurs qui en bénéficient pour des raisons essentiellement historiques. Ce dispositif n'étant pas ouvert à l'ensemble des secteurs économiques confrontés à des enjeux de compétitivité, et s'ajoutant par ailleurs aux allègements généraux de droit commun, on peut toutefois considérer qu'il ne remplit pas un objectif clair de réduction du coût du travail. Il est donc aujourd'hui assez largement dénué de finalité identifiable.

Comme le souligne la Cour des comptes, la DFS « continue de bénéficier à certaines professions en matière sociale, alors qu'elle a été, depuis longtemps, supprimée en matière d'impôt sur le revenu, en raison des disparités qu'elle induisait entre contribuables exerçant des activités économiquement comparables »²⁸.

Description de l'avantage social

La DFS est un abattement de l'assiette des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale et des cotisations d'assurance chômage, de niveau variant de 5 à 30 % de la rémunération, représentatif des frais professionnels engagés par le salarié, appliqué sur la rémunération brute dans la limite d'un plafond annuel de 7 600 €. Cet abattement ne concerne pas la CSG et la CRDS, la contribution solidarité autonomie (CSA), la contribution au FNAL ni le versement transport.

L'application de la DFS est destinée à couvrir les charges inhérentes aux missions du salarié. Par conséquent, comme rappelé par une jurisprudence récente²⁹, elle ne peut être appliquée que dans le cas où le salarié supporte effectivement des frais professionnels qui ne sont ni remboursés ni pris en charge par son employeur. Lorsque des sommes sont versées au salarié par l'entreprise au titre des frais professionnels, l'option pour la DFS contraint à les réintégrer dans l'assiette des cotisations (afin d'éviter un cumul de déductions).

Du point de vue du salarié, si la DFS permet un gain lié à la réduction des cotisations salariales, elle a aussi pour effet de réduire l'assiette sur laquelle sont calculés ses droits à prestations, et donc de diminuer ses droits relatifs à la sécurité sociale.

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP*	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X	X				X	X	X	X	X	X

* Exonération dans la limite de la part mutualisée commune à toutes les entreprises (soit 0,55 point en 2023)

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse	CSG	CRDS	Retraites compl.
X			X

Pour un détail des taux de cotisations et contributions, se référer au tableau figurant au 1^o du I de la partie 1

Pour certaines professions, la DFS ne s'applique pas à l'assiette d'assurance chômage, de retraite complémentaire ou des AGS.

²⁸ Cour des comptes, Rapport annuel sur l'application de la LFSS, septembre 2007, p. 154.

²⁹ Arrêt Cass civ 2 du 14 février 2013 cars Berthelet c/ URSSAF de l'Isère n° 11-27032, Arrêt Cass civ 2 du 19 janvier 2017 Sté Calberson c/ URSSAF Rhône Alpes et Décision n° 453073 du Conseil d'Etat du 14 mars 2022.

Condition d'éligibilité

Permettant de réduire d'un pourcentage variable selon la profession bénéficiaire le montant de la rémunération à laquelle sont appliqués les taux des cotisations sociales, cet abattement de l'assiette sociale résulte de la mise en œuvre, à un niveau le plus souvent infra-réglementaire, d'une disposition générale du code de la sécurité sociale qui renvoie à un arrêté les conditions dans lesquelles il peut être opérée une déduction sur la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations sociales au titre des frais professionnels (article L. 136-1-1, alinéa 2). L'employeur doit pouvoir justifier de l'existence de frais professionnels restant à la seule charge du salarié bénéficiaire³⁰.

Jusqu'à l'imposition des revenus de l'année 2000, les articles 5 et 5 A de l'annexe IV du CGI ouvraient le bénéfice, dans la même limite de 7 600 € par an en matière fiscale et sociale, aux salariés d'une cinquantaine de professions.

La liste de ces professions a été reprise dans l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels, par renvoi au CGI dans sa version en vigueur au 31 décembre 2000.³¹ Cette disposition a cependant été annulée par le Conseil d'État, qui l'a jugée imprécise³², ce qui a nécessité un arrêté modificatif³³, aujourd'hui en vigueur, dans lequel subsiste une référence plutôt elliptique aux professions listées à l'article concerné – désormais abrogé - du CGI.

Au-delà de cet arrêté, la DFS en matière sociale a été étendue par le ministre chargé de l'économie qui l'a accordée en matière fiscale à des professions non listées à l'article 5 de l'annexe IV au CGI.

De manière générale, sont visés les salariés dont l'activité exercée relève de l'une des professions visées à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts, ou d'une profession qui bénéficie de la tolérance administrative mentionnée ci-dessus.

S'agissant des professions bénéficiaires, le tableau ci-dessous en dresse l'inventaire (hors professions qui n'existent plus ou dont l'effectif est négligeable) et indique le taux de l'abattement d'assiette applicable en 2023.

A la suite de concertations menées à partir de 2020, la majorité des secteurs concernés ont accepté de sortir progressivement du dispositif en contrepartie d'une sécurisation de leur situation de court terme. Ainsi, les secteurs de la propreté, des casinos et cercles de jeux, de la construction, du transport routier de marchandises, du spectacle vivant et du spectacle enregistré, de l'aviation civile, et les représentants des journalistes et des voyageurs représentants placiers (VRP) ont demandé et obtenu la mise en place d'un mécanisme de sortie progressive de la DFS, sous la forme d'une baisse progressive de leur taux de DFS jusqu'à sa suppression.

En 2021, le nombre de bénéficiaires de la DFS est estimé à 700 000 ETP d'après les données remontant de la DSN. Cette population est à la fois étendue et mal délimitée en droit : en sont exclus des salariés placés dans une situation identique à celle de ceux qui ont opté pour la DFS, au regard des frais professionnels qu'ils engagent. Ainsi, par exemple, les internes des hôpitaux de Paris sont les seuls internes des hôpitaux à pouvoir exercer cette option (au taux de 20 %).

Règles de cumul

La DFS est cumulable sous certaines conditions avec d'autres modalités de prise en charge des frais professionnels :

- Indemnités de grand déplacement versées sous certaines conditions aux ouvriers du bâtiment ;
- Allocations de « saison » allouées aux artistes, musiciens, chefs d'orchestre et autres travailleurs du spectacle ;
- Indemnités journalières de défraiement versées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ainsi qu'aux régisseurs de théâtre participant à des tournées théâtrales ;

³⁰ Cass. Civ. 2 Cars Berthelet c/ URSSAF de l'Isère n° 11-27032 et Cass. Civ. 2 du 19.01.2017 Sté Calberson c/ URSSAF Rhône Alpes

³¹ Article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale : « Les professions, prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, qui comportent des frais dont le montant est notablement supérieur à celui résultant du dispositif prévu aux articles précédents peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire spécifique. Cette déduction est, dans la limite de 7 600 euros par année civile, calculée selon les taux prévus à l'article 5 de l'annexe IV du code précité [...] ».

³² CE, 29 décembre 2004.

³³ Arrêté du 25 juillet 2005 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

- Frais de mission des journalistes ;
- Allocations et remboursements de frais des chefs d'orchestre, musiciens et choristes à l'occasion de leurs déplacements professionnels en France et à l'étranger.

Par ailleurs, pour toutes les professions, un cumul est admis avec la participation patronale aux titres-restaurant et avec la prise en charge obligatoire dans la limite de 50 % des frais de transport collectif ou de location de vélos.

La DFS a également pour effet de majorer fortement le montant de la réduction générale de cotisations sociales patronales pour les salariés qui y sont éligibles

Pour les professions appliquant une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, la rémunération retenue pour le calcul du coefficient de la réduction générale et de l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales est la rémunération brute après application de cette déduction forfaitaire spécifique. En conséquence, le montant des allègements généraux se calcule en appliquant le coefficient ainsi calculé à une assiette de rémunération brute également abattue de la DFS. Ce double effet, qui ajoute de la complexité au dispositif et atténue sa lisibilité, entraîne donc un avantage social plus favorable et peu équitable au regard des personnes non éligibles à la DFS.

La prise en compte de la DFS dans le calcul de la réduction générale permet aux employeurs de salariés éligibles à la DFS de bénéficier d'un avantage plus favorable du fait de la dégressivité du barème en fonction de la rémunération. Jusqu'au 31 décembre 2019 (cf. infra), la prise en compte de la DFS permettait à des personnes que la rémunération brute ne rendait pas éligibles à la réduction générale (supérieur au point de sortie de 1,6 SMIC) d'en bénéficier du fait de l'abattement d'assiette. Ainsi, pour un salarié dont la rémunération est équivalente à 1,8 SMIC travaillant dans un secteur bénéficiant d'une DFS au taux de 30 %, les cotisations sont calculées sur une assiette de 1,38 SMIC³⁴, ce qui ouvrait droit à un avantage social annuel de 8 150 € en 2019 (dont 2 096 € du fait de la réduction générale de cotisations patronales), alors qu'un salarié rémunéré au même niveau de salaire sans DFS n'est pas éligible à la réduction générale et ne bénéficie que des taux réduits de cotisation maladie et d'allocation familiale, pour un avantage social annuel de 2 563 €.

L'article 9 de la loi de financement pour la sécurité sociale pour 2018 a limité l'avantage résultant par l'application de la DFS pour le calcul de la réduction générale des cotisations. L'arrêté du 4 décembre 2019 relatif au bénéfice de la réduction prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour les employeurs entrant dans le champ de la déduction forfaitaire spécifique prévoit ainsi que pour les employeurs des salariés bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, l'application du calcul relatif à la détermination du coefficient de la réduction générale ne doit pas leur procurer, sur une année donnée, un gain monétaire supérieur à 130 % du gain perçu par un employeur dont le salarié ne bénéficie pas de la déduction forfaitaire spécifique à rémunération identique. De ce fait, les rémunérations supérieures à 1,6 SMIC bénéficiant de la DFS ne sont plus éligibles à la réduction générale. En appliquant cette limitation au cas du salarié rémunéré 1,8 SMIC et bénéficiant d'un taux de DFS de 30%, le gain du bénéfice de la DFS aurait été de 6 050 € et non de 8 150 €.

Enfin, la DFS, du fait de l'abattement d'assiette, conduit également à minorer les droits sociaux, notamment en matière d'assurance retraite.

³⁴ Compte tenu du plafond annuel d'abattement fixé à 7600 €. Sans ce plafond, les cotisations auraient été calculées sur une assiette de 1,26 SMIC.

Principales populations bénéficiaires et taux applicables en 2023 :

Artistes : musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre (20 %) ; personnel de l'industrie cinéma-tographique (20 %) ; artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ou cinéma-tographiques (25 %).

Assemblées parlementaires et corps constitués : secrétaires des groupes parlementaires et fonctionnaires de l'administration des finances détachés auprès de la commission des finances de l'assemblée nationale et du Sénat ; fonctionnaires du Conseil économique et social (20 %).

Assurances, secteur bancaire et immobilier : inspecteurs d'assurances des branches vie, capitalisation et épargne, démarcheurs, négociateurs salariés des cabinets immobiliers, démarcheurs de banque et démarcheurs salariés d'une compagnie d'assurances, dirigeants d'entreprises, enquêteurs-conseils, vendeurs et démonstrateurs de foire, négociateur immobilier exerçant son activité dans les conditions de l'art L 7313-1 du Code du travail et qui effectue les démarchages pour trouver des vendeurs, acquéreurs, loueurs ou locataires de biens immobiliers (30 %).

Aviation marchande : personnel navigant ; pilotes, radios, mécaniciens navigants des compagnies de transports aériens ; pilotes et mécaniciens employés par les maisons de construction d'avions et de moteurs (30 %).

Bâtiment : apprentis du bâtiment, agents de maîtrise ou cadres travaillant sur les chantiers, ouvriers visés à l'article 1er du décret du 17 novembre 1936, à l'exclusion de ceux qui travaillent en usine ou en atelier, et ouvriers embauchés par un particulier, ainsi que les ouvriers occupés dans les locaux de l'entreprise lorsque leur service les

appelle d'une façon régulière sur les chantiers (10%).

Casinos et cercles : citoyens français employés des jeux dans les casinos de Monaco (20 %), personnel supportant des frais de double résidence (12 %), personnel supportant les frais de représentation et de veillée, des frais de double résidence ou les deux (8 % à 20 %).

Commerce : visiteur médical, délégué médical, représentant en spécialités pharmaceutiques chargé de la vente directe des spécialités aux pharmaciens et aux grossistes lorsqu'il exercent leur activité dans les conditions prévues à l'article L. 7313-1 du Code du travail, ingénieur commercial dont les fonctions consistent à visiter la clientèle de son employeur, à susciter et à recueillir leurs commandes et dont la rémunération est composée d'un salaire fixe et d'un pourcentage du chiffre d'affaires réalisé avec ses clients (CE, arrêt du 6 octobre 1982, req. n° 15042), chefs du service des ventes de voitures automobiles lorsqu'ils dirigent et accompagnent les voyageurs et représentants, voyageurs, repré-sentants et placiers de commerce ou d'industrie (30 %).

Finances : commis des prestataires de services d'investissement qui étaient agréés au 31 décembre 1995 en tant que sociétés de bourse (place de Paris) sur les émoluments variables de toute nature (20 %) (En ce qui concerne les émoluments fixes, la déduction applicable est de 10%).

Fonctionnaires : conservateurs des hypothèques (25 %), personnel d'entretien de la régie immobilière de la ville de Paris (10 %), internes des hôpitaux de Paris (20 %).

Journalistes, secteur de la presse et de la publicité : employés du centre de formation et de

perfectionnement des journalistes ; rédacteurs, photographes, directeurs de journaux, Critiques dramatiques et musicaux (30 %) ; speakers de la radio et de la télévision française (statut de 1961 et de 1954 ORTF) (20 %) ; ouvriers d'imprimerie de journaux travaillant la nuit (5 %) ; ouvriers travaillant dans une entreprise d'affichage (10 %) ; représentant en publicité (30 %).

Mannequins (10 %) ; dont ceux des maisons de confection et de couture ; modélistes des maisons de couture (20 %)

Nettoyage : personnel des entreprises de nettoyage, assimilés aux ouvriers (7 %).

Prospection pétrolière : ouvriers des entreprises de forage, sondage et prospection géophysique (10 %).

Ouvriers : des entreprises d'installations électriques ; travaillant en régie pour le service des Ponts et Chaussées ou une collectivité locale (à l'exclusion des fonctionnaires) ; travaillant à domicile (arrêté du 29/12/1969 fixant le montant des frais d'atelier à prendre en considération pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale) (10 %).

Travaux publics : conducteurs d'engins et de camions d'entreprises (10 %).

Historique du dispositif

L'administration fiscale a accordé la déduction supplémentaire au titre des frais professionnels dès les années 1930 aux ouvriers du bâtiment et aux artistes en application de la convention collective du cinéma signée le 29 avril 1950. Cette déduction a été au fur et à mesure élargie à de nouvelles catégories professionnelles (journalistes, production audiovisuelle, aviation marchande, automobile).

Elle a ensuite été supprimée en matière fiscale, sauf pour ce qui concerne la profession de journaliste pour laquelle l'abattement de 7 650 € a été conservé, pour les revenus perçus à compter du 1^{er} janvier 2001. Elle s'applique depuis lors, en matière sociale, en application des dispositions d'un arrêté et de lettres ministérielles.

A compter du 1^{er} janvier 2008, la DFS a été supprimée dans le secteur des transports routiers de voyageurs (conducteurs d'autocar à service réguliers, scolaires ou occasionnels, chauffeurs du transport routier et des entreprises de déménagement) en application de l'accord du 27 mars 2007, étendu par l'arrêté du 13 mars 2008. Cet accord prévoit une nouvelle grille de salaire visant à compenser la perte de rémunération ayant résulté, pour les salariés, de la suppression du volet fiscal de la DFS.

L'article 5 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 vient limiter le dernier abattement fiscal existant pour les journalistes. Cet article vient modifier l'article 81 du code général des impôts et supprime l'abattement fiscal de 7 650 € pour les journalistes, rédacteurs, photographes, directeurs de journaux et critiques dramatiques et musicaux dont le revenu brut annuel excède 93 510 €.

L'arrêté du 4 décembre 2019 limite, pour les rémunérations dues à compter du 1^{er} janvier 2020 dispose que l'application du calcul relatif à la détermination du coefficient des allègements généraux ne doit pas procurer, sur une année donnée, un gain monétaire supérieur à 130 % du gain perçu par un employeur dont le salarié ne bénéficie pas de la déduction forfaitaire spécifique à rémunération identique.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'employeur peut procéder aux remboursements des frais professionnels en franchise de cotisations soit sur la base des frais réellement engagés par le salarié (sur présentation de pièces justificatives), soit sur la base d'allocations forfaitaires dans les conditions définies par l'arrêté du 20 décembre 2002.

Évaluation

De nombreux rapports, dès les années 1980, ont proposé régulièrement la suppression de ce dispositif, jugé injustifié, inéquitable socialement et archaïque. A la suite de sa suppression en matière fiscale, la Cour des Comptes a jugé anormal en 2007 le maintien de cette niche en matière sociale, pour les raisons qui avaient motivé sa suppression en matière fiscale (inégalités et pertes de recettes non négligeables). De même, un rapport de la commission des affaires sociales et de la commission des affaires culturelles de l'Assemblée nationale, remis en avril 2013, s'interroge sur la pertinence de la DFS s'agissant des artistes.

La mission IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 a procédé à une analyse des effets de la DFS et a estimé la perte supplémentaire de recettes par rapport au dispositif des allègements généraux à au moins 1,8 Md€ sur les trois plus grands secteurs éligibles à la DFS et à la réduction générale : bâtiment, nettoyage et transport de marchandises, l'effet amplificateur de la DFS sur le montant des allègements généraux pouvant être estimé à 0,8 Md€ sur ce champ. L'actualisation de ces chiffres à partir des effectifs de bénéficiaires 2022 issue de la DSN et sur la base de la réglementation applicable en 2024 (après mise en place du plafonnement de l'avantage conféré par les AG à 130%) conduit à ajuster la perte supplémentaire de recettes par rapport au droit commun, qui s'établirait à 1,3 Md€.

Effet de l'exemption d'assiette liée à l'application de la DFS (en Md€)

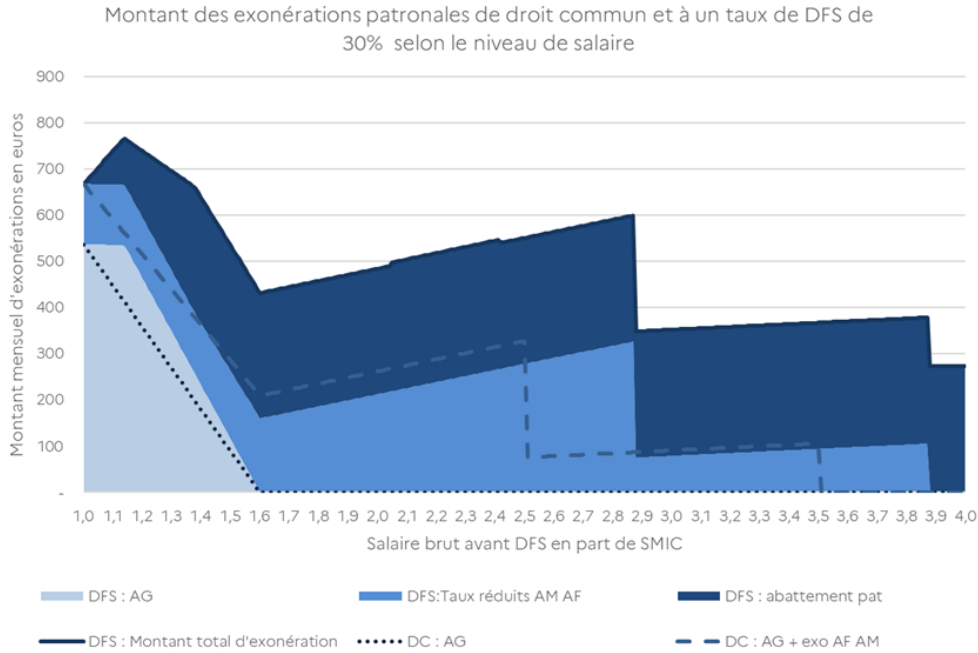
Taux de DFS	Avantage, en Md€	Part des ETP
8%	0,2	23%
10%	0,7	55%
20%	0,2	12%
25%	0,0	1%
30%	0,2	10%
Ensemble	1,3	100%

Source : Calculs DSS sur données Urssaf Caisse Nationale (DSN 2022) à législation 2024.

Note : les taux de DFS affichés dans le tableau sont avant diminution progressive, cf. *infra*.

Au total, dans les principaux secteurs éligibles à la DFS, l'application de la DFS conduit à une perte de recettes estimée à 1,3 Md€³⁵ comparativement au droit commun.

Effet majorant de la DFS sur le calcul du montant de la réduction générale



Source : Calculs DSS, réglementation 2022

La mission de l'IGAS et de l'IGF de 2015 a évalué négativement ce dispositif en raison de son caractère daté, injustifié, et inéquitable entre les différentes populations bénéficiaires. Elle souligne son coût exorbitant ainsi que sa complexité du fait de la liste des professions concernées faisant référence à des articles abrogés du CGI et qui a été allongée par tolérance (l'octroi de la DFS en matière sociale résulte, pour certaines professions, de réponses ministérielles du ministre chargé de l'économie, qui a accordé son application à d'autres professions que celles figurant dans la liste initiale, le champ des bénéficiaires étant par ailleurs défini dans un arrêté).

³⁵ Ce coût estimé est proche, mais légèrement inférieur à la somme de 1001 M€ + 367 M€ de l'effet direct de la DFS + l'effet induit de la DFS sur les AG car dans un cas est chiffré d'abord l'avantage conféré par la DFS puis l'avantage additionnel, par rapport à cette situation de référence, procuré par les AG ; tandis que dans l'autre cas, d'abord l'effet des AG est calculé – sans application de la DFS – puis un avantage global DFS+AG est calculé et le premier calcul retranché du second.

Entrée en vigueur	1930
Données chiffrées	<p>Nombre d'ETP en 2022 : près de 700 000</p> <p>Masse salariale concernée en 2022 : 19 Md€</p> <p>Perte d'assiette en 2020 compte tenu du plafond de 7 600 € : nd (2,7 Md€ en 2016 (chiffre stable par rapport à 2015))</p> <p>Coût DFS en 2022 : 1,3 Md€</p> <p>Avantage différentiel au niveau de 2 SMIC en 2024, dans les secteurs de l'aviation, du bâtiment et du nettoyage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aviation marchande (taux d'abattement de 28%) : 2 900€ - Bâtiment (taux d'abattement de 9%) : 1 500€ - Nettoyage (taux d'abattement de 5%) : 800€ <p>Source : calculs DSS sur données Urssaf Caisse Nationale/DSN. Application de la législation 2022.</p>
Compensation	Mesure non compensée
Textes	<p>Articles 5 et 5A de l'annexe IV du code général des impôts dans leur version en vigueur au 31 décembre 2000</p> <p>Article 5 de la loi n°2018-1317 de finances pour 2019</p> <p>Arrêté du 20 décembre 2002 modifié relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations sociales</p> <p>Arrêté du 17 juin 2003 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations sociales agricoles</p> <p>Article I. Arrêté du 4 décembre 2019 relatif au bénéfice de la réduction prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour les employeurs entrant dans le champ de la déduction forfaitaire spécifique</p> <p>Bulletin officiel de la sécurité sociale : rubrique Frais professionnels</p>
Évaluation du dispositif	Rapport IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 : évaluation négative

Article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000

Pour la détermination des traitements et salaires à retenir pour le calcul de l'impôt sur le revenu, les contribuables exerçant les professions désignées dans le tableau ci-dessous ont droit à une déduction supplémentaire pour frais professionnels, calculée d'après les taux indiqués au dit tableau.

DESIGNATION DES PROFESSIONS : POURCENTAGE DE LA DEDUCTION SUPPLEMENTAIRE.

Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques : 25 %.

Artistes musiciens. Choristes. Chefs d'orchestre. Régisseurs de théâtre : 20 %.

Aviation marchande. Personnel navigant comprenant : pilotes, radios, mécaniciens des compagnies de transports aériens ; pilotes et mécaniciens employés par les maisons de construction d'avions et de moteurs pour l'essai des prototypes ; pilotes moniteurs d'aéro-clubs et des écoles d'aviation civile : 30 %.

Casinos et cercles :

Personnel supportant des frais de représentation et de veillée : 8 %.

Personnel supportant des frais de double résidence : 12 %.

Personnel supportant à la fois des frais de représentation et de veillée et des frais de double résidence : 20 %.

Chauffeurs et receveurs convoyeurs de cars à services réguliers ou occasionnels, conducteurs démonstrateurs et conducteurs convoyeurs des entreprises de construction d'automobiles. Chauffeurs et convoyeurs de transports rapides routiers ou d'entreprises de déménagements par automobiles : 20 %.

Commis des prestataires de services d'investissement qui étaient agréés au 31 décembre 1995 en tant que sociétés de bourse place de Paris. Sur les émoluments variables de toute nature : 20 %.

En ce qui concerne les émoluments fixes, la seule déduction applicable est la déduction normale de 10 %.

Couture (personnel des grandes maisons parisiennes de) :

Modélistes : 20 %.

Mannequins : 10 %.

Inspecteurs d'assurances des branches vie, capitalisation et épargne : 30 %.

Internes des hôpitaux de Paris : 20 %.

Journalistes, rédacteurs, photographes, directeurs de journaux. Critiques dramatiques et musicaux : 30 %.

OUVRIERS A DOMICILE RELEVANT DES INDUSTRIES CI-APRES :

. Armurerie et limeurs de cadres de bicyclettes du département de la Loire : 20 %.

. Bonneterie :

- de la région de Ganges (Hérault) :

Travaux de fabrication effectués à l'aide d'un outillage mécanique : 15 %.

Travaux de finition effectués à l'aide d'un outillage mécanique 5 %.

- des départements de l'Aube et de la Loire :

Travaux de fabrication sur métiers : 15 %.

- des départements du Rhône, de l'Ain et de l'Isère (ouvriers bonnetiers) : 15 %.

- du département de Saône-et-Loire : 5 %.

. Broderie :

Brodeurs de la région lyonnaise utilisant des métiers pantographes : 20 %.

Brodeurs du département de l'Aisne : 10 %.

. Cartonnage de la région de Nantua : 5 %.

. Confection et couture en gros pour dames, fillettes et enfants : 5 %.

. Cotonnade de la région du Sud-Est :

Département de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, du Gard, de la Haute-Loire, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Puy-de-Dôme, du Rhône, de la Savoie, de Saône-et-Loire et du Vaucluse : Tisseurs sur métiers mécaniques fournissant le matériel nécessaire au tissage : 30 %.

Département du Var : Tricoteurs : 30 %.

. Coutellerie de la région de Thiers (Puy-de-Dôme) :

Emouleurs, polisseurs et trempeurs : 15 %.

. Diamant de la région de Saint-Claude (Jura) : 10 %.

. Eponges métalliques du département de l'Ain : 15 %.

. Galoches de la région de Laventie (Pas-de-Calais) :

Piqueurs non propriétaires de leurs machines, monteurs : 10 %.

Piqueurs propriétaires de leurs machines : 15 %.

. Lapidairerie du Jura et de l'Ain :

Lapidaires : 25 %.

. Limes de la Loire : 20 %.

. Lunetterie de la région de Morez (Jura) :

Monteurs en charnières et monteurs en verre : 15 %.

Polisseurs ponceurs : 25 %.

. Matériel médico-chirurgical et dentaire et coutellerie de la région de Nogent-en-Bassigny (Haute-Marne) :

Forgerons, mouleurs, monteurs et polisseurs employant un outillage mécanique : 15 %.

. Matières plastiques de la région de Saint-Lupicin (Jura) :

- Monteurs, ébarbeurs, petites mains : 5 %.
- Polisseurs, éclaircisseurs : 10 %.
- Tourneurs, fraiseurs, guillocheurs : 20 %.
- . Métallurgie :
- de la région de Hautes-Rivières (Ardennes) :
 - Forgerons à domicile : 20 %.
 - Tourneurs, fraiseurs, presseurs, limeurs ébarbeurs à la meule, outilleurs : 15 %.
 - de Saint-Martin-la-Plaine (Loire) :
 - Ouvriers chaîniers et ouvriers ferronniers : 15 %.
 - . Ouvriers bottiers de la région parisienne : 5 %.
 - Peignes et objets en matière plastique d'Oyannax (Ain) :
 - Ponceurs, mouleurs, entrecoupeurs et rogneurs : 25 %.
 - déduction supplémentaire : 25 %.
 - Autres professions : 20 %.
 - . Pipes de la région de Saint-Claude (Jura) :
 - Eclaircisseuses : 5 %.
 - Polisseurs, monteurs : 20 %.
 - . Rubannerie des départements de la Loire et de la Haute-Loire : 2 %.
 - . Textile :
 - de la région de Lavelanet (Ariège) : 20 %.
 - de la région de Vienne (Isère) : 30 %.
 - de Sainte-Marie-aux-Mines (Haut-Rhin) : 30 %.
 - . Tissage de la région de Fourmies, de Cambrai et du Cambrésis :
 - Ourdisseurs, bobineurs et caneteurs : 25 %.
 - . Tissage de la soierie de la région du Sud-Est (Départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, du Gard, de la Haute-Loire, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Puy-de-Dôme, du Rhône, de la Savoie, de la Saône-et-Loire et du Vaucluse) :
 - Dorure : 20 %.
 - Passementiers et guimpiers :
- . Non propriétaires de leur métier : 30 %.
 - . Propriétaires de leur métier : 40 %.
 - Tisseurs à bras de gaze de soie à bluter de la région de Panissières (Loire) : 20 %.
 - Tisseurs à bras de la soierie lyonnaise : 40 %.
 - Tisseurs non propriétaires de leur métier :
 - . Tissus façonnés : 30 %.
 - . Tissus unis : 20 %.
 - Tisseurs propriétaires de leur métier :
 - . Tissus façonnés : 40 %.
 - . Tissus unis : 30 %.
 - . Tissage mécanique des départements de l'Aisne, du Nord, de la Somme :
 - Tisseurs à domicile utilisant des métiers mus par la force électrique lorsque les frais de force motrice restent à leur charge : 25 %.
 - Tissage sur métiers à bras dans les départements de l'Aisne, du Nord et de la Somme : 10 %.
 - Ouvriers d'imprimeries de journaux travaillant la nuit : 5 %.
 - Ouvriers du bâtiment visés aux paragraphes 1er et 2 de l'article 1er du décret du 17 novembre 1936, à l'exclusion de ceux qui travaillent en usine ou en atelier : 10 %.
 - Ouvriers forestiers : 10 %.
 - Ouvriers horlogers, lorsqu'ils sont personnellement propriétaires des outils et petites machines nécessaires à l'exercice de leur métier : 5 %.
 - Ouvriers mineurs travaillant au fond des mines : 10 %.
 - Ouvriers scaphandriers : 10 %.
 - Représentants en publicité : 30 %.
 - Speakers de la radiodiffusion-télévision française : 20 %.
 - Voyageurs, représentants et placiers de commerce ou d'industrie : 30 %.

Ces taux sont réduits chaque année selon les modalités suivantes :

Pour la propreté, à compter du 1er janvier 2022, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point chaque année, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2029 ;

Pour les casinos et cercles de jeux, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point chaque année, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2031 ;

Pour la construction, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point chaque année, et de 1,5 % les deux dernières années, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2032 ;

Pour le spectacle vivant et le spectacle enregistré à 20 %, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point pendant 2 ans, puis de 2 points à compter du 1er janvier 2026 pendant 3 ans, puis de 3 points à compter du 1er janvier 2029 pendant 4 ans, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2032 ;

Pour le spectacle vivant et le spectacle enregistré à 25 %, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 2 points pendant 2 ans, puis de 3 points à compter du 1er janvier 2026 pendant 7 ans, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2032 ;

Pour le transport routier de marchandises, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point chaque année pendant 4 ans, puis de 2 points chaque année à compter du 1er janvier 2028 pendant 8 ans, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2035 ;

Pour l'aviation civile, à compter du 1er janvier 2023, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point chaque année pendant 10 ans, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2033 ;

Pour les journalistes, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 2 points chaque année, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2038.

Pour les VRP, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 2 points chaque année, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2038.

Fiche n°55. Assiettes forfaitaires

Numéro du dispositif : 10802

Objectif de la mesure

Les assiettes forfaitaires, en permettant de moduler l'assiette des prélèvements sociaux pour certaines activités spécifiques, répondent à différents objectifs :

- un objectif de maintien des droits sociaux en fixant l'assiette sociale à un montant supérieur à la rémunération effectivement versée pour des populations pour lesquelles le SMIC n'est pas applicable à leur activité ;
- un objectif de diminution du coût du travail lorsqu'elle est fixée à un niveau inférieur aux rémunérations effectivement dues, afin de favoriser l'insertion ou l'emploi.

Elles permettent également de simplifier le versement des cotisations et contributions de sécurité sociale lorsque les rémunérations ne sont pas versées sous forme de salaires définis en fonction du temps de travail ou lorsqu'elles font l'objet d'importantes variations (pourboires, vente et colportage de presse...).

Description de l'avantage social

Pour certaines catégories de salariés ou assimilés, tout ou partie des cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées sur une assiette forfaitaire ad hoc, le plus souvent indépendante de la rémunération réelle ou du volume d'activité.

Bases législatives et réglementaires

Un certain nombre d'assiettes forfaitaires ont été historiquement fixées par arrêtés sur le fondement des articles L. 242-1, L. 242-3, L. 242-5 et L. 242-6. Elles sont désormais encadrées par les dispositions de l'article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale (créé par l'article 13 de la LFSS pour 2015) qui limite leur accès et leur écart par rapport au droit commun.

Les dispositions de l'article 13 de la LFSS pour 2015 prévoient également que seuls demeureront en vigueur les dispositifs autorisés par décret. Une lettre ministérielle du 29 juin 2017 a clarifié les assiettes forfaitaires qui sont maintenues et celles abrogées dans l'attente de ce décret³⁶. La majorité des catégories citées sont affiliées au régime général de la sécurité sociale en application de l'article L. 311-2 ou de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale.

D'autres assiettes forfaitaires sont établies sur des dispositions autres que celles de l'article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale, notamment les assiettes spécifiques applicables aux détenus effectuant un travail pour le compte de l'administration ou encore aux structures d'aide sociale, aux activités de réinsertion socioprofessionnelle exercées par les personnes en difficulté ou aux personnes qualifiées de stagiaires de la formation professionnelle. Ces dispositifs obéissent à des règles particulières, fixées par la loi.

Évaluation du dispositif

Ces assiettes forfaitaires, pour la plupart très anciennes, ne font pas l'objet d'évaluation ou d'un suivi par les administrations. La mission IGAS-IGF, dans le cadre de sa revue de dépenses sur les exonérations et exemptions sociales spécifiques de juin 2015, a globalement noté l'absence de traçabilité de l'objectif et d'évaluation sur ces dispositifs.

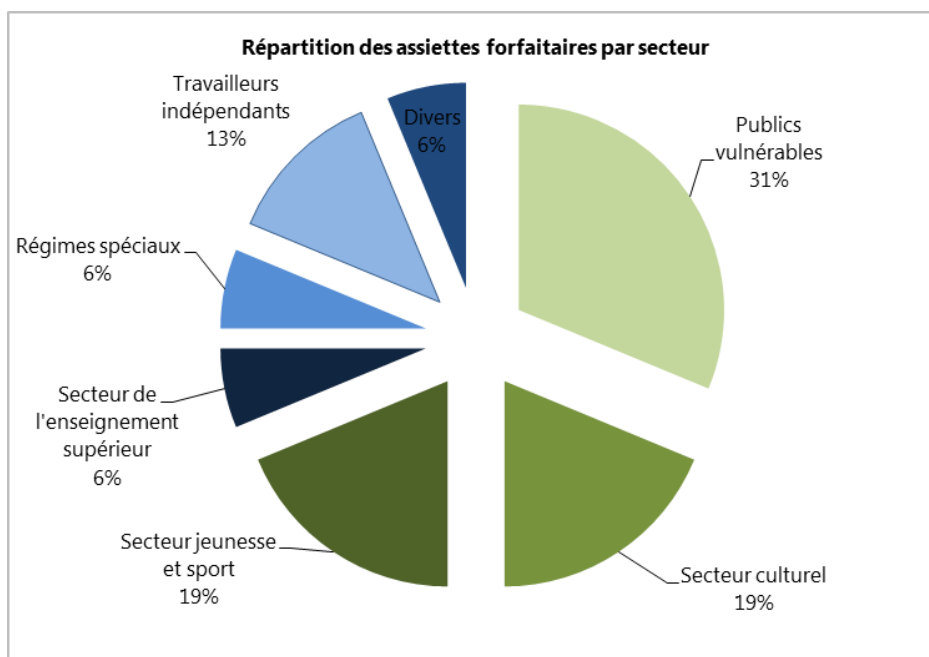
Condition d'éligibilité et secteurs économiques concernés

Les assiettes forfaitaires concernent :

- Les travailleurs salariés ou assimilés auxquels ne s'applique pas le salaire minimum de croissance ou qui sont soumis à l'obligation d'affiliation prévue à l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, afin de préserver leurs droits aux assurances sociales (ces cotisations ne peuvent excéder celles qui s'appliquent au salaire minimum de croissance à temps plein).
- Les travailleurs salariés ou assimilés exerçant certaines activités revêtant un caractère occasionnel ou saisonnier. Depuis le 1er janvier 2015, ces assiettes sont plafonnées dans la limite de 70 % de la

³⁶ Cf. liste des assiettes forfaitaires non maintenues à la fin de la fiche.

rémunération réelle si elle est supérieure à 1,5 fois la valeur du plafond de la sécurité sociale sur la durée de travail concernée.



Dispositifs ciblant des publics vulnérables

Travailleurs privés d'emploi occupés à des tâches d'intérêt général et rémunérés à ce titre

Objectif : Favoriser la réinsertion progressive de certains travailleurs privés d'emploi, effectuant une tâche d'intérêt général en application de l'article L. 351-23 du code du travail et bénéficiant d'un revenu de remplacement.

Description de l'avantage social : assiette forfaitaire fixée au niveau du SMIC horaire par heure de travail ; l'assiette forfaitaire s'applique aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG et la CRDS.

Texte : article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale et arrêté du 29 janvier 1985.

Données chiffrées : non disponibles

Activités de réinsertion socioprofessionnelle exercées par les personnes en difficulté ³⁷

Objectif : favoriser la réinsertion professionnelle des personnes en difficulté

Description de l'avantage social : assiette forfaitaire horaire établie à 40 % du SMIC horaire par heure de travail pour les rémunérations égales ou inférieures à 40 % du SMIC, au-delà assiette de droit commun. L'assiette forfaitaire s'applique aux cotisations de sécurité sociale à l'exception des cotisations AT/MP et à la CSG et CRDS. Exonération des cotisations patronales dues sur l'assiette forfaitaire ou l'assiette de droit commun dans la limite d'un SMIC.

Texte : article L. 241-12 du code de la sécurité sociale et arrêté du 31 mars 1994.

Données chiffrées : non disponibles

Demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue non rémunérés ou rémunérés par l'État ou la région

Objectif : favoriser la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, qui disposent du statut de stagiaire de la formation professionnelle continue et qui soit sont rémunérés par l'État ou par le conseil régional, soit ne bénéficient d'aucune rémunération, en vue d'améliorer leur employabilité sur le marché du travail

³⁷ Dispositif aussi présenté à la fiche n° 26

Description de l'avantage social : assiette forfaitaire fixée à 1,74 € par heure de stage en 2022 (soit un montant total des cotisations de 0,67 € par heure de stage). L'assiette forfaitaire est applicable aux cotisations de sécurité sociale. Les contributions CSG-CRDS ne sont pas dues.

Texte : L. 6342-3 et L. 6341-7 du code du travail, L. 136-2 du code de la sécurité sociale, décret n°80-102 du 24 janvier 1980 et arrêté du 24 janvier 1980

Données chiffrées : non disponibles

Personnes encadrant des adultes handicapés dans un centre de vacances ou de loisirs

Objectif : Diminution du coût du travail des personnes recrutées à titre temporaire et non bénévole pour exercer une activité d'encadrement dans un établissement ou une association à but non lucratif accueillant des adultes handicapés pendant leurs vacances.

Description de l'avantage social : Assiette forfaitaire journalière, hebdomadaire ou mensuelle fixée en fonction du SMIC horaire et comprise entre 1 et 100 fois le niveau du SMIC horaire selon le type de personnel concerné :

Centres de vacances - handicap				
	Animateur au pair	Animateur	Directeur adjoint	Directeur
Assiette forfaitaire journalière	1 SMIC	1,5 SMIC		
Assiette forfaitaire hebdomadaire	5 SMIC	7,5 SMIC	17,5 SMIC	25SMIC
Assiette forfaitaire Mensuelle	20 SMIC	30 SMIC	70 SMIC	100 SMIC

L'assiette forfaitaire s'applique aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG et CRDS.

Texte : Article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale et arrêté du 13 juillet 1990.

Données chiffrées : non disponibles

Personnes détenues effectuant un travail pour le compte de l'administration

Objectif : Diminution du coût du travail.

Description de l'avantage social : Les cotisations dues pour l'emploi d'une personne détenue en prison dépendent de la nature de son emploi. Lorsqu'il effectue un travail pour le compte de l'administration pénitentiaire et est rémunéré par les crédits affectés au fonctionnement des services généraux, l'assiette de la cotisation d'assurance vieillesse est calculée mensuellement sur la base de 67 fois le SMIC horaire. En raison des spécificités du travail en détention :

- la cotisation d'allocation familiale n'est pas appelée,
- le taux de la cotisation maladie est minoré,
- la CSG est due à taux réduit.

Texte : R. 381-105 CSS (assiette forfaitaire), R. 381-99 CSS (cotisation maladie), lettre ministérielle du 5 janvier 1985 (CSG).

Données chiffrées :

17 établissements déclarants en 2016 (15 en 2015)

31,9 M€ de masse salariale en 2016 (31,9 M€ en 2015, 32,3 M€ en 2014).

Source : Acoiss

Secteur culturel

Artistes du spectacle et acteurs de complément ³⁸

Objectif : Simplifier le traitement social des artistes occasionnels (artistes du spectacle vivant dont le cachet est inférieur, par représentation, à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale) et des acteurs de complément (figurants engagés à la journée lors de productions cinématographiques et dont la rémunération brute journalière n'excède pas 6 % du plafond mensuel de la sécurité sociale).

Description de l'avantage social : Cotisation forfaitaire fixée à 2,5 fois le PHSS par représentation pour les artistes occasionnels (la part mise à la charge de l'artiste est fixée à 25 % du montant de la cotisation forfaitaire)

³⁸ Dispositif aussi présenté à la fiche n° 43

et à 9 fois le SMIC horaire par jour de tournage. L'assiette forfaitaire s'applique aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG et la CRDS.

Texte : article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale ; arrêté du 2 juin 2000 et arrêté du 9 janvier 1989.

Données chiffrées : non disponibles

Vendeurs colporteurs de presse (VCP) et Porteurs de presse (PP) ³⁹

Objectif : aide à la presse (soutien au portage), simplifier le traitement social des VCP et PP. Sont exclues du dispositif les personnes qui sont immatriculées au registre du commerce ou au répertoire des métiers.

Description de l'avantage social : Assiette forfaitaire fixée à 4 % du PJSS (PQN, PQR et PQD) ou à 8 % du PJSS (presse de rue) par tranche de 100 journaux vendus. Exemption totale d'assiette en deçà de 100 journaux. Par tolérance ministérielle depuis 2006, l'assiette forfaitaire est calculée sur l'assiette forfaitaire applicable pour 2005, revalorisée chaque année de l'augmentation annuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale :

Vendeurs colporteurs de presse	
presse quotidienne nationale, régionale et départementale	6,71 € (2019)
presse de rue	12,08 € (2019)

Les employeurs des vendeurs colporteurs et porteurs de presse d'information politique générale (IPG) bénéficient aussi d'une exonération totale de la part patronale des cotisations sociales pour les rémunérations inférieures au SMIC. Cette exonération a été étendue à la presse d'information politique et générale (IPG) gratuite et aux magazines d'IPG.

Texte : Article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale et arrêté du 7 janvier 1991.

Données chiffrées : Coût de 9,81M€ en 2022 pour 12 315 personnes (15,7 M€ pour 12 582 personnes en 2015).
Source : Acoss

Secteur jeunesse et sport

Personnes travaillant dans un centre de vacances et de loisirs pour mineurs

Objectif : Réduction du coût du travail du personnel recruté à titre temporaire, non bénévole, se consacrant exclusivement à l'encadrement des enfants durant les vacances scolaires, les congés professionnels ou les loisirs de ces enfants.

Description de l'avantage social : assiette forfaitaire en SMIC horaire, fixée en fonction de la durée de travail et de l'activité:

Centres de vacances - mineurs				
	Animateur au pair	Animateur assistant sanitaire	Directeur adjoint	Directeur
Assiette forfaitaire journalière	1 SMIC [?]	1,5 SMIC [?]		
Assiette forfaitaire hebdomadaire	5 SMIC [?]	7,5 SMIC [?]	17,5 SMIC [?]	25 SMIC [?]
Assiette forfaitaire mensuelle	20 SMIC [?]	30 SMIC [?]	70 SMIC [?]	100 SMIC [?]

L'assiette forfaitaire s'applique aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG et CRDS.

Texte : Article L. 242-4-4 du code de sécurité sociale et arrêté du 11 octobre 1976.

Données chiffrées : non disponibles (11 M€ de masse salariale pour 1 211 établissements déclarants en 2015).

Personnes exerçant une activité liée à l'enseignement ou à la pratique d'un sport au sein d'une association de jeunesse ⁴⁰

Objectif : réduction du coût du travail des personnes exerçant une activité rémunérée, à l'exception du personnel administratif, des dirigeants et administrateurs salariés et des personnels médicaux et paramédicaux, dans le cadre d'une fédération agréée ou pour le compte d'un organisateur de manifestations

³⁹ Dispositif aussi présenté à la fiche n° 40

⁴⁰ Dispositif aussi présenté à la fiche n° 46

sportives ou exerçant une activité rémunérée liée à l'enseignement et à la pratique d'un sport dans le cadre d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire agréée (ces dispositions ne sont pas applicables aux personnes exerçant leur activité dans le cadre d'organismes à but lucratif).

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 aux personnes participant à une course landaise.

Description de l'avantage social : assiette forfaitaire mensuelle, en SMIC horaire, fixée en fonction du niveau de rémunération:

Asso sportive et évènements sportifs	
Rémunération brute mensuelle	Assiette
inférieure 45 SMIC brut horaire	5 SMIC
égale ou supérieure à 45 SMIC brut horaire Inférieure à 60 SMIC brut horaire	15 SMIC
égale ou supérieure à 60 SMIC brut horaire et inférieure à 80 SMIC brut horaire	25 SMIC
égale ou supérieure à 80 SMIC brut horaire et inférieure à 100 SMIC brut horaire	35 SMIC
égale ou supérieure à 100 SMIC brut horaire et inférieure à 115 SMIC brut horaire	50 SMIC

L'assiette forfaitaire s'applique aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG et CRDS.

Texte : Article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale et arrêté du 27 juillet 1994, Circulaire n° DSS/AAF/A1/94-60 du 28 juillet 1994

Données chiffrées : non disponibles

Personnes exerçant une activité autre que l'activité sportive au sein d'une association de jeunesse

Objectif : assiette protectrice pour les personnes exerçant une activité accessoire rémunérée, au plus 480 heures par an pour le compte d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire agréée et pour les activités autres que l'activité sportive, à l'exception du personnel administratif, des dirigeants et administrateurs salariés et des personnels médicaux et paramédicaux de cette association.

Description de l'avantage social : assiette forfaitaire horaire égale au SMIC horaire.

Texte : Article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale et arrêté du 28 juillet 1994

Données chiffrées : non disponibles

Secteur de l'enseignement supérieur

Association d'étudiants à caractère pédagogique (« Junior entreprise »)

Objectif : Garantir un minimum de droits aux étudiants des juniors entreprises lorsqu'ils participent, moyennant rémunération, à la réalisation d'études à caractère pédagogique au sein d'une association que les élèves de l'école ou de l'établissement concerné ont constituée exclusivement à cette fin.

Description de l'avantage social : Assiette forfaitaire fixée à 4 fois le SMIC horaire par journée d'étude rémunérée. L'assiette forfaitaire s'applique aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG et CRDS.

Texte : Article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale et arrêté du 20 juin 1988.

Données chiffrées : 200 Junior Entreprises pour 8,89 M€ de CA en 2018-2019 (170 Junior-Entreprises pour 8 M€ de chiffre d'affaires en 2016, 160 Junior-Entreprises pour 8 M€ de chiffre d'affaires en 2015). Source : rapport d'activité de la confédération nationale des juniors entreprises.

Régimes spéciaux

Marins ⁴¹

Objectif : Permettre l'acquisition de droits.

⁴¹ Dispositif aussi présenté à la fiche n° 56

Description de l'avantage social : Cotisations calculées sur des salaires forfaitaires servant de base au calcul des contributions des armateurs, des cotisations de sécurité sociale et des cotisations d'assurance chômage des marins du commerce, de la plaisance, de la pêche et des cultures marines.

La contribution patronale d'assurance vieillesse et la contribution patronale versée à la caisse générale de prévoyance (qui assure la couverture des risques maladie, maternité, invalidité et accidents du travail) font l'objet d'une exonération totale ou partielle.

Catégories	Salaires forfaitaires (en euros)	
	Par an	Par jour
1	14 457,39	40,16
2	17 981,32	49,95
3	21 504,44	59,73
4	23 721,96	65,89
5	25 317,75	70,33
6	26 196,46	72,77
7	27 823,08	77,29
8	29 284,26	81,35
9	30 604,98	85,01
10	32 522,80	90,34
11	36 032,62	100,09
12	38 334,12	106,48
13	41 467,86	115,19
14	44 601,67	123,89
15	48 077,34	133,55
16	51 758,87	143,77
17	56 257,89	156,27
18	61 995,99	172,21
19	68 243,78	189,57
20	74 982,29	208,28

Textes : Article L. 5533-5 du code des transports

Arrêté du 9 avril 2024 portant majoration des salaires forfaitaires servant de base de calcul des contributions des armateurs, des cotisations et de certaines prestations des marins du commerce, de la plaisance, de la pêche et des cultures marines.

Données chiffrées : 38 956 marins actifs au 31 décembre 2018 (source : ENIM)

Evaluation : la Cour des comptes, dans ses observations définitives sur l'établissement national des invalides de la marine (ENIM) sur les exercices 2016 à 2021 précise que selon les chiffrages de l'Acoss, les rémunérations brutes dans le secteur du commerce constituaient une assiette de l'ordre de 650 M € en 2021, soit un montant 2,5 fois plus élevé que celui de l'assiette forfaitaire pour ce secteur (253 M €).

Ministres du culte et membres de congrégations religieuses affiliés à la CAVIMAC ⁴²

Objectif : Permettre l'acquisition des droits à la retraite des ministres du culte et des membres des congrégations religieuses qui ne relèvent pas à titre obligatoire d'un régime de base de sécurité et sont gérés par la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (CAVIMAC).

Description de l'avantage social : Cotisations calculées sur une assiette forfaitaire égale au SMIC mensuel.

Les cotisations maladies sont fixées à des taux spécifiques.

L'assiette de la CSG/CRDS varie selon la catégorie.

Texte : articles R. 382-88, R. 382-89 et R. 382-90 et D. 382-25 du CSS.

Données chiffrées en 2019: 16 588 ministres du culte et religieux cotisants à la CAVIMAC cotisants en 2019

Source : Cavimac

⁴² Dispositif aussi présenté à la fiche n° 58

Travailleurs indépendants

Formateurs occasionnels dont l'activité n'excède pas trente jours par an au sein de l'entreprise

Objectif : Diminution du coût du travail des formateurs occasionnels dispensant des cours dans des organismes ou entreprises au titre de la formation professionnelle continue ou dans des établissements d'enseignement et dont l'activité de formation n'excède pas trente jours civils par année et par organisme de formation ou d'enseignement.

Formateurs occasionnels	
Rémunération brute journalière	Assiette forfaitaire
Inférieure à 1 plafond journalier	0,31 PJSS
Egale ou supérieure à 1 plafond journalier et inférieure à 2 plafonds journaliers	0,94 PJSS
Egale ou supérieure à 2 plafonds journaliers et inférieure à 3 plafonds journaliers	1,57 PJSS
Egale ou supérieure à 3 plafonds journaliers et inférieure à 4 plafonds journaliers	2,19 PJSS
Egale ou supérieure à 4 plafonds journaliers et inférieure à 5 plafonds journaliers	2,82 PJSS
Egale ou supérieure à 5 plafonds journaliers et inférieure à 6 plafonds journaliers	3,25 PJSS
Egale ou supérieure à 6 plafonds journaliers et inférieure à 7 plafonds journaliers.	3,84 PJSS
Egale ou supérieure à 7 plafonds journaliers et inférieure à 10 plafonds journaliers	4,42 PJSS

L'assiette forfaitaire s'applique aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG et CRDS. Les règles de droit commun s'appliquent dès lors que la rémunération brute journalière est égale ou supérieure à 10 plafonds journaliers.

Texte : Article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale et arrêté du 28 décembre 1987 modifié.

Données chiffrées : non disponibles

Vendeurs à domicile indépendants non immatriculés au registre du commerce ou au registre spécial des agents commerciaux

Objectif : Acquisition de droits pour l'assurance vieillesse - assiette protectrice pour les personnes exerçant une activité de vente de produits et de services à domicile, par démarchage de personne à personne ou par réunion, à l'exception des VRP multicartes et des personnes effectuant des offres de vente par téléphone ou par tout moyen technique assimilable et par téléachat.

Description de l'avantage social : Cotisations forfaitaires en deçà de 8 PJSS puis assiettes forfaitaires après abattement de 10 % pour frais professionnels :

Vendeurs à domicile		
Rémunération brute trimestrielle	Cotisation forfaitaire trimestrielle	Assiette forfaitaire trimestrielle
Inférieure à 3 PJSS	1 PHSS	
égale ou supérieure à 3 PJSS inférieure à 6 PJSS	2 PHSS	
égale ou supérieure à 6 PJSS inférieure à 8 PJSS	6 PHSS	
égale ou supérieure à 8 PJSS inférieure à 10 PJSS		3,5 PJSS
égale ou supérieure à 10 PJSS inférieure à 12 PJSS		4,5 PJSS
égale ou supérieure à 12 PJSS inférieure à 14 PJSS		5,5 PJSS
égale ou supérieure à 14 PJSS inférieure à 15 PJSS		7 PJSS
égale ou supérieure à 15 PJSS inférieure à 16 PJSS		8 PJSS
égale ou supérieure à 16 PJSS inférieure à 18 PJSS		9,5 PJSS
égale ou supérieure à 18 PJSS inférieure à 19 PJSS		13,5 PJSS
égale ou supérieure à 19 PJSS inférieure à 21 PJSS		15 PJSS
égale ou inférieure à 22 PJSS inférieure à 24 PJSS		17,5 PJSS
égale ou supérieure à 24 PJSS inférieure à 25 PJSS		19,5 PJSS
égale ou supérieure à 25 PJSS inférieure à 27 PJSS		21,5 PJSS

L'assiette forfaitaire s'applique aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG et CRDS.

Texte : loi n°94-637 du 25 juillet 1994, article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale et arrêté du 31 mai 2001.

Données chiffrées : 18,1 M€ de masse salariale pour 569 déclarants en 2016 (14,9 M€ de masse salariale pour 576 déclarants en 2015). Source : Acoss

Secteurs économiques

Personnels des hôtels, cafés, restaurants rémunérés uniquement au pourboire ⁴³

Objectif : réduction du coût du travail des personnels des hôtels, cafés, restaurants et établissements ou organismes dans lesquels des denrées alimentaires ou des boissons sont consommées sur place lorsque le salarié est rémunéré au pourcentage sur le service et que l'employeur n'est pas en mesure de produire un registre de répartition conforme aux prescriptions indiquées.

Description de l'avantage social : Assiette forfaitaire mensuelle fixée, selon la catégorie de salariés concernée, en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale :

⁴³ Dispositif aussi présenté à la fiche n° XX (création, à référencer)

Personnels des hôtels, cafés et restaurants			
	mois	journée de plus de 5 heures	demi-journée de 5 heures ou moins
1 ^{ère} catégorie	1/2 du PMSS	1/26 de l'assiette forfaitaire mensuelle	1/2 de l'assiette forfaitaire journalière
2 ^{ème} catégorie	3/4 du PMSS	1/26 de l'assiette forfaitaire mensuelle	1/2 de l'assiette forfaitaire journalière
3 ^{ème} catégorie	1 PMSS	1/26 de l'assiette forfaitaire mensuelle	1/2 de l'assiette forfaitaire journalière

L'assiette forfaitaire s'applique aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG et CRDS.

Texte : Article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale et arrêté du 14 janvier 1975.

Données chiffrées : non disponibles

Assiettes forfaitaires non maintenues (lettre ministérielle du 29 juin 2017)

L'article 13 de la LFSS pour 2015 ayant prévu l'abrogation de l'ensemble des assiettes forfaitaires qui n'auront pas été maintenues par décret au plus tard le 1^{er} janvier 2016, en l'absence de publication de ce décret à la date prévue par la loi, une lettre ministérielle du 29 juin 2017 est venue préciser celles des assiettes forfaitaires existant antérieurement qui sont définitivement abrogées et qui ne feront pas l'objet de dispositions réglementaires spécifiques visant à assurer leur maintien dans des conditions compatibles avec les dispositions de l'article L. 242-4-4. Il s'agit des dispositifs obsolètes au regard de l'activité considérée ou de leur faible utilisation ou dont le niveau trop éloigné du niveau réel de revenu ne permet pas d'assurer un juste niveau de droits. Ont ainsi été abrogées les assiettes forfaitaires applicables dans les situations suivantes :

- Personnes exerçant un travail d'intérêt local, moyennant le versement d'une allocation versée en application d'une convention entre l'État et le département ;
- Gardiens auxiliaires des monuments historiques, employés par l'État ;
- Gérants de cabines téléphoniques ;
- Chansonniers exerçant une activité à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs ;
- Ouvrières des théâtres lyriques nationaux des salles de la Comédie Française et du Théâtre national de Chaillot ;
- Cadets de golf ;
- Pilotes de haute mer et aides de marine remontant jusqu'à Rouen, Paris et au-delà ;
- Aides de marine en activité sur la Haute Seine, l'Yonne, la Marne, la Saône et le Doubs ;
- Personnes participant à une course landaise ;
- Conducteurs de voitures publiques non-proprétaires de leur véhicule à Marseille, Lyon et Paris.

8.2. MESURES SECTORIELLES EXCEPTIONNELLES

Fiche n°56. Réduction des cotisations et contributions sociales des employeurs, des travailleurs indépendants et des artistes-auteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire

Numéro du dispositif : 10803

Dispositif clos, sauf régularisations

Objectif de la mesure

Permettre aux employeurs, travailleurs indépendants et artistes-auteurs dont l'activité a été particulièrement et durablement affectée par la crise sanitaire de maintenir leur activité et soutenir la phase de reprise économique.

Description de l'avantage social

1) Pour les employeurs :

- a. Un dispositif d'exonération des cotisations et contributions sociales patronales incluses dans le périmètre de la réduction générale des cotisations et contributions à la charge des employeurs (dispositif n° 01100 – fiche n°1), à l'exception des cotisations de retraite complémentaire, dues au titre des périodes d'emploi du 1^{er} février au 30 avril ou 31 mai 2020 puis du 1^{er} septembre ou du 1^{er} octobre 2020 au 30 avril 2021, puis du 1^{er} décembre 2021 au 28 février 2022, selon le secteur d'activité de l'entreprise, après application des autres exonérations totales ou partielles de cotisations patronales :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP*	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X	X	X	X			X				

* Exonération dans la limite de la part mutualisée commune à toutes les entreprises (soit 0,55 point en 2023)

- b. Une aide au paiement des cotisations et contributions sociales, égale à 20 % de la masse salariale déclarée sur les mêmes périodes d'emploi que le dispositif d'exonération⁴⁴, applicable sur l'ensemble des sommes dues aux URSSAF⁴⁵, dans la limite des cotisations et contributions dues au titre des années 2020 et 2021.

Sous réserve que les dispositifs ci-dessus ne soient pas prolongés sur les mêmes périodes d'emploi (prolongation de l'interdiction d'accueil du public pour certains secteurs et pour les départements et collectivités d'outre-mer), les employeurs, éligibles à ces dispositifs au titre de l'une des périodes d'emploi de février, mars ou avril 2021, bénéficient d'une aide au paiement des cotisations et contributions sociales égale à 15 % de la masse salariale déclarée sur les périodes d'emploi de mai à juillet 2021.

2) Pour les travailleurs indépendants éligibles :

Des réductions forfaitaires de 2 400 € ou de 1 800 € au titre des périodes d'emploi du 1^{er} février au 30 avril ou 31 mai 2020 puis de 600 € par mois d'éligibilité au titre des périodes du 1^{er} septembre ou du 1^{er} octobre 2020 au 30 avril 2021 et du 1^{er} décembre 2021 au 28 février 2022, selon le secteur d'activité, sont applicables aux montants de cotisations et contributions sociales dues auprès des URSSAF et des caisses de MSA au titre des années 2020 et 2021 par les travailleurs indépendants non agricoles et les travailleurs non-salariés agricoles :

⁴⁴ L'aide au paiement est égale à 15 % au titre de février 2022 et pour les employeurs dont la perte de chiffre d'affaires est supérieure à 30 % mais inférieure à 65 %.

⁴⁵ Pour les employeurs situés en outre-mer et pour ceux relevant du régime agricole, les dettes et les versements auprès des CGSS ou des caisses de la MSA sont également concernés.

Cotisations et contributions des travailleurs indépendants au régime général concernées par le dispositif de réduction					
AM	Famille	Vieillesse de base	Incapacité-décès	Retraite complémentaire	CSG et CRDS
X	X	X	X	X	X

Cotisations et contributions des professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL concernées par le dispositif de réduction					
AM	Famille	Vieillesse de base	Incapacité-décès	Retraite complémentaire	CSG et CRDS
X	X				X

Cotisations et contributions des non-salariés agricoles concernées par le dispositif de réduction							
AM	Famille	Vieillesse de base	Incapacité-décès	Retraite compl.	IJ AMEXA	ATEXA	CSG et CRDS
X	X	X	X	X	X	X	X

Il est à noter que les travailleurs non-salariés agricoles éligibles au dispositif de réduction de cotisations et de contributions les plus affectés par la crise sanitaire peuvent par ailleurs opter pour que leurs cotisations et contributions sociales dues au titre de l'année 2020 soient calculées sur l'assiette forfaitaire prévue à l'article D. 731-1 du code rural et de la pêche maritime. Les cotisations et contributions ainsi calculées font l'objet d'une régularisation en 2021, une fois les revenus de l'année 2020 définitivement connus. Cette option n'est pas cumulable avec la réduction de cotisations et contributions.

Par ailleurs, les travailleurs indépendants relevant du régime micro-social et satisfaisant aux mêmes conditions d'éligibilité bénéficient de la possibilité de déduire de l'assiette déclarée aux URSSAF les montants de chiffre d'affaires correspondant réalisés au cours des périodes d'emploi au titre desquelles ils sont éligibles.

Cotisations et contributions des micro-entrepreneurs concernées par le dispositif d'exonération					
AM	Famille	Vieillesse de base	Incapacité-décès	Retraite complémentaire	CSG et CRDS
X	X	X	X	X	X

Les mandataires sociaux bénéficient d'une réduction forfaitaire de cotisations prenant la même forme lorsque l'entreprise dont ils sont mandataires remplit les conditions d'éligibilité et qu'elle leur a versé une rémunération au titre de la période sur laquelle s'apprécie cette éligibilité.

3) Pour les artistes-auteurs éligibles :

- Au titre de la LFR 3 pour 2020, d'une réduction forfaitaire des cotisations et contributions de sécurité sociale dues pour l'année 2020, d'un montant de 500 €, 1 000 € ou 2 000 € en fonction du montant des revenus artistiques perçus en 2019, équivalent à une exonération de quatre mois de cotisations ;
- Au titre de la LFSS pour 2021, et s'ils ont subi en 2020 une baisse de plus de 25 % de leurs revenus artistiques par rapport à 2019, et en fonction du niveau de cette baisse de revenus artistiques, d'une réduction supplémentaire représentant 25, 50, 75 ou 100 % de la première réduction de 500, 1 000 ou 2 000 €, et imputable sur leurs cotisations dues en 2020 ou 2021 ;
- Au titre de la LFR pour 2021, d'une réduction supplémentaire portant sur les cotisations dues en 2021, dont les paramètres doivent être fixés par décret.

Cotisations et contributions concernées par le dispositif pour les artistes-auteurs		
Vieillesse de base	CSG	CRDS
X	X	X

Conditions d'éligibilité

Sont éligibles à ces dispositifs les employeurs soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage prévu à l'article L. 5422-13 du code du travail, au titre de leurs salariés à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée, mis à disposition ou intérimaires.

Les dispositifs d'exonération et d'aide au paiement prévus par la LFR 3 pour 2020 applicables sur les périodes d'emploi du 1^{er} février au 30 avril ou 31 mai 2020 bénéficient aux entreprises :

- De moins de 250 salariés relevant des secteurs du tourisme, de la culture, de l'évènementiel, du sport, de l'hôtellerie, de la restauration et du transport aérien (secteurs dits « S1 ») ;
- De moins de 250 salariés relevant des secteurs dont l'activité est étroitement dépendante de celle des secteurs mentionnés ci-dessus et dont le chiffre d'affaires sur la période du 15 mars au 15 mai 2020 a baissé de plus de 80 % (secteurs dits « S1 bis ») ;
- De moins de 10 salariés relevant des autres secteurs dont l'activité, impliquant l'accueil du public, a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 en application du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 (secteurs dits « S2 »).

Les dispositifs d'exonération et d'aide au paiement prévus par la LFSS pour 2021 applicables sur les périodes d'emploi courant du 1^{er} septembre ou du 1^{er} octobre 2020 au 30 avril 2021 bénéficient aux employeurs :

- De moins de 250 salariés relevant des secteurs du tourisme, de la culture, de l'évènementiel, du sport, de l'hôtellerie, de la restauration et du transport aérien (secteurs dits « S1 ») ou des secteurs dont l'activité est étroitement dépendante de celle de ces secteurs (secteurs dits « S1 bis »), qui ont fait l'objet soit d'une interdiction d'accueil du public, soit d'une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente ;
- De moins de 50 salariés relevant des autres secteurs dont l'activité, impliquant l'accueil du public, a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 en application des décrets n° 2020-293 du 23 mars 2020, n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 ou n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (secteurs dits « S2 »).

Les dispositifs s'appliquent au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} septembre 2020 pour les employeurs exerçant leur activité dans un lieu concerné par les mesures de couvre-feu mises en place dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, en application de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, avant le 30 octobre 2020. Pour les autres employeurs, ils s'appliquent au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} octobre 2020.

Les dispositifs d'exonération et d'aide au paiement prévus par la LFSS pour 2021 applicables sur les périodes d'emploi courant du 1^{er} décembre 2021 au 28 février 2022 bénéficient aux employeurs :

- De moins de 250 salariés relevant des secteurs du tourisme, de la culture, de l'évènementiel, du sport, de l'hôtellerie, de la restauration et du transport aérien (secteurs dits « S1 ») ou des secteurs dont l'activité est étroitement dépendante de celle de ces secteurs (secteurs dits « S1 bis »), qui ont fait l'objet d'une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 30 % et de moins de 65 % par rapport à la même période de l'année précédente (éligibilité à l'aide au paiement de 20 %, réduite à 15 % en février 2022) ;
- De moins de 250 salariés relevant des secteurs du tourisme, de la culture, de l'évènementiel, du sport, de l'hôtellerie, de la restauration et du transport aérien (secteurs dits « S1 ») ou des secteurs dont l'activité est étroitement dépendante de celle de ces secteurs (secteurs dits « S1 bis »), qui ont fait l'objet soit d'une interdiction d'accueil du public, soit d'une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65 % par rapport à la même période de l'année précédente (exonération totale et aide au paiement de 20 %) ;

Le dispositif d'aide au paiement prévu par la LFR pour 2021 applicable sur les périodes d'emploi du 1^{er} mai au 31 juillet 2021 bénéficie aux employeurs relevant des secteurs dits « S1 » ou « S1 bis » éligibles aux dispositifs LFSS 2021 au titre de l'une des périodes d'emploi de février, mars ou avril 2021.

Les activités relevant des secteurs dits « S1 » et « S1 bis » sont celles listées aux annexes 1 et 2 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité dans sa rédaction au 1^{er} janvier 2021.

Les dispositifs de réduction des cotisations et contributions sociales s'appliquent aux travailleurs indépendants et non-salariés agricoles actifs ainsi qu'aux mandataires sociaux et aux micro-entrepreneurs qui remplissent des conditions liées à l'activité principale et à l'interdiction d'accueil du public ou la baisse de chiffre d'affaires identiques à celles prévues pour les employeurs.

Bénéficient d'une réduction forfaitaire de cotisations et contributions les artistes-auteurs qui ont perçu en 2019 un revenu artistique supérieur à 3 000 €. Le montant de cette réduction dépend du niveau des revenus artistiques 2019 :

Revenus artistiques 2019	Montant de la réduction forfaitaire
Entre 3 000 et 8 024 €	500 €
Entre 8 025 et 20 060 €	1 000 €

Supérieur à 20 060 €	2 000 €
----------------------	---------

Bénéficient d'une majoration de cette réduction forfaitaires les artistes-auteurs qui ont connu une baisse de leur chiffre d'affaires entre 2020 et 2019. Le montant de cette majoration dépend du pourcentage de la baisse du chiffre d'affaires :

Baisse du chiffre d'affaires entre 2019 et 2020	Majoration de la réduction forfaitaire
Entre 25% et 40% de perte entre 2019 et 2020	25%
Entre 40% et 50% de perte entre 2019 et 2020	50%
Entre 50% et 60% de perte entre 2019 et 2020	75%
Plus de 60% de perte entre 2019 et 2020	100%

Règles de cumul

L'exonération et l'aide au paiement sont cumulables avec toute autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou salariales, ou avec l'application de taux réduits ou de cotisations forfaitaires.

La réduction forfaitaire de cotisations et contributions pour les travailleurs indépendants et les non-salariés agricoles est cumulable avec toute autre mesure d'exonération et de réduction de taux applicable à ces cotisations et contributions, à l'exclusion du dispositif dérogatoire d'assiette forfaitaire mis en place en 2020 pour les travailleurs non-salariés agricoles.

L'exonération de cotisations et contributions applicable aux micro-entrepreneurs est cumulable avec toute autre mesure d'exonération et de réduction de taux applicable à ces cotisations et contributions.

La réduction forfaitaire de cotisations et contributions pour les artistes-auteurs est cumulable avec la prise en charge de cotisations vieillesse prévue par l'État à l'article 2 du décret du 7 mai 2019.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

À compter de mars 2020, le Gouvernement a mis en place des mesures générales pour aider les entreprises à faire face à la baisse d'activité liée à la crise sanitaire :

1. Le report sans pénalité des échéances de paiement auprès des URSSAF et du dépôt des liasses fiscales et des autres déclarations assimilées, ainsi que du règlement de leurs échéances d'impôt direct auprès des services des impôts des entreprises (SIE). Les entreprises ont également pu demander le remboursement anticipé de leurs crédits d'impôt sur les sociétés et de TVA.
2. La possibilité de conclusion de plans d'apurement des dettes sociales accumulées du fait des reports des cotisations et contributions sociales et, sous certaines conditions, des remises partielles de dettes.
3. Une allocation d'activité partielle, équivalant au minimum à 70 % du salaire brut et intégralement remboursée par l'État à hauteur de ce montant et jusqu'à 4,5 fois le SMIC, pour les salariés dans l'impossibilité de travailler, que ce soit du fait d'une interdiction d'accueil du public, d'une baisse de l'activité ou d'une impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés.
4. Un fonds de solidarité pour aider les TPE, indépendants et micro-entrepreneurs les plus touchés par la crise, ainsi que des reports de paiement de leurs loyers, de leurs factures d'eau, d'électricité et de gaz.
5. Un prêt garanti par l'État (PGE) pouvant être souscrit jusqu'au 31 décembre 2021 auprès d'un établissement bancaire ou de plateformes de prêt ayant le statut d'intermédiaire en financement participatif. Des outils d'intervention spécifiques ont également été créés ou renforcés pour les entreprises qui n'auraient pas accès au PGE : fonds de développement économique et social (FDES), prêts bonifiés, avances remboursables, prêts participatifs...
6. Un dégrèvement de contribution foncière des entreprises (CFE) pour les entreprises relevant de certains secteurs.

A ces mesures générales s'ajoutent des mesures spécifiques, notamment l'exonération prévue à l'article 17 de la LFSS pour 2021 pour les salariés des entreprises du secteur de la culture de la vigne, dont le niveau dépend de la perte de chiffre d'affaires.

Jusqu'au 1^{er} août 2021, le montant total des aides perçues dans le cadre de ce régime temporaire sous forme de subventions directes, d'avances remboursables ou d'avantages fiscaux (exonérations et aide paiement, fonds de solidarité, dégrèvement de CFE...) par une entreprise unique, au sens de l'article 2 du règlement UE n° 1407/2013 du 18 décembre 2013, ne pouvait excéder 2 300 000 € par entreprise (ou 345 000 € pour les entreprises du secteur de la pêche et de l'aquaculture ou 290 000 € par entreprise pour le secteur de la production agricole primaire)

Conformément à la décision de la Commission européenne du 27 juillet 2021 notifiée sous le numéro SA.62999, les exonérations et aides au paiement peuvent désormais être déclarées, à compter du 1^{er} août 2021, sur la base de la section 3.10 (« Aides sous forme de subventions salariales en faveur des salariés afin d'éviter les licenciements durant la flambée de COVID-19 ») de l'encadrement temporaire européen des mesures d'aide d'État. Ainsi, les exonérations et aides au paiement qui n'ont pas été déclarées avant le 1^{er} août 2021 ne sont à compter de cette date plus soumises au plafond de 2 300 000 €, sous réserve que :

- L'employeur ait rencontré, depuis mars 2020, des difficultés qui auraient été susceptibles de justifier légalement, en l'absence des mesures d'aide, un ou plusieurs licenciements pour motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail ;
- L'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi, pour une période d'au moins trois mois à compter de la dernière date de déclaration d'exonérations et d'aides au paiement de cotisations sociales, les salariés concernés par celles-ci.

La suppression du plafond de 2 300 000 € dans le cadre du régime de la section 3.10 ne concerne que les dispositifs d'exonération et d'aide au paiement.

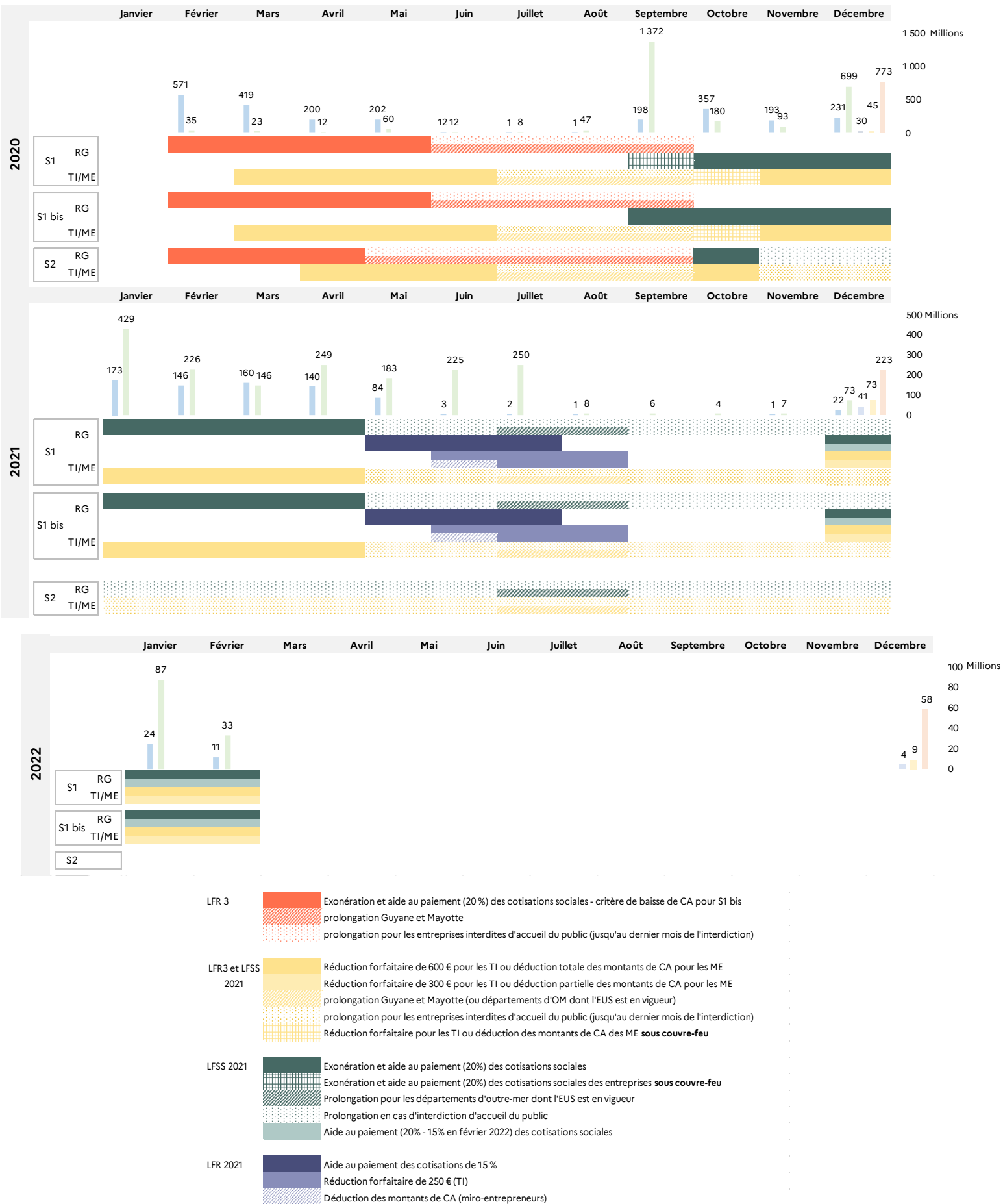
Évaluation

Le rapport publié en juillet 2021 par le Comité de suivi et d'évaluation des mesures de soutien financier aux entreprises confrontées à l'épidémie de Covid-19, présidé par M. Benoît Cœuré, procède, sur la base de données provisoires AcoSS du 5 juin 2021⁴⁶, à une première analyse de la répartition des aides allouées notamment en terme de secteur d'activité et de lieu d'implantation. Sur la base de déclarations faites par les employeurs (hors indépendants) faisant état de 2,6 Md € d'exonérations et de 3 Md € d'aides au paiement :

- L'hébergement-restauration et les autres activités de services (activités des organisations associatives, réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques, diverses activités de services personnels) concentrent 57,3 % du montant total des aides (38,8 % pour l'hébergement restauration et 18,5 % pour les autres activités de service), ce qui est très supérieur à leur poids dans l'emploi privé (respectivement 2,9 % et 2,8 % de la valeur ajoutée, et 5,7 % et 6,6 % de l'emploi) ;
- La région francilienne concentre 33,4 % des montants déclarés au titre des exonérations et de l'aide au paiement alors qu'elle ne couvre que 22,8 % de l'emploi total et contribue pour 30,8 % au PIB national ;
- Les petites entreprises concentrent une proportion importante des montants d'exonération et d'aide au paiement déclarés : au 15 mai 2021, 56 % des aides bénéficient à des entreprises de moins de 20 salariés, dont 40 % par des très petites entreprises (moins de 10 salariés). Ces très petites entreprises représentent 27,1 % de l'emploi, dont 18,1 % pour celles de moins de 10 salariés.

⁴⁶ Hors secteur agricole. Néanmoins le coût associé à ces secteurs est évalué à moins de 3 % du coût total.

Application et déclaration des mesures de réduction des cotisations et contributions sociales entre 2020 et 2022 pour le régime général, la MSA et les travailleurs indépendants



Entrée en vigueur	31 juillet 2020, pour les dispositifs LFR3 pour 2020 ; 15 décembre 2020 pour les dispositifs LFSS 2021 ; 20 juillet 2021 pour les dispositifs LFR 2021
Données chiffrées	Coût 2020 à 2022 : 9,1 Md € Régularisations en 2023 : 138,17 M € (dont - 47,63 M € au titre de l'aide au paiement et 185,8 M € au titre de la réduction des cotisations et contributions sociales dont 145,17 M € au titre des employeurs, 40,21 M € au titre des travailleurs indépendants et 0,42 M € au titre des artistes-auteurs) dont 110,47 M € sur le champ ROBSS
	Source : ACOSS, MSA Fiabilité du chiffrage : très bonne
Compensation	Mission Plan d'urgence face à la crise sanitaire, programme Compensation à la sécurité sociale des allègements de prélèvements pour les entreprises les plus touchées par la crise sanitaire (P360)
Textes	Article 65 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 Article 9 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 Article 25 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021 Décret n° 2020-1103 du 1 ^{er} septembre 2020 relatif aux cotisations et contributions sociales des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs affectés par la crise sanitaire Décret n° 2021-75 du 27 janvier 2021 relatif à l'application des mesures concernant les cotisations et contributions sociales des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs mentionnées à l'article 9 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 Instruction DSS/5B/SAFSL/2021/53 du 5 mars 2021 relative aux modalités d'application des mesures concernant les cotisations et contributions sociales des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs affectés par la crise sanitaire, prévues à l'article 65 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 et à l'article 9 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021
Évaluation du dispositif	Rapport final du Comité de suivi et d'évaluation des mesures de soutien financier aux entreprises confrontées à l'épidémie de Covid-19 (juillet 2021) : analyse des données provisoires sur la mise en œuvre du dispositif

Annexe : Récapitulatif des dispositifs prévus pour les employeurs

Dispositifs prévus par l'article 65 de la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020			
Secteur	Période d'emploi*	Exonération	Aide au paiement
Employeurs de moins de 250 salariés dont l'activité principale relève de secteurs particulièrement et durablement affectés par la crise sanitaire (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et évènementiel) (S1)	Du 1 ^{er} février au 31 mai 2020	Exonération totale des cotisations et contributions patronales incluses dans le périmètre de la réduction générale, à l'exception des cotisations de retraite complémentaire. Le montant de l'exonération est égal au montant des cotisations et contributions restant dues après application des autres réductions ou exonérations de cotisations.	Aide au paiement égale à 20 % de la masse salariale de la période d'emploi concernée. L'aide peut être utilisée pour réduire les dettes sociales constituées du fait des reports de paiements des échéances sociales ou pour acquitter les échéances courantes ou à venir, dans la limite des cotisations et contributions dues au titre des années 2020 et 2021
Employeurs de moins de 250 salariés dont l'activité principale relève de secteurs dont l'activité dépend des secteurs mentionnés ci-dessous et ayant de ce fait subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80% (S1 bis)			
Employeurs de moins de 10 salariés dont l'activité principale, impliquant l'accueil du public, a été totalement interrompue du fait d'une fermeture administrative (S2)	Du 1 ^{er} février au 30 avril 2020		

Dispositifs prévus par l'article 9 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021			
Secteur	Période d'emploi*	Exonération	Aide au paiement
Employeurs de moins de 250 salariés dont l'activité principale relève de secteurs particulièrement et durablement affectés par la crise sanitaire (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et événementiel) faisant l'objet d'une interdiction d'accueil du public ou d'une baisse de chiffre d'affaires au moins 50 % (S1)	Du 1 ^{er} septembre ou du 1 ^{er} octobre 2020 au 30 avril 2021	Exonération totale des cotisations et contributions patronales incluses dans le périmètre de la réduction générale, à l'exception des cotisations de retraite complémentaire. Le montant de l'exonération est égal au montant des cotisations et contributions restant dues après application des autres réductions ou exonérations de cotisations	Aide au paiement égale à 20 % de la masse salariale de la période d'emploi concernée. L'aide peut être utilisée pour réduire les dettes sociales constituées du fait des reports de paiements des échéances sociales ou pour acquitter les échéances courantes ou à venir, dans la limite des cotisations et contributions dues au titre des années 2020, 2021 et 2022
Employeurs de moins de 250 salariés dont l'activité principale relève de secteurs dont l'activité dépend des secteurs S1 faisant l'objet d'une interdiction d'accueil du public ou d'une baisse de chiffre d'affaires au moins 50 % (S1 bis)			
Employeurs de moins de 50 salariés dont l'activité principale, impliquant l'accueil du public, a été totalement interrompue du fait d'une fermeture administrative (S2)	Du 1 ^{er} octobre au 30 avril 2021		
Employeurs de moins de 250 salariés des secteurs S1 et S1 bis qui ont fait l'objet soit d'une interdiction d'accueil du public, soit d'une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65 % par rapport à la même période de l'année précédente	Du 1 ^{er} décembre 2021 au 28 février 2022		
Employeurs de moins de 250 salariés relevant des secteurs S1 et S1 bis qui ont fait l'objet d'une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 30 % et de moins de 65 % par rapport à la même période de l'année précédente	Du 1 ^{er} décembre 2021 au 31 janvier 2022	Non éligible	
	Du 1 ^{er} au 28 février 2022	Non éligible	Aide au paiement réduite à 15 %

* Prolongation des périodes d'emploi éligibles pour les employeurs pour lesquels l'interdiction a été prolongée ou pour ceux situés dans les départements d'outre-mer où l'état d'urgence sanitaire a été maintenu.

Dispositifs prévus par l'article 25 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021		
Secteur	Période d'emploi*	Aide au paiement
Employeurs de moins de 250 salariés dont l'activité principale relève de secteurs particulièrement et durablement affectés par la crise sanitaire (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et événementiel) éligibles aux dispositifs LFSS 2021 au titre des périodes d'emploi de février, mars ou avril 2021	Du 1 ^{er} mai au 30 juillet 2021	Aide au paiement égale à 15 % de la masse salariale de la période d'emploi concernée.
Employeurs de moins de 250 salariés dont l'activité principale relève de secteurs dont l'activité dépend des secteurs S1, éligibles aux dispositifs LFSS 2021 au titre des périodes d'emploi de février, mars ou avril 2021		L'aide peut être utilisée pour réduire les dettes sociales constituées du fait des reports de paiements des échéances sociales ou pour acquitter les échéances courantes ou à venir, dans la limite des cotisations et contributions dues au titre de l'année 2021

* Sous réserve de l'absence de prolongation des dispositifs LFSS sur ces mêmes périodes d'emploi

8.3. REGIMES SPECIAUX

Fiche n°57. Marins : exonération de cotisations patronales

Numéro du dispositif : 10804

Objectif de la mesure

Favoriser l'emploi de marins salariés par les propriétaires armateurs.

Description de l'avantage social

Les cotisations des marins et les contributions des armateurs sont assises sur des **salaires forfaitaires** et non sur la rémunération réellement versée au salarié.

Elles font l'objet d'une **exonération totale** ou partielle, des contributions patronales versées à l'ENIM :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Unedic	Retraites compl.	Taxe apprent.	Form. pro	PEEC
X	X											

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse	CSG	CRDS	Retraites compl.

Pour les entreprises d'armement maritime s'ajoute une exonération des cotisations d'allocations familiales et de contribution chômage :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Unedic	Retraites compl.	Taxe apprent.	Form. pro	PEEC
X	X	X						X				

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse	CSG	CRDS	Retraites compl.

Condition d'éligibilité

Sont concernés les marins salariés et les employeurs qui sont :

- les propriétaires ou copropriétaires d'un ou de plusieurs navires battant pavillon français armés à la petite pêche, à la pêche côtière, à la pêche au large, aux cultures marines ou à la navigation côtière, dès lors qu'ils sont tous embarqués sur l'un ou l'autre de ces bateaux pour l'ensemble de leur équipage ;
- les sociétés propriétaires ou copropriétaires majoritaires du navire sur lequel sont embarqués un ou plusieurs marins détenant la totalité du capital social et en assurant en droit la direction ;
- les entreprises d'armement maritime pour leurs équipages embarqués à bord de navires de commerce affectés à des activités de transport maritime soumises à titre principal à concurrence internationale.

Règles de cumul

Cette mesure est cumulable avec la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale ainsi qu'avec le dispositif de soutien aux entreprises d'armement maritime (SEAM), aide accordée aux entreprises qui bénéficient des exonérations prévues à l'article L. 5553-11 du code des transports, à l'exclusion des services exercés par ces entreprises en application d'une délégation de service public. Pour y être éligibles, les marins doivent être « communautaires » (c'est-à-dire embarqués sur des navires à passagers de lignes régulières entre deux ports communautaires, citoyens de l'Union européenne ou d'un État associé ou bien assujettis à l'impôt et/ou à des cotisations de sécurité sociale dans un État membre de l'Union européenne ou associé) et affiliés à l'ENIM. Cette aide est d'un montant équivalent aux cotisations salariales payées par les entreprises visées. Son assiette comprend la part salariale de la contribution au régime de protection sociale des marins, dite part ENIM, la CSG et la CRDS.

Historique du dispositif

Ce dispositif a été introduit par le décret-loi du 17 juin 1938 et a été modifié à 10 reprises. Les dernières modifications visent l'extension à l'ensemble des navires sous pavillon français affectés à des activités de transport soumises à la concurrence internationale du dispositif d'exonération des cotisations sociales patronales des branches famille (cotisations allocations familiales) et emploi (cotisations chômage) pour les marins. L'ENIM était jusque-là réservé aux seuls navires à passagers (loi n°2016-816 du 20 juin 2016 pour l'économie bleue). L'article 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 étend le régime d'exonération créé par la loi pour l'économie bleue aux équipages qui sont embarqués sur des navires battant pavillon d'un autre État membre de l'Union européenne ou de l'EEE ou de la Suisse.

L'article 11 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 a conditionné à une décision des services de l'État chargés de la mer le bénéfice de l'exonération de cotisations sociales des entreprises d'armement maritime pour leurs marins embarqués à bord des navires de commerce soumis à concurrence internationale, et battant pavillon français, d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse. Le décret n° 2023-1382 du 29 décembre 2023 relatif à l'application de l'article L. 5553-11 du code des transports définit une procédure de validation préalable destinée à sécuriser le dispositif.

Évaluation

La mission IGAS-IGF dans le cadre de sa revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015, s'appuyant sur le rapport n° 707 (2012-2013) de juillet 2013 de Francis Delattre, sénateur, fait au nom de la commission des finances, et sur le rapport sur la compétitivité des transports et des services maritimes français (23 octobre 2013) d'Arnaud Leroy, député, a donné une évaluation globalement positive à ce dispositif, malgré l'existence de recommandations ayant trait à sa simplification et à sa lisibilité.

Dans son rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale de mai 2023, la cour des comptes recommande l'application d'un seul taux de cotisation patronale à tous les employeurs maritimes et la mise en place d'un dispositif simplifié de réduction ou d'exonération de charges modulable uniquement en fonction des contraintes économiques propres à chaque secteur maritime.

Entrée en vigueur	1938 1 ^{er} janvier 2006 pour les entreprises d'armement maritime 1 ^{er} janvier 2007 pour les armements à passagers
Données chiffrées	Établissements déclarants au commerce en 2023 : 89 (83 en 2022 ; 52 en 2020 ; 57 en 2019 ; 60 en 2018 ; 49 en 2017 ; 54 en 2016 ; 55 en 2015) Effectifs exonérés en 2023 : nd (9 828 en 2019 ; 9 898 en 2018 ; 9 277 en 2017 ; 10 234 en 2016 ; 10 000 en 2015) Coût en 2023 : 103 M € dont 89 M € sur le champ ROBSS (82,93 M € en 2022 ; 47,01 M € en 2021 ; 46,02 M € en 2020 ; 57,13 M € en 2019 ; 53,44 M € en 2018 ; 52 M € en 2017 ; 40,2 M € en 2016 ; 41,7 M € en 2015)
	Source : ENIM, données comptables Fiabilité du chiffrage : bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission écologie, développement et aménagement durables Programme sécurité et affaires maritimes (205)
Indicateur	Évolution de l'emploi dans la filière du commerce maritime
Textes	Articles L. 5553-1, L. 5553-5, L. 5553-7 à L. 5553-13 et L. 5555-1 du code des transports (anciens articles L. 41, L. 43 et L. 43-1 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de pêche ou de plaisance) Articles L. 5755-4, L.5715-4, L. 5735-4 et L. 5745-4 du code des transports (application des réductions en outre-mer)

	<p>Article 6 du décret-loi du 17 juin 1938 modifié relatif à la réorganisation et à l'unification du régime d'assurance des marins</p> <p>Loi n° 77-441 du 27 avril 1977 portant dérogations, en ce qui concerne certains marins des départements d'outre-mer et du territoire d'outre-mer de la Polynésie française, à diverses dispositions du code des pensions de retraite des marins et du décret-loi du 17 juin 1938</p> <p>Article 137 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2007.</p> <p>Article 43 de la loi n° n°2016-816 du 20 juin 2016 pour l'économie bleue</p> <p>Article 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019</p> <p>Décret n° 91-301 du 4 mars 1991 fixant les taux des cotisations personnelles et des contributions patronales à la caisse de retraite des marins</p> <p>Décret n° 91-403 du 26 avril 1991 fixant le taux des contributions patronales dues à la caisse de retraites par les marins bénéficiaires de l'article L.43 du code des pensions de retraite des marins</p> <p>Décret n° 94-95 du 2 février 1994 fixant les taux de calcul des contributions patronales à la caisse de retraite des marins et à la caisse générale de prévoyance pour les services accomplis sur certains navires de commerce</p> <p>Décret n° 93-1069 du 10 septembre 1993 fixant les taux de calcul des cotisations salariales et des contributions patronales à la caisse de retraites des marins et à la caisse générale de prévoyance en ce qui concerne les services accomplis à bord des navires immatriculés dans le territoire des Terres australes et antarctiques françaises</p> <p>Décret n° 2007-941 du 15 mai 2007 fixant les taux de calcul des contributions patronales et des cotisations personnelles à la caisse de retraites des marins et à la caisse générale de prévoyance au titre des services accomplis par les marins sur des navires immatriculés au registre international français</p> <p>Décret n° 2008-338 du 14 avril 2008 fixant le calcul des contributions patronales et des cotisations personnelles à la caisse de retraites des marins et à la caisse générale de prévoyance au titre de certains services accomplis par les marins.</p> <p>Décret n° 2017-1891 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime général et de divers régimes de sécurité sociale.</p> <p>Décret n° 2018-65 du 2 février 2018 relatif aux taux des cotisations d'assurance maladie de divers régimes spéciaux de sécurité sociale.</p>
Évaluation du dispositif	<p>Rapport IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques, juin 2015.</p> <p>Rapport d'information n° 707 (2012-2013) sur le régime spécial de retraite et de sécurité sociale des marins (ENIM), de juillet 2013 de Francis Delattre, sénateur, fait au nom de la commission des finances</p> <p>Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale, mai 2023, Cour des comptes</p>

Taux des cotisations dues pour l'emploi des marins et des armateurs (en 2020) :

	Vieillesse		Prévoyance	
	Part patronale	Part salariale	Part patronale	Part salariale
Commerce, Plaisance				
Marins embarqués sur navires de + de 50 tonneaux.	19,30%	10,85%	16,35%	0,50%
Marins embarqués sur navires de 50 tonneaux et moins.			15,75%	
Marins sur navire d'une longueur supérieure à 25 mètres			16,35%	
Marins sur navire d'une longueur inférieure ou égale à 25 mètres			15,75%	
Marins embarqués sur des navires (commerce) de transport de passagers sur des liaisons internationales ou transocéaniques	9,80%	10,85%	7,80%	0,50%
Marins embarqués sur navires de transport immatriculés au RIF avec exo prévue au L.5553-11 du code des transports.	0,00%		0,00%	
Marins embarqués sur navires de transport immatriculés au RIF sans mise en oeuvre de l'exo L.5553-11 du code des transports	6,80%		4,80%	
Équipage des navires armés à la navigation côtière sur lesquels les propriétaires sont embarqués :				
- Pour le propriétaire embarqué sur navire de + 50 tonneaux	19,30%	10,85%	6,15%	0,50%
- Pour les autres membres d'équipage sur navire de + 50 tonneaux			16,35%	
- Pour le propriétaire embarqué sur navire de + 35 tonneaux sans dépasser 50			5,55%	
- Pour les autres membres d'équipage sur navire de +35 tonneaux dans dépasser 50			15,75%	
- Pour le propriétaire embarqué sur navire de + 30 tonneaux sans dépasser 35			5,55%	
- Pour les autres membres d'équipage sur navire de +30 tonneaux dans dépasser 35			9,31%	
- Pour le propriétaire embarqué sur navire de 10 tonneaux sans dépasser 30.	10,45%	10,85%	5,55%	0,50%
- Pour les autres membres d'équipage sur navire de 10 tonneaux sans dépasser 30	1,60%		6,85%	
- Pour le propriétaire embarqué sur navire ne dépassant pas 10 tonneaux			5,55%	
- Pour les autres membres d'équipage du navire ne dépassant pas 10 tonneaux	6,85%			
- Pour le propriétaire embarqué ou copropriétaire sur navire de longueur supérieure à 12 mètres et inférieure ou égale à 25.	14,60%	10,85%	5,55%	0,50%
- Pour les autres membres d'équipage sur navire de longueur supérieure à 12 mètres et inférieure ou égale à 25.	15,60%		11,00%	
- Pour le propriétaire embarqué sur navire de longueur inférieure ou égale à 12 mètres.	1,60%		5,55%	
- Pour les autres membres d'équipage sur navire de longueur inférieure ou égale à 12 mètres.			6,85%	

Pêche, cultures marines				
Services sur navires armés à la pêche				
Services de tous les marins accomplis sur navire d'une longueur ≤12 m armé à PL, PC, PP et sur lequel le propriétaire est embarqué	2,00%	10,85%	2,00%	0,50%
Services de tous les marins accomplis sur navire utilisant un engin de pêche remorqué, sans présence du propriétaire, et indépendamment de la longueur du navire.	2,20%		2,20%	
Services de tous les marins accomplis sur navire armé à la pêche et n'entrant pas dans les cas ci-dessus (utilisation d'arts dormants).	4,40%		4,40%	
Services accomplis sur navire de recherche ou assimilé, armé à la pêche mais sans activité effective de pêche (ex : navire océanographique de recherche)	8,80%		8,80%	
Services sur navires ou embarcations armés à la conchyliculture-petite pêche ou cultures marines -petite pêche				
Services sur navire ou embarcation ≤12 mètres sur lequel le propriétaire est embarqué				
Pour le propriétaire embarqué	1,60%	10,85%	5,55%	0,50%
Pour les autres membres d'équipage	1,60%		6,85%	
Services sur navire ou embarcation ≤12 mètres sans propriétaire embarqué	8,80%		8,80%	
Services sur navire ou embarcation ≥12 mètres ou sans propriétaire embarqué	8,80%		8,80%	
Services sur navires ou embarcations armés aux cultures marines				
Services sur navires ou embarcations ≤12 mètres sur lequel le propriétaire est embarqué				
Pour le propriétaire embarqué	1,60%	10,85%	5,55%	0,50%
Pour les autres membres d'équipage	1,60%		6,85%	
Services sur navire ou embarcation ≥12 mètres ou sans propriétaire	4,60%		6,85%	
Commerce, plaisance, pêche, cultures marines (Services non liés à un navire : services à terre)				
Services non liés au navire et pour tous les marins	19,30%	10,85%	16,35%	0,50%

Fiche n°58. Fonctionnaires : rémunérations accessoires liées à la participation à des activités de formation ou de recrutement au profit d'une personne publique

Numéro du dispositif : 10805

Objectif de la mesure

Résultant de l'application spécifique faite pour les fonctionnaires des règles de coordination des régimes de sécurité sociale en cas de pluriactivité, cette mesure vise à faciliter la participation des fonctionnaires à des activités accessoires, notamment des activités de recrutement, de jurys de concours, d'expertises, pour le compte d'une administration, d'un établissement public ou d'une collectivité territoriale en accordant une exonération patronale et salariale de cotisations de sécurité sociale au titre des rémunérations perçues dans ce cadre.

Description de l'avantage social

Lorsque les fonctionnaires titulaires et stagiaires de l'État et les agents des collectivités territoriales effectuent des activités accessoires rémunérées au service d'une autre administration, collectivité ou établissement public (telle que la participation à des jurys de concours), la **rémunération versée est exemptée de cotisations patronales et salariales de sécurité sociale. En revanche, la CSG et la CRDS sont dues sur les sommes perçues au titre de ces activités accessoires.**

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieil.	AF	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Assurance chômage	Retraites compl.	Taxe apprent.	Formation pro.	PEEC
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Assurance vieillesse	CSG	CRDS	Retraites complémentaires
X			X

Condition d'éligibilité

Les activités sont réputées « accessoires » lorsqu'elles s'inscrivent dans le cadre d'un cumul avec une activité principale et qu'elles ne constituent pas une modalité d'exercice de celle-ci, inhérente à sa fonction et exercée dans le cadre de son service.

Cet avantage social ne s'applique pas dans le cas où le fonctionnaire crée ou reprend une entreprise, est salarié d'un particulier employeur ou encore relève du régime microsocial : le régime social applicable aux sommes perçues au titre de ces activités accessoires est le droit commun applicable à ces activités.

- **Activités concernées** : activités de formation et de recrutement, ou activités liées au fonctionnement de jurys d'examens ou de concours ;
- **Publics visés** : sont concernés les agents publics titulaires civils et les militaires en activité relevant de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale exerçant leur activité pour le compte des organismes suivants :
 - administrations centrales et leurs services déconcentrés ;
 - établissements publics administratifs (EPA) ;
 - collectivités territoriales.

Ce régime a été étendu par la jurisprudence aux fonctionnaires hospitaliers et aux militaires (Cour de cassation, soc. n°88-20 076, 28 mars 1991).

Historique du dispositif

Le décret du 17 août 1950 relatif à la situation, au regard des législations de sécurité sociale, des travailleurs exerçant simultanément une activité relevant d'une organisation spéciale et une activité accessoire relevant

de l'organisation générale de la sécurité sociale a instauré la mesure d'exemption. Il a été modifié à la marge depuis.

Le décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 fixe les conditions dans lesquelles sont rémunérés les agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement. Il prévoit des modalités spéciales de rétribution à l'égard des membres et auxiliaires de tous les jurys de concours ou d'examens de l'État, ainsi que, sous réserve de certaines conditions, des indemnités spéciales pour les fonctionnaires et agents civils et militaires de l'État assurant à titre d'occupation accessoire soit une tâche d'enseignement, soit le fonctionnement de jurys d'examens ou de concours.

Pour l'application de ce texte, des arrêtés fixent le montant de la rémunération versée aux agents publics. Celle-ci peut varier en fonction du nombre d'heures effectuées, du niveau de difficulté, ainsi que de l'administration organisatrice.

Évaluation

Ce dispositif a fait l'objet d'une évaluation partielle dans le rapport de Mme Dorne-Corraze sur l'organisation et le pilotage du recrutement dans la fonction publique, dans le cadre du Comité d'enquête sur le coût et les rendements des services publics (2008).

Entrée en vigueur	1950	
Données chiffrées	Évaluation portant sur les participants à des jurys de concours de recrutement de la Fonction publique de l'Etat (au titre du décret 2010/235 du 5 mars 2010) : Effectifs de 2015 à 2023 : non disponibles (252 154 en 2014 ; 258 866 en 2013 ; 272 488 en 2012) Coût de 2015 à 2023 : non disponible (50,7M€ en 2014 ; 53,9 M€ en 2013 ; 52,7 M€ en 2012).	
	Source : DGAFP/DES.	
Compensation	Mesure non compensée.	
Évaluation dispositif	<u>Code de la sécurité sociale :</u> Article D. 171-11 du code de la sécurité sociale. Décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement, et arrêtés ci-après pris pour son application : <u>Textes fixant le montant des rémunérations :</u>	
	Arrêté du 9 août 2012	Centre national de la recherche scientifique
	Arrêté du 7 mai 2012	Ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
	Arrêté du 27 décembre 2011	Ministère de la culture et de la communication
	Arrêté du 13 décembre 2011	Ministère chargé des affaires étrangères et européennes
	Arrêté du 18 novembre 2011	Agents publics des administrations en charge de la santé, de la jeunesse et de la vie associative, des solidarités et de la cohésion sociale, de la ville et des sports
	Arrêté du 17 octobre 2011	Texte applicable aux activités à caractère interministériel.
	Arrêté du 7 octobre 2011	Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration
	Arrêté du 4 octobre 2011	Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, à l'exclusion des agents publics et des personnes relevant de l'Ecole nationale de l'aviation civile.
	Arrêté du 31 août 2011	Ministère de la justice et des libertés
	Arrêté du 29 août 2011	Ecole nationale de l'aviation civile
	Arrêté du 30 août 2011	Services du Premier ministre
	Arrêté du 19 août 2011	Ministères économique et financier
	Arrêté du 9 août 2011	Texte applicable à tous les agents publics
Évaluation dispositif	du Rapport de Mme Dorne-Corraze sur l'organisation et le pilotage du recrutement dans la fonction publique, dans le cadre du Comité d'enquête sur le coût et les rendements des services publics (2008) ; évaluation partielle.	

Fiche n°59. Ministres du culte et membres de congrégations religieuses affiliés à la CAVIMAC.

Numéro du dispositif : 10806

Objectif de la mesure

Permettre l'acquisition de droits à retraite aux membres du culte et ministres de congrégations religieuses.

Description de l'avantage social

Les ministres du culte et les membres des congrégations religieuses qui ne relèvent, à titre obligatoire, d'aucun régime de base de sécurité sociale, sont gérés par la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (CAVIMAC). Il n'existe pas de cotisations familiales ou AT-MP.

L'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées sur une **assiette forfaitaire** égale au SMIC mensuel.

Les cotisations maladies sont fixées à des **taux spécifiques**. Les taux des cotisations vieillesse sont, eux, alignés sur ceux en vigueur au régime général.

L'**assiette de la CSG et de la CRDS** varie selon la catégorie dans laquelle est classé chaque ressortissant de cette caisse.

Taux et assiette de la cotisation maladie en 2023

Cotisation maladie					
Catégorie	Taux de cotisation			Assiette	Base légale
	Cotisation	Cotisation	Total		
Ministre du culte non soumis à CSG/CRDS	0,00%	13,00%	13,00%	SMIC	R. 382-92 CSS
Ministre du culte catholique soumis à CSG/CRDS	0,00%	7,34% (56,46% du taux de cotisation maladie de droit commun)	7,34%		Lettre ministérielle DSS du 15/01/2018 et R. 382-92
Membre des congrégations	0,00%	13,00%	13,00%		R. 382-92 CSS
Membre des congrégations régime particulier	0,00%	7,93%	7,93%		R. 382-92 CSS

Assiette de la CSG-CRDS en 2023

CSG-CRDS					
Catégorie	Taux CSG imposable	Taux CSG déductible	Total CSG	Taux CRDS imposable	Assiette
Ministres du culte catholique non pensionnés	2,40%	6,80%	9,20%	0,50%	SMIC
Ministres du culte catholique exerçant une autre activité rémunérée percevant un traitement cultuel égal ou supérieur à 40 % du traitement complet	2,40%	6,80%	9,20%	0,50%	1/2 SMIC
Ministres du culte catholique exerçant une autre activité rémunérée percevant un traitement cultuel inférieur à 40 % du traitement complet	2,40%	6,80%	9,20%	0,50%	1/4 SMIC
Ministres du culte catholique pensionnés poursuivant son ministère	2,40%	6,80%	9,20%	0,50%	1/2 SMIC
Ministres du culte catholique pensionnés retirés du ministère percevant un traitement de complément cultuel	2,40%	3,80%	6,20%	0,50%	Traitement cultuel diminué de la pension maximum Cavimac (945-383) 562 euros

Données chiffrées	21 044 ministres du culte et religieux cotisants en 2023 (18 838 en 2022 ; 16 588 en 2019 ; 16 186 en 2018 ; 15 826 au 31/12/2017, 15 601 au 31/12/2016) <i>Source : CAVIMAC</i>
Texte	Articles R. 382-88, R. 382-89 et R. 382-90, article D. 382-25 du code de la sécurité sociale Affiliation au régime général sur le fondement de l'article L. 382-15 du CSS Circulaire CAVIMAC n° 7/2011 pour le détail des catégories

9. Participation financière et actionnariat salarié

Fiche n°60. Intéressement, intéressement de projet et supplément d'intéressement

Numéro du dispositif : 10901

Objectif de la mesure

Les primes versées au titre de l'intéressement permettent d'associer collectivement les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise.

Description de l'avantage social

Le dispositif consiste en une exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des sommes allouées au titre de l'intéressement, y compris le supplément d'intéressement et l'intéressement de projet. Les sommes allouées au titre de l'intéressement sont exclues de l'assiette des autres cotisations et contributions hors sécurité sociale (retraite complémentaire, versement transport, formation professionnelle, etc.).

Elles sont en revanche assujetties à la CSG au taux de 9,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 % (sans application de l'abattement d'assiette de 1,75 % représentatif des frais professionnels), acquittées par le salarié, ainsi qu'au forfait social (pour les entreprises de plus de 250 salariés) à la charge de l'employeur.

Le taux du forfait social est de 20 %. Ce taux est réduit à 16 % lorsque les sommes issues de l'intéressement sont placées par le salarié sur un PERCO (article L.3334-2 du code du travail) ou un PERECO article L. 224-14 du code monétaire et financier) investi à hauteur d'au moins 10 % en titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement de PME-ETI.).

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a supprimé le forfait social sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. Ainsi, les sommes issues de l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés ne sont assujetties qu'à la CSG et à la CRDS.

Condition d'éligibilité

L'intéressement est mis en place dans le cadre d'un accord collectif. Pour les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, l'intéressement peut être mis en place par décision unilatérale (à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins cinq ans avant la date d'effet de sa décision).

Les sommes versées au titre de l'intéressement résultent d'une formule de calcul prévue dans l'accord ou la décision unilatérale. Cette formule de calcul doit nécessairement présenter un caractère aléatoire. La répartition entre salariés s'effectue selon les critères déterminés dans l'accord (répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou proportionnelle à la durée de présence ou combinaison de ces critères).

Le montant global des primes distribuées annuellement aux salariés ne doit pas dépasser 20 % du total des salaires bruts, le montant distribué à un même salarié ne pouvant excéder, au titre d'une même année, 75 % du montant du plafond annuel de la sécurité sociale. L'intéressement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Règles de cumul

Les avantages versés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne font donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale.

Historique du dispositif

Intéressement : créé par l'ordonnance n° 56-126 du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise.

Supplément d'intéressement : créé par l'article 2 de la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié.

Intéressement de projet : créé par l'article 4 de la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié.

A la suite de la remise du rapport du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) en novembre 2014, **la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015** prévoyait un certain nombre de mesures visant à élargir les mécanismes d'épargne salariale. Le texte prévoyait notamment :

- l'assujettissement du premier accord (ou du premier accord depuis cinq ans) de participation ou d'intéressement conclu au sein des entreprises de moins de cinquante salariés au forfait social à un taux minoré fixé à 8 %, au lieu de 20 % aujourd'hui, sur une durée de six ans ;
- l'assujettissement des primes d'intéressement au forfait social à 16 % lorsque les sommes sont placées par le salarié sur un « PERCO + » (au moins 7 % des titres sont susceptibles d'être destinés au financement de PME-ETI) ;
- le blocage par défaut des sommes issues de l'intéressement sur un PEE/PEI en cas d'absence de choix explicite formulé par le salarié ;
- l'harmonisation de la date de versement des primes d'intéressement et de participation et, en conséquence, du point de départ des intérêts de retard au dernier jour du cinquième mois suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés, date médiane entre celles actuellement en vigueur ;
- l'obligation pour les branches professionnelles de négocier un accord d'intéressement avant le 31 décembre 2017.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) ont mis en œuvre de nouvelles mesures afin de favoriser le développement et la mise en place d'accords de participation et d'intéressement :

- Le forfait social est supprimé sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- Les accords de branche d'intéressement sont encouragés et des modalités spécifiques d'application de ces accords sont prévus pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- La continuité de l'accord d'intéressement est facilitée, en cas de rupture dans la mise en place des instances de représentation du personnel ou en cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission ;
- L'intéressement de projet est assoupli. Dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, cet accord pourra dorénavant comporter un intéressement de projet définissant un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise ;
- Les bénéficiaires de l'intéressement sont désormais étendus au conjoint collaborateur ou associé. Le conjoint du chef d'entreprise, lié par un PACS, et qui dispose du statut de conjoint collaborateur ou associé, peut désormais bénéficier de l'intéressement et des dispositifs d'épargne salariale ;
- Le mode de calcul des effectifs est désormais harmonisé sur celui prévu par le code de la sécurité sociale. La loi PACTE opère une rationalisation des seuils d'effectifs en introduisant un moratoire de 5 ans en cas de franchissement de ces derniers, ce qui permettra à une entreprise de bénéficier plus longtemps de l'exonération du forfait social ;
- Les exonérations attachées aux primes d'intéressement sont sécurisées pour toute la durée de l'accord. A l'issue du délai réglementaire de 4 mois dévolu à l'administration pour effectuer son contrôle de légalité, la loi PACTE ajoute un délai supplémentaire de 2 mois. Une fois ce délai expiré, si l'administration n'a formulé aucune observation sur la conformité de l'accord, les exercices passés, en cours et à venir de l'accord sont sécurisés juridiquement.

L'article 18 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne donne la possibilité aux entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique de mettre en place, par décision unilatérale, un régime d'intéressement pour une durée comprise entre un et trois ans, à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins cinq ans avant la date d'effet de sa décision. L'employeur en informe les salariés par tous moyens.

L'article 4 et l'article 5 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoient des dispositions pour favoriser le développement de l'intéressement :

- une procédure dématérialisée de rédaction d'accord d'intéressement a été créée : « Mon intéressement pas à pas ». Le décret n° 2023-98 du 14 février 2023 précise le fonctionnement de ce service ;
- dans certaines conditions, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place un intéressement collectif par décision unilatérale si celle-ci n'est pas couverte par un accord de branche agréé ;
- la durée de l'accord d'intéressement peut être désormais être de 5 ans maximum (contre 3 ans auparavant) ;
- la procédure de contrôle des accords d'intéressement est assouplie : les accords déposés à compter du 1er janvier 2023 ne font plus l'objet d'un contrôle de forme par la DDETS.

Afin de renforcer le développement de l'intéressement en entreprise et simplifier sa mise en œuvre, plusieurs dispositions ont été prévues par la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise :

- les entreprises de plus de 11 salariés ayant réalisé pendant trois exercices consécutifs des bénéfices doivent mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur pouvant être l'intéressement (dispositif expérimental prévu par l'article 5, entrant en vigueur pour les exercices ouverts après le 31 décembre 2024) (article 4)
- les entreprises de plus de 50 salariés qui ouvrent une négociation sur un dispositif d'intéressement ou de participation, doivent négocier sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice qui pourra avoir pour conséquence le versement d'un supplément d'intéressement ou l'ouverture d'une négociation visant à mettre en place dans l'entreprise un dispositif de partage de la valeur (article 8) ;
- pour des considérations de pouvoir d'achat les salariés peuvent percevoir, à leur demande et sur accord de l'entreprise, des avances pour l'intéressement dans la limite d'une fois maximum par trimestre (article 12) ;
- à l'instar des accords de participation, les accords d'intéressement peuvent prévoir des primes plus favorables pour les bas salaires en permettant la définition de salaire plancher et/ou de salaire plafond (article 14) ;
- la condition d'ancienneté applicable en matière d'intéressement peut être adaptée pour prendre en compte les spécificités des entreprises de la branche du travail temporaire (article 16).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La participation aux résultats de l'entreprise (L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail) et le supplément de réserve spéciale de participation (L. 3324-9 du code du travail) concourent au même objectif d'association des salariés aux résultats et performances de l'entreprise.

Évaluation

Une mission d'information de la commission des finances de l'Assemblée nationale a publié en mars 2023 un rapport relatif à l'évaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur. Les rapporteurs relèvent un éventail de dispositifs de partage de la valeur à la fois complet et complexe dont les aménagements doivent être poursuivis pour permettre un accès mieux réparti de ces outils dans les entreprises. Ils font état du coût non négligeable pour le financement de la sécurité sociale de ces dispositifs, avec des effets contrastés : à la fois des effets d'aubaine mais dans le même temps certains effets positifs pour la productivité des entreprises. Ils notent la nécessité d'un développement plus important de l'intéressement en entreprise. En effet, le cadre juridique actuel du dispositif résulte de plusieurs assouplissements successifs qui ont permis une progression de l'intéressement au début du précédent quinquennat mais des freins continuent à subsister pour son déploiement avec notamment la concurrence de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat puis de la prime de partage de la valeur largement plébiscitée par les entreprises. Dans leur rapport d'information, ils encouragent la retranscription dans la loi de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise, conclu en février 2023 pour développer davantage le partage de la valeur en entreprise.

Le Conseil d'analyse économique (CAE) a produit en juillet 2023 une note sur les mécanismes de partage de la valeur (« Que faut-il attendre des mécanismes de partage de la valeur ? »). S'agissant de l'intéressement, il fait

notamment le constat de l'existence d'une substitution aux salaires dans la mesure où sa mise en place est facultative et ne dépend pas d'une formule légale. Le CAE relève un accès à certains dispositifs de partage de la valeur dont l'intéressement relativement hétérogène et concentré dans les grandes entreprises et les entreprises les plus rentables. Le Conseil estime toutefois que l'obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés prévue par l'ANI, devenu l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023, permettra d'augmenter les rémunérations d'une catégorie de salariés *a priori* moins favorisés en terme de partage de la valeur. Il reconnaît par ailleurs que les mécanismes de partage de la valeur peuvent avoir un impact positif sur le sentiment d'appartenance à l'entreprise et favoriser le développement d'un dialogue social de qualité.

Le CAE préconise la mise en place d'un dispositif unique de partage de la valeur assis sur une formule simple, transparente et assise sur la taille et la profitabilité de l'entreprise.

En 2024, dans son rapport sur les compléments de salaire, la Cour des comptes expose que ces revenus, bénéficiant d'un traitement social dérogatoire, ont été récemment renforcés afin d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés du secteur privé sans trop peser sur le coût du travail. Parallèlement, les taux des taxes compensatoires ont été réduits, notamment pour les petites entreprises. Elle relève que ces compléments de salaire se sont, en partie, substitués aux salaires de base, notamment depuis 2018, ce qui a entraîné de moindres recettes pour la sécurité sociale et des effets sur l'augmentation de ses déficits.

Afin de limiter les effets de cumul des exemptions de cotisations sociales et de substitution sur le long terme aux salaires de base, la Cour recommande d'abaisser les plafonds d'exemption des dispositifs de participation financière et d'actionnariat salariés en les alignant sur ceux de la prime de partage de la valeur. Pour réduire les cumuls, l'exemption de cotisations sociales pourrait être limitée à un seul dispositif de participation financière. Alternativement, elle propose de ramener le plafond d'exemption de cotisations sociales de chacun des dispositifs de partage de la valeur aux plafonds définis pour la prime de partage de la valeur, soit 6 000 € dans les entreprises disposant d'un accord collectif et, sinon, 3 000 €.

Par ailleurs, elle propose une simplification de la fiscalité compensatoire avec notamment, s'agissant de l'intéressement, de la participation et des autres dispositifs qui sont soumis à ce prélèvement, une harmonisation progressive des différents taux de forfait social actuellement de 0 %, 10 %, 16 % et 20 %, selon les dispositifs et les tailles d'entreprise, au taux de référence de 20 %, rétablirait une cohérence aujourd'hui perdue de vue.

Entrée en vigueur	1959 pour l'accord d'intéressement. 1 ^{er} janvier 2007 pour l'intéressement de projet et le supplément d'intéressement.
Données chiffrées	Assiette exemptée en 2023 : 10,9 Md€ (2022 : 10,7 Md€ ; 2021 : 8,4 Md€). Coût en 2023 : 1,4 Md€ (2022 : 1,4 Md€ ; 2021 : 1,1 Md€).
	Source : DSS (méthodologie de chiffrage actualisée par rapport à l'annexe 5 du PLFSS 2021 : réévaluation de la part des entreprises de moins de 10 salariés dans les dispositifs d'épargne salariale, et actualisation du taux moyen de cotisations patronales). <u>Fiabilité</u> : bonne.
Compensation	Mesure non compensée.
Évaluation	Rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011). Rapport d'information n° 1088 - 12 mars 2023 - 16e législature - Assemblée nationale - mission d'information de la commission des finances de l'Assemblée nationale rapportée par Louis Margueritte et Eva Sas sur l'évaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur Note du Conseil d'analyse économique (CAE), n° 79, juillet 2023 « <i>Que faut-il attendre des mécanismes de partage de la valeur ?</i> », Maria Guadalupe, Camille Landais, David Sraer Rapport de la Cour des comptes, 2024, « <i>Les régimes sociaux dérogatoires des compléments de salaire : un nécessaire rapprochement du droit commun</i> »
Textes	Articles L. 3311-1 à L. 3315-5 du code du travail. Articles L. 136-1 et suivants, L.137-15 et suivant et article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

	<p>Guide de l'épargne salariale 2014 (Direction générale du travail, Direction de la sécurité sociale, Direction générale du Trésor, Direction de la législation fiscale).</p> <p>Instruction interministérielle du 18 février 2016 relative à la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et aux décrets n°2015-1526 du 25 novembre 2015 et n°2015-1606 du 7 décembre 2015 portant sur l'intéressement, la participation, et les plans d'épargne salariale.</p> <p>Instruction interministérielle n° DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 décembre 2019 relative à loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 sur la croissance et la transformation des entreprises et au décret n° 2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.</p>
--	---

Fiche n°61. Participation aux résultats de l'entreprise et supplément de réserve spéciale de participation

Numéro du dispositif : 10902

Objectif de la mesure

Les sommes versées par l'employeur pour ses salariés à la réserve spéciale de participation permettent d'associer collectivement les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise.

Description de l'avantage social

Le dispositif consiste en une exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des sommes allouées au titre de la participation, y compris la réserve spéciale de participation. Par renvoi, ces sommes sont également exclues de l'assiette des autres cotisations et contributions hors sécurité sociale (retraite complémentaire, versement transport, contributions relatives à la formation professionnelle, etc.).

Elles sont en revanche assujetties à la CSG au taux de 9,2% et à la CRDS au taux de 0,5 % (sans application de l'abattement d'assiette de 1,75 % représentatif des frais professionnels), acquittées par le salarié, ainsi qu'au forfait social (pour les entreprises de 50 salariés et plus) à la charge de l'employeur.

Le taux normal du forfait social est de 20 %.

Ce taux est réduit à 16 % lorsque les sommes issues de la participation sont placées par le salarié sur un PERCO (article L.3334-2 du code du travail) ou un PERECO article L. 224-14 du code monétaire et financier) investi à hauteur d'au moins 10 % en titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement de PME-ETI.).

Les droits à participation – y compris le supplément de réserve spéciale de participation – susceptibles d'être alloués à un même salarié au titre d'un exercice donné font l'objet d'un plafonnement fixé à 75 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a supprimé le forfait social sur la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, les sommes issues de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés ne sont assujetties qu'à la CSG et à la CRDS.

Condition d'éligibilité

Tous les salariés de l'entreprise sont concernés. Une clause d'ancienneté ne pouvant excéder 3 mois peut toutefois être prévue par l'accord de participation.

Les entreprises qui mettent en place un régime de participation à titre volontaire peuvent en faire bénéficier le chef d'entreprise, son conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire.

La mise en place d'un accord de participation est obligatoire pour les entreprises d'au moins cinquante salariés et facultative pour les autres. L'accord est conclu :

- soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ;
- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants du personnel ;
- soit au sein du comité social et économique ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel.

Le droit à participation donne lieu à la constitution d'une réserve spéciale de participation, calculée selon une formule légale (la réserve est égale à 50 % d'un ensemble constitué du bénéfice dont sont retirés 5 % des capitaux propres d'une part, multiplié par le rapport de la masse salariale dans la valeur ajoutée d'autre part). L'accord peut prévoir une formule différente sous réserve qu'elle respecte des principes que la loi édicte et comporte pour les salariés des avantages équivalents.

La répartition de la réserve spéciale de participation s'effectue selon les critères déterminés dans l'accord : répartition uniforme, répartition proportionnelle aux salaires, répartition proportionnelle à la durée de présence, ou combinaison de ces critères.

Pour les droits issus de la participation dégagée au titre d'exercice clos, les bénéficiaires peuvent demander le versement immédiat de ces droits et/ou les affecter sur les supports d'un plan d'épargne salariale. Lorsque le salarié choisit de les affecter sur un plan d'épargne, les sommes issues de la participation sont bloquées

pendant une période de cinq ans (huit ans dans le cadre du régime d'autorité). Il conserve la possibilité de procéder à un déblocage anticipé dans certains cas tels que le mariage du salarié, la conclusion d'un PACS, la naissance d'un troisième enfant....

Le conseil d'administration ou le directoire peut décider d'accorder unilatéralement *a posteriori* un supplément de participation. Ce supplément s'inscrit dans les plafonds globaux de la participation et est réparti (sauf accord collectif spécifique sur ce sujet) de la même manière que la participation.

Règles de cumul

Les avantages versés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne font donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale.

Historique du dispositif

La participation a été instituée par l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises. La loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié (art.2) a créé le supplément de réserve spéciale de participation.

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (art.11) a instauré la possibilité pour les salariés d'opter pour le déblocage immédiat des sommes versées au titre de la participation.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (art.110) prévoit le fléchage par défaut de la moitié de la participation versée au salarié vers le plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

A la suite de la remise du rapport du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) en novembre 2014, **la loi du 6 août 2015 relative à la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques** prévoyait un certain nombre de mesures visant à élargir et simplifier les mécanismes d'épargne salariale. Le texte prévoyait :

- L'assujettissement du premier accord (ou du premier accord depuis cinq ans) de participation ou d'intéressement conclu au sein des entreprises de moins de cinquante salariés au forfait social à un taux minoré fixé à 8 %, au lieu de 20 % aujourd'hui, sur une durée de six ans ;
- L'assujettissement au forfait social à 16 % lorsque les sommes sont placées par le salarié sur un PERCO investi à hauteur d'au moins 7 % en titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement de PME-ETI ;
- L'harmonisation de la date de versement des primes d'intéressement et de participation et, en conséquence, du point de départ des intérêts de retard au dernier jour du cinquième mois suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés, date médiane entre celles actuellement en vigueur ;
- La suspension pendant trois ans de l'obligation de conclure un accord de participation pour les entreprises bénéficiant d'un accord d'intéressement et franchissant le seuil de cinquante salariés ;
- L'appréciation de la condition d'effectif de 50 salariés sur trois exercices au lieu d'un seul.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ont mis en œuvre de nouvelles mesures afin de favoriser le développement et la mise en place d'accords de participation et d'intéressement :

- Le forfait social est supprimé sur les sommes versées au titre de la participation pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés c'est-à-dire les entreprises employant moins de 50 salariés ou les entreprises constituant une unité économique et sociale composée de moins de cinquante salariés ;

Le mode de calcul des effectifs est désormais harmonisé sur celui prévu par le code de la sécurité sociale. La loi PACTE opère une rationalisation des seuils d'effectifs en introduisant un moratoire de 5 ans en cas de franchissement de ces derniers, ce qui permettra à une entreprise de bénéficier plus longtemps de l'exonération du forfait social.

Afin de renforcer le développement de la participation en entreprise et simplifier sa mise en œuvre, plusieurs dispositions ont été prévues par la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise :

- les entreprises de plus de 11 salariés ayant réalisé pendant trois exercices consécutifs des bénéfices doivent mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur pouvant être la participation (dispositif

expérimental prévu par l'article 5, entrant en vigueur pour les exercices ouverts après le 31 décembre 2024)

- les entreprises de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation, peuvent négocier par accord des formules dérogatoires à la formule légale de participation pouvant mener à un résultat moins favorable que celui obtenu avec la formule légale (article 4 de la loi du 29 novembre 2023) ;
- les entreprises ayant franchi le seuil de 50 salariés disposent d'un délai strict de 5 ans pour mettre en place un dispositif de participation. L'article 7 a supprimé le délai supplémentaire de 3 ans accordé aux entreprises concernées qui disposaient d'un accord d'intéressement ;
- les entreprises de plus de 50 salariés qui ouvrent une négociation sur un dispositif d'intéressement ou de participation, doivent négocier sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice qui pourra avoir pour conséquence le versement d'un supplément de participation ou l'ouverture d'une négociation visant à mettre en place dans l'entreprise un dispositif de partage de la valeur (article 8 de la loi du 29 novembre 2023) ;
- pour des considérations de pouvoir d'achat les salariés peuvent percevoir, à leur demande et sur accord de l'entreprise, des avances pour la participation dans la limite d'une fois maximum par trimestre (article 12 de la loi du 29 novembre 2023) ;
- la condition d'ancienneté applicable en matière de participation peut être adaptée pour prendre en compte les spécificités des entreprises de la branche du travail temporaire (article 16 de la loi du 29 novembre 2023).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'intéressement, l'intéressement de projet (L.3311-1 à L.3315-5 CT) et le supplément d'intéressement (L.3314-10 CT) concourent au même objectif d'association des salariés aux résultats de l'entreprise.

Évaluation

Une mission d'information de la commission des finances de l'Assemblée nationale a publié en mars 2023 un rapport relatif à l'évaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur. Les rapporteurs relèvent un éventail de dispositifs de partage de la valeur à la fois complet et complexe dont les aménagements doivent être poursuivis pour permettre un accès mieux réparti de ces outils dans les entreprises. Ils font état du coût non négligeable pour le financement de la sécurité sociale de ces dispositifs, avec des effets contrastés : à la fois des effets d'aubaine mais dans le même temps certains effets positifs pour la productivité des entreprises. S'agissant de la participation ils considèrent la formule légale de calcul complexe, et considère qu'elle est à l'origine d'un déploiement insuffisant du dispositif dans les petites entreprises. Après avoir constaté une certaine optimisation du dispositif, ils proposent de faire évoluer la loi pour prévoir une réévaluation du montant de la prime de participation a posteriori, même en cas de condamnation de l'entreprise pour fraude fiscale et ce même si le montant du bénéfice net a déjà été certifié avec sincérité par le commissaire aux comptes. Dans leur rapport d'information, ils encouragent la retranscription dans la loi de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise, conclu en février 2023 pour développer davantage ces dispositifs

Le Conseil d'analyse économique (CAE) a produit en juillet 2023 une note sur les mécanismes de partage de la valeur (« Que faut-il attendre des mécanismes de partage de la valeur ? »). S'agissant de la participation, le CAE conclut qu'il n'y a pas d'effet notable de substitution de ce mécanisme au salaire. La participation obligatoire représente donc un coût net pour les actionnaires. Il relève que la participation obligatoire bénéficierait davantage aux salariés avec une qualification faible ou moyenne. Par ailleurs, le CAE constate que la participation obligatoire ne diminuerait pas l'investissement des entreprises mais n'augmenterait pas non plus la productivité. Il reconnaît toutefois que les mécanismes de partage de la valeur peuvent avoir un impact positif sur le sentiment d'appartenance à l'entreprise et favoriser le développement d'un dialogue social de qualité.

Le Conseil estime que l'obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés prévue par l'ANI, devenu l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023, permettra d'augmenter les rémunérations d'une catégorie de salariés a priori moins favorisés en terme de partage de la valeur. Il préconise néanmoins la mise en place d'un dispositif unique de partage de la valeur assis sur une formule simple, transparente et assise sur la taille et la profitabilité de l'entreprise.

En 2024, dans son rapport sur les compléments de salaire, la Cour des comptes expose que ces revenus, bénéficiant d'un traitement social dérogatoire, ont été récemment renforcés afin d'améliorer le pouvoir

d'achat des salariés du secteur privé sans peser sur le coût du travail. Parallèlement, les taux des taxes compensatoires ont été réduits, notamment pour les petites entreprises. Elle relève que ces compléments de salaire se sont, en partie, substitués aux salaires de base, notamment depuis 2018, ce qui a entraîné de moindres recettes pour la sécurité sociale et des effets sur l'augmentation de ses déficits.

Afin de limiter les effets de cumul des exemptions de cotisations sociales et de substitution sur le long terme aux salaires de base, la Cour recommande d'abaisser les plafonds d'exemption des dispositifs de participation financière et d'actionnariat salariés en les alignant sur ceux de la prime de partage de la valeur. Pour réduire les cumuls, l'exemption de cotisations sociales pourrait être limitée à un seul dispositif de participation financière. Alternativement, elle propose de ramener le plafond d'exemption de cotisations sociales de chacun des dispositifs de partage de la valeur aux plafonds définis pour la prime de partage de la valeur, soit 6 000 € dans les entreprises disposant d'un accord collectif et, sinon, 3 000 €.

Par ailleurs, elle propose une simplification de la fiscalité compensatoire avec notamment, s'agissant de l'intéressement, de la participation et des autres dispositifs qui sont soumis à ce prélèvement, une harmonisation progressive des différents taux de forfait social actuellement de 0 %, 10 %, 16 % et 20 %, selon les dispositifs et les tailles d'entreprise, au taux de référence de 20 %, rétablirait une cohérence aujourd'hui perdue de vue.

Entrée en vigueur	1967 pour la participation. 1er janvier 2007 pour le supplément de réserve de participation.
Données chiffrées	Assiette exemptée en 2023 : 9,9 Md€ (en 2022 : 9,8 Md€ ; en 2021 : 7,0 Md€). Coût en 2023 : 0,9Md€ (en 2022 : 0,9Md€ ; en 2021 : 0,7 Md€).
	Source : DSS (méthodologie de chiffrage actualisée par rapport à l'annexe 5 du PLFSS 2021 : réévaluation de la part des entreprises de moins de 10 salariés dans les dispositifs d'épargne salariale, et actualisation du taux moyen de cotisations patronales). <u>Fiabilité</u> : bonne.
Compensation	Mesure non compensée.
Évaluation	Rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011). Rapport d'information n° 1088 - 12 mars 2023 - 16e législature - Assemblée nationale - mission d'information de la commission des finances de l'Assemblée nationale rapportée par Louis Margueritte et Eva Sas sur l'évaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur Rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011). Note du Conseil d'analyse économique (CAE), n° 79, juillet 2023 « <i>Que faut-il attendre des mécanismes de partage de la valeur ?</i> », Maria Guadalupe, Camille Landais, David Sraer Rapport de la Cour des comptes, 2024, « <i>Les régimes sociaux dérogatoires des compléments de salaire : un nécessaire rapprochement du droit commun</i> »
Textes	Articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail. Articles L. 136-1 et suivants, articles L. 137-15 et suivant et article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Circulaire interministérielle du 6 avril 2005 relative à l'épargne salariale. Guide de l'épargne salariale 2014 (Direction générale du travail, Direction de la sécurité sociale, Direction générale du Trésor, Direction de la législation fiscale). Instruction interministérielle du 18 février 2016 relative à la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et aux décrets n°2015-1526 du 25 novembre 2015 et n°2015-1606 du 7 décembre 2015 portant sur l'intéressement, la participation, et les plans d'épargne salariale. Instruction interministérielle n° DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 décembre 2019 relative à loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 sur la croissance et la transformation des entreprises et au décret n° 2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

Fiche n°62. Prime de partage de la valeur

Numéro du dispositif : 10903

Objectif de la mesure

Pour encourager le partage de la valeur en entreprise et soutenir le pouvoir d'achat des salariés les plus modestes, un dispositif d'exonération des cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu a été prévu pour les primes versées à titre exceptionnel et sous certaines conditions par la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022. A la suite de la transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise dans la loi du 29 novembre 2023, l'utilisation de ce dispositif comme un outil de partage de la valeur au même titre que l'intéressement ou la participation a été facilitée par plusieurs mesures.

Description de l'avantage social

Dans la continuité des dispositifs de prime exceptionnelle créés pour 2018, 2019, 2020 et 2021⁴⁷, la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022⁴⁸ a créé un dispositif qui prévoit **deux régimes d'exonération distincts en fonction de la rémunération du bénéficiaire et du moment de versement de la prime** :

- lorsqu'elle est versée entre le 1^{er} juillet 2022 et 31 décembre 2023 aux salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC (sur les 12 mois précédant son versement), la prime est exonérée de l'ensemble des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu, de la contribution sociale généralisée (CSG) ou, le cas échéant, de la contribution sociale spécifique applicable à Mayotte, de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ainsi que du forfait social;
- lorsqu'elle est versée à compter du 1^{er} juillet 2022 aux salariés dont la rémunération est supérieure ou égale à 3 SMIC et à compter du 1^{er} janvier 2024 à l'ensemble des salariés quel que soit leur niveau de rémunération, la prime est exonérée des cotisations sociales uniquement (elle est donc assujettie à CSG, ou, le cas échéant, à la contribution sociale spécifique applicable à Mayotte, à CRDS et au forfait social dans les conditions applicables à l'intéressement pour les entreprises qui en sont redevables). Elle est également soumise à l'impôt sur le revenu.

La loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise prévoit par ailleurs une prolongation du traitement fiscal et social applicables aux primes versées avant le 1^{er} janvier 2024 à celles versées jusqu'au 31 décembre 2026 par les **entreprises de moins de 50 salariés**.

Enfin, lorsque la prime est versée en tout ou partie sur un plan d'épargne salariale, l'article 9 de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise prévoit une exonération de l'impôt sur le revenu pour les sommes bloquées sur ces plans.

Pour ces trois régimes, le plafond d'exonération s'élève à **3 000 euros** par an et par bénéficiaire pour l'ensemble des entreprises. Il peut être porté à **6 000 euros** pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu à la date de versement de la prime :

- un accord d'intéressement pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ;
- un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

⁴⁷ Article 1er de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018, article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021.

⁴⁸ Article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Conditions d'éligibilité

La prime éligible à l'exonération peut être versée par les employeurs de droit privé (entreprises, associations, etc.), les établissements publics à caractère industriel et commercial, les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé et les ESAT pour les travailleurs handicapés sous certaines conditions.

La prime peut être mise en place par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon des modalités identiques à celles prévues pour les accords d'intéressement ou par décision unilatérale de l'employeur, qui doit consulter, avant le versement de la prime, le comité social et économique (CSE), s'il existe dans l'entreprise.

Son versement peut être accordé aux salariés qui sont liés par un contrat de travail au moment du versement de la prime, à la date du dépôt de l'accord auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS), ou de la signature de la décision unilatérale prévoyant sa mise en place. La prime éligible au régime social applicable jusqu'au 31 décembre 2023 ne peut être versée qu'aux salariés dont la rémunération appréciée sur 12 mois est inférieure à 3 SMIC.

Le montant de la prime et son éventuelle modulation sont fixés par la décision ou l'accord collectif qui l'instaure. La prime peut être modulée entre les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective ou de la durée de travail.

Depuis l'entrée en vigueur des dispositions de l'article 9 de la loi du 29 novembre 2023, les employeurs ont la possibilité d'octroyer jusqu'à deux primes par an et par bénéficiaire dans la limite des plafonds d'exonération prévus par la loi (3 000 € ou 6 000 €).

Historique du dispositif

L'article 1^{er} de la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales (MUES) avait ouvert aux employeurs la possibilité de verser, entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019, à leurs salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée de tout prélèvement social et fiscal, dans la limite de 1 000 €.

L'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 a prévu une exonération de toutes cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu au titre des primes versées à compter du 28 décembre 2019 et jusqu'au 30 juin 2020 par les employeurs à leurs salariés ou leurs agents publics, sous réserve qu'elles respectent les conditions prévues à cet article. Par cette mesure, les pouvoirs publics souhaitent favoriser le pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés ainsi qu'encourager le partage de la valeur au sein de l'entreprise par la conclusion d'accords d'intéressement.

L'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a assoupli les conditions de versement de cette prime exceptionnelle afin de répondre aux besoins des entreprises dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19.

Elle a ainsi reporté au 31 août 2020 la date limite de versement de la prime et a permis à toutes les entreprises de verser cette prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à 1 000 euros, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu sans condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement. Pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement, ce plafond d'exonération a été relevé à 2 000 euros. Afin de valoriser plus particulièrement les salariés ayant permis le maintien de l'activité durant l'épidémie de Covid-19, l'ordonnance a également ouvert la possibilité de moduler le montant de la prime pour tenir compte des conditions de travail liées à cette épidémie. Par la suite, la date limite de versement de la prime a été à nouveau reportée au 31 décembre 2020 par la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020.

Conformément aux annonces du Premier ministre lors de la conférence sociale qui s'est tenue le 15 mars 2021, l'article 4 de la loi n° 2021-953 de finances rectificative pour 2021 a prévu une nouvelle exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu pour les primes exceptionnelles versées entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022, sous certaines conditions visant à encourager la revalorisation des emplois dits de « seconde ligne ».

Des dispositifs similaires avaient été mis en place antérieurement à 2018 :

- La loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 avait institué une prime de partage des profits au bénéfice des salariés, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. La prime était exonérée, dans la limite d'un montant de 1 200 euros par salarié et par an, de toute contribution ou cotisation, à l'exception de la CSG, de la CRDS et du forfait social. Ce dispositif a été supprimé par la loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015
- L'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 prévoyait la possibilité de verser à chaque salarié, avant le 31 juillet 2006, une prime exonérée dans la limite de

1 000 euros de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception de la CSG et de la CRDS (art. 17, al. 3).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'intéressement, l'intéressement de projet (articles L.3311-1 à L.3315-5 du code du travail), le supplément d'intéressement (article L.3314-10 du code du travail), la participation aux résultats de l'entreprise (articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail) et le supplément de réserve spéciale de participation (article L. 3324-9 du code du travail) concourent au même objectif de partage de la valeur en entreprise.

Évaluation

Une mission d'information de la commission des finances de l'Assemblée nationale a publié en mars 2023 un rapport relatif à l'évaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur. Les rapporteurs relèvent un éventail de dispositifs de partage de la valeur à la fois complet et complexe dont les aménagements doivent être poursuivis pour permettre un accès mieux réparti de ces outils dans les entreprises. Ils font état du coût non négligeable pour le financement de la sécurité sociale de ces dispositifs, avec des effets contrastés du point de vue des employeurs. Ils constatent que les dispositifs de la PEPA puis de la PPV sont plébiscités par les entreprises, au regard des montants distribués. Ils alertent néanmoins sur la concurrence entre la PPV et les autres dispositifs de partage de la valeur, et particulièrement l'intéressement, qui bénéficie du même régime social, dans la mesure où le dispositif est très attractif en raison de la simplicité de sa mise en œuvre. Dans leur rapport d'information, ils encouragent la retranscription dans la loi de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise, conclu en février 2023 pour développer davantage le partage de la valeur en entreprise.

Dans sa note de conjoncture du 15 mars 2023, l'INSEE a relevé que, si le recours à cette prime ne peut légalement pas se substituer à des revalorisations ou à d'autres primes prévues par un accord salarial ou par le contrat de travail, le faible dynamisme des salaires de base au quatrième trimestre 2022 suggère l'existence d'effets d'aubaine : en l'absence du dispositif de PPV, des employeurs auraient sans doute versé, sous une forme différente, une partie au moins – estimée en première analyse à environ 30 % – du montant de la prime à leurs salariés. Une étude de l'INSEE publiée en 2020 sur la mise en œuvre du premier dispositif PEPA (loi du 24 décembre 2018) portant mesures d'urgence économiques et sociales avait déjà fait état de l'existence de substitution d'ampleur comparable sur la dynamique des salaires.

Le Conseil d'analyse économique (CAE) a produit en juillet 2023 une note sur les mécanismes de partage de la valeur (« Que faut-il attendre des mécanismes de partage de la valeur ? »). S'agissant de la PPV, le Conseil partage le constat déjà dressé par l'INSEE dans sa note de conjoncture de mars 2023 sur l'effet de substitution et les effets d'aubaine de la PPV. Le Conseil estime toutefois que l'obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés prévue par l'ANI, devenu l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023, permettra d'augmenter les rémunérations d'une catégorie de salariés *a priori* moins favorisés en terme de partage de la valeur, et pourrait ainsi accroître l'utilisation de la PPV. Il préconise par ailleurs la mise en place d'un dispositif unique de partage de la valeur régi par une formule simple, transparente et assise sur la taille et la rentabilité de l'entreprise. Il reconnaît toutefois que les mécanismes de partage de la valeur peuvent avoir un impact positif sur le sentiment d'appartenance à l'entreprise et favoriser le développement d'un dialogue social de qualité.

En 2024, dans son rapport sur les compléments de salaire, la Cour des comptes expose que ces revenus annexes au salaire bénéficiant d'un traitement social dérogatoire, ont été récemment renforcés afin d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés du secteur privé sans peser sur le coût du travail. Parallèlement, les taux des taxes compensatoires ont été réduits, notamment pour les petites entreprises. Elle relève que ces compléments de salaire se sont, en partie, substitués aux salaires de base, notamment depuis 2018, ce qui a entraîné de moindres recettes pour la sécurité sociale.

Afin de limiter les effets de cumul des exemptions de cotisations sociales et de substitution sur le long terme aux salaires de base, la Cour recommande d'abaisser les plafonds d'exemption des dispositifs de participation financière et d'actionnariat salariés en les alignant sur ceux de la prime de partage de la valeur. Pour réduire les cumuls, l'exemption de cotisations sociales pourrait être limitée à un seul dispositif de participation financière. Alternativement, elle propose de ramener le plafond d'exemption de cotisations sociales de chacun des dispositifs de partage de la valeur aux plafonds définis pour la prime de partage de la valeur, soit 6 000 € dans les entreprises disposant d'un accord collectif et, sinon, 3 000 €.

Par ailleurs, elle propose une simplification de la fiscalité compensatoire avec une harmonisation progressive des différents taux de forfait social applicables aux outils de partage de la valeur actuellement de 0 %, 10 %, 16 % et 20 %, selon les dispositifs et les tailles d'entreprise, au taux de référence de 20 %, qui rétablirait une

cohérence aujourd'hui fragilisée. A titre transitoire, elle préconise *a minima* d'appliquer le taux de 20 % de cette contribution patronale aux PPV versées dans les entreprises de moins de 250 salariés dans un objectif de simplification mais également pour mettre en œuvre au moins en partie le principe fixé par la loi du 16 août 2022 de compensation à la sécurité sociale de la perte de recettes résultant de la PPV.

Entrée en vigueur	Exonération prévue par l'article 1 ^{er} de la loi MUPPA du 16 août 2022 : versement possible des primes à compter du 1 ^{er} juillet 2022.
Données chiffrées	<p>5,27 Md€ ont été versés au bénéfice de 5,9 millions de salariés (hors secteur agricole) pour un montant moyen de 885 €.</p> <p>Données complémentaires :</p> <p>Ces 5,27 milliards d'euros ont été versés par 519 000 établissements, avec une part importante provenant des petites entreprises. En effet, 23,9 % des montants de prime ont été versés par des entreprises de moins de 10 salariés et 19,3 % par des entreprises de 2 000 salariés ou plus.</p> <p>En 2023, plus d'un tiers des salariés bénéficiaires (33,5 %) se sont vu verser une prime de 1000 euros ou plus, et 39,2 % une prime d'un montant inférieur à 500 euros. Le montant de prime moyen par salarié s'établit à 885 euros.</p> <p>24 % des établissements du secteur privé ont versé une prime à leur salarié : la part des entreprises ayant versé cette prime augmente avec la taille de l'entreprise. Elle est de 20,6 % dans les entreprises de moins de 10 salariés et de 41,3 % dans les entreprises de 2 000 salariés ou plus.</p> <p>Le montant de la prime est quant à lui plus élevé dans les petites entreprises. Il s'élève en moyenne à 1 141 euros dans les entreprises de moins de 10 salariés et à 855 euros dans celles de 2 000 salariés ou plus. Le montant moyen versé est hétérogène selon les secteurs. Les secteurs d'activité qui pratiquent des salaires plus élevés, tels que les activités financières et d'assurance, l'industrie chimique, les activités informatiques et les activités juridiques, de conseil et d'ingénierie, ont versé des primes plus élevées, oscillant entre 1 066 et 1 308 euros.</p> <p>Le secteur du commerce, qui a versé 14,2 % de la prime en 2023, affiche un montant moyen par salarié de 805 euros, tandis que des secteurs qui s'appuient sur une main-d'œuvre à bas salaire, tels que l'action sociale et l'hébergement médico-social et l'intérim, ont des montants moyens significativement plus bas (451 euros et 446 euros respectivement).</p> <p>La part des établissements ayant versé la prime est globalement plus importante dans l'industrie (hors industries agro-alimentaires), où elle dépasse souvent 40 %. Elle est en revanche nettement plus faible dans l'hôtellerie-restauration (14,1 %) ainsi que le secteur arts, spectacles et activités récréatives (14,0 %).</p> <p>Source : ACOSS.</p>
Textes	<p>Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.</p> <p>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.</p> <p>Instruction relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, publiée au Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) modifiée.</p>
Évaluation	<p>Note de l'INSEE du 02/07/2020 "<i>Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2019 : entre hausse des salaires et aubaine pour les entreprises</i>"</p> <p>Rapport d'information n° 1088 – 12/03/2023 - 16e législature - Assemblée nationale - mission d'information de la commission des finances de l'Assemblée nationale rapportée par Louis Margueritte et Eva Sas sur l'évaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur</p> <p>Note de conjoncture de l'INSEE, 15/03/2023, "<i>Éclairage - Prime de partage de la valeur : des versements massifs fin 2022, avec de potentiels effets d'aubaine</i>"</p>

	<p>Note du Conseil d'analyse économique (CAE), n° 79, juillet 2023 « <i>Que faut-il attendre des mécanismes de partage de la valeur ?</i> », Maria Guadalupe, Camille Landais, David Sraer</p> <p>Rapport de la Cour des comptes, 2024, « <i>Les régimes sociaux dérogatoires des compléments de salaire : un nécessaire rapprochement du droit commun</i> »</p> <p>.</p>
--	---

Fiche n°63. Plan d'épargne entreprise (PEE) et plan d'épargne interentreprises (PEI)

Numéro du dispositif : 10904

Objectif de la mesure

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés la faculté de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise.

Description de l'avantage social

Sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité, l'abondement de l'employeur au plan d'un salarié n'entre pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et est également exclu de l'assiette des cotisations et contributions hors sécurité sociale (retraite complémentaire, versement transport, taxes sur la formation professionnelle, etc.).

Il est en revanche assujéti à la CSG au taux de 9,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 % (sans application de l'abattement d'assiette de 1,75 % représentatif des frais professionnels), acquittées par le salarié, ainsi qu'au forfait social (pour les entreprises de 50 salariés et plus), à la charge de l'employeur.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a supprimé le forfait social sur les abondements des employeurs pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les lois de finances pour 2021 et 2023 exonèrent de forfait social l'abondement de l'employeur lorsqu'il complète les versements volontaires des salariés sur des plans d'épargne salariale en vue de l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée pour les années 2021, 2022 et 2023. Elle fixe également à 10 % le taux de forfait social applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 aux versements unilatéraux de l'employeur (au sens du 1^o de l'article L. 3332-11 du code du travail) destinés au financement de l'acquisition de titre de l'entreprise ou d'une entreprise liée en l'absence de contribution du salarié dès lors que ces versements bénéficient à l'ensemble des adhérents au plan d'épargne et que le montant de ces versements ne dépasse pas 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale par salarié (soit 822,72 € en 2022). Cette exonération n'a pas été prolongée pour l'exercice 2024.

Condition d'éligibilité

Toutes les entreprises, quelles que soient la nature de leur activité et leur forme juridique, peuvent mettre en place un PEE au profit de tous les salariés de l'entreprise (seule une durée minimale d'ancienneté des salariés peut être exigée, cette durée ne pouvant en aucun cas excéder trois mois).

Le plan d'épargne peut également être mis en place à un niveau autre que l'entreprise : soit entre plusieurs entreprises précisément dénommées, soit au niveau professionnel, soit au niveau local, soit en combinant ces deux derniers critères. Les plans concernés sont dénommés plans d'épargne interentreprises (PEI).

Le PEE est alimenté par :

- des versements volontaires du salarié, ces versements pouvant être constitués de tout ou partie des sommes allouées au titre de l'intéressement, de la participation ou de la prime de partage de la valeur. Le montant annuel des versements volontaires du salarié ne peut excéder 25 % de sa rémunération ;
- des versements complémentaires de l'employeur, dits abondements. L'abondement versé par l'employeur ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il ne peut en outre :
 - ni excéder le triple des versements du salarié au cours d'une même année civile ;
 - ni être supérieur à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond a été rehaussé de 8 % à 16 % dans le cadre de la loi du 29 novembre 2023 (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)

Par ailleurs, les entreprises sont autorisées, même en l'absence de versement du salarié, à effectuer :

- des versements pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise qui ne peut excéder 2 % du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- le versement de sommes issues d'un engagement de partage des plus-values de cession de titres pris dans les conditions prévues au chapitre XI du titre III du livre II du code de commerce. Cet abondement unilatéral, qui ne peut excéder 30 % du montant du PASS.

Règles de cumul

Les avantages versés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne font donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale.

Historique du dispositif

Ce dispositif a été créé par l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a étendu le bénéfice du dispositif PEE aux chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, aux présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ainsi qu'au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

A la suite de la remise du rapport du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) en novembre 2014, la loi du 6 août 2015 relative à la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques prévoit un certain nombre de mesures visant à élargir et simplifier les mécanismes d'épargne salariale. Le texte vise notamment à simplifier les modalités de mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise selon les règles en vigueur en matière de participation.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ont mis en place des mesures visant à développer ces plans notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés :

- Suppression du forfait social sur les abondements de l'employeur pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés c'est-à-dire les entreprises employant moins de 50 salariés ou les entreprises constituant une unité économique et sociale composée de moins de cinquante salariés ;
- Possibilité pour l'employeur, sous certaines conditions, de verser des sommes au PEE même en l'absence de contribution du salarié.

La loi de finances pour 2021 a fixé à 10% le taux de forfait social applicable aux versements unilatéraux de l'employeur destinés au financement de l'actionnariat salarié. La loi exonère par ailleurs de forfait social en 2021, 2022 et 2023 (article 207 de la loi de finances pour 2023) l'abondement de l'employeur complétant les versements volontaires des salariés sur les plans d'épargne destinés à des opérations d'actionnariat salarié.

A l'instar de l'intéressement ou de la participation, l'article 9 de la loi 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise permet désormais le versement volontaire du salarié de la prime de partage de la valeur sur un plan d'épargne salariale. Les salariés qui décident de verser tout ou partie de leur prime sur un plan peuvent alors bénéficier d'une exonération fiscale pour les sommes bloquées dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (L.3334-1 à L.3334-16 CT) concourt partiellement au même objectif d'épargne en actions, bien qu'à un horizon de placement plus lointain.

Évaluation

Le dispositif a été jugé peu efficient par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011 ; fiche n° NS46). La mission IGAS-IGF dans le cadre de sa revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 n'a pas évalué spécifiquement ce dispositif.

Entrée en vigueur	1967 pour le PEE ; 2001 pour le PEI.
Données chiffrées	Assiette exemptée en 2023 : 2,4 Md€ (2022 : 2,3 Md€ ; 2021 : 2,0 Md€). Coût en 2023 : 0,5 Md€ (2022 : 0,5 Md€ ; 2021 : 0,4 Md€).
	Source : DSS (méthodologie de chiffrage actualisée par rapport à l'annexe 5 du PLFSS 2021 : réévaluation de la part des entreprises de moins de 10 salariés dans les dispositifs d'épargne salariale, et actualisation du taux moyen de cotisations patronales). <u>Fiabilité</u> : bonne.

Compensation	Mesure non compensée.
Textes	<p>Articles L. 3331-1 à L. 3333-8 du code du travail.</p> <p>Articles L. 136-1 et suivants, articles L. 137-15 et suivant et article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Circulaire interministérielle du 6 avril 2005 relative à l'épargne salariale.</p> <p>Guide de l'épargne salariale 2014 (Direction générale du travail, Direction de la sécurité sociale, Direction générale du Trésor, Direction de la législation fiscale)</p> <p>Instruction interministérielle du 18 février 2016 relative à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et aux décrets n°2015-1526 du 25 novembre 2015 et n°2015-1606 du 7 décembre 2015 portant sur l'intéressement, la participation, et les plans d'épargne salariale.</p> <p>Instruction interministérielle n° DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 décembre 2019 relative à loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 sur la croissance et la transformation des entreprises et au décret n° 2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.</p> <p>Instruction relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, publiée au Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) modifiée.</p>
Évaluation du dispositif	Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011 ; fiche n° NS46).

Fiche n°64. Stock-options

Numéro du dispositif : 10905

Objectif de la mesure

Le régime social des stocks options vise deux objectifs :

- maintenir des niveaux de rémunération compétitifs au niveau international, permettant ainsi de lutter contre l'expatriation des salariés et des dirigeants les plus qualifiés, tout en garantissant la contributivité de ces avantages ;
- intéresser les salariés et dirigeants aux performances de l'entreprise.

Description de l'avantage social

1) Les avantages sont exclus de l'assiette de cotisations de sécurité sociale, entraînant également une exclusion d'assiette d'autres cotisations et contributions (versement transport, retraite complémentaire, apprentissage, etc.). Cette exclusion porte sur :

- le rabais consenti lors de l'attribution des options, s'il est inférieur à 5 %. Il correspond à la différence entre la valeur des titres au moment de l'attribution et le prix de souscription. Le prix ne peut être inférieur à 80 % de la moyenne des derniers cours si les actions sont cotées. Le rabais excédentaire (part du rabais comprise entre 5 % et 20 %) est assujéti dans les mêmes conditions qu'un salaire dès la levée de l'option ;
- la plus-value d'acquisition réalisée à la levée de l'action (ou achat). Elle correspond à la différence entre la valeur de l'action à la date d'attribution et sa valeur à la date d'exercice de l'option. Les bénéficiaires levant l'option peuvent acquérir un nombre d'actions inférieur ou égal à celui auquel ils peuvent prétendre ;
- la plus-value de cession, qui correspond à la différence entre le cours du titre lors de la date d'exercice de l'option (ou levée d'option) et le prix de cession.

2) Le bénéficiaire de l'option doit néanmoins acquitter :

- la CSG activité, assise sur le rabais et sur la plus-value d'acquisition, ainsi que la CRDS ;
- les prélèvements sociaux applicables aux revenus du patrimoine au taux global de 17,2 % dus sur la plus-value de cession.

3) Deux contributions sociales spécifiques sont attachées à ce dispositif :

- une contribution patronale due au moment de l'attribution du titre au taux de 30 %, qui s'applique soit sur une assiette égale à la juste valeur des options telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales, soit à 25 % de la valeur des actions, à la date de la décision d'attribution ;
- une contribution à la charge du bénéficiaire au moment de la cession de l'action au taux de 10 %. Elle est assise sur la plus-value d'acquisition et due au titre de l'année de la cession des titres. Elle est recouvrée et contrôlée comme la CSG assise sur les revenus du patrimoine.

Le jeu des renvois d'assiette conduit également à assujettir ces sommes à la taxe sur les salaires si l'entreprise en est redevable.

Condition d'éligibilité

Les bénéficiaires des options de souscription peuvent être :

- les membres du personnel salarié de l'entreprise ou certaines catégories d'entre eux ;
- le président du conseil d'administration, le directeur général les directeurs généraux délégués, les membres du directoire ou le gérant d'une société en commandite par actions ;
- les membres du personnel salarié des sociétés liées à la société attributrice (mère, sœur ou filiales).

Il ne peut être consenti d'options aux salariés ou mandataires sociaux détenant plus de 10 % du capital social au moment où les options sont ouvertes.

L'exclusion d'assiette n'est acquise que si l'employeur notifie à son organisme de recouvrement l'identité des salariés ou mandataires sociaux auxquels des options ont été attribuées définitivement au cours de l'année civile précédente, ainsi que le nombre et la valeur des options attribuées à chacun d'entre eux.

Règles de cumul

Les avantages versés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne font donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale des cotisations et contributions sociales.

Historique du dispositif

Le régime social attaché aux stock-options consenties depuis le 16 octobre 2007 a été encadré par la création en LFSS pour 2008 des contributions patronale et salariale spécifiques.

La loi de finances pour 2013 a réformé le régime fiscal des stock-options en soumettant la plus-value d'acquisition au barème de l'impôt sur le revenu applicable aux traitements et salaires (et non plus aux revenus du capital). La plus-value d'acquisition n'est désormais plus soumise à des conditions spécifiques pour son assujettissement en tant que revenu du capital, conditions dont dépendait également l'exclusion d'assiette des cotisations.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les attributions d'actions gratuites (L. 242-1 CSS, 80 *quaterdecies* et L. 225-1971-1 à L.225-197-6 C.Com) bénéficient d'un régime social proche.

Évaluation

Le dispositif n'a pas été évalué par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales en juin 2011 (fiche n° NS47).

La mission IGAS-IGF dans le cadre de sa revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 n'a pas évalué spécifiquement ce dispositif.

En 2024, dans son rapport sur les compléments de salaire, la Cour des comptes expose que ces revenus, bénéficiant d'un traitement social dérogatoire, ont été récemment renforcés afin d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés du secteur privé en limitant l'impact de cette amélioration sur le coût du travail. Parallèlement, les taux des taxes compensatoires ont été réduits, notamment pour les petites entreprises. Elle relève que ces compléments de salaire se sont, en partie, substitués aux salaires de base, notamment depuis 2018, ce qui a entraîné de moindres recettes pour la sécurité sociale et des effets sur l'augmentation de ses déficits.

Afin de limiter les effets de cumul des exemptions de cotisations sociales et de substitution sur le long terme aux salaires de base, la Cour recommande d'abaisser les plafonds d'exemption des dispositifs de participation financière et d'actionnariat salariés en les alignant sur ceux de la prime de partage de la valeur. Pour réduire les cumuls, l'exemption de cotisations sociales pourrait être limitée à un seul dispositif de participation financière. Alternativement, elle propose de ramener le plafond d'exemption de cotisations sociales de chacun des dispositifs de partage de la valeur aux plafonds définis pour la prime de partage de la valeur, soit 6 000 € dans les entreprises disposant d'un accord collectif et, sinon, 3 000 €. Par ailleurs, parmi l'ensemble des dispositifs exemptés, les stock-options et les attributions gratuites d'actions ont connu la progression la plus forte (+19,8 % / an sur 2018-2023), compte tenu de leur régime dérogatoire favorable et de l'évolution du régime concernant les attributions gratuites d'actions.

Entrée en vigueur	Ouverture d'options de souscription ou d'achat d'actions : 1 ^{er} janvier 1971. Contribution patronale et contribution salariale applicables aux options consenties à compter du 16 octobre 2007.
Données chiffrées	Assiette exemptée (incluant les attributions gratuites d'actions) en 2023 : 4,7 Md€ (2022 : 4,2 Md€ ; 2021 : 3,8 Md€). Coût (incluant les attributions gratuites d'actions) en 2023 : 0,8 Md€ (2022 : 0,7 Md€ ; 2021 : 0,8 Md€).
	Source : ACOSS, DSS (changement de méthode de calcul en 2016). <u>Fiabilité</u> : bonne.
Compensation	Mesure non compensée.
Évaluation	Rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011).

	Rapport de la Cour des comptes, 2024, « <i>Les régimes sociaux dérogatoires des compléments de salaire : un nécessaire rapprochement du droit commun</i> »
Textes	<p>Articles L. 136-1 et suivants, articles L. 137-13, L. 137-14 et L. 242-1, deuxième alinéa, du code de la sécurité sociale.</p> <p>Article 80 bis et 150 0-A du code général des impôts.</p> <p>Articles L. 225-177 à L. 225-186-1 du code du commerce.</p> <p>Circulaire du 08 avril 2008 relative à la mise en œuvre de la contribution patronale sur les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et sur les attributions gratuites d'actions.</p>

Fiche n°65. Attributions gratuites d'actions

Numéro du dispositif : 10906

Objectif de la mesure

Le régime social favorable des attributions gratuites d'actions vise deux objectifs :

- maintenir des niveaux de rémunération compétitifs au niveau international, permettant ainsi de lutter contre l'expatriation des salariés et des dirigeants les plus qualifiés, tout en garantissant la contributivité de ces avantages ;
- développer un actionnariat salarié.

Description de l'avantage social

1) Les actions sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et de celle du forfait social, entraînant également une exclusion d'assiette d'autres cotisations et contributions (versement transport, retraite complémentaire, apprentissage, etc.). Les sommes sont en revanche assujetties à la taxe sur les salaires si l'entreprise en est redevable.

2) S'agissant des prélèvements à la charge des bénéficiaires, les gains d'acquisition pour leur montant inférieur à 300 000 € annuels, sont assujettis aux prélèvements sociaux dus sur les revenus du patrimoine au taux global de 17,2 % et à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, avec le bénéfice d'un abattement de 50 %. Au-delà de 300 000 € de gains d'acquisition, le bénéficiaire acquitte la CSG activité au taux de 9,2 %, une contribution spécifique de 10 % (L. 137-14 du CSS) et est redevable de l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun des traitements et salaires.

Les gains de cession sont intégralement assujettis aux prélèvements sociaux dus sur les revenus du patrimoine.

3) Une contribution patronale spécifique au taux de 20 % est due. Elle est assise sur la valeur des actions à la date d'acquisition par le bénéficiaire et due lorsque cette acquisition est effective.

Cette contribution n'est pas due sur les attributions décidées par les PME et les ETI (entreprises de taille intermédiaire employant moins de 5 000 salariés) qui n'ont procédé à aucune distribution de dividendes depuis leur création, dans la limite d'une fois le montant du PASS par salarié. Cette limite s'apprécie en faisant masse des actions gratuites dont l'acquisition est intervenue pendant l'année en cours et les trois années précédentes.

Condition d'éligibilité

Les bénéficiaires peuvent être des membres du personnel salarié de l'entreprise ou de certaines catégories d'entre eux, des membres du personnel salarié de sociétés liées à la société attributrice, le président du conseil d'administration, le directeur général, les directeurs généraux délégués, les présidents des sociétés par actions simplifiées ou les membres du directoire ou le gérant d'une société en commandite par actions.

L'avantage social est conditionné au respect de certaines règles :

- l'employeur doit notifier à l'organisme de recouvrement l'identité des bénéficiaires (salariés ou mandataires sociaux) au cours de l'année civile précédente, ainsi que le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux ;
- le délai pendant lequel le conseil d'administration est autorisé par l'Assemblée générale extraordinaire à procéder à des attributions gratuites d'actions ne peut excéder trente-huit mois ;
- depuis l'entrée en vigueur des dispositions de l'article 17 de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise le pourcentage maximal d'actions pouvant être attribué gratuitement ne peut excéder désormais 15 % du capital social ou 20 % pour les petites et moyennes entreprises dont les titres ne sont pas cotés. Ce plafond de distribution est porté à 30 % lorsque l'attribution bénéficie à au moins 25 % du total des salaires bruts pris en compte dans l'assiette des cotisations sociales et versées lors du dernier exercice social et au moins la moitié du personnel salarié de cette société, et à 40 % lorsque cette attribution bénéficie à l'ensemble du personnel salarié de la société. Au-delà de 15 % ou de 20 % du capital social distribué en actions, l'écart entre le nombre d'actions distribuées à chaque salarié ne peut être supérieur à un rapport d'un à cinq lorsque les actions gratuites sont attribuées à l'ensemble du personnel ;

- la période d'acquisition au terme de laquelle l'attribution des actions à leurs bénéficiaires est définitive ne peut être inférieure à un an ;
- la durée minimale de l'obligation de conservation des actions par leurs bénéficiaires ne peut être inférieure à un an et court à compter de l'attribution définitive des actions.

Par ailleurs, la loi autorise le versement de ces actions sur un plan d'épargne d'entreprise, dans la limite de 7,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale par adhérent. Mais cette possibilité est subordonnée au fait que, dans ce cas, l'attribution d'actions gratuites bénéficie à tous les salariés de l'entreprise.

Règles de cumul

Les avantages versés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne font donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale des cotisations et contributions sociales.

Historique du dispositif

Créé en 2005, l'avantage en matière d'assujettissement social lié aux attributions d'actions gratuites a été sensiblement réduit par la création par la LFSS pour 2008, et l'augmentation par la LFSS pour 2011 puis par la 2^{ème} LFR pour 2012, des contributions patronale et salariale.

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a modifié le régime social applicable aux attributions gratuites en modifiant le taux, l'assiette et la date d'exigibilité de la contribution patronale (de la date d'attribution à la date d'acquisition) et en substituant l'assujettissement du gain d'acquisition aux contributions sociales assises sur les revenus du capital au taux global de 15,5 % à la contribution spécifique à la charge des bénéficiaires ainsi, le régime social du gain d'acquisition est aligné sur celui du gain de cession. Enfin, les durées d'acquisition et de conservation minimales des titres sont divisées par deux et leur combinaison ne peut donc être inférieure à deux ans.

L'article 61 de la loi de finances pour 2017 prévoit l'assujettissement de la part des gains d'acquisition supérieure à 300 000 € à la CSG activité, à une contribution spécifique de 10 % et à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, dans les conditions de droit commun. La loi rétablit le taux de la contribution patronale à 30%.

L'article 11 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a rétabli le taux de la contribution patronale à 20 %.

L'article 206 de la loi de finances pour 2021 a étendu aux ETI l'exonération de forfait social applicable à la contribution patronale dont bénéficiaient les PME n'ayant jamais versé de dividende depuis leur création.

L'article 17 de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a rehaussé les plafonds d'attribution des actions gratuites.

	Contribution patronale L. 137-13 CSS	Contribution salariale L. 137-14 CSS
LFSS pour 2008 (art. 13)	Taux : 10%	Taux : 2,5%
LFSS pour 2011 (art. 11)	Taux 1 : 14% Taux 2 : 10% si les attributions d'action > ½ PASS	Taux 1 : 8% Taux 2 : 2,5% si les attributions d'action > ½ PASS
LFR2 pour 2012 (art. 31)	Taux : 30%	Taux : 10%
Loi croissance activité et égalité des chances économiques	Taux : 20 % et exonération possible pour certaines PME	Suppression (car assujettissement comme revenus du capital avec application de la CSG, de la CRDS et des contributions annexes au taux global de 15,5%)
LF pour 2017 (art. 61)	Taux : 30 % et exonération possible pour certaines PME	Sur la fraction des gains d'acquisition inférieure à 300 000 € annuels : assujettissement comme revenus du capital (application de la CSG, de la CRDS et des contributions annexes) Sur la fraction des gains d'acquisition supérieure à 300 000 € annuels : taux de 10 % (et

		assujettissement à la CSG et CRDS au titre des revenus d'activité)
LFSS pour 2018 (art. 11)	Taux : 20 % et exonération possible pour certaines PME	inchangé
LF pour 2021 (art. 206)	Taux : 20 % et exonération possible pour certaines PME et ETI	inchangé

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'attribution de stock-options bénéficie d'un régime social de nature proche : exclusion de l'assiette des cotisations sociales et assujettissement aux contributions spécifiques patronale (30 %) et salariale (10 %).

Évaluation

En 2024, dans son rapport sur les compléments de salaire, la Cour des comptes expose que ces types de rémunération, bénéficiant d'un traitement social dérogatoire, ont été récemment renforcés afin d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés du secteur privé sans trop peser sur le coût du travail. Parallèlement, les taux des taxes compensatoires ont été réduits. Elle relève que ces compléments de salaire se sont, en partie, substitués aux salaires de base, notamment depuis 2018, ce qui a entraîné de moindres recettes pour la sécurité sociale et des effets sur l'augmentation de ses déficits.

Afin de limiter les effets de cumul des exemptions de cotisations sociales et de substitution sur le long terme aux salaires de base, la Cour recommande d'abaisser les plafonds d'exemption des dispositifs de participation financière et d'actionariat salariés en les alignant sur ceux de la prime de partage de la valeur. Pour réduire les cumuls, l'exemption de cotisations sociales pourrait être limitée à un seul dispositif de participation financière. Alternativement, elle propose de ramener le plafond d'exemption de cotisations sociales de chacun des dispositifs de partage de la valeur aux plafonds définis pour la prime de partage de la valeur, soit 6 000 € dans les entreprises disposant d'un accord collectif et, sinon, 3 000 €. Par ailleurs, Parmi l'ensemble des dispositifs exemptés, les stock-options et les attributions gratuites d'actions ont connu la progression la plus forte (+19,8 % / an sur 2018-2023), compte tenu de leur régime dérogatoire favorable et son évolution. Une harmonisation des taux et des assiettes avec les autres dispositifs exemptés de partage de la valeur serait de nature à assurer l'équité du prélèvement social. La contribution de l'employeur, dont le taux a historiquement fluctué entre 20 % et 30 %, pourrait ainsi être rétablie à 30 %.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2005. Compte tenu des délais prévus par la loi, les premières attributions sont devenues définitives à compter du 1 ^{er} janvier 2007 Contribution patronale et contribution salariale applicables aux attributions consenties à compter du 16 octobre 2007. Le régime social modifié par la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques s'applique aux actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une décision de l'assemblée générale extraordinaire postérieure à la publication de la loi.
Données chiffrées	Assiette exemptée (incluant les stocks options) en 2023 : 4,7 Md€ (2022 : 4,2 Md€ ; 2021 : 3,8 Md€). Coût (incluant les stocks options) en 2023 : 0,8 Md€ (2022 : 0,7 Md€ ; 2021 : 0,8 Md€).
Compensation	Mesure non compensée
Textes	Articles L. 136-1 et suivants, L. 136-6, L. 137-13, L. 137-14 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale, trois derniers alinéas Articles 80 quaterdecies, 150 0-A, 200 A du code général des impôts Articles L. 225-197-1 à L.225-197-6 du code de commerce Circulaire du 08 avril 2008 relative à la mise en œuvre de la contribution patronale sur les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et sur les attributions gratuites d'actions. Guide de l'épargne salariale, (Direction générale du travail, Direction de la sécurité sociale, Direction générale du Trésor, Direction de la législation fiscale), 2014

Tableau récapitulatif du régime applicable aux stock-options et attributions gratuites

	STOCK-OPTIONS			ACTIONS GRATUITES	
	Rabais = différence entre le prix d'acquisition et la moyenne des cours ou le cours moyen d'achat	Plus-value d'acquisition = différence entre la valeur réelle de l'action à la date de levée de l'option et le prix de souscription de l'action	Plus-value de cession = différence entre le prix de cession et la valeur des actions à leur date d'acquisition	Montant de l'avantage attribué	Montant du produit de la cession
Cotisations sociales <i>Art. L.242-1 al.2 CSS</i>	Exclu de l'assiette pour la fraction inférieure à 5% / Assujetti aux cotisations sinon.	Exclue de l'assiette des cotisations	Exclue de l'assiette des cotisations	Exclu de l'assiette des cotisations	Exclu de l'assiette des cotisations
CSG/CRDS/autres prélèvements sociaux <i>Art. L. 136-2 II 6° et L. 136-6 I e) CSS</i>	Assujetti (CSG au taux de 9,2 % et CRDS au taux de 0,5%)	Assujettie (CSG au taux de 9,2 % et CRDS au taux de 0,5%)	Assujettie aux prélèvements sociaux sur revenus du capital (17,2 %)	Jusqu'à 300 000 € : Assujetti aux prélèvements sociaux sur revenus du capital (17,2 %), Au-delà de 300 000 € : CSG activité à 9,2 % et contribution à 10 %	Assujetti aux prélèvements sociaux sur revenus du capital (17,2 %)
Impôt sur le revenu <i>Art. 80 bis et 80 quaterdecies CGI</i>	Exonéré pour la fraction inférieure à 5% / Assujetti au barème TS sinon.	Assujettie au barème TS	Assujettie dans la catégorie des gains nets retirés des cessions à titre onéreux	Jusqu'à 300 000 € : Assujetti dans la catégorie des gains nets retirés des cessions à titre onéreux Au-delà de 300 000 € : catégorie des traitements et salaires dans les conditions de droit commun	Assujetti dans la catégorie des gains nets retirés des cessions à titre onéreux
Contribution spécifique patronale <i>Art. L. 137-13 CSS</i>	30 % au moment de l'attribution de l'option sur une assiette reconstituée Cette contribution est assise soit sur la valeur des options telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales, soit sur 25 % de la valeur des actions, à la date de la décision d'attribution			20 % au moment de l'acquisition de l'action. La valeur de l'action est appréciée à cette date. Cette contribution est assise soit sur la valeur des options telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales, soit sur 25 % de la valeur des actions, à la date de la décision d'attribution. Cette contribution n'est pas due sur les attributions décidées par les PME et ETI qui n'ont procédé à aucune distribution de dividendes depuis leur création, dans la limite d'une fois le montant du PASS par salarié. Cette limite s'apprécie en faisant masse des actions gratuites dont l'acquisition est intervenue pendant l'année en cours et les trois années précédentes.	
Contribution spécifique salariale <i>Art. L. 137-14 CSS</i>	10 % au moment de la cession sur la plus-value d'acquisition			10 % au moment de la cession sur la fraction de la plus-value d'acquisition supérieure à 300 000 euros	

Fiche n°66. « Carried interests »

Numéro du dispositif : 10907

Objectif de la mesure

Il s'agit d'une mesure de soutien au revenu et au pouvoir d'achat au moyen d'un instrument de fidélisation et d'incitation des salariés du secteur de la finance à investir dans la gestion de fonds.

Description de l'avantage social

Le dispositif consiste en une exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des distributions et gains nets issus des *carried interests*, lorsque les conditions d'éligibilité sont respectées.

Ces sommes sont soumises aux prélèvements sociaux dus au titre des revenus du patrimoine.

Lorsque ces conditions ne sont pas respectées et font basculer les *carried interests* dans la catégorie des traitements et salaires et le rendent imposable dans cette catégorie, une contribution sociale libératoire de 30 % à la charge des salariés et dirigeants est assise sur les distributions et gains nets qui en sont issus.

Condition d'éligibilité

Le mécanisme des *carried interests* permet aux salariés du secteur de la finance (salariés des sociétés agréées de gestion de fonds de capital investissement, capital-risque, capital développement) de bénéficier, à investissement égal dans un fonds, d'un gain supérieur à celui d'un investisseur extérieur.

Les salariés de ces sociétés de gestion ont un contrat de travail et un salaire, qu'ils cumulent avec le *carried interest*, présenté comme un instrument de fidélisation et d'incitation à réaliser des performances financières dans la gestion des fonds.

Pour être exclu du régime social et fiscal applicable aux salaires et bénéficier du régime social et fiscal applicable aux produits du capital, le *carried interest* doit obéir aux conditions édictées par le code général des impôts :

- les parts cédées doivent être souscrites ou acquises moyennant un prix correspondant à la valeur des parts ;
- l'ensemble des actions d'une même société de capital-risque donnant lieu à des droits différents sur l'actif net ou les produits de la société et attribuées en fonction de la qualité de la personne doivent en outre satisfaire aux conditions suivantes :
 - elles constituent une seule et même catégorie d'actions ;
 - elles représentent au moins 1 % du montant total des souscriptions dans le fonds ou la société pour sa fraction inférieure ou égale à un milliard d'euros et au moins 0,5 % de la fraction du montant total des souscriptions dans le fonds ou la société qui excède un milliard d'euros ;
 - les distributions auxquelles donnent droit ces actions sont versées au moins cinq ans après la date d'émission de ces actions ;
- le salarié ou dirigeant bénéficiaire de la distribution doit percevoir une rémunération normale au titre du contrat de travail ou du mandat social qui lui a permis de souscrire ou d'acquérir ces actions.

Historique du dispositif

Les fonds communs de placement à risques constituent une des modalités de la gestion collective de l'épargne qui existe en France depuis 1964. Les sociétés de capital sont plus spécifiquement régies par la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985.

Le régime fiscal des parts de *carried interests* que ces organismes de gestion collective peuvent émettre a d'abord été prévu par voie doctrinale en 2002 et a été légalisé et aménagé par l'article 15 de la loi de finances pour 2009 (n° 2008-1425 du 27 décembre 2008).

En l'absence de volet social correspondant, l'article 21 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 (n° 2009-1646 du 24 décembre 2009) a complété le nouveau régime des parts ou actions de *carried interests* de la contribution libératoire de 30 %.

Règles de cumul

Les avantages versés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne font donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale des cotisations et contributions sociales.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

S'agissant de gains issus d'un investissement financier consenti à des conditions favorables, les parts de *carried interests* peuvent être rapprochées des stocks options ou des actions gratuites.

S'agissant de formes de rémunération complémentaire accordées sous certaines conditions en contrepartie d'un travail salarié, elles peuvent être assimilées à de l'intéressement ou de la participation.

Évaluation

Cette mesure n'a pas fait l'objet d'une évaluation.

Entrée en vigueur	1964. 1 ^{er} janvier 2010 pour l'instauration de la contribution sociale libératoire.
Données chiffrées	Rendement de la contribution sociale libératoire de 30 % en 2022 : NC (2 M€ en 2019).
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Articles L. 136-8 I 2°, L.136-6, L.136-7 et L. 137-18 du code de la sécurité sociale. Articles 80 quinquies, 150-0-A II 8 et 163 quinquies C II 1al 2 à 9 du code général des impôts.

10. Accessoires de rémunérations versés aux salariés

Fiche n°67. Titres-restaurant

Numéro du dispositif : 11001

Objectif de la mesure

À l'origine, les titres-restaurant, qui sont des titres spéciaux de paiement, avaient pour but d'aider les salariés qui ne disposent pas d'un espace de restauration collective sur leur lieu de travail ou à proximité, à prendre un repas à coût modéré pendant la journée de travail. Afin de développer cette aide au déjeuner, un régime fiscal et social favorable a été mis en place. Depuis, les conditions d'utilisation du titre-restaurant ont été assouplies et son utilisation élargie. Aujourd'hui, les titres-restaurant sont également utilisés par les entreprises comme un outil de soutien du pouvoir d'achat des salariés.

Description de l'avantage social

La participation patronale à l'acquisition d'un titre-restaurant est exemptée de cotisations patronales et salariales et de contributions sociales dans la limite d'un montant égal à 6,91 € en 2023 lorsque le montant de cette participation est compris entre 50 et 60 % de la valeur faciale du titre-restaurant.

Condition d'éligibilité

Le dispositif permet de ne pas intégrer dans l'assiette de la rémunération soumise à cotisations et contributions sociales la participation de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurants.

Tous les salariés des entreprises peuvent bénéficier d'un titre-restaurant par jour travaillé, à l'exception :

- des salariés dont les conditions particulières de travail, les accords collectifs ou les usages imposent à l'employeur de les nourrir gratuitement, en totalité ou en partie, dans l'établissement ;
- des salariés bénéficiant des indemnités de repas ou de restauration (suivant les dispositions de l'arrêté pris en application du troisième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale).

La loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires prévoit le bénéfice des titres restaurant pour les stagiaires dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil.

Pour bénéficier de l'avantage social, les titres sous forme papier ou dématérialisée sont soumis à des restrictions d'usage : ils doivent être nominatifs et être utilisés uniquement dans le département du lieu de travail pour une période d'utilisation déterminée (toutefois, les titres peuvent être utilisés sur l'ensemble du territoire pour certains salariés en déplacement professionnel). Depuis le 1^{er} octobre 2022, la valeur faciale des titres est limitée à un plafond journalier de 25 €. Les titres doivent être utilisés pendant la journée de travail et ne sont pas en principe utilisables les dimanches et jours fériés, sauf décision contraire de l'employeur au bénéfice exclusif des salariés travaillant pendant ces mêmes jours. Les titres-restaurant ne peuvent être utilisés en paiement d'un repas à un restaurateur ou à un détaillant en fruits et légumes que pendant l'année civile dont ils font mention et durant une période de deux mois à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

La liste des produits pouvant ouvrir droit au règlement par titres-restaurant a été progressivement élargie pour inclure la plupart des achats alimentaires :

La Commission nationale du titre-restaurant (CNTR) a progressivement admis que des commerçants non restaurateurs (détaillants, grande distribution, charcutiers, boulangers) puissent être réglés en titres restaurant. La loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 a expressément visé le cas des détaillants en fruits et légumes.

En termes de produits éligibles au règlement par titre, des textes récents sont venus consacrer des pratiques anciennes pour la plupart :

- l'arrêté du 20 août 2009 prévoit l'extension de l'utilisation des titres-restaurant aux préparations immédiatement consommables vendues dans un magasin ayant une activité de vente au détail de produits alimentaires ;
- l'arrêté du 3 mars 2010 a étendu l'utilisation des titres-restaurant à l'achat de fruits et légumes immédiatement consommables ;

- le décret n°2010-1460 du 30 novembre 2010 précise que les titres-restaurant permettent l'achat de préparations alimentaires directement consommables, à réchauffer ou à décongeler ainsi que l'achat de produits laitiers ;
- la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 étend l'utilisation des titres-restaurant à tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable. Cette disposition est applicable du 18 août 2022 au 31 décembre 2023.

Règles de cumul

Il est possible de cumuler une prime de repas et des titres-restaurant. Néanmoins, deux situations doivent être distinguées :

- lorsque la prime de repas a le même objet que le titre-restaurant (prime forfaitaire de repas attribuée pour chaque jour de travail (Cass. soc., 14 juin 1990, n° 87-18.536)) alors les limites d'exonération de la participation de l'employeur aux titres-restaurant doivent être calculées en prenant en compte la prime de repas (Cass. soc., 4 juin 1992, n° 90-18.166).
- lorsque la prime de repas vient compenser d'autres sujétions particulières (prime de repas versée à certains salariés pour compenser des sujétions particulières et dont les salariés peuvent disposer à leur convenance (commerciaux effectuant des déplacements, etc.)), elle n'a pas le même objet que le titre restaurant. Par conséquent, la prime de repas ne doit pas être prise en compte pour calculer le montant de la participation de l'employeur aux titres restaurant (Cass. soc., 1er mars 1989, n° 86-16.100).

Historique du dispositif

Depuis sa création par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 **relative à l'aménagement des conditions du travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres restaurant**, le titre-restaurant a vu sa vocation initiale (assurer la restauration du salarié durant sa journée de travail) progressivement élargie.

Les conditions d'utilisation ont été progressivement assouplies :

Dès 1975, une tolérance d'utilisation de deux titres-restaurant par repas a été admise, à la condition que le commerçant ne rende pas la monnaie.

De même, des mentions apposées sur le titre permettent de s'exonérer de l'obligation, pour le salarié, d'utiliser le titre dans le département où il travaille.

Le recours aux titres-restaurant a également été étendu au secteur public et aux stagiaires :

La loi n° 2001-1276 du 28 décembre 2001 de finances rectificative pour 2001 prévoit l'attribution possible de titres-restaurant par les collectivités publiques et leurs établissements en faveur de leurs agents, s'ils ne peuvent pas bénéficier d'un dispositif de restauration collective compatible avec la localisation de leur poste de travail ou si les personnels isolés ne peuvent pas accéder, en raison de la localisation de leur poste de travail à ce dispositif de restauration collective ou à tout autre dispositif mis en place par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés.

La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires prévoit le bénéfice des titres-restaurant pour les stagiaires dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil.

Les titres-restaurant peuvent désormais être utilisés sous forme dématérialisée :

Pour faire suite à l'entrée sur le marché d'une offre dématérialisée de titres-restaurant, les dispositions du code du travail ont été adaptées afin de permettre l'émission et l'utilisation de titres-restaurant sous forme dématérialisée (décret n° 2014-294 du 6 mars 2014 relatif aux conditions d'émission et de validité et à l'utilisation des titres restaurant entré en vigueur le 2 avril 2014) :

- il a modifié la valeur d'utilisation journalière des titres restaurant papier et dématérialisés (plafond de 19 € par jour travaillé au lieu de 2 titres restaurant par repas par jour travaillé). Cette disposition n'a pas d'incidence sur l'exonération de cotisations et contributions sociales.

- le titre-restaurant dématérialisé est sécable (suppression de l'interdiction de rendu de monnaie. Pour le titre papier, cette obligation persiste) : le salarié est débité du montant exact de la somme à payer dans la limite journalière prévue.
- en contrepartie des obligations visant à identifier clairement l'émetteur de ces titres, des fonctionnalités de blocage sont mises en place : les cartes de paiement ne sont utilisables que chez les commerçants autorisés à accepter les titres restaurant (restaurateurs et affiliés), elles ne peuvent être utilisées les dimanches et jours fériés sauf si l'employeur l'autorise au bénéfice des salariés travaillant pendant ces jours et dans la limite d'un plafond journalier.

Les titres-restaurant sont applicables à Mayotte :

Le décret n° 2016-1623 du 29 novembre 2016 relatif à la mise en œuvre des titres-restaurant à Mayotte rend applicable à Mayotte la réglementation, en vigueur en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion, relative aux titres-restaurant, en précisant ses modalités de mise en œuvre, notamment l'application des titres-restaurant aux volontaires du service civique à Mayotte.

Des mesures de soutien au secteur de la restauration visant à faciliter l'utilisation des titres-restaurant ont été mises en œuvre dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 :

Le décret n° 2020-706 du 10 juin 2020 portant dérogation temporaire aux conditions d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons assimilés afin de faire face aux conséquences des mesures prises pour limiter l'épidémie de covid-19 puis le décret n° 2021-104 du 2 février 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant sont venus déroger à l'encadrement législatif des titres-restaurant. Jusqu'au 31 août 2021, pour les titres-restaurant utilisés dans des restaurants et hôtels-restaurants ou dans des débits de boissons ces décrets permettent :

- le doublement du plafond quotidien d'utilisation des titres-restaurant qui passe de 19 € à un montant maximum de 38 € par jour,
- l'utilisation des titres-restaurant les dimanches et jours fériés,
- la prolongation de la période d'utilisation des titres restaurant émis pour l'année civile 2020.

Le doublement du plafond journalier des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons assimilés ainsi que la possibilité d'utiliser ces titres-restaurant le week-end et les jours fériés sont prolongés jusqu'au 30 juin 2022.

Le plafond quotidien d'utilisation des titres-restaurant a été relevé :

Le décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022 relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant prévoit l'augmentation du plafond quotidien d'utilisation des titres-restaurant à 25 € par jour à compter du 1^{er} octobre 2022. Ce plafond avait été temporairement relevé entre juin 2021 et août 2021 à 38€ dans les restaurants, les hôtels-restaurants et les débits de boissons, afin de prendre en compte la situation issue de la crise du COVID-19.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Évaluation

Le dispositif n'a pas été évalué récemment.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1975.
Données chiffrées	Nombre de bénéficiaires en 2023 : 6,9 millions (2022 : 6,5 millions ; 2018 : 4,2 millions ; 2017 : 4 millions). Assiette exemptée en 2023 : 5,2 Md€ (4,8 Md€ en 2022 ; 4,3 Md€ en 2021). Coût de la mesure en 2023 : 1,9 Md€ (1,7 Md€ en 2022 ; 1,6 Md€ en 2021).
	Source : DSS d'après CNTR et ACOSS, Mission IGAS-IGF 2015.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Articles L. 131-4, L. 133-4-3 et L. 136-1-1, III-4° du code de la sécurité sociale. Articles L. 3262-1 et suivants et R. 3262-1 et suivants du code du travail. Article 81-19° du code général des impôts. Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Décret n° 2014-294 du 6 mars 2014 relatif aux conditions d'émission et de validité et à l'utilisation des titres-restaurant. Décret n° 2020-706 du 10 juin 2020 portant dérogation temporaire aux conditions d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons assimilés afin de faire face aux conséquences des mesures prises pour limiter l'épidémie de covid-19. Décret n° 2021-104 du 2 février 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant. Décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022 relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant. Bulletin officiel de la sécurité sociale : rubrique Avantages en nature.
Évaluation du dispositif	Pas d'évaluation récente

Fiche n°68. Chèque-repas du bénévole et titre-repas du volontaire

Numéro du dispositif : 11002

Objectif de la mesure

Les chèques-repas du bénévole et les titres-repas du volontaire sont des titres spéciaux de paiement qui ont pour but d'aider les bénévoles ainsi que les personnes volontaires œuvrant pour des associations agréées ou fondations reconnues d'utilité publique à se restaurer durant leurs activités. Ils sont émis par les mêmes sociétés émettant des titres-restaurant. Ils permettent le développement du volontariat associatif en offrant un cadre qui puisse s'adapter aux situations dans lesquelles des associations de droit français et des fondations reconnues d'utilité publique souhaitent faire appel à des personnes volontaires. En ce sens, le dispositif constitue aujourd'hui une mesure de soutien au revenu et au pouvoir d'achat des bénévoles et des volontaires.

Description de l'avantage social

- Le chèque-repas du bénévole :

Le chèque-repas du bénévole est entièrement financé par une contribution de l'association.

La contribution de l'association à l'acquisition des chèques-repas du bénévole est donc égale à leur valeur libératoire (valeur du titre de paiement) et ne peut être supérieure à la limite fixée par l'arrêté du 20 décembre 2002 pour les allocations forfaitaires liées à la restauration sur le lieu de travail qui évolue chaque année (7,10€ en 2023). Elle est entièrement exclue de l'assiette des cotisations patronales et salariales et des contributions sociales.

- Le titre-repas du volontaire :

La contribution de l'association ou de la fondation à l'acquisition des titres-repas du volontaire est égale à leur valeur libératoire et est exclue de l'assiette des cotisations patronales et salariales et des contributions sociales. Cette valeur libératoire correspond à la limite fixée par le 19° de l'article 81 du code général des impôts qui est égale à 6,50 € en 2023.

Condition d'éligibilité

- Le chèque-repas du bénévole

Toute association régulièrement constituée, après en avoir adopté le principe par délibération prise en assemblée générale, peut attribuer des chèques-repas à son personnel bénévole exerçant une activité régulière au sein de celle-ci. Chaque bénévole ne peut recevoir qu'un chèque-repas compris dans le cadre de son activité journalière. Le chèque-repas du bénévole permet d'acquitter en tout ou partie le prix de repas consommés au restaurant ou préparés par un restaurateur. Il n'est pas remboursable et ne peut faire l'objet d'un rendu de monnaie.

La situation de bénévole s'apprécie notamment par l'absence de rémunération ou indemnisation et de l'inexistence d'un lien de subordination entre le bénévole et l'association. Les dirigeants associatifs relevant du d) du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts, c'est-à-dire ceux qui perçoivent une rémunération, ne peuvent bénéficier des chèques-repas du bénévole. L'association tient à jour la liste des bénéficiaires de chèques-repas et des montants attribués à chacun d'eux.

- Le titre-repas du volontaire

Seules les associations de droit français ou les fondations reconnues d'utilité publique, agréées par le Ministre chargé de la vie associative ou par l'autorité administrative compétente, peuvent attribuer des titres-repas aux volontaires. L'association ou la fondation reconnue d'utilité publique finance en totalité de sa valeur libératoire le titre-repas du volontaire.

Les titres-repas du volontaire ne peuvent être attribués qu'à des volontaires qui doivent avoir conclu un contrat qui a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général. Chaque volontaire ne peut recevoir qu'un chèque-repas compris dans le cadre de son activité journalière. Le titre-repas du volontaire n'est pas remboursable et ne peut faire l'objet d'un rendu de monnaie.

Règles de cumul

La contribution de l'association ou la fondation à l'acquisition des chèques-repas du bénévole ou titres-repas du volontaire n'est pas comprise dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne fait donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul des allègements généraux.

Historique du dispositif

Créés par la loi n°2006-586 du 23 mai 2006 relative à l'engagement éducatif, les chèques-repas du bénévole et titres-repas du volontaire sont émis selon les conditions prévues au b de l'article 19 de l'ordonnance du 27 septembre 1967 relative à l'aménagement des conditions du travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres-restaurant.

Les conditions d'émission et d'utilisation ainsi que les modalités de fonctionnement et de contrôle des chèques-repas du bénévole ainsi que des titres-repas du volontaire sont précisées par le décret n° 2006-1206 du 29 septembre 2006 relatif aux titres-repas du volontaire associatif et aux chèques-repas du bénévole prévu par les articles 11 et 12 de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La contribution de l'association ou de la fondation à l'acquisition des chèques-repas du bénévole ou des titres-repas du volontaire n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Évaluation

Ce dispositif n'a pas fait l'objet d'évaluation récente.

Entrée en vigueur	30 septembre 2006.
Données chiffrées	Nombre de titres délivrés en 2023 : nd (nd en 2022 ; nd en 2021 ; nd en 2020, nd en 2019, nd en 2018, 2017 et 2016 ; plus de 570 000 bénéficiaires en 2015). Coût en 2023 : nd (nd en 2022 ; nd en 2021 ; nd en 2020, nd en 2019, 2018, 2017 et 2016 ; 399 M€ en 2015 (assiette 2013 x taux 2013 des cotisations au-dessus du plafond).
	Source : ministère des solidarités et de la santé.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Loi n°2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif. Décret n°2006-1206 du 29 septembre 2006 relatif aux titres-repas du volontaire associatif et aux chèques-repas du bénévole Décret n° 2010-485 du 12 mai 2010 relatif au service civique (section III) Décret n° 2023-1135 du 5 décembre 2023 relatif aux titres-repas du volontaire et chèques-repas du bénévole 19° de l'article 81 du Code Général des Impôts.
Evaluation	Ce dispositif n'a pas fait l'objet d'évaluation récente.

Fiche n°69. Chèques-vacances et chèques-vacances des entreprises de moins de 50 salariés

Numéro du dispositif : 11003

Objectif de la mesure

À l'origine, l'exemption d'assiette des cotisations et contributions sociales attachée aux chèques-vacances visait à faciliter le départ en vacances des salariés les plus défavorisés afin de réduire les inégalités devant le droit aux vacances pour tous. Les conditions d'utilisation du chèque-vacances ont été progressivement élargies à de nouveaux services : prestations de restauration, activités culturelles et de loisirs y compris sur le lieu de résidence. En ce sens, il s'agit donc d'un dispositif de soutien au revenu et au pouvoir d'achat des salariés et de leur famille.

Description de l'avantage social

Le recours aux chèques-vacances est facultatif. Ils peuvent être acquis directement par l'employeur – avec ou sans participation du comité social et économique – ou par le comité social et économique seul. Le régime social applicable dépend de l'identité du financeur :

1) Exemption totale d'assiette au titre des activités sociales et culturelles : dans les entreprises pourvues d'un comité social et économique ou institution analogue, la participation du comité social et économique au financement des chèques-vacances, dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais aussi de la CSG et de la CRDS, et ce quelles que soient les ressources des salariés qui en bénéficient (lettre ministérielle n°986 du 17 avril 1985). Le comité social et économique a la possibilité de moduler les montants d'attribution des chèques-vacances en recourant au revenu fiscal de référence ou au quotient familial mais également en recourant aux catégories professionnelles, aux tranches de rémunération ou aux coefficients hiérarchiques, sous la réserve que le dispositif mis en place est proportionné et en lien avec l'objectif poursuivi visant à favoriser les rémunérations les plus faibles, et qu'il traite de manière adaptée l'ensemble des salariés que leur situation professionnelle place dans une situation identique.

L'exclusion de l'assiette de la CSG et de la CRDS relève d'une interprétation souple des textes relatifs aux comités sociaux et économiques (textes antérieurs à la création de la CSG).

La participation de la mutuelle de la fonction publique qui gère pour le compte de l'État employeur la constitution des droits attachés aux chèques-vacances est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais aussi de la CSG et de la CRDS.

A noter : si l'employeur participe conjointement avec le CSE au financement des chèques-vacances, la contribution du CSE et celle de l'employeur sont analysées comme un complément de salaire soumis à cotisations sociales.

2) Exemption partielle d'assiette pour les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité social et économique et les particuliers employeurs (article L. 411-10 du code du tourisme) : la contribution patronale au financement des chèques-vacances pour les salariés est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite de 30 % du SMIC mensuel par an et par salarié (soit 512,79 € - au 1^{er} janvier 2023 et 524,16 € au 1^{er} mai 2023), à condition que :

- le montant de la contribution employeur soit plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles,
- que le montant et les modalités de cette contribution soient prévus par accord collectif,
- que cette contribution ne se substitue à aucun élément de la rémunération au sens de la législation de sécurité sociale.

En revanche, la **CSG et la CRDS sont prélevées sur la contribution patronale**. Le forfait social n'est pas dû.

Condition d'éligibilité

Cinq grandes catégories de personnes peuvent bénéficier du dispositif:

- les salariés des entreprises privées ;

- les agents de la fonction publique, des entreprises publiques, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés d'économie mixte des collectivités territoriales ;
- les chefs d'entreprise de moins de cinquante salariés ainsi que leurs conjoints, leurs concubins ou leurs partenaires liés à eux par un pacte civil de solidarité ainsi que les personnes à leur charge depuis la loi n°2009-888 du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques ;
- les chefs d'entreprises non-salariés des entreprises de moins de cinquante salariés, sans comité social et économique et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion, y compris les chefs d'entreprises unipersonnelles, depuis l'ordonnance 2015-333 du 26 mars 2015 ;
- les salariés des particuliers employeurs depuis l'ordonnance 2015-333 du 26 mars 2015.

Règles de cumul

La participation du comité social et économique ou de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés (dans les limites fixées par la loi) au financement des chèques-vacances n'est pas comprise dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne fait donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale.

Historique du dispositif

Le chèque-vacances a été créé par l'**ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982**. L'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV), établissement public à caractère industriel et commercial a été créée à cette occasion afin de développer d'une part l'accès aux vacances pour tous et notamment pour les salariés les plus modestes, et de soutenir d'autre part l'activité du tourisme. Elle dispose du monopole légal d'émission et de remboursement des chèques-vacances.

La loi n° 99-584 du 12 juillet 1999 a prévu :

- l'exonération de cotisations sociales, à l'exception de la CSG-CRDS sur la contribution de l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise ou d'organisme paritaire ;
- la prise en compte du revenu fiscal de référence (RFR) dans les critères d'attribution des titres.

La loi n° 2009-888 du 22 juillet 2009 a prévu :

- la suppression de la prise en compte du revenu fiscal de référence (RFR) mais a maintenu le principe d'une modulation de la participation de l'employeur en fonction de la rémunération du salarié ;
- la possibilité d'acquiescer des chèques-vacances par les chefs d'entreprise des entreprises de moins de 50 salariés.

L'**ordonnance n°2015-333 du 26 mars 2015 portant diverses mesures de simplification et d'adaptation dans le secteur touristique** étend le dispositif des chèques-vacances aux chefs d'entreprises non-salariés des entreprises de moins de cinquante salariés, sans comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion, y compris les chefs d'entreprises unipersonnelles, ainsi qu'aux salariés des particuliers employeurs. L'avantage résultant de la contribution à l'acquisition des chèques-vacances est étendu à ces populations et exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales dans les mêmes limites et conditions cumulatives posées par le code du tourisme que pour les autres employeurs (hors attribution au titre des activités sociales et culturelles). Cette ordonnance étend les missions de l'Agence nationale des chèques-vacances à l'international, et clarifie les dispositions législatives applicables à l'activité de l'Agence.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La participation de l'employeur aux chèques-vacances est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un SMIC mensuel (instruction fiscale n° 5-F-2-11).

Évaluation

Le rapport de la mission IGAS-IGF sur la revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de cotisations sociales spécifiques (juin 2015) met en avant le manque de lisibilité juridique introduite par l'existence d'interprétations divergentes entre les URSSAF quant au respect des règles en matière de modulation de l'attribution des chèques-vacances.

Entrée en vigueur	1982.
Données chiffrées	Assiette exemptée en 2023 : 1,1 M€ (1,1 Md€ en 2022 ; 1,0 Md€ en 2021).

	<p>Coût en 2023 : 0,4 Md€ (0,4 Md€ en 2022 ; 0,4 Md€ en 2021).</p> <p>Effectifs en 2023 : 4, 88 millions de bénéficiaires pour 1,82 Md€ d'émission (nd en 2022 ; 4,49 millions de bénéficiaires pour un volume d'émission de 1,7 Md€ en 2020 ; 4 M pour un volume d'émission de 1,5 Md€ en 2015 ; 4 M en 2014, 4 M en 2013).</p>
	<p>Source : Agence nationale des chèques-vacances, DSS sur hypothèse de participation employeur de 40% (modification de méthode de calcul), Mission IGAS-IGF 2015.</p> <p><u>Fiabilité</u> : bonne.</p>
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	<p>Article L. 137-15 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Articles L. 411-1 à L. 411-12 du code du tourisme.</p> <p>Loi n° 99-584 du 12 juillet 1999 modifiant l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982 portant création des chèques vacances.</p> <p>Loi n° 2009-888 du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques (art. 30).</p> <p>Ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982 portant création des chèques vacances.</p> <p>Ordonnance n° 2015-333 du 26 mars 2015 portant diverses mesures de simplification et d'adaptation dans le secteur touristique.</p> <p>Lettre ministérielle n°986 du 17 avril 1985 relative au régime social des prestations versées par le CE.</p> <p>Lettre-circulaire ACOSS n° 17/86 du 14 février 1986.</p>
Évaluation du dispositif	<p>Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales de 2011 (fiche NS 52).</p> <p>Rapport IGAS-IGF de revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 : évaluation négative.</p>

Fiche n°70. Avantages accordés par les comités sociaux et économiques ou les employeurs dans le cadre des activités sociales et culturelles

Numéro du dispositif : 11004

Objectif de la mesure

Améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés et de leur famille par un régime social favorable lorsque ces avantages sont délivrés par les comités sociaux et économiques et ont pour objet :

- d'aider les salariés par l'attribution d'une somme d'argent ou d'un bien en nature, en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt ;
- de favoriser ou améliorer les activités extra-professionnelles, sociales et culturelles (de détente, de sports ou de loisirs) des salariés et de leur famille.

Les avantages accordés par les comités sociaux et économiques sont considérés tantôt comme des prestations de secours, tantôt comme des mesures de soutien au revenu et au pouvoir d'achat.

L'employeur peut également mettre en place une politique sociale en faveur du développement du sport dans son entreprise en accordant à ses salariés des avantages collectifs relatifs aux activités physiques et sportives.

Description de l'avantage social

1. Avantages accordés par les comités sociaux et économiques :

Exemption totale d'assiette : les prestations en espèces ou en nature versées par les comités sociaux et économiques à des salariés ou anciens salariés de l'entreprise qui se rattachent directement aux prestations de secours et aux activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques ne supportent aucun prélèvement social que ce soit à la charge du salarié bénéficiaire, du comité social et économique ou de l'employeur.

Exemption partielle d'assiette : la participation du comité social et économique au financement du chèque emploi service universel (CESU) ou de la garde d'enfants (subventions au fonctionnement des crèches, aides au financement des gardes en établissement) est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 2 301 € par an et par salarié bénéficiaire (valeur au 1^{er} janvier 2023), sans que le montant d'exclusion de l'assiette sociale ne puisse excéder le coût des services supportés par le bénéficiaire.

A contrario, bien qu'elles soient versées par un comité social et économique, les prestations qui excèdent le cadre des activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques, soit parce qu'elles sont versées en application d'une obligation légale ou contractuelle de l'employeur soit parce qu'elles revêtent le caractère d'un complément de rémunération, sont incluses dans l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale et des autres prélèvements dus sur cette assiette. En cas d'application erronée d'une exonération, le risque de redressement est supporté par l'employeur, débiteur des cotisations dues sur les avantages accordés par le comité social et économique, et non par le comité social et économique.

2. Avantages accordés par l'employeur :

Exemption totale d'assiette : la mise à disposition des salariés par l'employeur de salles de sport et d'équipements sportifs collectifs, dans les locaux de l'entreprise ou à proximité (appartenant à l'entreprise ou loués par celle-ci) constitue un avantage en nature qui est négligé.

Exemption partielle d'assiette : la prise en charge totale ou partielle du coût d'activités physiques et sportives proposées à l'ensemble des salariés (cours, participation d'une équipe de l'entreprise à une compétition sportive, etc.) est exclue de l'assiette des contributions et cotisations sociales pour la part qui n'excède pas un montant correspondant à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié de l'entreprise. Le nombre de salariés de l'entreprise retenu pour apprécier cette limite correspond à l'effectif de l'entreprise au cours de l'année précédente, au sens de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Le bénéfice de ces avantages est réservé aux seuls salariés de l'entreprise. Par ailleurs, constitue un avantage en nature qui doit être entièrement réintégré dans l'assiette des contributions et cotisations sociales la participation de l'employeur au financement d'abonnements ou d'activités physiques et sportives souscrits à titre individuel par les salariés.

Condition d'éligibilité

Les bénéficiaires des avantages versés par le comité social et économique sont :

- tous les salariés de l'entreprise disposant d'un comité social et économique et, le cas échéant, de leurs ayant-droits ;
- par analogie avec les avantages versés par le comité social et économique et par tolérance, les salariés des entreprises dépourvues de comité social et économique, notamment celles de moins de cinquante salariés, pouvant bénéficier des chèques-lire, des chèques-disques, des chèques-culture, des bons d'achat et des primes versées à l'occasion de la remise de la médaille du travail ;
- dans un souci d'alignement avec les règles posées dans le secteur privé, les agents des fonctions publiques peuvent bénéficier de prestations soumises aux mêmes règles.

Les avantages versés par les entreprises peuvent bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise, et aux agents des fonctions publiques, dans un souci d'alignement avec les règles applicables dans le secteur privé.

Champ des activités sociales et culturelles :

Les avantages alloués par le comité social et économique ayant un caractère de secours au sens défini par la Cour de cassation⁴⁹ comme l'attribution exceptionnelle d'une somme d'argent ou d'un bien en nature, en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt nécessitant un examen de la situation individuelle du salarié concerné, ne sont soumis à aucun prélèvement social. Le secours vise essentiellement l'assistance aux salariés qui doivent faire face à un accident de la vie ou à une difficulté financière imprévue.

Ainsi, la participation du comité social et économique à la cotisation salariale destinée au financement d'un régime collectif et obligatoire de protection sociale complémentaire au sens des alinéas 6 et suivants de l'article L. 242-1 du CSS n'est soumise à aucun prélèvement dès lors qu'elle revêt le caractère de prestation de « secours » (prise en charge ponctuelle et exceptionnelle au profit des salariés en difficultés financières).

Le champ des activités sociales et culturelles au sens de la législation du travail (article R. 2312-35 du code du travail) a été précisé par la Cour de cassation : il s'agit d'activités destinées à améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés dans l'entreprise. La participation financière doit être facultative, non rémunératoire, non discriminatoire et versée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise.

Les prestations ont vocation à financer les départs en vacances de la famille ou des enfants seuls, des aides aux vacances attribuées par le comité social et économique sous forme de chèques-vacances⁵⁰, des réductions tarifaires accordées à l'occasion de voyages touristiques, de spectacles, de pratiques sportives, des bons d'achat (dans certaines conditions et limites), des chèques-lire, des chèques-disques et des chèques-culture, des primes versées à l'occasion de la remise de la médaille du travail et des aides à la garde des enfants ou au service à la personne (subvention au fonctionnement des crèches, aides au financement des gardes d'enfants en établissement, CESU préfinancé⁵¹).

Les prestations peuvent également servir à couvrir les frais supportés par les salariés à l'occasion de congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale sont également exclues de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Les bons d'achat et bon cadeaux délivrés à un salarié ne sont pas assujettis s'ils ne dépassent pas annuellement la valeur de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (183,30 € en 2023) ou s'ils sont distribués en relation

⁴⁹ Cour de Cassation, 16 juin 2016, n°15-18079

⁵⁰ Le comité social et économique a la possibilité de moduler les montants d'attribution des chèques-vacances en lien avec l'objectif poursuivi visant à favoriser les rémunérations les plus faibles, et s'il traite de manière adaptée l'ensemble des salariés que leur situation professionnelle place dans une situation identique.

⁵¹ Le CESU est un titre de paiement à montant prédéfini qui vise à faciliter l'accès des salariés de l'entreprise aux services à la personne (et notamment d'assistance aux personnes dépendantes), aux services de garde d'enfants (dont assistants maternels agréés ainsi que prestations de services fournies par les établissements d'accueil des enfants de moins de six ans, ou établissements organisant un accueil des enfants scolarisés en école maternelle ou élémentaire limité aux heures qui précèdent ou suivent la classe).

avec un évènement précis tel que par exemple un départ en retraite, une naissance, la rentrée scolaire, ou les fêtes de fin d'année. La tolérance visant à exonérer les bons d'achat ou cadeaux sous certaines conditions ne s'applique pas aux bons d'achat ou cadeaux versés par l'employeur de plus de cinquante salariés alors qu'il existe un comité social et économique.

Règles de cumul

Dès lors que les conditions sont respectées, les avantages versés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Historique du dispositif

La doctrine administrative a élargi le champ de l'exemption attachée, d'une part, aux avantages accordés par les comités sociaux et économiques et, d'autre part, aux règles régissant leur distribution et ce, au vu des évolutions des pratiques des comités sociaux et économiques et des modes de consommation.

La liste des avantages ouvrant droit à une exemption de cotisations et contributions de sécurité sociale a été étendue au-delà du périmètre initialement limité au secours :

L'instruction ministérielle n° 986 du 17 avril 1985 étend l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales des prestations en espèces ou en nature versées aux salariés ou anciens salariés de l'entreprise lorsqu'elles se rattachent directement aux activités sociales et culturelles sous réserve qu'une mesure législative ou réglementaire n'en dispose autrement ou que la prestation versée ne présente pas le caractère de complément de rémunération.

La lettre ministérielle du 12 décembre 1988 établit la règle selon laquelle les bons d'achat délivrés à un salarié ne sont pas assujettis s'ils ne dépassent pas annuellement la valeur de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ou s'ils sont distribués en relation avec un évènement précis tel que par exemple un départ en retraite, une naissance, la rentrée scolaire, ou les fêtes de fin d'année, ou s'ils permettent d'acquérir un bien déterminé sans que leur montant ne dépasse 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par évènement et par an.

Cette tolérance a ensuite concerné les bons d'achat et cadeaux en nature et couvre désormais l'ensemble des dépenses de consommation courante des ménages (grandes enseignes, magasins de vêtement, de bricolage, d'ameublement, hôtellerie, magasins de sport, restauration gastronomique, magasins de puériculture, optique, parc d'attractions et de loisirs, etc.)

Les chèques-lire, chèques-disque et chèques-culture bénéficient d'un principe d'exclusion de l'assiette des cotisations sociales en tant que modalité financière particulière de prise en charge par les CE d'une activité culturelle par essence.

La loi a encadré la mise en place de certains dispositifs pouvant bénéficier d'une participation du comité social et économique : il s'agit notamment de l'encadrement de la participation aux chèques vacances et au CESU.

Les conditions d'attribution attachées au périmètre des bénéficiaires des avantages ont été progressivement assouplies :

L'âge des bénéficiaires a été étendu progressivement concernant des évènements tels que la rentrée scolaire (pour les salariés ayant des enfants, l'âge de ces derniers a été étendu de 19 ans révolus dans l'année civile à 25 ans révolus).

De la même manière, le nombre et le type d'évènement a été élargi, sans rapport avec la vie de l'entreprise. Cette liste est partiellement obsolète.

Les règles applicables aux avantages servis par les comités sociaux et économiques des entreprises de plus de 50 salariés ont été élargies aux entreprises et institutions n'en disposant pas. Il s'agit des règles qui s'appliquent :

- à certains avantages servis par l'employeur lorsque celui-ci, en l'absence de comité social et économique (entreprise de moins de 50 salariés), gère les activités sociales et culturelles normalement dévolues au comité social et économique ;
- aux avantages servis par le fonds d'actions sociales du travail temporaire ;
- aux avantages servis au sein des administrations publiques (par définition, non soumises à l'obligation de mise en place d'un comité social et économique) quel que soit le nom de l'institution à l'origine de la distribution (comité des œuvres sociales, comité de gestion des œuvres sociales, association du personnel, etc.).

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit l'exclusion de l'assiette des cotisations et contributions sociales des avantages accordés par l'employeur au titre du sport en entreprise. Le décret n°2021-680 du 28 mai 2021 précise les modalités encadrant l'application de cette exemption.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Au plan fiscal, les sommes et avantages versés par le comité social et économique aux salariés sont en principe assujettis à l'impôt sur le revenu, sauf les aides ayant le caractère de secours, les contributions aux chèques vacances, les cadeaux en nature dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (183,30 € en 2023) ainsi que les aides financières pour le financement de services à la personne dans la limite de 2 301 € (valeur au 1^{er} janvier 2023).

Les sommes versées par l'employeur au comité social et économique (subvention de fonctionnement et contribution au financement des œuvres sociales) sont déductibles de l'impôt sur les sociétés.

Évaluation

Le rapport de la mission IGAS-IGF portant sur la revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques (juin 2015) a noté le manque de lisibilité du dispositif établi par des lettres ministérielles et comprenant un nombre élevé de critères d'éligibilité.

Données chiffrées	Assiette exemptée en 2023 : 4,6 Md€ (4,4 Md€ en 2022 ; 4,0 Md€ en 2021). Coût de la mesure en 2023 : 1,5 Md€ (1,7 Md€ en 2022 ; 1,6 Md€ en 2021). Source : estimation DSS Fiabilité : ordre de grandeur
Compensation	Mesure non compensée
Textes	<p>Articles L.136-1-1 (III 4° f) et L. 242-1 du code de la sécurité sociale Article R. 2312-35 du code du travail</p> <p>Décret n°2021-680 du 28 mai 2021 relatif aux avantages liés à la pratique du sport en entreprise en application du f du 4° du III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale et modifiant le code de la sécurité sociale</p> <p>Arrêté du 9 août 2022 fixant le montant maximum de l'aide financière du comité social et économique et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés prévues à l'article L. 7233-4 du code du travail</p> <p><u>Lettres ministérielles :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - du 11 octobre 1980, - du 17 avril 1985 relative à la définition des prestations servies par les comités d'entreprises et institutions analogues - du 12 décembre 1988, relative au statut social des bons d'achat- médaille du travail - du 2 juillet 1992 relative au statut social des primes de crèche, de nourrice ou de garde d'enfants allouées par les comités d'entreprise, - du 26 juin 2006 et 10 janvier 2007 relatives au régime social des participations du comité d'entreprise ou de l'employeur au financement de modes de garde des enfants - du 23 novembre 2006, relative aux subventions versées par les employeurs ou les comités d'entreprises pour assurer le fonctionnement des crèches d'entreprises ou interentreprises ou des crèches gérées par le comité d'entreprise <p>Lettre-circulaire ACOSS n°17/86 du 14 février 1986.</p>
Évaluation dispositif	du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales de juin 2011 (fiche NS 53) ; Rapport de la mission IGAS-IGF portant sur la revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques (juin 2015) : évaluation négative

Typologie des avantages accordés par les comités sociaux et économiques	Régime social
Secours	Prestations non assujetties
Bons d'achat/cadeaux en nature	<p>Non assujettis si < à 5 % du PMSS</p> <p>Non assujettis si > à 5 % du PMSS respect des 3 conditions (attribution en relation avec un événement, utilisation déterminée, montant qui ne dépasse pas 5 % du PMSS par événement et par an)</p> <p>Liste actuelle des événements : mariage, pacs, naissance, départ à la retraite, fête des mères, fêtes des pères (pour les salariés concernés), fête de la Sainte Catherine et de la Saint Nicolas (pour les salariés concernés), Noël des salariés et des enfants (enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile) et rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants (enfants jusqu'à 25 ans révolus dans l'année civile). Un justificatif de suivi de scolarité doit être fourni.</p>
Chèques-culture, chèques-disque, chèque-lire	Pas de montant limité, ils doivent être échangeables exclusivement contre des biens ou prestations à caractère culturel
Participations financières du comité à l'occasion de voyages touristiques, de spectacles, ou pour la pratique d'un sport, que ces participations soient directement financées par le comité	Pas de montant limité
Participations du comité destinées à favoriser le départ en vacances de la famille ou des enfants, autrement que par le biais des chèques vacances	Pas de montant limité
Chèques-vacances attribués par le CSE	<ul style="list-style-type: none"> - Assujettissement si l'aide aux vacances est attribuée par le CSE sous forme de participation aux CV acquis par l'employeur - Exonération si l'aide aux vacances est attribuée sous forme de CV acquis par le CSE, en fonction de critères qu'il détermine librement et sans intervention de l'employeur
Protection sociale complémentaire	<p>Non assujettissement du financement de la cotisation salariale aux régimes collectifs et obligatoires, dans le cadre de prestations de « secours ».</p> <p>Assujettissement lorsque pour les régimes de protection sociale complémentaire à caractère individuel et à adhésion facultative</p> <p>Assujettissement au forfait social et à la CSG/CRDS pour le financement des régimes collectifs et obligatoires si la participation du comité social et économique bénéficie à l'ensemble des salariés de l'entreprise (ou à l'ensemble des salariés d'une catégorie « objective ») ; elle est alors assimilée, à une contribution de l'employeur et est éligible à l'exemption d'assiette dans les conditions mentionnées aux articles L. 242-1 et R 242-1-1 et suivants du CSS</p>
Allocations complémentaires aux IJ de sécurité sociale ; Allocations pour enfants à charge ; primes diverses ; bonification d'intérêts (intérêts remboursés aux salariés qui contractent un emprunt auprès d'un établissement de crédit	Prestations assujetties
Services à la personne : CESU/aides financières ; Crèches	Non assujettissement dans la limite de 2 265 € par an et par bénéficiaire
Sport en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Non assujettissement du financement de la mise à disposition par l'employeur d'une salle de sport ou d'équipements sportifs collectifs. - Non assujettissement, dans la limite de 5 % du PMSS par salarié de l'entreprise et par an, de la prise en charge totale ou partielle par l'employeur du coût d'activités physiques et sportives proposées à l'ensemble des salariés.

Fiche n°71. Aide du comité d'entreprise ou de l'entreprise pour le financement d'activités de services à domicile – CESU préfinancé

Numéro du dispositif : 11005

Objectif de la mesure

La mesure vise à inciter les employeurs à participer financièrement pour l'acquisition de titres préfinancés des dépenses de services à la personne des salariés de l'entreprise afin de leur faciliter la vie quotidienne. Le titre de paiement préfinancé vise à faciliter l'accès des particuliers à l'ensemble des services à la personne. En ce sens, le dispositif constitue d'une part une mesure de soutien au pouvoir d'achat des ménages et d'autre part une mesure de soutien à la création d'emploi dans le secteur des services à la personne.

Description de l'avantage social

Le dispositif constitue une exemption d'assiette plafonnée, en permettant l'exclusion de l'assiette des cotisations et contributions sociales de l'aide versée par le comité d'entreprise ou l'entreprise.

Son plafond initialement fixé à 1 830 € (Article D. 7233-8 du code de la sécurité sociale) a été revalorisé dans le contexte inflationniste afin d'être porté à 2 265 € à compter du 1^{er} janvier 2022, 2 301 € à compter du 1^{er} janvier 2023 puis 2 421 € à compter du 1^{er} janvier 2024. Ce montant s'apprécie par an et par salarié bénéficiaire, quel que soit son niveau de rémunération, afin de financer son accès à des services à la personne qui permettent une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle (garde d'enfant, assistance aux tâches ménagères, familiales, assistance aux personnes dépendantes). Le montant d'exclusion de l'assiette sociale ne peut pas excéder le coût des services supportés par le bénéficiaire.

Condition d'éligibilité

Tous les comités d'entreprises et les employeurs (publics ou privés) peuvent bénéficier de l'exonération s'ils versent une aide financière qui n'a pas le caractère de rémunération en faveur de leurs salariés pour financer totalement ou partiellement l'acquisition des titres préfinancés pour des services décrits ci-dessus. Les chefs d'entreprise indépendants (commerçants, professions libérales) peuvent également s'attribuer des CESU, nets de cotisations et contributions. Il s'agit de CESU dits « ressources humaines » (Cesu RH).

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Les avantages concernés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne font donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale.

Historique du dispositif

Le dispositif a été créé dans le cadre du « Plan de développement des services à la personne » par la loi du 26 juillet 2005.

Il a été étendu aux prestations ou services fournis par les émetteurs de titres et aux prestations de services fournies par les établissements d'accueil des enfants de moins de six ans, ou établissements organisant un accueil des enfants scolarisés en école maternelle ou élémentaire limité aux heures qui précèdent ou suivent la classe par l'article 31 de la loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services (Plan II des Services à la personne).

Outre les Cesu RH, les titres préfinancés sont également utilisés par des financeurs (conseils départementaux, centres communaux d'action sociale, mutuelles, caisses de retraite, régimes de retraite complémentaire...) comme moyen de paiement au titre de prestation sociale pour des services à la personne, comme l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH) : il s'agit alors de CESU dit « social ». Toutefois, ces derniers ne sont pas concernés par le dispositif d'exonération.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Dans le cadre du « crédit impôt famille », l'entreprise qui alloue et finance tout ou partie du « Cesu RH » bénéficie d'un crédit d'impôt sur les sociétés de 25 % sur les aides versées pour les services à la personne ou de 50 % pour les dépenses liées à la création ou au fonctionnement de structures d'accueil d'enfants de moins de 3 ans. Ce crédit d'impôt est plafonné à 500 000 € par an, par entreprise (y compris les sociétés de personnes).

Exonération de l'aide financière versée par l'employeur ou par le comité d'entreprise en faveur des salariés afin de financer des services à la personne dans la même limite.

Évaluation

Le dispositif a été jugé inefficace par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS54). Il n'a pas fait l'objet d'une évaluation par la mission IGAS-IGF de juin 2015 dans le cadre sa revue des dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques.

VOLUME D'EMISSION CESU PREFINANCE EN ANNÉE CIVILE ET EN MILIONS D'EUROS										
VOLUME D'EMISSION CESU PREFINANCE	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2023
CESU SOCIAL	46,4	124,2	292,3	400,1	499,2	541,1	607,4	612,9	465,0	421,7
Dont Collectivités/Etat	39,5	106,3	230,0	334,1	439,0	481,1	562,6	571,5	430,1	402,8
Dont Organismes de protection sociale	6,9	17,9	62,3	66,0	60,1	60,0	44,7	41,5	34,9	18,9
CESU RH	35,6	160,4	247,7	292,1	313,4	317,9	337,0	382,4	447,9	441,8
Dont Entreprise	6,4	55,2	97,1	121,5	141,0	157,6	173,0	184,0	214,3	229,0
Dont CSE	27,8	50,5	83,0	96,0	105,3	100,5	72,0	59,5	91,1	90,7
Dont Collectivités/Etat	1,4	54,6	67,6	74,5	67,1	59,9	92,1	138,9	142,6	122,1
TOTAL CESU	82,0	284,5	540,0	692,2	812,6	859,0	944,4	995,3	912,9	863,5

EnEuros	Hypothèse de Financement	DÉTAIL DE L'AVANTAGE EN NATURE CESU PRÉFIANCÉS EN MILIONS D'EUROS									
		2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2023
ENTREPRISES	60%	3,9	33,1	58,2	72,9	84,6	94,6	103,8	110,4	128,6	137,4
CSE	35%	9,7	17,7	29,1	33,6	36,9	35,2	25,2	20,8	31,9	31,7
ETAT/COLLECTIVITÉS	80%	1,1	43,7	54,1	59,6	53,6	47,9	73,7	111,1	114,0	97,7
EVALUATION DE L'ASSIETTE DE COTISATION EXEMPTÉE		14,7	94,5	141,4	166,1	175,1	177,6	202,7	242,3	274,5	266,8

Source : Direction générale des Entreprises (DGE)

(* La mesure ne fait l'objet d'aucune déclaration, l'avantage en nature est évalué à partir du volume financier de Cesu préfinancés émis et selon l'hypothèses d'une prise en charge à hauteur de 60 % pour les employeurs privées, 80 % pour les employeurs publics et 35 % pour les CSE.

Entrée en vigueur	17 novembre 2005.
Données chiffrées	<p>Titres CESU RH émis en 2022 : 448 M€. Nombre de financeurs en 2022 : 20 000 Employeurs/CSE/collectivité. Nombre de bénéficiaires en 2022 : 800 000 particuliers. Assiette exemptée en 2023 : 0,2 Md€ (0,2 Md€ en 2022 ; 0,2 Md€ en 2021). Coût de la mesure en 2023 : 0,1 Md€ (0,1 Md€ en 2022 ; 0,1 Md€ en 2021).</p> <p>Source : Association professionnelle des émetteurs de CESU (APE CESU), Direction générale des Entreprises (DGE), Mission IGAS-IGF 2015. Fiabilité : bonne.</p>
Compensation	Mesure non compensée par dérogation expresse à l'article L. 131-7 du CSS prévue à l'article 24 de la LFSS pour 2008.
Textes	<p>Articles L. 1271-1, L. 7233-4, L. 7233-5 et D. 7233-8 du code du travail. Article 244 quater F du code général des impôts. Arrêté du 9 août 2022 fixant le montant maximum de l'aide financière du comité social et économique et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés prévues à l'article L. 7233-4 du code du travail. Arrêté du 17 janvier 2023 fixant le montant maximum de l'aide financière du comité social et économique et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés prévues à l'article L. 7233-4 du code du travail pour 2023. Arrêté du 29 décembre 2023 fixant le montant maximum de l'aide financière du comité social et économique et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés prévues à l'article L. 7233-4 du code du travail pour 2024</p>

Évaluation du dispositif	Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS54).
--------------------------	--

Fiche n°72. Dispositifs pour le transport domicile-travail

Numéro du dispositif : 11006

Objectif de la mesure

Cette mesure recouvre plusieurs dispositifs :

La prime transport domicile – travail : inciter les employeurs à contribuer au financement des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène engagés par les salariés dans le cadre de l'utilisation de leur véhicule personnel entre leur domicile et leur lieu de travail. Il s'agit d'une mesure d'aide aux salariés pour le financement de leurs frais de déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail lorsque leur résidence habituelle se situe en dehors d'un périmètre de transport urbain strictement défini ou lorsque l'utilisation du véhicule personnel est rendue indispensable par l'absence de transports en commun ou encore en raison d'horaires particuliers de travail.

Le forfait mobilités durables : encourager l'usage des mobilités douces (vélo, engin de déplacement personnel, covoiturage en tant que conducteur ou passager, autopartage avec des véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène, transports en commun) pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail par le versement par l'employeur d'un forfait mobilités durables destiné à couvrir tout ou partie des frais engagés par les salariés à ce titre. Ce forfait remplace l'indemnité kilométrique vélo. Toutefois, par dérogation, l'indemnité kilométrique vélo est maintenue lorsqu'elle est en vigueur dans les entreprises et est prévue dans les accords salariaux existants.

L'exemption d'assiette sociale sur la participation de l'employeur à la prise en charge du coût des titres d'abonnement aux transports collectifs ou à un service public de vélos.

Description de l'avantage social

Les dispositifs consistent en des exemptions.

La loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 a relevé exceptionnellement du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023 les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales fixés pour certains de ces dispositifs (Ces mesures sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2024 par l'article 29 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024) :

- Pendant cette période, le **remboursement des frais de carburant ou d'alimentation électrique ou hydrogène** n'est soumis à aucune cotisation ou contribution d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, dans la limite globale de 700 € par salarié et par an (contre 500 € hors mesure exceptionnelle), dont 400 € au maximum pour les frais de carburant (contre 200€ hors mesure exceptionnelle). **En Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte, le remboursement des frais de carburant ou d'alimentation électrique ou hydrogène** n'est soumis à aucune cotisation ou contribution d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, dans la limite globale de 900 € par salarié et par an, dont 600 € au maximum pour les frais de carburant.
- Pendant cette période, le « **forfait mobilités durables** » n'est soumis à aucune cotisation ou contribution d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, dans la limite globale de 700 € par salarié et par an (contre 500€ hors mesure exceptionnelle). **En Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte, le « forfait mobilités durables »** n'est soumis à aucune cotisation ou contribution d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, dans la limite globale de 900 € par salarié et par an.

La participation de l'employeur à la prise en charge des coûts d'abonnement aux transports publics est exonérée de cotisations sociales dans la limite des frais réellement engagés. De 2022 à 2024, la prise en charge des frais de transports publics par l'employeur est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales à hauteur de 75 % du coût du titre d'abonnement au total sans qu'il y ait lieu de s'attacher à vérifier l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail. La fraction de la prise en charge excédant ce plafond temporaire est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite des frais réellement engagés par le salarié, et à condition pour les salariés qui travaillent dans une autre région administrative que celle où ils résident que l'éloignement entre leur domicile et leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes familiales ou liées à l'emploi. Le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 porte à 75 % le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements

effectués à compter du 01/09/2023 par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (au lieu de 50 % auparavant).

Condition d'éligibilité

Sont éligibles à la prime transport domicile - travail les salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un ressort territorial de l'autorité organisatrice de la mobilité (notion mentionnée à l'article L1214-1 du code des transports, qui remplace le périmètre de transports urbains suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République) ;
- ou dont la résidence habituelle ou le lieu de travail se trouve dans ces zones, lorsque l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable en raison d'horaires particuliers de travail (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).

Toutefois, la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, modifiée par l'article 29 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, a allégé pour les années 2022 à 2024 les conditions de bénéfice de l'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales : pendant cette période, la prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation électrique bénéficie du régime d'exclusion de l'assiette sociale y compris lorsque ces conditions d'éligibilité ne sont pas satisfaites.

Cette prise en charge est facultative, à la différence du financement à hauteur de 50 % de l'abonnement à des transports en commun qui constitue une obligation pour l'employeur. Sa mise en place s'effectue par accord d'entreprise pour les établissements soumis à l'obligation de négociation annuelle, ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité social et économique.

Les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition par leur employeur avec prise en charge des frais de carburant ainsi que ceux qui sont logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent pas de frais de transport ne peuvent bénéficier de la prime transport.

Sont éligibles au forfait mobilités durables les salariés qui utilisent pour leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

- le vélo ou le vélo à assistance électrique, propriété du salarié ou en location (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos prévue à l'article L.3261-2 du code du travail) ;
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- le cyclomoteur (véhicule de catégorie L1e ou L2e), la motocyclette (véhicule de catégorie L3e ou L4e) et l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service ;
- le véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène en autopartage ;
- les transports en commun (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics prévue à l'article L.3261-2 du code du travail) ;
- à compter du 1^{er} janvier 2022, l'engin de déplacement personnel motorisé dont le salarié est propriétaire.

Le forfait mobilités durables s'applique également dans le secteur public. Pour en bénéficier, l'agent doit réaliser le déplacement entre sa résidence habituelle et son lieu de travail en utilisant un des modes de transport suivants :

- le vélo ou le vélo à assistance électrique, propriété de l'agent ou en location ou en libre-service (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos prévue à l'article L.3261-2 du code du travail) ;
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- le cyclomoteur (véhicule de catégorie L1e ou L2e), la motocyclette (véhicule de catégorie L3e ou L4e) et l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service ;
- le véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène en autopartage ;
- l'engin de déplacement personnel motorisé, propriété de l'agent.

L'agent doit utiliser au minimum 30 jours dans l'année l'un de ces modes de transport.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le montant annuel du forfait mobilités durables dans la fonction publique varie en fonction du nombre de jours d'utilisation par l'agent d'au moins un des moyens de transport visés. Il est fixé à :

- 100 € pour une utilisation comprise entre 30 et 59 jours ;
- 200 € pour une utilisation comprise entre 60 et 99 jours ;
- 300 € pour une utilisation d'au moins 100 jours.

Depuis le 1^{er} janvier 2022 pour la fonction publique territoriale et le 1^{er} septembre 2022 pour la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière, le forfait mobilités durables est cumulable avec le remboursement des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Règles de cumul

La prime transport

La prime transport ne peut pas être cumulée avec :

- la prise en charge du coût des titres d'abonnement aux transports collectifs ou à un service public de vélos ;
- la déduction spécifique pour frais professionnels pour les professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000.

Toutefois, la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, modifiée par l'article 29 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, permet pour les années 2022 à 2024, le cumul de la prise en charge des frais de transports collectifs ou de service public de location de vélos avec le versement d'une prime de transport.

La prime transport est cumulable avec le forfait mobilités durables. La loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, modifiée par l'article 29 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, a relevé exceptionnellement du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024 le plafond d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales fixé. Aussi, de 2022 à 2024, le montant total exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales issu de la prime transport et du forfait mobilités durables ne peut dépasser ni le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer son trajet entre son domicile et son lieu de travail, ni la limite globale de 700 € (600€ à compter de 2025) par an et par salarié, dont 400 € (200€ à compter de 2025) au maximum pour les frais de carburant. L'employeur doit être en mesure de justifier que les sommes versées exclues de l'assiette correspondent aux frais réellement engagés.

Le forfait mobilités durables

Le forfait peut se cumuler avec :

- la prise en charge des titres d'abonnements de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos souscrits par les salariés. L'avantage résultant du cumul de ces deux aides ne peut pas dépasser le montant maximum entre 800 € par an (900€ à compter de 2025) et par salarié et le montant du remboursement de l'abonnement de transports en commun.
- la prime transport domicile-travail dans les conditions mentionnées supra.

Historique du dispositif

La prime transport a été instaurée par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009. Ces conditions ainsi que les modalités de prise en charge des frais de carburant sont précisées par les articles L. 3261-3 à L. 3261-5 ainsi que R. 3261-11 à R. 3261-15 du code du travail, et par les paragraphes 1060 et 1070 du titre sur les frais professionnels du Bulletin officiel de la sécurité sociale (version du 21 septembre 2021).

L'indemnité kilométrique vélo a été instaurée à la suite d'une étude d'impact réalisée en 2013 sur l'incitation financière à la pratique du vélo pour les trajets domicile-travail et de l'expérimentation du versement d'une indemnité kilométrique vélo fixée à 0,25 € menée sur 6 mois, entre juin et novembre 2014 avec 18 entreprises volontaires ; **la loi n°2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte (article 50)** instaure la possibilité pour les employeurs de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique, entre leur résidence habituelle et leur lieu

de travail. Modifiée par la loi n°2015-1786 du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015 (article 15), cette indemnité est supprimée par l'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités

L'article 3 de la loi n°2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 prévoit la prise en charge facultative par l'employeur des frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en tant que passager en covoiturage.

L'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités introduit le « forfait mobilités durables » dont les dispositions sont prévues par le décret n° 2020-541 du 9 mai 2020. Ce dispositif remplace l'indemnité kilométrique vélo. Il prévoit la prise en charge par l'employeur des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail liés à l'utilisation d'un vélo, engin de déplacement personnel, covoiturage en tant que conducteur ou passager, autopartage avec des véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène, transports en commun, dans la limite de 400 € par an et par salarié.

Le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État prévoit les conditions et les modalités d'application du « forfait mobilités durables » aux personnels civils et militaires rémunérés par l'État ou par un de ses établissements publics ou par un groupement d'intérêt public dont le financement est principalement assuré par une subvention de l'État.

L'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application de ce décret fixe à 200 € le montant maximal du forfait pour une utilisation par l'agent durant un minimum de 100 jours par an d'un cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou le recours au covoiturage en tant que conducteur ou passager dans le but de réaliser les déplacements entre son domicile et son lieu de travail.

L'article 57 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 relève le plafond du forfait mobilités durables qui s'élève désormais à 500 € par salarié et par an.

L'article 128 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets porte à 600 euros le plafond annuel du cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs ou de service public de location de vélo.

L'article 2 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 relève, pour les années 2022 et 2023 uniquement, les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales applicables aux remboursements et prises en charge par les employeurs au titre des frais professionnels de déplacement entre le domicile et le lieu de travail et allège les conditions de bénéfice de ces exclusions d'assiette sur cette même période.

L'article 3 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 porte à 800 € le plafond annuel du cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs ou de services publics de location de vélos.

Les dispositions de l'article 2 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 relevant pour les années 2022 et 2023, les plafonds d'exonération de cotisations et de contributions sociales des remboursements et prises en charge par les employeurs au titre des frais professionnels de déplacement entre le domicile et le lieu de travail sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2024 par l'article 29 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 .

L'article 7 de cette même loi porte à 900 € à partir de 2025 l'avantage résultant du cumul entre le forfait mobilité durable et la prise en charge des titres d'abonnements de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos souscrits par les salariés. La limite de cumul entre le forfait mobilité durables et la prime transport est également portée à 600 € par an et par salarié, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant et celle de cumul entre le forfait mobilité durable et la prise en charge des titres d'abonnements de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos souscrits par les salariés à 900 € à compter de 2025.

De plus, jusqu'au 31 décembre 2024, les conditions pour bénéficier des exonérations de cotisations et de contributions sociales appliquées à certains remboursements de frais professionnels sont allégées :

- La prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation électrique bénéficie du régime d'exonération y compris lorsque les conditions prévues à l'article L. 3261-3 du code du travail mentionnées aux paragraphes 860 et 870 de la présente rubrique ne sont pas satisfaites.
- En cas de cumul de la prise en charge des frais de transport en commun ou de service public de location de vélo et du versement d'une prime de transport, ces deux versements bénéficient temporairement de l'exonération

Tableau récapitulatif

Dispositif		Type de frais	Plafonds d'exclusion d'assiette (hors dispositions temporaires pour 2022 et 2023)	Plafonds temporaires d'exclusion d'assiette de 2022 à 2024
Frais de transport en commun et d'abonnement à un service public de location de vélos		Abonnement souscrit par le salarié	<p>Exonération fiscale dans la limite de 50 % du coût de l'abonnement.</p> <p>Exclusion d'assiette sociale dans la limite des frais réellement engagés par le salarié</p>	<p>Exonération fiscale dans la limite de 75 % du coût de l'abonnement.</p> <p>Exclusion d'assiette sociale dans la limite des frais réellement engagés par le salarié</p>
Forfait mobilités durables (FMD)		Frais liés à l'utilisation du vélo, des engins de déplacements personnels (trottinette, gyropode...), de covoiturage en tant que conducteur ou passager...	<p>Montant maximal exempté : 500 €</p> <p>Montant total exempté en cas de cumul avec remboursement TC : 800 €</p> <p>Montant total exempté en cas de cumul avec prime de transport : 500 €</p>	<p>Montant maximal exempté : 700 €</p> <p>Montant total exempté en cas de cumul avec remboursement TC : 800 €</p> <p>Montant total exempté en cas de cumul avec prime de transport : 700 €</p>
Prime transport	Prime véhicule électrique, hybride et hydrogène	Frais d'alimentation électrique et hydrogène et d'utilisation du véhicule	<p>Montant maximal exempté: 500 €</p> <p>Montant total exempté en cas de cumul avec le FMD : 500 €</p> <p>Pas de cumul possible avec le remboursement TC</p>	<p>Montant maximal exempté: 700 €</p> <p>Montant total exempté en cas de cumul avec le FMD : 700 €</p> <p>Cumul possible avec le remboursement TC</p>
	Prime véhicule thermique	Frais de carburant et d'utilisation du véhicule	<p>Montant maximal exempté: 200 €</p> <p>Montant total exempté en cas de cumul avec le FMD : 500 €</p> <p>Pas de cumul possible avec le remboursement TC</p>	<p>Montant maximal exempté: 400 €</p> <p>Montant total exempté en cas de cumul avec le FMD : 700 €</p> <p>Cumul possible avec le remboursement TC</p>

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'employeur peut l'indemniser par le versement d'allocations forfaitaires. Ces allocations sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite des montants fixés par le barème fiscal des indemnités kilométriques (dispositions relatives aux frais professionnels : article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels et paragraphes 820 à 1050 de la rubrique relative aux frais professionnels du Bulletin officiel de la sécurité sociale (version du 21 septembre 2021).

La prime transport domicile-travail (instruction fiscale du 12 février 2010 n°5-F-9-10) ainsi que le forfait mobilités durables sont exonérés d'impôt sur le revenu (19 ter b de l'article 81 du code général des impôts).

Évaluation

Les dispositifs n'ont pas été évalués récemment.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2009 (prime transport domicile-travail), 1 ^{er} janvier 2016 (Ik vélo) et 1 ^{er} janvier 2020 (FMD).
Données chiffrées	Assiette exemptée en 2023 : 1,88 Md€ (1,51 Md€ en 2022 ; 1,15 Md€ en 2021 ; 1 Md€ en 2020 ; 1,18 Md€ en 2019). Effectifs 2023 : 5 786 222 ; (5 246 377 en 2022) Périmètre : FMD et prise en charge des transports en commun. La prime transport.n 'est pas incluse Source : ACOSS, DADS 2014. Fiabilité du chiffrage : ordre de grandeur.
Compensation	Prime transport domicile – travail : mesure non compensée par dérogation expresse à l'article L.131-7 prévue par l'article 26 de la LFSS pour 2009.
Textes	Articles L. 131-4-1 et L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale. Articles L. 3261-3 à L. 3261-5 et R. 3261-11 à R. 3261-15 du code du travail. Article 81, 19 ter b et c du code général des impôts. Article 50 de la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte. Article 15 de la loi n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015. Article 3 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019. Article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. Article 57 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021. Articles 2 et 3 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022. Article 29 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024. Décret n° 2016-144 du 11 février 2016 relatif au versement d'une indemnité kilométrique vélo par les employeurs privés. Décret n° 2016-1184 du 31 août 2016 instituant à titre expérimental une prise en charge de l'indemnité kilométrique vélo prévue à l'article L. 3261-3-1 du code du travail relative aux trajets effectués à vélo par les agents relevant des ministères chargés du développement durable et du logement ainsi que de leurs établissements publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Décret n° 2018-716 du 3 août 2018 portant prolongation de l'expérimentation instituant une prise en charge de l'indemnité kilométrique vélo prévue à l'article L. 3261-3-1 du code du travail relative aux trajets effectués à vélo par les agents relevant des ministères chargés du développement durable et du logement ainsi que de leurs établissements publics. Décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables ». Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État. Décret n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux. Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale. Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État. Bulletin officiel de la sécurité sociale : rubrique Frais professionnels.
Évaluation du dispositif	Pas d'évaluation récente.

Fiche n°73. Avantages tarifaires accordés par les entreprises à leurs salariés

Numéro du dispositif : 11007

Objectif de la mesure

Limiter l'assujettissement d'avantages tarifaires (ou avantages en espèces) sur les biens et services consentis par les entreprises en vue de fidéliser leurs salariés.

Description de l'avantage social

Les biens (produits manufacturés, véhicules, etc.) ou services (facilités de circulation) vendus à un tarif préférentiel par une entreprise à ses salariés bénéficient depuis 1991 d'une franchise des cotisations et contributions sociales dès lors que la remise accordée pour leur vente n'excède pas 30 % du prix public TTC.

Si le principe général veut que les avantages en nature soient intégrés dans l'assiette sociale d'après leur valeur réelle, le paragraphe 1000 de la rubrique du Bulletin officiel de la sécurité sociale relative aux avantages en nature (version en vigueur au 31/12/2023) prévoit que « les avantages en nature attribués aux salariés résultant de la fourniture de produits et services réalisés par l'entreprise à des conditions préférentielles ne donnent pas lieu à assujettissement à cotisations et contributions sociales dès lors que leurs réductions tarifaires n'excèdent pas 30 % du prix de vente public ». En revanche, le Bulletin officiel de la sécurité sociale précise que, lorsque la fourniture est gratuite ou lorsque la remise dépasse 30 % du prix de vente normal, la totalité de l'avantage en nature est réintégrée dans l'assiette.

Par ailleurs, le f) du 4^e du III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale prévoyait que les dons (cession gratuite excluant toute participation salariale) de matériels informatiques réalisés par l'employeur étaient exclus de l'assiette des cotisations et contributions sociales, dans la limite d'un prix de revient global des matériels et logiciels de 2 000 € par salarié et par an. Ce dispositif ne trouve plus à s'appliquer puisqu'il a été abrogé par l'article 30 la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019.

Enfin, le 8^e du III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021, prévoit la possibilité d'appliquer une réduction tarifaire sur les produits qui ne peuvent plus être vendus dans la limite de 50 % du prix de vente public normal (TTC), à condition que cette réduction respecte la limite du seuil de vente à perte. Cet avantage tarifaire concerne les produits de l'entreprise qui emploie le salarié ainsi que les produits du groupe d'entreprise dont relève le salarié.

Condition d'éligibilité

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, les mandataires sociaux ainsi que les agents (titulaires et non-titulaires) des trois fonctions publiques et les ouvriers des établissements industriels de l'État sont concernés.

Règles de cumul

Dès lors que les conditions sont respectées, les avantages concernés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Historique du dispositif

La détermination du plafond de 30 % du prix public TTC attaché à la remise accordée pour la vente de biens ou services bénéficiant d'un tarif préférentiel par une entreprise à ses salariés est concomitante à la création de la CSG en 1991.

La loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire prévoit au IV de l'article 35 la possibilité d'appliquer une réduction tarifaire jusqu'à 50 % du prix de vente public normal (TTC) sur les produits initialement destinés à la vente mais qui ne peuvent pas ou ne peuvent plus être vendus par l'entreprise qui emploie les salariés ou par toute entreprise du groupe auquel ils appartiennent, dans la limite du seuil de revente à perte.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'avantage résultant pour le salarié de la remise gratuite par son employeur et sous certaines conditions de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur était auparavant également exonéré d'impôt sur le revenu selon le 31^o bis de l'article 81 du code général des impôts. Néanmoins, ce dispositif a été abrogé par l'article 30 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019. Il n'existe plus de dispositif équivalent.

Évaluation

Le dispositif n'a pas été évalué récemment.

Entrée en vigueur	2008.
Données chiffrées	Non disponibles.
Compensation	Mesure de fait non compensée depuis 1991 pour les avantages tarifaires.
Textes	Article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale. Article 35 de la loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire. Bulletin officiel de la sécurité sociale : rubrique Avantages en nature.

Fiche n°74. Rémunérations versées par un tiers

Numéro du dispositif : 11008

Objectif de la mesure

Mettre fin à une voie d'optimisation sociale consistant à n'assujettir que les seules sommes ou gratifications versées au travailleur salarié par son employeur, en contrepartie ou à l'occasion de son travail, et pas celles versées par une tierce personne.

Doivent ainsi être assujettis aux cotisations de droit commun ou, à défaut, à un prélèvement social libératoire, les sommes et avantages versés à un salarié ou assimilé par une tierce personne en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de cette personne.

Description de l'avantage social

Principe : assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale de droit commun. L'article L. 242-1-4 du code de la sécurité sociale prévoit que tout avantage ou somme versé à un salarié par une personne n'ayant pas la qualité d'employeur en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de cette même personne est une rémunération assujettie aux cotisations et contributions de sécurité sociale. Sont sans impact la forme et le mode de versement de ces sommes ou avantages : avantages en argent, en nature et leurs déclinaisons (bons, cartes cadeaux et coffrets cadeau...).

Par défaut, assujettissement à une contribution libératoire au taux de 20 % : lorsque les sommes ou avantages sont accordés dans le cadre de l'exercice de certaines activités commerciales (voir *infra*), l'article L. 242-1-4 du code de la sécurité sociale les assujettit à une contribution libératoire.

Il s'agit des activités commerciales en lien direct avec la clientèle pour lesquelles il est d'usage qu'un tiers alloue des sommes ou avantages aux salariés (attributions de cadeaux par les fabricants dans le cadre d'opérations de stimulation ou de promotion de vente de leur produits ou d'opérations réalisées dans le but de sensibiliser le salarié aux produits ou services de la personne tierce, afin qu'il puisse le cas échéant les prescrire à l'extérieur, directement ou indirectement, versements de gueltes – sommes calculées en proportion des ventes réalisées – par des fournisseurs aux salariés des magasins, remise de commissions à des portiers de grands hôtels par des sociétés de location de voitures, versement de rémunération à des secrétaires d'avocats pour les publications dans des journaux d'annonces légales...).

Les salariés relevant des secteurs d'activité suivants sont réputés exercer les critères de commercialité et d'usage : personnels de vente du secteur des cosmétiques, parfumerie, parapharmacie, de la distribution et des grands magasins, portiers d'hôtel, employés du secteur bancaire et des assurances en lien direct avec la clientèle, personnels de vente des concessionnaires, salariés auxquels sont octroyés des avantages sous forme de titres cadeaux fournis par des tiers approvisionnés auprès de sociétés spécialisées dans l'émission de ces titres cadeaux dans le cadre d'opérations de stimulation ou de promotion des ventes, quelle que soit la nature de l'activité, salariés plaçant des financements en support à la vente des produits et services proposés par leur employeur.

La contribution libératoire est une contribution proportionnelle globale, au taux de 20 %, uniquement à la charge du tiers. Cette contribution est exclusive de tout autre versement, notamment de cotisations salariales de sécurité sociale. Les autres cotisations d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi ne sont donc pas dues.

Elle est due par la personne tierce en tenant compte du montant des avantages et sommes qu'elle a versés au cours de l'année civile considérée à un salarié donné. Son assiette est égale à la part des sommes et avantages comprise entre 15 % et 150 % de la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance brut calculée pour un mois (SMIC mensuel) sur la base de la durée légale du travail et pour sa valeur en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de versement de l'avantage (soit $151,67 \times \text{SMIC}$).

Condition d'éligibilité

Les sommes et avantages versés par l'entreprise tierce au salarié peuvent être assujettis à la contribution libératoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- les sommes ou avantages sont versés par une personne qui n'est pas l'employeur du salarié. La forme juridique du tiers est indifférente (personne physique ou morale, de droit public ou privé, à but lucratif ou non). Le dispositif est également applicable dès lors que l'octroi d'une somme ou d'un avantage par une entreprise tierce établie hors du territoire français concerne un salarié soumis à la législation française de sécurité sociale au titre du régime général.

- ils sont versés en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de ladite personne et dans le cadre de l'exercice de l'activité du salarié. N'entrent pas dans le champ d'application du dispositif les sommes ou avantages versés à raison du statut du salarié ou de sa situation personnelle (fonds d'action sociale, catalogue cadeau...). Le dispositif ne s'applique pas non plus aux sommes ou avantages qui, s'ils avaient été versés par l'employeur à son salarié, auraient été qualifiés de frais professionnels. En revanche, le prêt de produits ou de services s'analyse comme une gratification entrant dans le champ de l'article L. 242-1-4 dès lors que le salarié peut en faire un usage hors de son temps de travail (par exemple : prêt d'un véhicule le week-end à un salarié d'une concession automobile).
- il s'agit d'une activité commerciale ou en lien direct avec la clientèle pour laquelle il est d'usage qu'un tiers alloue des sommes ou avantages aux salariés (la notion d'usage est entendue comme une pratique habituelle du secteur d'activité du salarié, régulièrement constatée). Est considéré comme relevant du secteur commercial le salarié dont l'activité habituelle est de faire des actes de commerce au nom et pour le compte d'un employeur ; il n'est pas nécessaire que son contrat de travail le qualifie expressément de commercial.

Historique du dispositif

Le dispositif a été créé par l'article 21 de la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011, modifié par l'article 15 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012.

Le décret n° 2011-1387 du 25 octobre 2011 précise les modalités d'information de l'employeur du salarié bénéficiaire par la personne tierce ayant alloué les sommes et avantages concernés.

L'arrêté du 12 octobre 2011 fixe les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles dues au titre de ces sommes ou avantages.

La circulaire interministérielle DSS/5B/2012/56 du 5 mars 2012 explicite le champ d'application et les modalités d'assujettissement et de déclaration de ces sommes et avantages. Elle abroge en conséquence la circulaire DSS/5B/2011/415 du 9 novembre 2011.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Néant.

Évaluation

Ce dispositif n'a fait l'objet d'aucune évaluation

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2012.
Données chiffrées	Assiette déclarée en 2023 : 33 M€ (35 M€ en 2022 ; 25,7 M€ en 2020 ; nd en 2019 ; en 2018 : 32,2 M€ 32 M€ en 2017 ; 30,9 M€ en 2016 ; 38,8 M€ en 2015). Déclarants en 2023 : 1 140 (2022 : 1 070 ; 2020 : 883 ; 2019 : nd ; 2018 : 731 ; 690 en 2017 ; 572 en 2016 ; 744 en 2015).
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012. Loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011. Décret n° 2011-1387 du 25 octobre 2011 relatif aux obligations déclaratives de la personne tierce à l'employeur mentionnée à l'article L. 242-1-4 du code de la sécurité sociale. Arrêté du 12 octobre 2011 relatif aux cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles dues au titre des sommes ou avantages versés à un salarié par une personne tierce qui n'est pas son employeur en application de l'article L. 242-1-4 du code de la sécurité sociale. Circulaire interministérielle DSS/5B/2012/56 du 5 mars 2012 relative aux rémunérations allouées aux salariés par une personne tierce à l'employeur.

Fiche n°75. Garanties de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire

Numéro du dispositif : 11101

Objectif de la mesure

Encourager les employeurs à développer au profit de leurs salariés des garanties de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire remplissant des conditions de sécurité financière et d'équité de tous les salariés et agents publics devant la protection sociale complémentaire.

Description de l'avantage social

1) Les garanties collectives et obligatoires

L'article 16 de la LFSS pour 2022 a procédé à l'alignement du régime fiscal et social applicable au financement de la prévoyance complémentaire des agents publics affiliés au régime général par les employeurs publics sur celui applicable aux employeurs du secteur privé.

Ainsi, sous réserve du respect des conditions d'éligibilité, les contributions des employeurs du secteur privé destinées au financement des régimes de retraite supplémentaire et les contributions des employeurs du secteur privé et du secteur public au financement des garanties de prévoyance complémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale propre à chaque assuré à hauteur des deux limites suivantes :

Pour la retraite supplémentaire, pour la fraction de ces contributions n'excédant pas la plus élevée des deux limites suivantes :

- 5 % du plafond de la sécurité sociale ;
- ou 5 % de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale (la rémunération est retenue jusqu'à cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Pour la prévoyance complémentaire (dont le remboursement des frais de santé), pour la fraction n'excédant pas un montant égal à la somme de 6 % du plafond de la sécurité sociale et de 1,5 % de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale. Le total des contributions exonérées ne peut excéder 12 % du plafond de la sécurité sociale. Ces limites sont également applicable aux contributions des employeurs publics.

Par renvoi, le financement des régimes de protection sociale complémentaire est exclu de l'assiette des autres cotisations et contributions hors sécurité sociale (retraite complémentaire, versement transport, apprentissage, etc.).

Le financement patronal des dispositifs de protection sociale complémentaire est assujéti :

- à la CSG et à la CRDS au taux global de 9,7 % à la charge du salarié ou de l'agent public (sans application de l'abattement d'assiette de 1,75 % représentatif des frais professionnels) ;
- au forfait social à la charge de l'employeur :
 - au taux de 20 % sur le financement des régimes de retraite supplémentaire ;
 - au taux de 8 % sur le financement des régimes de prévoyance complémentaire dans les entreprises ou administrations d'au moins 11 salariés ou agents. Pour les contributions versées par les employeurs publics, le forfait social n'est dû que sur les sommes versées pour le financement des garanties des agents affiliés au régime général de la sécurité sociale (agents contractuels ou agents titulaires à temps non complet de la fonction publique).
- à la taxe sur les salaires quand l'entreprise en est redevable.

L'article 16 de la LFSS pour 2022 a également prévu un régime social transitoire applicable à compter du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'à la mise en œuvre des contrats pour le remboursement par l'Etat d'une partie du coût des contrats complémentaires santé des agents qu'il emploie, à hauteur de 15 euros par mois et par agent. Ce

remboursement est exclu de l'assiette de cotisations sociales et soumis au forfait social au taux de 8 %, lorsqu'il est dû.

2) Le versement santé

Pour donner leur pleine mesure aux principes et objectifs fixés par la généralisation de la couverture complémentaire en santé de l'ensemble des salariés au 1^{er} janvier 2016, l'article 34 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 a créé un dispositif permettant à l'employeur de financer une partie de la couverture santé individuelle de certains des salariés à faible quotité de travail ou embauchés en contrat de courte durée.

Le montant du versement correspond, pour la période concernée, à la contribution que l'employeur aurait versée pour la couverture collective de la catégorie de salariés à laquelle appartient le salarié concerné, à due proportion de la période d'emploi.

Le régime social applicable à cette somme est identique à celui applicable au financement de l'employeur consacré au régime de frais de santé collectif et obligatoire.

Condition d'éligibilité

1) Les garanties collectives et obligatoires

Constituent des contributions de l'employeur à la prévoyance complémentaire ou à la retraite supplémentaire toutes les sommes versées à un organisme habilité, destinées à financer des prestations de retraite supplémentaire et/ou de prévoyance complémentaire, quelle que soit leur dénomination (cotisations, dotations, subventions, appels de fonds ou refacturation) et qu'elles aient pour objet de financer la création de droits nouveaux ou de consolider des droits acquis.

L'avantage social est conditionné au respect du caractère collectif et obligatoire de la couverture mise en place (au sens des articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale).

Le caractère collectif est respecté si les garanties couvrent l'ensemble des salariés ou si les garanties ne couvrent qu'une partie d'entre eux, sous réserve qu'ils appartiennent à une ou plusieurs catégories « objectives » de salariés au regard des dispositions de l'article R. 242 1-1 du code de la sécurité sociale qui définit cinq critères limitatifs permettant de constituer de telles catégories.

En outre, seules les contributions des employeurs aux systèmes de garanties auxquels l'adhésion du salarié est obligatoire peuvent bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

2) Le versement santé

Pour bénéficier du « versement santé », le salarié devra avoir souscrit par ailleurs une assurance individuelle qui respecte le cahier des charges des contrats responsables et qui ne bénéficie pas déjà d'un financement public (Complémentaire santé solidaire C2S ou aide à la couverture santé). Il ne doit pas non plus s'agir d'une couverture collective mise en place par un autre employeur, y compris en tant qu'ayant droit.

Règles de cumul

Les avantages versés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne font donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale des cotisations et contributions sociales.

Le versement santé n'est pas cumulable avec d'autres dispositifs pour lesquels le salarié bénéficie déjà d'un financement public (Complémentaire santé solidaire C2S ou aide à la couverture santé) ou de la couverture mise en place par un autre employeur, y compris en tant qu'ayant droit.

L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, vient en déduction de la limite d'exclusion d'assiette applicable pour la retraite supplémentaire collective obligatoire.

Historique du dispositif

La réglementation actuelle est le fruit d'un processus qui conduit depuis plus de 35 ans à favoriser l'articulation entre la protection sociale complémentaire d'entreprise et la couverture de base mise en œuvre par la sécurité sociale.

La loi du 28 décembre 1979 a introduit une exclusion de l'assiette des cotisations sociales pour « les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance », dans la limite d'un plafond fixé par décret.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a conditionné l'avantage social ouvert au financement patronal de la protection sociale complémentaire à l'obligation que les dispositifs soient institués au sein de la branche professionnelle, de l'entreprise ou de l'établissement, à titre collectif et obligatoire.

La LFSS pour 2011 a précisé qu'est collectif un régime qui offre des garanties à l'ensemble des personnels ou à une catégorie d'entre eux sous réserve que cette catégorie soit établie à partir de critères objectifs déterminés par décret.

Les décrets n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et n° 2014-786 du 8 juillet 2014 précisent les critères permettant de définir une catégorie objective de salariés et encadrent les dispositifs de garanties afin que le financement patronal qui y est attaché bénéficie de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'article 1er de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi prévoit, conformément à l'accord national interprofessionnel (ANI) de janvier 2013, que les entreprises proposent à l'ensemble de leurs salariés, à compter du 1^{er} janvier 2016, une couverture complémentaire en matière de frais de santé dont les garanties sont au moins égales à un « panier minimum » et dont le financement doit être pris en charge à hauteur d'au moins 50 % par l'employeur. Les salariés sont couverts à titre obligatoire mais peuvent toutefois, à leur demande, être dispensés d'adhérer au régime dans certains cas limitatifs fixés par décret.

L'article 34 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 rend pleinement effective la généralisation de la couverture santé avec la création du versement santé pour les salariés cas de contrat à durée déterminée (CDD) très court ou pour des contrats à durée indéterminée (CDI) de faible quotité horaire de travail.

En raison de la crise sanitaire liée au Covid-19, l'article 12 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne oblige les employeurs à maintenir les garanties de protection sociale complémentaire (hors retraite supplémentaire) pendant la période du 12 mars 2020 au 31 décembre 2020 pour les salariés placés en activité partielle. L'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail reprend les dispositions de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et prolonge leur application jusqu'au 30 juin 2021. Elle pérennise également la condition de maintien des garanties en cas de suspension indemnisée du contrat de travail (activité partielle et activité partielle de longue durée, congé rémunéré par l'employeur) pour bénéficier de l'exclusion d'assiette.

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique prévoit l'obligation pour les employeurs publics, à l'instar des employeurs du secteur privé, de financer au moins 50 % de la complémentaire santé de leurs agents. Cette participation concernera tous les agents, sans distinction de statut, employés par un employeur public. L'obligation de prise en charge s'appliquera de manière progressive à mesure que les contrats « référencés » de protection sociale complémentaire encore en vigueur arriveront à échéance, soit dès 2024 à l'État, et au plus tard en 2026 à tous les employeurs publics. L'ordonnance prévoit également un dispositif transitoire à compter du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'à la mise en œuvre des contrats, de remboursement par l'Etat d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire en matière de frais de santé de leurs agents. Le décret du 8 septembre 2021 fixe à 15 € par mois le montant de ce remboursement.

L'article 16 de la LFSS pour 2022 prévoit l'exclusion de l'assiette de cotisations sociales de la participation des employeurs publics au financement des contrats de protection sociale complémentaire de leurs agents affiliés au régime général de la sécurité sociale (agents contractuels ou agents titulaires à temps non complet de la fonction publique). Concernant les agents publics affiliés aux régimes spéciaux, l'exclusion d'assiette des cotisations est prévue par voie réglementaire. A l'instar du régime applicable dans le secteur privé, le bénéfice de ce régime social favorable est réservé au financement des contrats dont la souscription des agents est rendue obligatoire par un accord collectif ou un arrêté pour les militaires.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les contributions des employeurs du secteur privé sur le PERCO et les PERECO sont exclues de l'assiette des cotisations sociales.

L'article 83, 1^o quater, du code général des impôts exclut du montant net imposable les cotisations personnelles et patronales destinées au financement des régimes de prévoyance complémentaire (à l'exception des contributions patronales finançant la couverture complémentaire frais de santé), dans la limite

de 5 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale et de 2 % de la rémunération annuelle brute, sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 2 % de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Les cotisations ou primes versées aux régimes de retraite supplémentaire sont également exclues de l'assiette de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Évaluation

Le rapport de la Cour des Comptes sur la sécurité sociale de 2011 a mis en évidence, pour l'ensemble des dispositifs d'épargne retraite l'insuffisance des données statistiques et les risques liés à certains placements, ainsi qu'un taux de diffusion inégal parmi les salariés.

Le dispositif a également fait l'objet d'observations spécifiques dans le cadre du rapport de 2013 du Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie sur la généralisation de la couverture complémentaire santé.

La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 n'a pas évalué spécifiquement ce dispositif.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2005.
Données chiffrées	<p>Prévoyance complémentaire</p> <p>Assiette exemptée en 2023 : 22,3 Md€ (2022 : 21,1 Md€ ; 2021 : 20,1 Md€).</p> <p>Coût en 2023 : 4,8 Md€ (2022 : 4,6 Md€ ; 2021 : 4,5 Md€).</p> <p>Retraite supplémentaire (y compris retraites « chapeau »)</p> <p>Assiette exemptée en 2023 : 2,6 Md€ (2022 : 2,6 Md€ ; 2021 : 2,6 Md€).</p> <p>Coût en 2023 : 0,3 Md€ (2022 : 0,3 Md€ ; 2021 : 0,3 Md€).</p>
	<p>Source : estimations DSS pour la protection sociale complémentaire à partir des données du Centre technique des institutions de prévoyance, de la Fédération française des sociétés d'assurance, de la Fédération nationale de la Mutualité française, et de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles.</p> <p>Données DREES concernant la retraite supplémentaire.</p>
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	<p>Articles L. 136-1 et suivants L.137-15, L. 242-1, sixième à neuvième alinéas, L. 871-1 et R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Articles L. 911-7, L. 911-7-1, D. 911-4 à D. 911-8 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.</p> <p>Lettre-circulaire du 4 février 2014 relative aux contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance- précisions sur le décret n°201225 du 9 janvier 2012 et la circulaire ministérielle n° 2013/344 du 25 septembre 2013.</p> <p>Lettre circulaire du 12 août 2015 relative aux contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance.</p> <p>Article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.</p> <p>Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.</p> <p>Décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État</p> <p>Article 16 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022.</p> <p>Bulletin officiel de la sécurité sociale : Rubrique Protection sociale complémentaire</p>

Fiche n°76. Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO)

Numéro du dispositif : 11102

Objectif de la mesure

Favoriser la constitution d'une épargne collective en vue de la retraite. Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) permettent au salarié de se constituer une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou sous forme de capital.

Le PERCO a été instauré par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. La loi PACTE du 22 mai 2019 a mis en place de nouveaux plans d'épargne retraite dont le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) qui a vocation à succéder au PERCO.

À compter du 1er octobre 2020, le PERCO ne pourra plus être mis en place dans les entreprises.

Description de l'avantage social

Sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité, l'abondement de l'employeur n'entre pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'abondement de l'employeur est en revanche assujéti à la CSG et à la CRDS à la charge du salarié (sans application de l'abattement de 1,75 % représentatif des frais professionnels), ainsi qu'au forfait social à la charge de l'employeur.

Le taux du forfait social applicable aux abondements de l'employeur au PERCO ou au PERECO est de 20 % (dans les entreprises d'au moins 50 salariés).

Le taux du forfait social peut être réduit à 16 % sur les versements (abondement, participation et intéressement) alimentant un PERCO investi à hauteur d'au moins 10 % en titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement de PME-ETI.

Lorsque tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne temps sont utilisés pour effectuer des versements sur un PERCO, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERCO ou PERECO. Ils sont en conséquence exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les mêmes limites.

Par ailleurs, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a supprimé le forfait social sur les abondements des employeurs pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'ordonnance du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite crée un nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise qui a vocation à succéder au PERCO : le PERECO. Ce plan bénéficie du même régime social que le PERCO.

Condition d'éligibilité

Le PERCO peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise ou par accord collectif.

Afin de faciliter le recours à ce type de plan, la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) a supprimé l'obligation pour les entreprises de disposer d'un plan d'épargne entreprise (PEE) pour mettre en place un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Le PERCO doit être ouvert :

- à tous les salariés de l'entreprise (seule une durée minimale d'ancienneté peut être exigée, cette durée ne pouvant en aucun cas excéder trois mois). Ces derniers doivent faire connaître leur souhait d'adhérer au PERCO. Cependant, l'adhésion au plan par défaut des salariés est possible, sauf avis contraire de ces derniers, dès lors que le règlement du plan le prévoit ;
- aux chefs des entreprises dont l'effectif est compris entre un et moins de 250 salariés ou, s'il s'agit de personnes morales, aux présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire.

Le PERCO est alimenté par :

- la participation, l'intéressement et la prime de partage de la valeur si le salarié le souhaite (la moitié de la participation est depuis 2010 versée par défaut sur le PERCO) ;
- des versements volontaires du salarié, ces versements ne pouvant excéder 25 % de sa rémunération. En outre, le salarié peut utiliser tout ou partie des droits affectés sur son compte épargne temps pour effectuer des versements sur son PERCO. En l'absence de CET, le salarié peut verser les sommes

correspondant à des jours de repos non pris sur le PERCO dans la limite de dix jours par an. Ces dix jours bénéficient des mêmes avantages fiscaux que les dix jours issus du CET. Les jours de congés versés sur le PERCO ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement du quart de la rémunération brute ;

- des versements complémentaires de l'employeur, dits abondements. L'abondement versé par l'employeur au profit d'un salarié au cours d'une même année civile ne peut ni excéder le triple des versements du salarié, ni être supérieur à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale. De plus, même en l'absence de contribution du salarié, si le règlement du Perco le prévoit, l'entreprise peut effectuer un versement initial et des versements périodiques. Le montant total de ces versements ne peut pas dépasser 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale

Ces règles sont également applicables au PERECO.

Règles de cumul

L'abondement de l'employeur n'est pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne fait donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale des cotisations et contributions sociales.

Historique du dispositif

Le PERCO a été instauré par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Afin d'inciter les entreprises à mettre en place des dispositifs de retraite supplémentaire, l'article 18 de la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié fait obligation à toutes les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de cinq ans d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place soit d'un PERCO, soit d'un régime de retraite supplémentaire.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail⁵² prévoit que les droits autres que ceux correspondant à un abondement en temps et en argent de l'employeur, inscrits sur un compte épargne temps peuvent être utilisés, à l'initiative du salarié, pour alimenter un régime de retraite supplémentaire ou un PERCO. Ces droits sont exonérés, dans la limite de dix jours par an, des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a étendu cette faculté de transfert visée dans la loi de 2008 aux entreprises ne bénéficiant pas de compte épargne temps. Les sommes correspondant à des jours de repos non pris peuvent être affectées au financement de la retraite supplémentaire collective et obligatoire. Cette possibilité est ouverte dans la limite de cinq jours par an. Les droits ainsi versés sont exonérés des cotisations de sécurité sociale.

A la suite de la remise du rapport du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié en novembre 2014, la loi relative à la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015 fixe un certain nombre de mesures visant à élargir et simplifier les mécanismes d'épargne salariale, en vue notamment du financement de l'économie. Le texte prévoit :

- la suppression de la contribution spécifique patronale de 8,2 % (article L. 137-5 du code de la sécurité sociale) pour la fraction des abondements des employeurs au PERCO supérieure à 2 300 euros par an et par salarié et ce, à compter du 1^{er} janvier 2016 ;
- la possibilité d'abondement régulier, collectif et uniforme, par décision unilatérale de l'employeur et sans corrélation avec les versements des salariés ;
- la mise en place du PERCO par ratification aux deux tiers des salariés, lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical ou de comité d'entreprise. Cette modalité n'est aujourd'hui possible que pour la mise en place des plans d'épargne entreprise (PEE) ;
- l'alignement des quotas de jours transférables vers un PERCO selon qu'ils proviennent d'un CET ou de jours de repos non pris en l'absence de CET (dix jours de congés non pris) ;
- l'application d'un taux de forfait social à 16 %, sur les abondements, la participation et l'intéressement lorsque le PERCO est investi à hauteur d'au moins 7 % en titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement de PME-ETI.

⁵² L'article 26 complète ainsi l'article L. 3153-3 du code du travail et intègre un nouvel article L. 242-4-3 dans le code de la sécurité sociale. C'est de l'articulation de ces deux dispositions, que résulte l'exonération dans la limite de 10 jours par an.

- La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises mettent en œuvre un certain nombre de mesures visant à favoriser l'épargne salariale notamment dans les PERCO : le forfait social est supprimé pour les abondements des employeurs sur les PERCO dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- l'obligation pour les entreprises de disposer d'un plan d'épargne entreprise (PEE) pour mettre en place un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

L'ordonnance du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire crée un nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise qui a vocation à succéder au PERCO : le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO). A l'instar de l'intéressement ou de la participation, l'article 9 de la loi 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise permet désormais le versement volontaire du salarié de la prime de partage de la valeur sur un plan d'épargne retraite. Les salariés qui décident de verser tout ou partie de leur prime sur un plan peuvent alors bénéficier d'une exonération fiscale pour les sommes bloquées dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le plan d'épargne entreprise (L. 3331-1 à L. 3333-8 du code du travail) et les exonérations dont bénéficie le financement des employeurs en matière de retraite supplémentaire collective et obligatoire (L. 242-1 du code de la sécurité sociale) concourent au même objectif.

Évaluation

Le dispositif a été jugé peu efficient par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS 58) :

Le rapport de la Cour des Comptes sur la sécurité sociale de 2011 a pointé sur l'ensemble des dispositifs d'épargne retraite l'insuffisance des données statistiques et les risques liés à certains placements, ainsi qu'un taux de diffusion inégal parmi les salariés.

La mission IGAS-IGF dans le cadre de sa revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 n'a pas évalué spécifiquement ce dispositif.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2004.
Données chiffrées	Assiette exemptée en 2023 : 0,9 Md€ (2022 : 0,9 Md€ ; 2021 : 0,7 Md€). Coût en 2023 : 0,2 Md€ (2022 : 0,1 Md€ ; 2021 : 0,1 Md€).
	Source : DSS (changement de méthode de calcul entre 2019 et 2020 pour les PEE dans les entreprises de moins de 11 salariés). <u>Fiabilité</u> : très bonne.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Articles L. 3334-1 à L. 3334-16 du code du travail. Articles L. 136-1 et suivants, L.137-15 et suivant et L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Guide de l'épargne salariale, (Direction générale du travail, Direction de la sécurité sociale, Direction générale du Trésor, Direction de la législation fiscale), 2014. Instruction interministérielle du 18 février 2016 relative à la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et aux décrets n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 et n° 2015-1606 du 7 décembre 2015 portant sur l'intéressement, la participation, et les plans d'épargne salariale. Instruction interministérielle n° DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 décembre 2019 relative à loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 sur la croissance et la transformation des entreprises et au décret n° 2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié. Instruction relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, publiée au Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) modifiée.

Fiche n°77. Retraites à prestations définies (« retraites chapeau »)

Numéro du dispositif : 11103

Objectif de la mesure

L'exclusion d'assiette des cotisations et contributions sociales applicable aux systèmes de « retraites chapeau » ne vise pas à favoriser ces régimes mais est le corollaire de la mise en place d'une contribution spécifique portant sur ces régimes. Le dispositif mis en place par le législateur instaure donc un système de prélèvement spécifique visant à assurer une juste contribution des avantages liés à ces compléments de rémunération.

Le dispositif mis en place par l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire permet en outre un plafonnement des prestations servies dans le cadre de ces régimes.

Description de l'avantage social

1) Les régimes mis en place avant le 5 juillet 2019 :

Les contributions des employeurs donnent lieu à la constitution d'un fonds collectif dans lequel les droits aléatoires des salariés ne sont pas individualisés. Par ailleurs, le bénéfice des retraites chapeau est soumis à un aléa (le bénéfice est conditionné à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise). De ce fait, les sommes versées par l'employeur à ce fonds collectif échappent aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG.

Afin de pallier cette absence de prélèvement, deux contributions spécifiques ont été instaurées :

Une contribution spécifique à la charge de l'employeur et affectée au fonds de solidarité vieillesse dont le taux est fonction du choix de l'employeur sur le mode de prélèvement :

- soit sur les rentes liquidées à compter du 1^{er} janvier 2001, au taux de 32 % ;
- soit sur les primes versées à un organisme assureur, une institution de prévoyance ou une mutuelle, au taux de 24 % ;
- soit sur la partie de la dotation aux provisions gérées en interne à l'entreprise, au taux de 48 %.

Les nouveaux régimes créés après le 1^{er} janvier 2010 doivent externaliser leur gestion auprès d'un organisme assureur ou d'une mutuelle.

Une contribution spécifique à la charge du bénéficiaire de la rente et dont le taux varie en fonction de la date de la liquidation de la retraite et du montant mensuel de la rente (les seuils d'assujettissement étant revalorisés annuellement en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale) :

- les rentes versées au titre des retraites liquidées avant le 1^{er} janvier 2011 sont soumises à une contribution pour leur fraction qui excède 565 € par mois au taux de 7 % sur la fraction de la rente mensuelle comprise entre 566 € et 1 132 € et de 14 % sur la fraction de la rente supérieure à 1 132 € (seuils applicables en 2022) ;
- les rentes versées au titre des retraites liquidées à compter du 1^{er} janvier 2011 sont soumises à une contribution lorsque leur valeur est supérieure à 453 € par mois au taux de 7 % sur la fraction de la rente comprise entre 454 € et 679 €, et de 14 % sur la fraction de la rente comprise supérieure à 679 € (seuils applicables en 2022).

A partir du 1^{er} janvier 2020, en application de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire, aucun nouveau droit supplémentaire conditionnel à prestations ne pourra être acquis dans les régimes existants au titre des périodes d'emploi postérieures à cette même date. Cette interdiction ne sera pas applicable aux régimes existants à droits aléatoires qui ont cessé au plus tard le 20 mai 2014 d'accepter de nouveaux affiliés actifs et restent fermés à de nouvelles affiliations ainsi qu'aux droits afférents aux périodes d'emploi accomplies avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance. Ces droits à prestations pourront donc continuer à être subordonnés à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise.

2) Les régimes mis en place à partir du 5 juillet 2019 :

L'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire, conformément aux prescriptions de la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014, a prohibé dans tous les contrats de retraite professionnelle supplémentaire l'aléa de l'achèvement de la

carrière du bénéficiaire dans l'entreprise au moment de la liquidation pour bénéficier des prestations attachées.

En conséquence, il a été procédé à une adaptation du régime social des dispositifs de retraite à prestations définies, en créant un régime social spécifique aux dispositifs à prestations définies à droits certains. Le bénéfice de ce régime est soumis à plusieurs conditions attachées, d'une part, au dispositif de retraite professionnelle supplémentaire lui-même (plafonnement de l'acquisition des droits, instauration de conditions de performance du bénéficiaire, modalités de revalorisation des droits), ainsi que, d'autre part, à l'existence, au bénéfice de l'ensemble des salariés de l'entreprise, d'un dispositif de retraite professionnelle supplémentaire.

L'article L. 137-11-2 du code de la sécurité sociale institue une contribution spécifique au taux de 29,7 %, correspondant aux taux de prélèvements sociaux de droit commun (taux cumulé de la contribution sociale généralisée, de la contribution pour le remboursement de la dette sociale et du forfait social) pour le financement des régimes de retraite supplémentaire.

La contribution spécifique à la charge du bénéficiaire de la rente mentionnée précédemment est également applicable aux rentes perçues dans le cadre des dispositifs de retraite à prestations définies à droits certains.

Condition d'éligibilité

1) L'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale s'applique aux employeurs ayant mis en place des systèmes de retraite à prestations définies, non individualisables et dont les prestations sont subordonnées à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise.

Ce sont des systèmes spécifiques de retraite supplémentaire à prestations définies, qui présentent les caractéristiques suivantes :

- le périmètre en termes de bénéficiaires potentiels est libre ;
- leur bénéfice est subordonné à la présence du salarié dans l'entreprise lors de l'achèvement de sa carrière. Il en résulte que jusqu'à son départ à la retraite, le salarié n'a aucun droit acquis au régime mis en place dans l'entreprise. Il n'y a pas de portabilité des droits ;
- ces régimes, à financement exclusivement patronal, donnent lieu à la constitution d'un fonds collectif dans lequel les droits aléatoires des salariés ne sont pas individualisés.

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015 a mis en place un certain nombre de mesures d'encadrement des règles axées sur la performance et la transparence du dispositif, essentiellement dans le cas des mandataires sociaux et dirigeants :

- La remise à l'INSEE et à l'administration, par les organismes et/ou les entreprises débiteurs des rentes, d'un rapport annuel retraçant le montant des engagements, le nombre de rentes servies, les montants minimal, moyen, médian et maximal de rentes ainsi que le nombre de bénéficiaires potentiels ;
- Le conditionnement des engagements pris au titre des rentes « chapeau » par une entreprise par rapport aux performances de la société pour les mandataires sociaux dirigeants (présidents, directeurs généraux, directeurs généraux délégués et membres du directoire) ;
- Un plafonnement du rythme annuel de progression des droits acquis par les mandataires sociaux dirigeants, dans la limite d'un montant représentant 3 % de la rémunération annuelle servant de référence au calcul de la pension. La progression est approuvée annuellement par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance ;
- Une autorisation préalable du conseil d'administration ou du conseil de surveillance qui se prononce au vu d'un rapport justifiant de l'intérêt de la convention pour la société, notamment en précisant les conditions financières qui y sont attachées puisque les engagements de retraite à prestations définies dans les sociétés cotées pris au profit d'un mandataire social sont soumis au régime des conventions réglementées.

L'ordonnance n° 2015-839 du 9 juillet 2015 relative à la sécurisation des rentes versées dans le cadre des régimes de retraite mentionnés à l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale prévoit que les entreprises qui portent directement les engagements de ces pensions de retraite, en totalité ou en partie, devront à terme garantir les rentes qu'elles se sont engagées à verser à leurs salariés, à hauteur d'au moins 50 % des droits (objectif à atteindre en 2030) d'ici 2030, et dans la limite de 57 000 € par salarié et par an (1,5 PASS).

L'ordonnance vise donc en premier lieu à assurer un niveau de protection suffisant pour les retraités dans l'hypothèse d'un défaut de l'entreprise et en second lieu d'encadrer l'impact financier sur les entreprises concernées afin d'éviter de les déstabiliser en termes d'investissement et d'emploi.

2) Afin de bénéficier du régime social prévu à l'article L. 137-11-2, les droits acquis annuellement ne peuvent excéder 3 % du salaire annuel du bénéficiaire. Le cumul des droits acquis annuellement, exprimé en taux, est plafonné à 30 points au cours de la carrière du bénéficiaire.

L'acquisition des droits est par ailleurs conditionnée au respect de conditions de performance du bénéficiaire et la revalorisation des droits acquis est plafonnée par l'évolution du plafond de la sécurité sociale.

Ce régime social particulier n'est toutefois applicable que si l'ensemble des salariés de l'entreprise bénéficient d'un produit d'assurance retraite collectif.

Règles de cumul

Les avantages versés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne font donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale des cotisations et contributions sociales.

Historique du dispositif

Avant la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les contributions des employeurs aux régimes de retraite à droits aléatoires étaient assimilables à du salaire. Un certain nombre d'entreprises ont néanmoins introduit des contentieux avec les URSSAF au motif que le financement était présenté comme non individualisé par salarié, et donc non assimilable à du salaire. Pour régler ce sujet, et après avoir associé un certain nombre d'acteurs concernés, le Gouvernement a déposé dans le cadre de la loi de 2003, un amendement visant à définir un traitement social spécifique pour ces régimes, lequel traitement a connu depuis lors des évolutions retracées dans le tableau ci-dessous :

Évolution du régime social applicable aux retraites chapeau :

Véhicule législatif	Contribution patronale	Contribution salariale	Mesures diverses
Loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (art.115)	8% sur les rentes liquidées à compter du 1 ^{er} janvier 2001 au-delà d'1/3 du PASS (env.12 000 €) Ou 6% sur le financement constitué à partir du 1 ^{er} janvier 2004		
	12% sur le financement si gestion interne à compter du 1 ^{er} janvier 2009		
LFSS pour 2010 du 24 décembre 2009 (art.15)	16% sur les rentes au-delà d'1/3 du PASS Ou 12% sur le financement (gestion externe) 24% sur le financement (gestion interne)		Obligation de gestion en externe pour les régimes créés après le 1 ^{er} janvier 2010
	30% sur les rentes au-delà de 8 PASS (env.280 000 €)		
LFSS pour 2011 du 20 décembre 2010 (art.10)	Contribution de 16% due dès le 1 ^{er} euro de rente versé.	Au-delà de 400€ de rente mensuelle : 7% sur la rente si comprise entre 400€ et 600€ mensuels 14% sur la rente si supérieure à 600€ mensuels	Recouvrement et versement de la contribution patronale par l'assureur ; Possibilité pour l'employeur de changer son assujettissement sur la rente en assujettissement sur le financement moyennant paiement d'une contribution différentielle

LF pour 2011 du 29 décembre 2010 (art.16)		Pour les rentes liquidées avant le 1 ^{er} janvier 2011 : Au-delà de 500€ de rente mensuelle : 7% sur la rente si comprise entre 500€ et 1000€ mensuels 14% sur la rente si supérieure à 1000€ mensuels	
LF rectificative pour 2011 du 28 décembre 2011 (art.28)		Progressivité de l'assujettissement : 7% sur la part de la rente comprise entre 400€ et 600€ mensuels (ou entre 500€ et 1000€ si rente liquidée avant 2011), 14% sur la part de la rente comprise entre 600€ (ou 1000€ si rente liquidée avant 2011) et 24 000€ mensuels 21% sur la part de la rente supérieure à 24 000€ mensuels	Application au 1 ^{er} janvier 2012
LF rectificative pour 2012 du 16 août 2012 (art.32)	32% sur les rentes Ou 24% sur le financement (gestion externe) 48% sur le financement (gestion interne)		Application au 1 ^{er} janvier 2013
Décision n° 2012-662 DC du 29 décembre 2012 (loi de finances pour 2013)		Suppression de la contribution de 21 % sur la part de la rente supérieure à 24 000 € par mois	Application à compter de la décision
LFSS pour 2015 du 22 décembre 2014 (art.17)	45% sur les rentes au-delà de 8 PASS Le Conseil constitutionnel a censuré la contribution patronale additionnelle due sur toutes les rentes supérieures à 8 fois le PASS (Décision QPC n° 2015-498 du 20 novembre 2015).		

L'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire prohibe, conformément aux prescriptions de la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014, dans tous les contrats de retraite professionnelle supplémentaire l'aléa de l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise au moment de la liquidation pour bénéficier des prestations attachées. Tous les contrats de retraite professionnelle supplémentaire proposés par des entreprises d'assurance ou par des fonds de retraite professionnelle supplémentaire (régis par le code des assurances), par des mutuelles et unions ou des mutuelles de retraite professionnelle supplémentaire (régis par le code de la mutualité) ainsi que par des institutions de prévoyance et unions ou par des institutions de retraite professionnelle supplémentaire (régis par le code de la sécurité sociale), sont concernés par cette interdiction. Pour l'ensemble de ces contrats, les droits accumulés par le bénéficiaire doivent lui rester acquis, y compris après son départ de l'entreprise.

Ainsi, l'ordonnance prévoit l'interdiction d'instaurer dans les contrats de retraite professionnelle supplémentaire un aléa lié au départ de l'entreprise, ainsi que d'affilier de nouveaux bénéficiaires aux régimes à droits aléatoires existants à compter du 5 juillet 2019. En outre, conformément au champ d'application prévu

à l'article 2 de la directive transposée, aucun nouveau droit supplémentaire conditionnel à prestations ne pourra être acquis dans les régimes existants au titre des périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020.

L'ordonnance ne sera toutefois pas applicable aux régimes existants à droits aléatoires qui ont cessé au plus tard le 20 mai 2014 d'accepter de nouveaux affiliés actifs et restent fermés à de nouvelles affiliations ainsi qu'aux droits afférents aux périodes d'emploi accomplies avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance. Ces droits à prestations pourront donc continuer à être subordonnés à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise et soumis au régime social prévu à l'article L. 137-11.

L'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2020/135 du 27 juillet 2020 précise les modalités d'application des dispositions de l'ordonnance relatives à la fermeture des régimes de retraite conditionnant la constitution de droits à prestations à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise

L'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2020/237 du 23 décembre 2020 précise les modalités d'application des dispositions de l'ordonnance du 3 juillet 2019, s'agissant de la mise en place des nouveaux régimes de retraite à prestations définies.

Évaluation

Le rapport IGAS-IGF sur « l'encadrement des retraites chapeau » (décembre 2014) se concentre surtout sur des pistes d'évolution concernant les mandataires sociaux des sociétés cotées et préconise une responsabilité accrue des organes décisionnels des entreprises et des associations qui les représentent. Le rapport ne traite pas de la question de la situation des bénéficiaires potentiels les plus modestes de ces régimes: les deux tiers des bénéficiaires de retraites à prestations définies perçoivent ainsi une rente annuelle inférieure à 2 000 € et la moitié perçoit une rente à prestations définies dont le montant est inférieur à 1 000 € par an ; s'agissant des rentes élevées, moins de 500 personnes perçoivent une pension annuelle supérieure au seuil de 300 000 €. Ces propositions ont alimenté les dispositions votées en 2015, dans le cadre de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2004.
Données chiffrées	Assiette des contributions patronales en 2023 : 2,6 Md€ Coût de l'exemption d'assiette en 2023 : 0,3 Md€.
	Source : ACOSS, données comptables. <u>Fiabilité</u> : bonne.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Articles L. 137-11 et L. 137-11-1 du code de la sécurité sociale. Article R. 137-3 du code de la sécurité sociale. Circulaire n° 105/2004 du 8 mars 2004 relative à la contribution à la charge de l'employeur sur les régimes de retraite conditionnant la constitution de droits à prestations à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise. Circulaire n° DSS/5B/2012/71 du 10 février 2012 relative aux modalités de versement des contributions dues au titre du changement d'option sur les régimes de retraite prévus à l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale. Ordonnance n° 2015-839 du 9 juillet 2015 relative à la sécurisation des rentes versées dans le cadre des régimes de retraite mentionnés à l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale. Ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire. Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2020/135 du 27 juillet 2020 relative à la fermeture des régimes de retraite conditionnant la constitution de droits à prestations à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise en application de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019. Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2020/237 du 23 décembre 2020 relative à la mise en place des régimes de retraite supplémentaire mentionnés à l'article L. 137-11-2 du code de la sécurité sociale.

Fiche n°78. Indemnités de rupture du contrat de travail ou du mandat social

Numéro du dispositif : 11201

Objectif de la mesure

Soutenir le montant des indemnités de rupture du contrat de travail ou de mandat social pour la part constituant une réparation de préjudice et non un élément de rémunération.

Description de l'avantage social

Les indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail ou du mandat social sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale pour leur fraction exonérée fiscalement en application de l'article 80 *duodecies* du code général des impôts dans la limite de deux fois la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale, y compris les indemnités de rupture conventionnelle individuelle lorsqu'elles sont imposables dans la limite des montants prévus aux a) et b) du 6° du même article.

Indépendamment de leur assujettissement à l'impôt sur le revenu, ces indemnités ne sont pas assujetties à la CSG, ni à la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut, par la loi sans que cette exclusion puisse être supérieure à l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales.

Les indemnités de rupture versées au salarié d'un montant supérieur à dix fois ce plafond sont soumises aux cotisations et à la CSG et la CRDS au premier euro.

Les indemnités versées en cas de cessation forcée d'un mandat social sont exclues de l'assiette de la CSG, de la CRDS et des cotisations sociales dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Toutefois, les indemnités d'un montant supérieur à cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale versées lors de la cessation forcée des mandataires sont assujetties au premier euro aux cotisations et contributions sociales.

Ainsi :

- les indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), ainsi que les indemnités versées lors de la cessation forcée des activités de mandataire sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et exonérées de CSG et de CRDS dans la limite d'un montant égal à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Le forfait social n'est pas applicable ;
- les indemnités attachées à la rupture conventionnelle collective et au congé de mobilité créés par l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail bénéficient d'un régime social identique à celui applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- les indemnités (dommages et intérêts) allouées par le juge en cas, d'une part, de licenciement sans cause réelle ni sérieuse (L. 1235-3 du code du travail) et, d'autre part, de licenciement nul en raison d'une discrimination, violation d'une liberté fondamentale ou harcèlement (L. 1235-3-1 du CT) sont fonction d'un barème (avec un montant plancher et un montant plafond en fonction de l'ancienneté). Les dommages et intérêts sont exclus de l'assiette fiscale et de l'assiette des cotisations dans la limite de deux fois le montant du PASS (L. 242-1 du CSS). S'agissant de l'assujettissement à la CSG, seule l'indemnité légale est éligible à l'exclusion d'assiette ; le montant de l'indemnité légale s'entend du montant minimum prévu par la loi (soit le montant plancher du barème), peu importe le montant effectivement alloué par le juge.
- les indemnités de mise à la retraite et les indemnités de licenciement versées en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un montant égal à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale et dans la limite de la plus élevée des deux suivantes :

- deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ou la moitié du montant de l'indemnité si elle lui est supérieure ;
- le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Ces indemnités sont exclues de l'assiette de la CSG et, par voie de conséquence, de celle de la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi. Ainsi, la fraction des indemnités assujettie à CSG et CRDS ne peut être inférieure au montant des indemnités assujetties à cotisations de sécurité sociale.

Cas particulier des ruptures conventionnelles individuelles

- **Secteur privé**

L'indemnité versée en cas de rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée (dans les conditions issues de l'accord des partenaires sociaux du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail) est exonérée de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement (*cf. supra*) mais est soumise, pour sa part inférieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, à une contribution patronale spécifique au taux de 30%.

- **Secteur public**

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la rupture conventionnelle est possible pour les fonctionnaires à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025, ainsi que pour les agents publics contractuels de manière pérenne.

Les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées aux fonctionnaires des trois fonctions publiques, aux agents contractuels de droit public ainsi qu'aux ouvriers des établissements industriels de l'État sont exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS et par conséquent de l'assiette des cotisations sociales dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Cas particulier des indemnités de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. Lorsque la qualification de mise à la retraite est acquise, une contribution patronale au taux de 30 % est due uniquement sur la fraction d'indemnités exonérées de cotisations sociales (article 4 loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023).

Condition d'éligibilité

Sont concernés tous les salariés licenciés ou mis à la retraite, ou concernés par des départs volontaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

S'agissant de la rupture conventionnelle, l'article 5 de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a repris les propositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail. Se distinguent :

- la rupture conventionnelle au bénéfice d'un salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire : dans ce cas, l'indemnité versée est soumise au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement, avec assujettissement de la fraction de l'indemnité qui est exonérée de cotisations sociales à une contribution patronale spécifique de 30% ;
- la rupture conventionnelle au bénéfice d'un salarié étant en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire : dans ce cas, l'indemnité versée est assujettie dès le premier euro à l'impôt sur le revenu, mais soumise au même régime social que la rupture conventionnelle au bénéfice d'un salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire (article 4 loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023).

Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de ce dispositif.

S'agissant de la mise à la retraite, aux termes de l'article L. 1237-5 du code du travail, elle s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 67 ans ou dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et que la mise en retraite s'inscrit dans un cadre juridique défini (convention, accord professionnel). Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul. Les avantages versés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne font donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale de cotisations et contributions sociales.

Régime fiscal et social des indemnités de rupture	Impôts sur le revenu	Cotisations sociales	CSG / CRDS	Forfait social et contribution spécifique
Indemnités compensatrices de préavis ; indemnités de non concurrence	Assujettissement dès le premier euro	Assujettissement dès le premier euro	Assujettissement dès le premier euro	
Indemnités de licenciement et de départ volontaire dans un PSE ; indemnités de dommages-intérêts ordonnées par le juge	Exonération totale	Exonération dans la limite de deux fois le PASS. Assujettissement au 1 ^{er} euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS	Exonération de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement dans la limite de 2 PASS. Assujettissement au 1 ^{er} euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS	
Indemnités légales ou conventionnelles de licenciement versées hors PSE	Exonération dans la limite la plus élevée entre : -2 fois la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture, -50% de l'indemnité, dans la limite de 6 PASS	Exonération des sommes exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 2 PASS. Assujettissement au 1 ^{er} euros pour les indemnités supérieures à 10 PASS	Exonération dans la limite de 2 PASS. Assujettissement au 1 ^{er} euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS	
Indemnités légales ou conventionnelles de mise à la retraite	Exonération dans la limite la plus élevée entre : -2 fois la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture, -50% de l'indemnité, dans la limite de 5 PASS	Exonération des sommes exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 2 PASS. Assujettissement au 1 ^{er} euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS	Exonération dans la limite de 2 PASS. Assujettissement au 1 ^{er} euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS	Assujettissement de l'ensemble des indemnités de mise à la retraite à une contribution patronale spécifique de 30%
Indemnités légales ou conventionnelles versées à un salarié pouvant bénéficier d'une pension de retraite	Assujettissement dès le 1 ^{er} euro	Exonérée de cotisations dans la limite de 2 PASS, à hauteur du montant le plus élevé entre : -Soit le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ; -Soit 50% de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture. Assujettissement au premier euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS	Exonération dans la limite du plus petit des montants suivants : -Montant de l'indemnité légale ou conventionnelle -Montant exclu de l'assiette des cotisations sociales qui est au maximum de 2 PASS Assujettissement au 1 ^{er} euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS	Assujettissement de la fraction de l'indemnité qui est exonérée de cotisations sociales à une contribution patronale spécifique de 30%
Indemnités légales ou conventionnelles versées à un salarié ne pouvant pas bénéficier d'une pension de retraite	Exonération dans la limite la plus élevée entre : -2 fois la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture	Exonération des sommes exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 2 PASS. Assujettissement au 1 ^{er} euro pour les	Exonération dans la limite du plus petit des montants suivants : -Montant de l'indemnité légale ou conventionnelle	Assujettissement de la fraction de l'indemnité qui est exonérée de cotisations sociales à une contribution

	-50% de l'indemnité, dans la limite de 6 PASS	indemnités supérieures à 10 PASS	-Montant exclu de l'assiette des cotisations sociales qui est au maximum de 2 PASS Assujettissement au 1 ^{er} euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS	patronale spécifique de 30%
Indemnités versées lors de la cessation forcée des fonctions de dirigeant ou de mandataire social	Exonération dans la limite de 3 PASS	Exonération des sommes exonérées d'impôt dans la limite de 2 PASS. Assujettissement total des indemnités supérieures à 5 PASS	Exonération des sommes exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 2 PASS. Assujettissement total des indemnités supérieures à 5 PASS	

Historique du dispositif

Avant 2006, les indemnités de rupture étaient exonérées d'impôt sur le revenu totalement ou dans la limite de 50 % de leur montant pour les indemnités de licenciement et de mise à la retraite. Cette assiette déterminait également l'assiette sociale.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a abaissé le plafond d'exonération des indemnités de licenciement et de mise à la retraite et maintient l'exonération totale pour les indemnités versées dans le cadre d'un PSE et celles ordonnées par le juge en cas de licenciement abusif ou sans cause réelle et sérieuse. En outre, s'agissant de l'indemnité de mise à la retraite, afin d'encourager les salariés et les employeurs à reporter l'âge de départ effectif en retraite, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 a institué une contribution spécifique à la charge de l'employeur à laquelle est assujettie l'indemnité versée. Fixé au départ à 25 % pour les indemnités versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008, le taux de cette contribution est passé à 50 % à partir du 1^{er} janvier 2009.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (article 14) introduit une différence avec le régime fiscal, en resserrant le régime social des indemnités de rupture. Les indemnités d'un montant supérieur à trente fois le plafond annuel de la sécurité sociale, y compris lorsque ce montant correspond aux indemnités légales ou conventionnelles, sont assujetties dans leur totalité, dès le premier euro, aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS. La loi de finances rectificative pour 2012 du 16 août 2012 (article 30) a réduit cette limite à dix fois le plafond annuel de la sécurité sociale à compter du 1^{er} septembre 2012.

Pour la CSG et la CRDS, l'exclusion d'assiette a continué à s'appliquer dans la limite conventionnelle ou légale de l'indemnité prévue, dans la limite du montant exonéré de l'impôt sur le revenu.

À l'occasion de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011, le régime fiscal et le régime social ont été déconnectés. L'article 18 de la loi a plafonné l'exclusion d'assiette de cotisations définie en 2006 à 3 fois la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale y compris pour les indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et pour les indemnités allouées par le juge en cas de licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse. Par ailleurs, le même article plafonne l'exonération de CSG et de CRDS existante (la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle) non plus à l'exonération d'impôt sur le revenu mais à l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales, soit au maximum 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

La LFSS pour 2012 abaisse le plafond d'exclusion à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

La LFSS pour 2013 a assujetti l'indemnité de rupture conventionnelle au forfait social, pour la part exclue de l'assiette des cotisations et de CSG.

La LFSS pour 2016 abaisse de 10 à 5 PASS le seuil d'assujettissement à cotisations et contributions sociales dès le premier euro pour les indemnités versées lors de la cessation forcée des activités de mandataire social. Elle a par ailleurs pour conséquence de supprimer le principe d'assujettissement à cotisations au premier euro des indemnités versées à un ancien salarié.

L'article 13 de la LFSS pour 2017 corrige une erreur matérielle en rétablissant le seuil d'assujettissement à cotisations au premier euro à 10 PASS pour les indemnités de rupture du contrat de travail.

L'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail prévoit que les indemnités attachées à la rupture conventionnelle collective et au congé de mobilité bénéficient d'un régime fiscal et social identiques à celui applicable aux indemnités versées dans le cadre de plan de sauvegarde de l'emploi.

L'article 13 de la LFSS pour 2020 a exclu de l'assiette des contributions et cotisations sociales les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle de la fonction publique dans la limite de deux fois le plafond de la sécurité sociale.

L'article 4 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a modifié le régime des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite afin d'unifier les règles qui pouvaient varier en fonction de l'âge (unification du régime social applicable pour les salariés en droit de bénéficier ou non d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire) et supprimer le régime particulier des indemnités de mise à la retraite.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le régime social est en partie conditionné au régime fiscal (exclusion totale ou partielle des indemnités de rupture de l'assiette de l'impôt sur le revenu – article 80 *duodecies* du code général des impôts).

Évaluation

Le dispositif a été jugé inefficace par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS 60, NR 1 et NR 4 du C).

Entrée en vigueur	<p>1^{er} janvier 2006 : régime social applicable aux indemnités versées à l'occasion d'une rupture du contrat de travail.</p> <p>26 juin 2008 : rupture conventionnelle.</p> <p>1^{er} janvier 2009 assujettissement au premier euro pour les indemnités supérieures à 30 PASS.</p> <p>1^{er} janvier 2010 : plafonnement de l'exclusion d'assiette des cotisations sociales.</p> <p>1^{er} janvier 2013 : forfait social pour les indemnités de rupture conventionnelle.</p> <p>1^{er} septembre 2023 : rupture conventionnelle et mise à la retraite d'office.</p>
Données chiffrées	<p>Assiette exemptée en 2023 : 5,0 Md€ (2022 : 4,8 Md€ ; 2021 : 4,2 Md€).</p> <p>Coût en 2023 : 1,3 Md€ (2022 : 1,2 Md€ ; 2021 : 1,1 Md€). Coût de l'assiette exemptée en 2022 : 951 M€ (en 2021 : 922 M€ ; en 2020 : 606 M€ ; 2019 : 604 M€ ; 2018 : 612 M€ ; 595 M€ en 2017 ; 610 M€ en 2016 ; 1,09 Md€ en 2015).</p> <p>Dont rupture conventionnelle :</p> <p>Assiette exemptée en 2023 : 2,4 Md€ (2022 : 2,3 Md€ ; 2021 : 2,0 Md€).</p> <p>Coût en 2023 : 0,3 Md€ (2022 : 0,4 Md€ ; 2021 : 0,3 Md€).</p>
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	<p>Articles L. 136-1 et suivants, L. 137-12, L. 137-15 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Article 80 duodecies du code général des impôts.</p> <p>Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.</p> <p>Article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.</p> <p>Circulaire n° DGT/RT1/2009/04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.</p> <p>Circulaire n° DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009 relative au régime social des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle.</p> <p>Circulaire n° DSS/SD5B/2011/145 du 14 avril 2011 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts.</p>

Fiche n°79. Contrats de sécurisation professionnelle

Numéro du dispositif : 11202

Objectif de la mesure

Favoriser le recours à des dispositifs de reclassement dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ayant recours au licenciement économique et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire quel que soit leur effectif.

Description de l'avantage social

Exclusion d'assiette : le bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle est assimilé à un demandeur d'emploi (le contrat de travail est rompu) : l'allocation spécifique de sécurisation professionnelle est exclue de l'assiette de la CSG, de la CRDS et des cotisations sociales.

Une participation de 3% assise sur le salaire journalier de référence est affectée au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'allocation.

Le contrat de sécurisation professionnelle permet à des salariés licenciés pour motif économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail et s'ils remplissent certaines conditions (condition minimale d'affiliation pour bénéficier de l'ARE, condition d'âge, d'aptitude physique), d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi. Une allocation spécifique de sécurisation professionnelle est versée pendant une durée maximum de 12 mois. Elle est égale à 80 % du salaire journalier de référence si la date d'engagement de la procédure de licenciement est antérieure au 1^{er} décembre 2015 et de 75 % du salaire brut si elle est postérieure et ne peut être inférieure à celle à laquelle les salariés concernés auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Condition d'éligibilité

Publics concernés : salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés ou d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire sans condition d'effectif, ayant au moins un an d'ancienneté, dont la procédure de licenciement pour motif économique est engagée à compter du 1^{er} septembre 2011.

Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté, mais disposant de droits d'assurance chômage, peuvent également bénéficier du dispositif, mais le montant de leur allocation sera égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi auquel ils peuvent prétendre.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul. Les avantages versés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne font donc pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale.

Historique du dispositif

Créé par l'article 41 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de sécurisation professionnelle remplace la convention de reclassement personnalisé (créée en 2005) et le contrat de transition professionnelle (créé en 2006).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les indemnités de rupture du contrat de travail accordées en cas de licenciement bénéficient d'un régime social et fiscal favorable.

Évaluation

Ce dispositif n'a pas fait l'objet d'évaluation.

Entrée en vigueur	1 ^{er} septembre 2011.
Données chiffrées	Coût en 2023 : 56 M€ (2022 : 42,87 M€ ; 2021 et 2020 : nd ; 58,82 M€ en 2019 ; 59,24 M€ en 2018 ; 67,87 M€ en 2017 ; 84,46 M€ en 2016 ; 113,4 M€ en 2015 ; non disponible en 2014). Source : ACOSS.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale. Articles L. 1233-65 et suivants du code du travail sur le contrat de sécurisation professionnelle. Articles L. 6341-1 et suivants du code du travail sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Décret n° 2013-639 du 17 juillet 2013. Arrêté du 16 avril 2015 relatif à l'agrément de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle. Circulaire Unédic du 26 janvier 2015.

Fiche n°80. Allocations de préretraites d'entreprise

Numéro du dispositif : 11203

Objectif de la mesure

Encourager le maintien dans l'emploi des seniors en désincitant au recours aux préretraites par un régime social spécifique.

Description de l'avantage social

Les dispositifs de préretraite permettent à des salariés de cesser de manière anticipée leur activité tout en percevant un revenu jusqu'à l'âge de liquidation de leur retraite. Ces dispositifs entraînent selon le cadre prévu du plan de préretraite, soit la rupture, soit la suspension du contrat de travail.

Lorsque le contrat de travail est rompu, les avantages de préretraite ou de cessation anticipée d'activité ne sont pas assujettis aux prélèvements applicables aux salaires.

En contrepartie, ils sont soumis aux prélèvements spécifiques suivants :

- **CSG au taux de 9,2 % et CRDS au taux de 0,50 %** applicables aux allocations ou avantages perçus par les salariés dont la préretraite ou la cessation anticipée d'activité a pris effet à compter du 11 octobre 2007⁵³. L'abattement d'assiette de 1,75 % représentatif des frais professionnels n'est pas applicable ;
- **CASA au taux de 0,3%** (les personnes dont le revenu fiscal de référence de l'année N-2 est inférieur à un certain montant n'en sont pas redevables) ;
- **Cotisation d'assurance maladie au taux de 1,70 %** (1 % lorsque le dispositif est mis en place suite à une décision unilatérale de l'employeur). La cotisation à la charge du bénéficiaire peut être réduite en tout ou partie si leur prélèvement a pour effet de porter le montant de l'allocation versée en deçà du montant du SMIC brut. ;
- **Contribution patronale au taux de 50 %** assise sur les avantages de préretraite versés le cadre de dispositifs d'entreprise ou de branche à compter du 11 octobre 2007 (article L. 137-10 du CSS). Toutefois, certaines préretraites explicitement mentionnées dans la loi relevant de dispositions légales et en partie financées par l'État ne sont pas assujetties à la contribution de 50 % (sont concernées l'ASFNE, l'allocation de préretraite progressive, l'allocation fractionnée, la cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS), les avantages versés au titre des congés de fin d'activité des conducteurs routiers et correspondant à des départs effectués à compter du 1er janvier 2018 pour leur fraction issue du financement patronal, les avantages versés au titre de la cessation anticipée d'activité instituée dans la branche professionnelle des ports et de la manutention par l'accord du 15 avril 2011 relatif à la pénibilité et par l'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité et l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA).

Règle de cumul

Les avantages versés ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Les bénéficiaires ne sont pas éligibles à la réduction générale de cotisations et contributions sociales.

Historique du dispositif

Dans le cadre de la politique d'encouragement à l'emploi des seniors, les dispositifs de préretraite d'entreprise ont progressivement été assortis de conditions de plus en plus restrictives. Ainsi, la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a assujetti l'ensemble des avantages de préretraites à une contribution à la charge exclusive de l'employeur, lorsque le contrat de travail a été rompu. Le taux de cette contribution était initialement égal à la somme des taux des cotisations, patronales et salariales, dues au titre du régime général d'assurance vieillesse et de la cotisation sous plafond, également patronale et salariale, du régime complémentaire obligatoire, soit 24,15 %. La LFSS pour 2008 a relevé le taux à 50 % pour les départs en préretraite ultérieurs au 11 octobre 2007.

⁵³ Pour les préretraites ayant pris effet antérieurement au 11 octobre 2007, le régime social applicable est celui des pensions de retraite et peut donc aboutir selon la situation de l'intéressé, à une absence de prélèvement.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les indemnités de mise à la retraite relèvent du régime applicable aux indemnités de rupture.

Évaluation

Ce dispositif n'a pas fait l'objet d'évaluation.

Entrée en vigueur	2003.
Données chiffrées	Rendement prévisionnel de la contribution patronale spécifique (L. 137-10 du CSS) en 2022 : 55 M€ (63 M€ en 2021 ; 42 M€ en 2020 ; 99 M€ en 2019) - annexe 6 PLFSS.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 - art. 17 (V), codifié à l'art. L. 137-10 du code de la sécurité sociale. Articles L. 131-2, L. 136-1 et suivants et L. 137-10 du code de la sécurité sociale. Article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles. Circulaire DSS/5B n° 2008-66 du 25 février 2008 relative à la mise en œuvre de l'article 16 de la loi no 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008.

13. Revenus exclus de l'assiette des cotisations du fait d'une dérogation à la règle d'affiliation obligatoire

Fiche n°81. Élus locaux

Numéro du dispositif : 11301

Objectif de la mesure

Limiter les effets en prélèvements sociaux liés à l'affiliation aux seuls élus locaux, titulaires des mandats les plus importants ou qui ont cessé leur activité professionnelle pour exercer leur mandat, au régime général pour l'ensemble des risques.

Description de l'avantage social

Ce dispositif constitue une exemption d'assiette : les élus locaux ne répondant pas aux conditions posées pour l'assujettissement de leurs indemnités de fonction bénéficient d'une exemption d'assiette sur les sommes perçues au titre de leurs mandats.

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VT	CDS	Unedic	Retraites compl	Taxe apprent.	Form. Pro	PEEC
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse	CSG	CRDS	Retraites compl
X			X

En revanche, et pour tous, la CSG et la CRDS sont dues sur les sommes versées au titre du mandat, hors les indemnités représentatives de frais professionnels.

Depuis le 1^{er} septembre 2023, les élus concernés peuvent demander à ce que la rémunération exonérée soit assujettie malgré tout afin de se constituer des droits auprès des assurances sociales.

Condition d'éligibilité

Ne sont pas assujetties aux cotisations et contributions de sécurité sociale (à l'exception de la CSG et de la CRDS, qui sont dues sur l'ensemble des sommes versées, hors frais professionnels) les indemnités de fonction des élus locaux ne répondant pas aux critères suivants, fixés par l'article 18 de la LFSS pour 2013 :

- indemnités de fonction dont le montant total est égal ou supérieur à la moitié du montant du plafond de la sécurité sociale (21 996 € pour un an, ou 1 833€ pour un mois en 2023) ;
- indemnités de fonction des titulaires des mandats ci-dessous qui ont cessé leur activité professionnelle pour exercer leur mandat et qui ne relèvent plus à titre obligatoire d'un régime de sécurité sociale :
 - maires, quel que soit le nombre d'habitants de la commune, ainsi que les adjoints au maire des communes de 20 000 habitants au moins ;
 - présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil général ;
 - présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil régional ;
 - membres et président du conseil exécutif de la collectivité territoriale de Corse ;
 - membres du conseil de la communauté de communes et membres du conseil de la communauté urbaine ;
 - membres du conseil de la communauté d'agglomération.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul. Ces populations ne rentrent pas dans le champ de la réduction générale de cotisations et contributions sociales.

Historique du dispositif

La loi n° 92-108 du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux a créé le système d'affiliation et d'assujettissement à la sécurité sociale de base des élus locaux sur les sommes perçues au titre du mandat (non représentatives de frais professionnels). Ce dispositif à la carte permettait :

- aux élus non affiliés au régime général de n'acquitter aucune cotisation de sécurité sociale sur les sommes perçues au titre du mandat ;
- aux élus affiliés au régime général, de n'acquitter que les seules cotisations retraite et maladie. Les cotisations famille et AT-MP étaient exonérées.

La loi n° 96-142 du 21 février 1996 relative à la partie législative du code général des collectivités territoriales a organisé la retraite complémentaire des élus : tous les élus qui perçoivent une indemnité de fonction sont affiliés au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires des collectivités publiques. La loi n° 2002-76 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité a étendu ces dispositions aux élus des structures intercommunales.

La loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales qui institue les conseillers territoriaux en substitution aux conseillers généraux et régionaux a repris les dispositions de sécurité sociale qui leurs étaient applicables, sans adaptation particulière.

La loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 revient sur le dispositif de la loi de 1992 qui représentait une singularité vis-à-vis des règles qui valent pour le reste des personnes pluriactives, qui cotisent et s'ouvrent des droits sur tous leurs revenus. Ainsi, la loi affine l'ensemble des élus locaux au régime général de la sécurité sociale. En revanche, pour tenir compte de la spécificité du mandat local, elle ne soumet pas à assujettissement l'ensemble des indemnités de fonction perçues par ces élus locaux mais seulement les indemnités de fonction perçues par les titulaires des mandats les plus importants.

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a modifié l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale concernant la cessation d'activité et le cumul emploi retraite pour les élus locaux. Les indemnités donnant lieu à affiliation au régime général perçues par les élus locaux ne sont pas retenues pour apprécier les règles du cumul emploi retraite et les mandats électifs ne sont plus soumis à cessation d'activité pour le bénéfice de celui-ci.

La loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique assure de meilleurs indemnités aux maires. Sur proposition du Sénat, les indemnités des maires des communes de moins de 3 500 habitants peuvent dorénavant être revalorisées automatiquement, selon un dispositif gradué en trois tranches : une hausse de 50% des indemnités pour les maires des communes de moins de 500 habitants (soit 991 euros bruts contre 661 euros bruts aujourd'hui), de 30% pour les maires des communes de 500 à 999 habitants (soit 1 566 euros au lieu de 1 205 euros) et de 20% pour les maires des communes de 1 000 à 3 499 habitants (soit 2 006 euros contre 1 672 euros).

L'article 23 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, sur proposition du Sénat, a créé un droit d'option pour les élus concernés par l'exemption pour réintégrer la rémunération dans l'assiette de cotisations afin de pouvoir améliorer leur constitution de droits, notamment pour la retraite. Il permet par ailleurs de ne pas être exempté automatiquement lorsque l'élu a une rémunération annexe d'un faible montant, bloquant jusqu'alors automatiquement toutes cotisations sur l'indemnité d'élu si l'indemnité était inférieure à 50% du PASS, même si elle constituait une part majoritaire dans la rémunération totale de l'élu concerné.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les élus locaux bénéficient d'un abattement fiscal spécifique, constitué par la déduction de l'assiette de l'impôt sur le revenu de la fraction représentative des frais d'emploi (FRFE). Quel que soit le mandat qu'ils exercent, tous les élus locaux peuvent ainsi déduire leur indemnité de fonction de leur impôt sur le revenu dans les limites d'un plafond, défini au 1^{er} de l'article 81 du code général des impôts. Cette partie non saisissable des indemnités de fonction a pour objet de compenser les dépenses incompressibles engagées par les élus dans le cadre de leur mandat. Elle est définie par référence au montant du traitement correspondant à l'indice brut terminal (IBT) de l'échelle indiciaire de la fonction publique. Ainsi, pour les élus des communes de moins de 3 500 habitants, la FRFE est portée à 38,75% de l'IBT, quel que soit le nombre de mandats, soit 1 592,83 €. La FRFE n'est pas prise en compte dans le calcul des prestations sociales sous condition de ressources (art. L. 1621-1 du code général des collectivités territoriales).

Cet abattement se justifie par la nature particulière des indemnités de fonction des élus locaux, qui ne constituent ni un salaire, ni une rémunération mais visent à compenser les sujétions liées à l'exercice d'un mandat local.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2013.
Données chiffrées	Établissements déclarants en 2023 : 55 111 (55 368 en 2022 ; 56 306 en 2020 ; 53 749 en 2019 ; 54 689 en 2018 ; 55 274 en 2017 ; 57 842 en 2016 ; 58 812 en 2015). Assiette exonérée en 2023 : 2,86 Md € (2,81 Md € en 2022 ; 2,55 Md € en 2020 ; 2,47 Md € en 2019 ; 2,39 Md€ en 2018 ; 2,44 Md€ en 2017 ; 2,41 Md€ en 2016 ; 2,36 Md€ en 2015).
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Article 18 de la LFSS pour 2013 (Article L. 382-31 du code de la sécurité sociale). Articles L. 2123-25-2, L. 3123-20-2, L. 4135-20-2 et L. 5211-14 du code général des collectivités territoriales. Article 23 de la LFRSS pour 2023 (Article L. 382-1 du code de la sécurité sociale) Décret n° 2013-362 du 26 avril 2013 et circulaire n° DSS/5B/DGCL/2013/1 93 du 14 mai 2013 relative à l'affiliation au régime général de sécurité sociale des titulaires de mandats locaux ainsi qu'à l'assujettissement des indemnités de fonction qui leur sont versées.
Évaluation	Rapport d'information n° 789 (2013-2014) de M. André REICHARDT, fait au nom de la délégation aux collectivités territoriales du Sénat (31 juillet 2014) sur « la protection sociale des élus locaux », met notamment en avant l'amélioration de la couverture sociale de certains élus induite par la mesure.

Fiche n°82. Membres du conseil économique, social et environnemental (CESE)

Numéro du dispositif : 11302

Objectif de la mesure

La mesure constitue un dispositif historique dérogatoire propre aux indemnités perçues par les membres du Conseil économique, social et environnemental, dont l'objectif n'est pas identifié.

Description de l'avantage social

Le dispositif consiste en une **exemption de cotisations patronales et salariales** : les indemnités perçues par les membres du Conseil économique, social et environnemental ne donnent lieu au paiement d'aucune cotisation sociale pour le financement des prestations des branches maladie, famille, accidents du travail, maladies professionnelles et retraite de droit commun : pour ces risques, aucune règle d'affiliation n'est prévue. Il découle de l'absence de cotisations maladie, famille, AT-MP et retraite de droit commun que les membres du CESE ne bénéficient d'aucune couverture sociale en termes d'indemnités journalières ou d'accidents du travail – maladies professionnelles.

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VT	CDS	Unedic	Retraites compl.	Taxe apprent.	Form. pro	PEEC
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Les indemnités de fonction sont uniquement assujetties :

- à la CSG-CRDS ;
- à une cotisation d'assurance vieillesse à un régime spécifique. Le règlement de la caisse de retraites des membres du Conseil économique, social et environnemental, en date du 16 novembre 2015, prévoit que la rémunération des membres du CESE est assujettie à une cotisation d'assurance vieillesse dont le taux est fixé à 3,42 fois le taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat. Le décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 fixe ce taux à 11,10 % à partir de 2020. Le taux de cotisation appliqué à la rémunération des membres du CESE s'élève donc à 37,96 % à partir de 2020.

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse	CSG	CRDS	Retraites compl.
			Non assujetti

Condition d'éligibilité

Ce régime est réservé aux membres du Conseil économique, social et environnemental.

Règles de cumul

Ce dispositif n'est pas cumulable avec le bénéfice de la réduction des cotisations et contributions sociales car les membres du Conseil économique, social et environnemental ne sont pas affiliés à l'assurance chômage.

Historique du dispositif

Les conseillers du CESE, désignés pour cinq ans renouvelables une fois, bénéficient d'un régime particulier pour le risque vieillesse depuis la loi n°57-761 du 10 juillet 1957, aucune disposition n'ayant été prévue s'agissant des autres risques.

L'article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 a supprimé l'article 13 de la loi n°98-546 du 2 juillet 1998 qui exonérait les indemnités versées aux élus de chambres d'agriculture, de commerce et des chambres des métiers ainsi que pour les administrateurs des organismes de sécurité sociale ayant la qualité de travailleurs indépendants. Ces exonérations pour ces indemnités électives, qui s'inspiraient à l'origine de

l'exonération des indemnités de mandat des élus locaux supprimées à compter de 2013, ne paraissent plus justifiées pour le législateur. L'exemption pour les membres du CESE n'a donc plus d'équivalent.

La cotisation dite « double » à ce régime pendant les cinq années d'un premier mandat de conseiller a été supprimée dans le cadre d'une réforme financière du régime en 2015. En effet, dans le cadre de la convergence des taux de cotisation appliqués dans les secteurs public et privé, le règlement intérieur de la caisse de retraites des membres du CESE a été modifié : la rémunération versée aux membres du CESE est assujettie à la cotisation d'assurance vieillesse dont le taux est fixé à 3,42 fois le taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'État. Le décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 a prévu un relèvement progressif annuel de ce taux entre 2010 et 2020 jusqu'à l'établir à 11,10 %. Depuis 2020, le taux de cotisation appliqué à la rémunération des membres du CESE s'élève donc à 37,96 % (11,10 % x 3,42).

La loi organique du 15 janvier 2021 relative au Conseil économique, social et environnemental (CESE) a modifié la composition du Conseil qui passe de 233 à 175 membres (suppression des personnalités qualifiées désignées par le gouvernement).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les membres du CESE relèvent d'un régime particulier pour le risque vieillesse (caisse de retraite des membres du Conseil économique, social et environnemental) qui a été institué par la loi n° 57-761 du 10 juillet 1957 et maintenu par le décret n° 59-601 du 5 mai 1959. D'après le règlement intérieur de cette caisse du 21 janvier 1958, modifié en 2015, la rémunération versée aux membres du CESE est assujettie à la cotisation d'assurance vieillesse dont le taux est fixé à 37,96 % depuis 2020.

Évaluation

Le dispositif n'a pas fait l'objet d'une évaluation dans le cadre du rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales de juin 2011) (cf. fiche n° NS56) ni par la mission IGAS-IGF dans le cadre de sa revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques.

Entrée en vigueur	12 juillet 1957 (risque vieillesse).
Données chiffrées	Effectifs exemptés en 2023 : 175 membres (2020 : 233 membres) Assiette en 2023 : nd (12,1 M€ en 2021 ; 12,1 M€ en 2020 ; 12,1 M€ en 2019 ; 12 M€ en 2018 ; 12,2 M€ en 2017 ; 12,2 M€ en 2016). Source : données budgétaires, programme 126 de la mission conseil et contrôle de l'État, PLF 2021.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Loi n° 57-761 du 10 juillet 1957 portant modification de certaines dispositions de la loi du 6 janvier 1950 en ce qui concerne le statut du Conseil économique maintenue par le décret n° 59-601 du 5 mai 1959 en 1957 (risque vieillesse). Loi organique n° 2021-27 du 15 janvier 2021 du 15 janvier 2021 relative au Conseil économique, social et environnemental (CESE). Ordonnance organique n°58-1360 du 29 décembre 1958 portant loi organique relative au CES.

Fiche n°83. Personnes résidant en France et travaillant en Suisse ou titulaires de pension ou de rente suisses

Numéro du dispositif : 11303

Objectifs de la mesure

Depuis le 1^{er} juin 2014, les travailleurs frontaliers de la Suisse, travaillant en Suisse ou titulaires de pension ou de rente suisses, et résidant en France qui ont choisi de ne pas être affiliés à l'assurance maladie suisse (LAMal) sont obligatoirement affiliés au régime général de la sécurité sociale en France en application de l'article L. 380-2 du code de la sécurité sociale. Ils bénéficient de la prise en charge de leurs frais de santé au titre de la protection universelle maladie et sont redevables d'une cotisation d'assurance maladie-maternité dès lors que leurs revenus dépassent un certain plafond.

Description de l'avantage social

Exonération totale de CSG-CRDS : les travailleurs frontaliers optant pour l'affiliation à la sécurité sociale française sont exonérés de CSG et de CRDS sur leurs revenus de source suisse. Cette population est aujourd'hui la seule à pouvoir bénéficier des prestations de l'assurance maladie sans acquitter la CSG/CRDS. En contrepartie, ils sont redevables d'une cotisation d'assurance maladie-maternité dès lors que leurs revenus dépassent un certain plafond.

Abattement d'assiette : la cotisation d'assurance maladie-maternité est calculée sur la base de leurs revenus, définis en fonction du revenu fiscal de référence (RFR), abattus d'un montant forfaitaire annuel correspondant à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale (10 998 € en 2023). Le RFR pris en compte est celui de la dernière année civile pour laquelle les revenus sont connus. Le taux de la cotisation est fixé à 8 % depuis le 1^{er} juin 2016.

Condition d'éligibilité

Public concerné : personnes travaillant en Suisse (salarié, travailleurs indépendants) ou titulaires de pensions ou de rentes suisses et résidant en France, ainsi que leurs ayants droit, qui ont fait la demande de ne pas être affiliées à l'assurance maladie suisse au titre des dispositions de l'accord Union européenne-Suisse du 21 juin 1999.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de cumul.

Historique du dispositif

Jusqu'à la conclusion d'un **accord franco-suisse en 1975**, aucune disposition internationale ou de droit interne ne régissait le régime social des frontaliers de la Suisse : ceux-ci ne pouvaient être affiliés ni à un régime de sécurité sociale français (réservé aux salariés et leurs ayants-droit) ni auprès d'une caisse d'assurance maladie suisse (réservé aux résidents helvétiques). Ce vide juridique a alors permis l'émergence d'une couverture d'assurance maladie de base privée (assurantielle ou mutualiste) pour répondre aux besoins spécifiques des frontaliers de la Suisse.

En 1978, l'assurance personnelle a été instaurée pour les personnes résidant en France non couvertes par un régime obligatoire et a apporté une première possibilité aux frontaliers d'être affiliés au régime général français (en contrepartie d'une cotisation forfaitaire modeste de 2 000 € par an en 1999 pour un foyer et quels que soient les revenus).

En 1996, la loi fédérale suisse sur l'assurance maladie a rendu l'assurance maladie obligatoire pour les personnes qui travaillent et résident en Suisse, à l'exception des frontaliers pour lesquels l'affiliation en Suisse était facultative (loi fédérale dite « LAMal » sur l'assurance maladie du 18 mars 1994).

La **loi n° 99-641 du 27 juillet 1999** portant création de la CMU en France a remplacé l'assurance personnelle. Elle a instauré un nouveau cas d'affiliation obligatoire à l'assurance maladie du régime général : toute personne résidant régulièrement en France, qui n'est pas déjà rattachée à un régime légal au titre d'une activité professionnelle, de la qualité d'ayant droit d'un assuré ou d'une possibilité de maintien de droit prévue par les textes, est couverte par le régime français pour l'assurance maladie et maternité qui garantit à tous une prise en charge des soins. L'article 8 a néanmoins expressément exclu les travailleurs frontaliers de la couverture CMU (3^e de l'article L. 380-3 du code de la sécurité sociale).

A compter du 1^{er} juin 2002, l'**accord du 21 juin 1999** signé entre la Communauté européenne et la Suisse sur la libre circulation des personnes, complété par le règlement communautaire 883/2004, prévoit que l'affiliation des frontaliers à l'assurance maladie suisse devient obligatoire. Il introduit toutefois un droit d'option selon lequel les frontaliers ont la possibilité de refuser cette affiliation au profit d'une couverture maladie française et ce, dans les trois mois suivant l'obligation de s'affilier en Suisse.

L'**article 18 de la loi n° 2002-1487 de financement de la sécurité sociale pour 2003 du 20 décembre 2002** transpose cet accord en créant l'article L. 380-3-1 du code de la sécurité sociale leur ouvrant alors la possibilité d'être affiliés au régime général français sur critère de résidence, par dérogation à l'affiliation obligatoire suisse. L'article L. 380-3-1 prévoit à ce titre qu'ils sont alors redevables d'une cotisation fixée en pourcentage de leur revenu fiscal de référence (RFR), selon des modalités définies par décret. En l'absence d'un tel décret, il était fait application des règles de la cotisation CMU dite « de base », à savoir une cotisation de 8% assise sur leur RFR abattu (9 534 € pour la période du 1^{er} octobre 2013 au 30 septembre 2014).

La LFSS pour 2003 a néanmoins maintenu à titre dérogatoire et temporairement (pendant 7 ans) un second droit d'option, c'est-à-dire le droit de refuser l'assurance maladie française et de s'affilier auprès d'une assurance privée. Ce délai a été prorogé jusqu'au 31 mai 2014 par la **loi n° 2006-1640 de financement de la sécurité sociale pour 2007**. L'option pour l'assurance privée est réversible à tout moment en faveur de l'assurance maladie française alors que l'inverse n'est pas possible.

Le 1^{er} juin 2014 marque la fin du droit d'option permettant de recourir à une couverture maladie privée. Les frontaliers refusant l'assurance maladie suisse à compter de cette date sont donc obligatoirement affiliés au régime général français. Ceux ayant opté pour une couverture privée avant cette date sont également obligatoirement affiliés à ce régime le lendemain de la date d'expiration de leur contrat, et au plus tard le 1^{er} juin 2015. Les modalités de calcul, de liquidation et de recouvrement de la cotisation maladie sont prévues par les décrets n° 2014-516 et n° 2014-517 du 22 et 23 mai 2014.

Dans sa **décision n° 2015-460 QPC du 26 mars 2015**, le Conseil constitutionnel a jugé conformes à la Constitution les articles qui instaurent respectivement le régime d'affiliation à l'assurance maladie des frontaliers de la Suisse (L. 380-3-1) et le droit commun relatif à la cotisation dont sont redevables les bénéficiaires de la couverture maladie universelle (L. 380-2).

La LFSS pour 2016, en créant la protection universelle maladie, a instauré la continuité des droits à la prise en charge des frais de santé pour l'ensemble des personnes résidant en France, ce qui a conduit à supprimer la cotisation CMU de base. Les modalités de cotisation (taux et assiette) demeurent identiques pour les frontaliers de la Suisse (L. 380-3-1 et D. 380-2) : le montant de l'abattement est désormais égal à 25 % du PASS, ce qui équivaut au niveau de l'ancien plafond CMU-b.

Évaluation

Le dispositif actuel n'a pas fait l'objet d'une évaluation.

Entrée en vigueur	21 décembre 2002.
Données chiffrées	181 600 assurés dont 143 400 nouveaux assurés en 2015, qui étaient antérieurement assurés auprès d'opérateurs privés. Source : Rapport IGAS-IGF « <i>Intégration dans le droit commun de l'assurance maladie des frontaliers résidant en France mais travaillant en Suisse</i> », juillet 2013. <u>Fiabilité</u> : bonne.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Accord du 21 juin 1999 entre la Communauté européenne et ses États membres, d'une part, et la Confédération suisse, d'autre part, sur la libre circulation des personnes ; Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JOUE n° L 166 du 30 avril 2004) entré en vigueur le 1er mai 2010. (Annexe XI, point 3b). Articles L. 380-2 et L. 380-3-1 du code de la sécurité sociale. Articles D. 380-1 à D. 380-5 du code de la sécurité sociale. Décret n° 2014-516 du 22 mai 2014 relatif aux modalités de liquidation et de recouvrement de la cotisation maladie due par les personnes affiliées au régime général sur critère de résidence et à diverses dispositions relatives aux soins dispensés hors de France. Décret n° 2014-517 du 23 mai 2014 relatif au taux et aux modalités de calcul de la cotisation maladie due par les personnes affiliées au régime général sur critère de résidence. Décret n° 2016-979 du 19 juillet 2016 relatif aux modalités de calcul de la cotisation prévue à l'article L. 380-2 du code de la sécurité sociale. Décret n° 2017-736 du 3 mai 2017 relatif aux règles d'identification, d'affiliation et de rattachement des bénéficiaires des prestations de sécurité sociale et portant modifications de diverses dispositions relatives à l'assurance maladie. Circulaire n° DSS/DACI/5B/2A/2014/147 du 23 mai 2014 relative à l'intégration dans le régime général de sécurité sociale des frontaliers qui résident en France et travaillent en Suisse et à leur accès aux soins.

Fiche n°84. Loueurs de chambres d'hôtes, loueurs de locaux d'habitation meublés et loueurs de biens meubles

Numéro du dispositif : 11304

Objectifs de la mesure

Limiter les prélèvements sur (i) les activités hôtelières réalisées par les propriétaires de chambres d'hôtes, (ii) les activités de location réalisées par les propriétaires de locaux d'habitation meublés qui mettent leur logement en location pour une courte durée, et (iii) les activités de location de biens meubles.

Description de l'avantage social

Pour les loueurs de chambres d'hôtes, assujettissement des revenus inférieurs à 13 % du PASS aux prélèvements sociaux de 17,2% sur les revenus du patrimoine et non aux cotisations et contributions applicables aux travailleurs indépendants sur leurs revenus d'activité.

Pour les loueurs de locaux d'habitation meublés, assujettissement des revenus annuels inférieurs à 23 000 € aux prélèvements sociaux de 17,2% sur les revenus du patrimoine et non aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

Pour les loueurs de biens meubles, assujettissement des revenus annuels inférieurs à 20 % du PASS aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine de 17,2% et non aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

Condition d'éligibilité

1 : Les loueurs de chambres d'hôtes :

Les loueurs de chambres d'hôtes sont définis par le code du tourisme comme les loueurs de chambres meublées situées chez l'habitant en vue d'accueillir des touristes, à titre onéreux, pour une ou plusieurs nuitées, assorties de prestations.

En matière fiscale, les revenus tirés d'une location de chambre d'hôte sont des bénéfices industriels et commerciaux. En matière sociale, ces revenus relèvent du régime des non-salariés agricoles si la chambre est située dans les locaux ou à proximité de l'exploitation agricole. Dans tous les autres cas, avant la loi du 20 décembre 2010, ils pouvaient soit donner lieu à un prélèvement de CSG et CRDS au titre des revenus d'activité, s'il était considéré que l'activité de location était professionnelle, ou à un prélèvement au titre des revenus du patrimoine dès lors que l'activité n'était pas considérée comme professionnelle, sans que le critère de la professionnalité de l'activité en soit clairement précisé du point de vue des intéressés.

L'article 22 de la LFSS pour 2011 a clarifié ce dispositif en édictant une obligation d'affiliation à la sécurité sociale des indépendants des loueurs de chambres d'hôtes ne relevant pas du régime des non-salariés agricoles, dès lors que le revenu imposable de leur activité est supérieur au seuil d'exonération de faibles revenus d'activité indépendante non agricole applicable en matière de cotisations d'allocations familiales (5 020 € en 2016), exonération supprimée à compter du 1^{er} janvier 2015 par les articles 25 et 26 de la loi du 18 juin 2014 dite « ACTPE ».

Depuis 2015, les loueurs dont le revenu imposable est inférieur à un montant fixé par décret ne sont pas réputés exercer la location de chambre d'hôte à titre professionnel. Ce seuil est actuellement fixé à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) en application de l'article D. 611-1 du code de la sécurité sociale, soit 5 719 € en 2023. Les revenus tirés de cette activité sont alors soumis au prélèvement sur les revenus du patrimoine (17,2 %).

2 : Les loueurs de locaux d'habitation meublés :

L'activité de location de logements meublés pour une courte durée à une clientèle n'y élisant pas domicile est considérée comme une activité indépendante professionnelle lorsque son chiffre d'affaires tiré de cette activité dépasse le seuil de 23 000€. Au-delà de ce seuil, le particulier doit s'affilier à la sécurité sociale des indépendants. Toutefois, si son activité correspond à des locations de courte durée (location à la journée et, à la semaine ou au mois et la clientèle n'y élisant pas domicile), il peut bénéficier d'un droit d'option pour être affilié en tant qu'assimilé salarié si son chiffre d'affaire est inférieur au seuil fixé par le code général des impôts en-deçà duquel les revenus sont soumis au régime micro-fiscal, soit 77 700 € en 2023. S'il choisit d'être affilié au régime général, le particulier est assujéti aux cotisations calculées sur la base de son chiffre d'affaires abattu de 60%. À titre dérogatoire, un abattement sur le chiffre d'affaires fixé à 87% est prévu pour les personnes mettant en location des meublés de tourisme classés. Ce droit d'option n'est pas ouvert aux loueurs de

chambres d'hôtes. En-deçà d'un revenu de 23 000€, ces revenus sont soumis au prélèvement sur les revenus du patrimoine (17,2%).

3 : Les loueurs de bien meubles :

L'activité de location de biens meubles est considérée comme professionnelle lorsque les revenus annuels tirés de cette activité dépassent 20% du PASS (soit 8 798 € pour 2023). Au-delà de ce seuil, le particulier est obligé de s'affilier à la sécurité sociale des indépendants et bénéficie d'un droit d'option pour le régime assimilé salarié avec une assiette correspondant à son chiffre d'affaires abattu de 60%.

Historique du dispositif

L'article 22 de la loi de financement de la sécurité sociale n°2010-1594 du 20 décembre 2010 a modifié l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale qui énumère les personnes obligatoirement affiliées au régime d'assurance maladie et d'assurance maternité des travailleurs indépendants des professions non agricoles, pour y intégrer les loueurs de chambres d'hôtes, mentionnées à l'article L. 324-3 du code du tourisme, dont le revenu imposable de l'activité est supérieur au seuil de dispense de la cotisation d'allocations familiales des travailleurs indépendants (13% du plafond annuel de la sécurité sociale). Cette dispense est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2015 pour les travailleurs indépendants non agricoles, sans remise en cause des dispositions spécifiques propres aux loueurs de chambres d'hôtes.

L'article 18 de la loi de financement de la sécurité sociale n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 a à nouveau modifié l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale pour y intégrer les loueurs de locaux d'habitation meublés, les loueurs de biens meubles dont le revenu imposable de l'activité est supérieur à un certain seuil.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les revenus des loueurs font également l'objet d'abattements spécifiques en matière fiscale.

Évaluation

Ce dispositif n'a pas fait l'objet d'une évaluation.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2011 pour les loueurs de chambres d'hôtes. 1 ^{er} janvier 2017 pour les loueurs de locaux d'habitation meublés et loueurs de biens meubles.
Données chiffrées pour les loueurs de chambres d'hôtes	Chiffre d'affaires du secteur en 2023 : non disponible (470 M€ en 2012). Impact financier en 2023: non disponible (entre 8 et 20 M€ en 2012). Économie collaborative en 2020 : 4049 déclarants ayant opté pour le régime général pour un montant de 2 303 323 euros (en 2019 651 déclarants pour un montant de cotisations 1 290 495 € ; en 2018, 2 252 déclarants pour un montant de cotisations égal à 1 631 187 € ; 593 déclarants pour un montant de cotisations égal à 657 749€ en 2017).
	Source : calcul DSS, d'après données ACOSS (DRCPM), INSEE et DGCIS. <u>Fiabilité</u> : ordre de grandeur.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Chambres d'hôtes : Articles L. 611-1, 5°, L. 622-4, L. 551-1 et D. 613-1 du code de la sécurité sociale ; Articles L. 324-3 et 4 et R. 324-13 et 14 du code du tourisme ; Article 22 de la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011 ; Article 25 de la loi n° 2014-626 du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises ; Article 10 du décret n° 2014-1637 du 26 décembre 2014 relatif au calcul des cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants non agricoles ; Circulaire n° DSS/SD5B/2013/100 du 14 mars 2013 relative à l'affiliation des loueurs de chambres d'hôtes à la sécurité sociale. Économie collaborative : Articles L. 611-1,6° ; L. 611-1,7° et L. 311-3,35° du code de la sécurité sociale ;

	<p>Articles 155 et 293B du code général des impôts ; Article L. 324-1 du code du tourisme ; Article 18 de la loi n° n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de sécurité sociale pour 2017.</p>
--	--

Fiche n°85. Dispense d'affiliation temporaire à l'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés impatriés

Numéro du dispositif : 11305

Objectif de la mesure

Renforcer l'attractivité de la France et faciliter les mobilités professionnelles en instaurant un avantage social à l'attention des employeurs et des salariés souhaitant s'installer en France. Cet avantage social complète l'avantage fiscal déjà existant.

Description de l'avantage social

Cette mesure prévoit la mise en place d'une dispense temporaire d'affiliation au régime obligatoire de retraite pour les salariés appelés de l'étranger à occuper un emploi en France. Ce nouveau régime social se conjugue avec le régime fiscal de l'impatriation déjà en vigueur. Cette dispense est accordée pour une durée de trois ans (renouvelable une fois) et concerne l'affiliation au régime de retraite obligatoire de base et complémentaire. Cette mesure est subordonnée à la double condition de ne pas avoir été affilié en France au cours des cinq dernières années, et de justifier d'une contribution minimale de 20 000€ versée par ailleurs au titre de leur assurance vieillesse. Aucun droit à l'assurance vieillesse de base et complémentaire ne sera ouvert pendant la durée de la dispense.

Le dispositif de dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse a pour conséquence le non versement des cotisations suivantes :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VT	CDS	Unedic	Retraites compl.	Taxe apprent.	Form. pro	PEEC
	X								X			

Pour un détail des taux de cotisations et contributions, se référer au tableau figurant au 1° du I de la partie 1

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse	CSG	CRDS	Retraites compl.
X			X

Pour un détail des taux de cotisations et contributions, se référer au tableau figurant au 1° du I de la partie 1

Périmètre de la dispense : la dispense concerne l'affiliation au régime de retraite obligatoire de base et complémentaire.

Durée de la dispense : le dispositif est ouvert pendant trois ans, renouvelable une fois.

Condition d'éligibilité au contrat et à l'exonération

Créé par l'article 77 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises et codifié à l'article L. 767-2 du code de la sécurité sociale, ce dispositif est ouvert :

- aux salariés qui n'ont pas été affiliés, au cours des cinq dernières années civiles précédant celle de leur prise de fonctions, à un régime français obligatoire d'assurance vieillesse ;
- et qui justifient d'une contribution minimale versée par ailleurs à un système équivalent d'assurance vieillesse pour un montant de 20 000 € par an.

Règles de cumul

Ce dispositif de dispense d'affiliation permet de bénéficier des autres dispositifs auxquels peut prétendre l'employeur par ailleurs.

Historique du dispositif

Un dispositif similaire avait été mis en place entre 2008 et 2016 permettant de dispenser les salariés impatriés d'affiliation à l'assurance vieillesse.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Depuis 2004, un dispositif fiscal d'impatriation a été créé. L'article 155B du code général des impôts exonère, sous certaines conditions et pendant une durée limitée, certains éléments de rémunération et certains « revenus passifs » et plus-values de cession de valeurs mobilières réalisés par des personnes impatriées qui n'étaient pas antérieurement résidentes de France.

Entrée en vigueur	Conclusion possible depuis le 17 juillet 2018.
Données chiffrées	Effectifs exonérés : près de 500 salariés
Textes	<p>Article L. 767-2 ; article D. 767-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Arrêté du 27 juin 2019 fixant le formulaire de dispense d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés impatriés.</p> <p>Instruction interministérielle n° DSS/5B/DGTrésor/2019/150 du 28 juin 2019 relative à la dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés impatriés.</p>

Fiche n°86. Personnels des hôtels, cafés, restaurants rémunérés au pourboire

Numéro du dispositif : 11306

Objectif de la mesure

Réduire le coût du travail des personnels des hôtels, cafés, restaurants et établissements ou organismes dans lesquels des denrées alimentaires ou des boissons sont consommées sur place lorsque le salarié est rémunéré au pourcentage sur le service ou quand le pourboire est un complément de salaire.

L'exemption temporaire vise à renforcer l'attractivité des emplois salariés en contact avec la clientèle, notamment dans le secteur des hôtels-café-restaurants (HCR).

Description de l'avantage social

Le pourboire prévu par convention collective, par le contrat de travail ou résultant des usages de la profession a le caractère d'un salaire (salaire principal ou complément de salaire). A ce titre il est assujéti à cotisations et contribution sociales. L'arrêté du 14 janvier 1975 fixe les modalités d'assujettissement de ce pourboire, qui dépendent du mode de collecte.

La rémunération au pourboire avec un registre de répartition :

Les pourboires sont centralisés et répartis entre employé dans un registre qui permet de connaître la valeur réelle des pourboires versés. Les cotisations et les contributions sociales (après application de la déduction forfaitaire spécifique de 1,75 % pour frais professionnels), sont calculées sur la base des pourboires effectivement perçus.

La rémunération au pourboire sans registre de répartition :

Le pourboire n'est pas centralisé et réparti, les cotisations sociales sont calculées sur une assiette forfaitaire indexée sur le plafond de sécurité sociale. Lorsque la rémunération est égale ou supérieure à 1,5 plafond de la Sécurité sociale correspondant à la durée de travail, l'assiette forfaitaire retenue pour le calcul des cotisations ne peut pas être inférieure à 70 % de cette rémunération. (Ne s'applique pas ici la déduction forfaitaire spécifique de 1,75%).

L'assiette forfaitaire mensuelle est fixée, selon la catégorie de salariés concernés, en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Personnels des hôtels, cafés et restaurants			
	mois	journée de plus de 5 heures	demi-journée de 5 heures ou moins
1^{ère} catégorie	1/2 du PMSS	1/26 de l'assiette forfaitaire mensuelle	1/2 de l'assiette forfaitaire journalière
2^{ème} catégorie	3/4 du PMSS	1/26 de l'assiette forfaitaire mensuelle	1/2 de l'assiette forfaitaire journalière
3^{ème} catégorie	1 PMSS	1/26 de l'assiette forfaitaire mensuelle	1/2 de l'assiette forfaitaire journalière

S'applique à l'assiette forfaitaire les taux du régime général. La réduction générale de cotisation n'est pas cumulable avec cette assiette.

Dispositif temporaire d'exonération :

Du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024, les pourboires remis volontairement par les clients aux salariés en contact avec la clientèle sont exemptés de cotisations et contributions sociales dans la limite d'une rémunération mensuelle qui n'excède pas 1,6 SMIC.

L'exemption porte sur les cotisations d'assurances sociales, d'allocations familiales, les cotisations AT/MP et les contributions sociales dont CSA, contributions d'assurance chômage et d'AGS, CSG et CRDS, Fnal, contribution au dialogue social, versement mobilité, contribution à la formation professionnelle (CFP) retraite complémentaire et taxe d'apprentissage.

Cette exemption réduit les droits sociaux des assurés concernés dans la mesure où la rémunération exemptée n'est pas prise en compte pour le calcul des droits sociaux (retraite de base, indemnités journalières, etc...).

Condition d'éligibilité

Le pourboire bénéficie uniquement aux employés qui sont en contact avec la clientèle pendant leur temps de travail et réalise effectivement le service. Il s'agit principalement :

- hôtels : services des étages : valet et femmes de chambres, sommelier et sommelière d'étage ; service du hall : concierge, chasseur, liftier, groom, bagagiste, préposé à la consigne des bagages, au vestiaire, aux toilettes.
- cafés et restaurants : premier maître d'hôtel, maître d'hôtel, trancheur, chef de rang, garçon de restaurant, garçon et fille de salle, commis de suite, commis débarrasseur, sommelier, garçon de café, garçon de comptoir.

Dispositif temporaire :

En plus des conditions ci-dessus, l'exemption est ouverte seulement quand les pourboires versés constituent des libéralités (leur versement ne doit pas être imposé aux clients dans la note). Qu'ils soient remis directement aux salariés en contact avec la clientèle ou qu'ils soient centralisés par l'employeur qui les reverse au personnel au contact du public.

Historique du dispositif

L'arrêté du 14 janvier 1975 ouvre la possibilité d'appliquer une assiette forfaitaire au personnel des HCR pour les employés rémunérés au pourboire dans le cas où l'employeur ne serait pas capable de donner la répartition réelle des sommes entre ses salariés.

A la suite de l'épidémie de Covid la loi de finance pour 2022 ouvre jusqu'en 2023 une exemption d'assiette sociale les pourboires volontaires reçus par les employés des HCR. La loi de finances de 2024 prolonge cette exonération jusqu'en fin 2024.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Néant.

Évaluation

Ce dispositif n'a fait l'objet d'aucune évaluation

Entrée en vigueur	15 janvier 1975 (assiette forfaitaire) 1 janvier 2022 (exclusion d'assiette sociale des pourboires volontaires).
Données chiffrées	Non disponibles.
Compensation	Mesure non compensée. Mesure compensée (mesure temporaire)
Textes	Arrêté du 14 janvier 1975 relatif à l'assiette des cotisations de sécurité sociale dues pour le personnel des hôtels, cafés et restaurants. (Article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale) ; Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 (article 5) ; Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 (article 28).

14. Dispositifs résiduels portant encore des effets au-delà du 31 décembre 2019

Les dispositifs présentés ci-après sont en voie d'extinction mais demeurent applicables au-delà du 31 décembre 2019.

I - Travailleurs indépendants en zones franches urbaines (ZFU) ou en zones de redynamisation urbaine (ZRU)

Numéro du dispositif : 11401

Objectif de la mesure

Favoriser l'emploi et l'activité économique dans les zones franches urbaines (ZFU) ou les zones de redynamisation urbaine (ZRU).

Description de l'avantage social

L'avantage consiste en une franchise de cotisation d'assurance maladie-maternité pendant 5 ans dans la limite d'un plafond annuel de bénéfice égal à 3 042 fois le montant du SMIC horaire du 1^{er} janvier de l'année (soit 34 283 € en 2023).

Pour les bénéficiaires ayant débuté leur activité en ZFU, il existe un mécanisme de prolongation du bénéfice de l'exonération au-delà de cinq ans, en appliquant un taux d'abattement qui décroît progressivement :

- pendant trois ans pour les entreprises de cinq salariés et plus (taux réduit à 60 % la première année, puis à 40 % la seconde année et à 20 % la dernière année) ;
- pendant neuf ans pour les entreprises de moins de cinq salariés (taux réduit à 60 % pendant cinq ans, puis à 40 % les 6^e et 7^e années et à 20 % les 8^e et 9^e années).

Les bénéficiaires doivent être à jour de leurs cotisations d'assurance maladie et d'indemnités journalières ou avoir conclu un plan d'apurement progressif des dettes sociales.

Restent dues la cotisation d'assurance maladie sur la partie du revenu excédant le seuil de la franchise ainsi que les cotisations de retraite (base et retraite complémentaire), invalidité et décès, la CSG/CRDS et la cotisation personnelle d'allocation familiale sur l'intégralité du revenu.

Condition d'éligibilité

Peuvent bénéficier de la mesure les artisans, commerçants et chefs d'entreprises industrielles, commerciales et de services ayant la qualité de travailleur indépendant et exerçant en ZFU ou en ZRU.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Cette exonération a été créée par la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville. Le dispositif était initialement réservé aux activités non salariées implantées en ZFU dans les 5 ans suivant la délimitation des zones.

La loi de finances pour 2002 a prolongé l'exonération pour une durée de 3 ans et avec des taux réduits, en la limitant aux activités non salariées implantées en ZFU avant le 1^{er} janvier 2002. Elle a étendu le bénéfice de cette exonération aux activités implantées en ZRU (hors la période de prolongation instaurée pour les entreprises en ZFU).

La loi de finances rectificatives pour 2002 du 31 décembre 2002 a modifié le mécanisme de prolongation pour les entreprises de moins de 5 salariés en le portant à 9 ans. Elle a également étendu le bénéfice de l'exonération à taux plein (donc hors prolongation au-delà de la 5^e année) pour les activités non salariées implantées en ZFU jusqu'au 31 décembre 2007.

La loi du 1^{er} août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine a prorogé le dispositif pour les entreprises implantées en ZFU jusqu'au 31 décembre 2008 au plus tard.

Enfin la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a porté cette date limite au 31 décembre 2011, délai qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2014 par la loi de finances pour 2012 (n° 2011-1977) du 28 décembre 2011.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les établissements en ZFU employant moins de 50 salariés et remplissant certaines conditions créés dans ces zones avant le 31 décembre 2024 bénéficient en outre, en matière d'impôt sur les bénéfices de cinq ans d'exonération totale suivies de trois années d'exonération dégressive.

Ils peuvent également bénéficier d'exonérations de contribution foncière des entreprises sous certains plafonds.

Enfin, une « historique » de taxe foncière continue d'être applicable pour les établissements créés en ZFU avant le 1^{er} janvier 2015.

Évaluation

Le dispositif n'a fait l'objet d'aucune évaluation.

Entrée en vigueur	1997.																																	
Données chiffrées	<p>Effectifs exonérés ZFU en 2023 : ND (ND en 2022). Effectifs exonérés ZRU en 2023 : ND (ND en 2022) Coût en 2023 : 0,10 M€ (0,17 M€ en 2022).</p> <table border="1"> <caption>Données chiffrées (Coût en M€)</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2014</td><td>0</td><td>1</td></tr> <tr><td>2015</td><td>0</td><td>1</td></tr> <tr><td>2016</td><td>0</td><td>1</td></tr> <tr><td>2017</td><td>0</td><td>1</td></tr> <tr><td>2018</td><td>0</td><td>1</td></tr> <tr><td>2019</td><td>0</td><td>1</td></tr> <tr><td>2020</td><td>0</td><td>1</td></tr> <tr><td>2021</td><td>0</td><td>1</td></tr> <tr><td>2022</td><td>0,17</td><td>1</td></tr> <tr><td>2023</td><td>0,10</td><td>1</td></tr> </tbody> </table> <p>Source : ACOSS, données comptables. Fiabilité : très bonne.</p>	Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	2014	0	1	2015	0	1	2016	0	1	2017	0	1	2018	0	1	2019	0	1	2020	0	1	2021	0	1	2022	0,17	1	2023	0,10	1
Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés																																
2014	0	1																																
2015	0	1																																
2016	0	1																																
2017	0	1																																
2018	0	1																																
2019	0	1																																
2020	0	1																																
2021	0	1																																
2022	0,17	1																																
2023	0,10	1																																
Compensation	Mesure compensée.																																	
Mission et programme	Mission Cohésion des territoires. Programme Politique de la ville (147).																																	
Objectif	Renforcer la mixité fonctionnelle des territoires urbains prioritaires.																																	
Indicateur	Écart entre la densité d'établissement exerçant une activité d'industrie, de commerce ou de services dans les ZFU et celle constatée dans les unités urbaines correspondantes.																																	

	Rapport entre la densité d'établissements sans salarié, de 1 à 20 salariés et avec plus de 20 salariés dans les ZFU et celle constatée dans les unités urbaines correspondantes.
Évaluation	Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles : rapports annuels.
Textes	Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 (article 14). Décret n° 2004-565 du 17 juin 2004 portant application des articles 12 à 14 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 modifiée relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville et de l'article 146 modifié de la loi de finances pour 2002 (n° 2001-1275 du 28 décembre 2001) afférents aux exonérations sociales en faveur des zones franches urbaines et des zones de redynamisation urbaine et abrogeant les décrets n° 97-125 et n° 97-126 du 12 février 1997.

II - Zones franches urbaines (ZFU)

Numéro du dispositif : 11402

Objectif de la mesure

Inciter à la création d'activité et d'emplois dans les zones franches urbaines. Lutter contre les phénomènes d'exclusion dans l'espace urbain et favoriser l'insertion professionnelle, sociale et culturelle des populations.

Le dispositif est fermé depuis le 31 décembre 2014 pour les entreprises et depuis le 1^{er} janvier 2015 pour les associations.

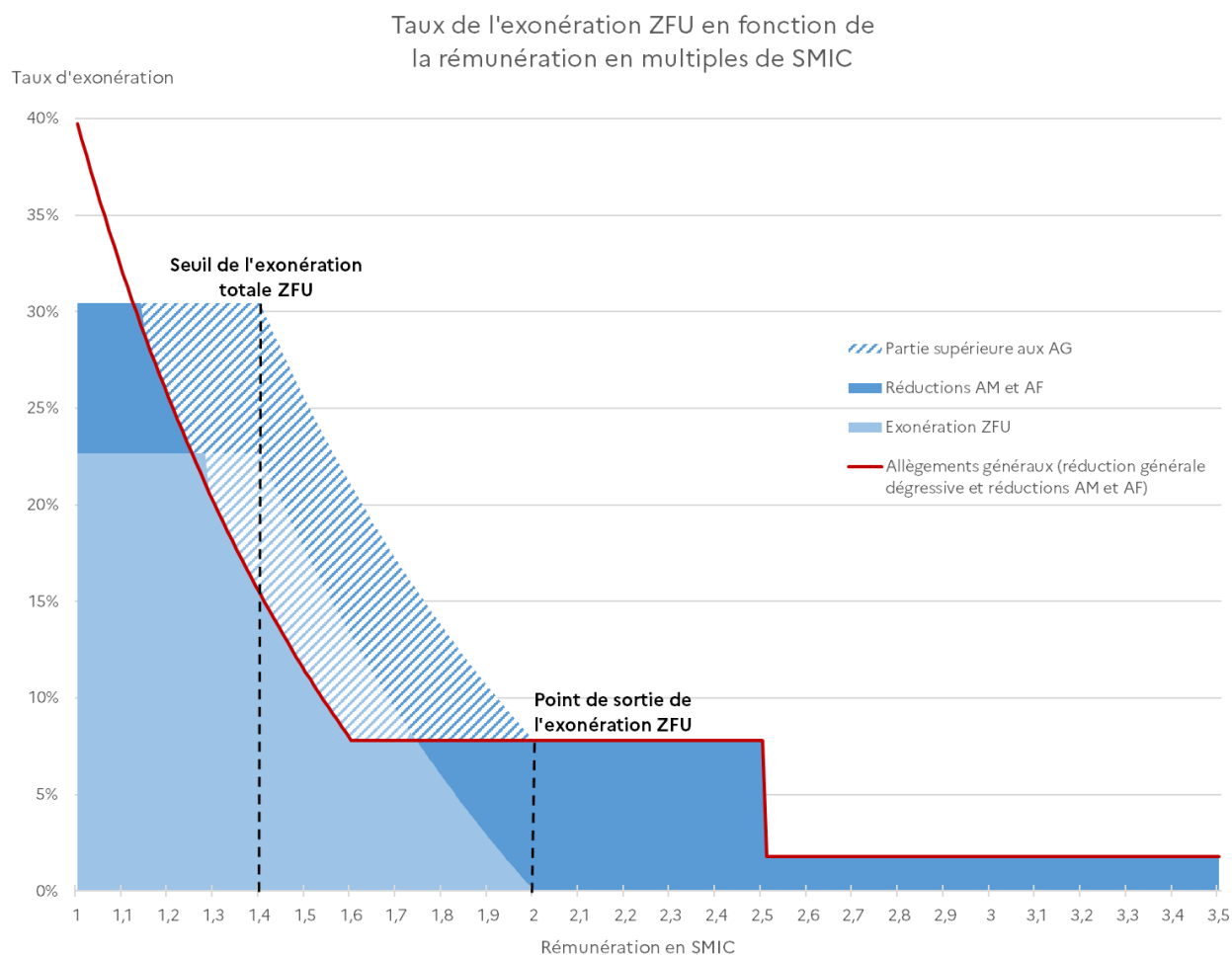
Description de l'avantage social

Les rémunérations sont exonérées des cotisations patronales de sécurité sociale suivantes :

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Unedic	Retraites compl.	Taxe apprent.	Form. pro	PEEC
X	X	X			X	X						

L'exonération est **totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,4 fois le SMIC**, elle est ensuite linéairement **dégressive jusqu'à 2 fois le SMIC**.

L'exonération est applicable aux entreprises dont l'effectif n'excède pas cinquante salariés.



Le dispositif fait l'objet d'un mécanisme de sortie progressive

L'exonération est applicable pendant 5 ans à taux plein, puis est abattue progressivement :

- Pendant 3 ans pour les entreprises de cinq salariés et plus (taux réduit à 60 % la première année, puis à 40 % la seconde année et à 20 % la troisième année) ;
- Pendant 9 ans pour les entreprises de moins de cinq salariés (taux réduit à 60 % pendant cinq ans, puis à 40 % les 6^e et 7^e années et à 20 % les 8^e et 9^e années).

Condition d'éligibilité

Employeurs concernés

Entreprises artisanales, industrielles, commerciales, libérales, employant au plus cinquante salariés à leur entrée dans le dispositif et disposant d'éléments d'exploitation ou de stocks nécessaires à l'activité des salariés dans la ZFU d'au plus 50 salariés et associations.

À l'instar de l'exonération ZFU pour les entreprises, les associations sont soumises à la condition d'être à jour de leurs cotisations sociales.

Sont exclues certaines activités :

- Crédit-bail mobilier, location d'immeubles à usage d'habitation ;
- Entreprises dont l'activité principale relève des secteurs de la construction automobile et navale, de la fabrication de fibres textiles artificielles ou synthétiques, de la sidérurgie ou des transports routiers de marchandises (condition applicable dans les ZFU créées en 2004 et en 2006 et dans les ZFU créées en 1997 pour les entreprises qui s'implantent dans ces zones à compter du 1^{er} janvier 2008) ;
- Les services publics (État, collectivités locales), les chambres consulaires, les syndicats et les particuliers ;

- Sont également exclues les filiales de grandes entreprises, comprises comme les entreprises dont 25 % ou plus du capital ou des droits de vote sont contrôlés par une ou plusieurs entreprises employant 250 salariés ou plus et dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes excède 50 M€ ou dont le total de bilan annuel excède 43 M€ (condition applicable dans les ZFU créées en 2004 et en 2006 et dans les ZFU créées en 1997 pour les entreprises qui s'implantent dans ces zones à compter du 1^{er} janvier 2008).

Public visé

Pour les entreprises : salariés au regard du droit du travail, sous CDI ou CDD d'au moins douze mois, dont l'activité réelle, régulière et indispensable s'exerce en tout ou partie dans une ZFU.

Pour les associations : salariés pour lesquels l'association cotise obligatoirement à l'assurance chômage :

- En CDI ou CDD d'au moins douze mois, présents lors de l'entrée dans le dispositif ou embauchés dans les cinq ans ;
- Dont l'activité, réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail, s'exerce principalement dans la zone d'implantation de l'association (ZFU ou ZRU) ;
- Et qui résident dans cette même zone (appréciation pour chaque salarié, mais uniquement au moment de l'embauche).

Conditions requises pour bénéficier de l'exonération

Pour les entreprises :

Condition d'implantation dans une zone franche urbaine : les ZFU de 1^{re} génération ont été ouvertes le 1^{er} janvier 1997, celles de la 2^{ème} le 1^{er} janvier 2004 et celles de la 3^{ème} le 1^{er} août 2006. Dans toutes ces zones, le délai durant lequel les entreprises peuvent s'implanter en ZFU pour prétendre au droit à exonération est échu depuis le 31 décembre 2014.

Condition relative au chiffre d'affaires annuel hors taxes ou au total de bilan qui ne doivent pas, l'un ou l'autre, excéder 10 M€ (tous établissements confondus, à l'entrée dans le dispositif puis au début de chaque exercice) : cette condition est applicable dans les ZFU créées en 2004 et en 2006 et dans les ZFU créées en 1997 pour les entreprises qui s'implantent dans ces zones à compter du 1^{er} janvier 2008.

Condition relative à la taille de l'entreprise : au plus 50 salariés.

Condition relative aux aides de minimis : condition applicable dans les ZFU créées en 2004 et en 2006. Fixé à 200 000 € par période de 36 mois, le plafond porte sur l'ensemble des aides qualifiées de *minimis* octroyées par l'État, l'Union européenne ou les collectivités territoriales. Sont notamment prises en compte les exonérations spécifiques aux ZFU, fiscales (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés, imposition forfaitaire annuelle, taxe professionnelle, taxe foncière) et sociales (exonération ZFU et exonération de cotisations sociales personnelles maladie et maternité des travailleurs indépendants). L'exonération ZFU est prise en compte, non pas pour son montant total, mais pour le différentiel entre ce montant et la réduction générale de cotisations sociales.

Conformément à la décision de la Commission européenne, ce plafond ne concerne pas les entreprises implantées en ZFU au 1^{er} janvier 2004 dont l'activité se limite aux secteurs suivants : services de proximité ou initiatives locales d'emploi, entreprises d'économie sociale et entreprises de réinsertion.

Pour les entreprises concernées, ce plafond est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus.

Condition de résidence subordonnant le maintien de l'exonération, pour chaque nouvelle embauche, à partir de la troisième embauche, au respect par l'employeur d'une proportion minimale de salariés employés ou embauchés résidant dans une ZFU ou dans l'une des zones urbaines sensibles (ZUS) de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU d'implantation de l'entreprise :

- 1/5 des salariés employés ou embauchés (établissements implantés avant le 1^{er} janvier 2002) ;
- 1/3 des salariés employés ou embauchés (établissements implantés depuis le 1^{er} janvier 2002) ;
- 1/2 des salariés employés ou embauchés (établissements implantés à compter du 1^{er} janvier 2012, condition valable à partir de la deuxième embauche).

Est considéré comme résident le salarié qui a un horaire minimal de travail de seize heures par semaine et qui résidait dans la ZFU au cours des trois mois précédant son embauche.

Condition d'être à jour des obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'URSSAF ou d'avoir souscrit et de respecter un engagement d'apurement progressif des dettes.

La loi de finances pour 2012 a en outre conditionné le bénéfice de l'exonération fiscale au **bénéfice de l'exonération sociale**.

L'exonération est enfin soumise aux règles relatives à la conditionnalité des mesures d'allègement de cotisations prévue par la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail. À ce jour, seule la conditionnalité au niveau de l'entreprise est applicable: les employeurs qui n'auront pas respecté, au cours d'une année civile, l'obligation d'engager une **négociation sur les salaires** verront le montant des exonérations réduit de 10 %. En cas de non-respect de leur obligation pendant trois années consécutives, cette réduction est portée à 100 %.

Pour les associations :

Conditions d'implantation : associations créées ou implantées avant le 1^{er} janvier 2009 dans une zone de redynamisation urbaine ou avant le 1^{er} janvier 2012 dans une zone franche urbaine. La loi de finances pour 2012 prolonge ce délai jusqu'au 1^{er} janvier 2015.

Condition d'être à jour des obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'URSSAF ou d'avoir souscrit et de respecter un engagement d'apurement progressif des dettes.

Règles de cumul

Non cumulable avec une aide d'État à l'emploi, avec une autre exonération totale ou partielle ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale.

Historique du dispositif

La mesure est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 1997 (créée par la loi du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville) et revêtait alors la forme d'une franchise de cotisations patronales d'une valeur maximale correspondant aux cotisations dues pour un salaire de 1,5 SMIC s'appliquant sans limite de rémunération et pour une durée de 5 ans (à compter de la date de création de la zone, de la date d'implantation de l'entreprise ou de la date d'embauche du salarié).

Le dispositif a été par la suite ajusté et prolongé à plusieurs reprises.

La loi de finances pour 2002 a instauré une prolongation de la durée du bénéfice de l'exonération au-delà de la 5^{ème} année, à taux réduit, diminuant dans le temps (60 % la 6^{ème} année, 40 % la 7^{ème} et 20 % la 8^{ème}). Ce délai a ensuite été prolongé de 6 années pour les entreprises de moins de 5 salariés (loi de finances rectificative pour 2002).

La loi du 1^{er} août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine a rendu le dispositif applicable aux associations à compter du 1^{er} janvier 2004.

Son barème a été ajusté à celui de l'exonération dont bénéficient les entreprises et a donc connu les mêmes évolutions.

La loi de finances pour 2006 a réduit le montant de la franchise aux montants des cotisations dues pour une rémunération de 1,4 SMIC.

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a prolongé la date limite d'entrée dans le dispositif au 31 décembre 2011.

Comme pour la plupart des autres dispositifs ciblés d'exonération, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (article 22) a exclu du champ de l'exonération les cotisations ATMP.

La loi de finances pour 2009 a introduit une dégressivité de l'exonération au-delà de 1,4 SMIC et jusqu'à 2,4 SMIC, niveau au-delà duquel l'exonération s'annule. La loi a en outre programmé l'abaissement progressif du point de sortie, ramené à 2,2 SMIC au 1^{er} janvier 2010 et 2 SMIC au 1^{er} janvier 2011.

La loi de finances pour 2012 a prolongé la date limite d'entrée dans le dispositif au 31 décembre 2014 pour les entreprises et au 1^{er} janvier 2015 pour les associations. La clause d'embauche (condition de résidence des salariés) a été renforcée et le bénéfice de l'exonération sociale conditionne le bénéfice de l'exonération fiscale.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le dispositif ZFU comporte également un volet d'exonérations accordées aux travailleurs indépendants.

Les établissements installés dans les ZFU bénéficient en outre d'exonérations fiscales : exonération d'impôt forfaitaire annuel, exonération d'impôt sur les bénéfices pour les entreprises nouvelles, réduction des droits

de mutation sur l'achat de fonds de commerce et de clientèle, déduction des souscriptions en numéraire versées au capital des PME implantées en ZFU.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, sont supprimées les exonérations en matière d'impôts locaux.

Évaluation

Plusieurs rapports et études montrent un impact des ZFU diversement évalué. Selon une évaluation de l'IGAS en 2010, les ZFU n'ont pas permis d'amélioration de la situation de l'emploi dans les secteurs concernés. Le rapport d'information de l'Assemblée nationale de 2013 sur les zones franches urbaines par Michel SORDI et Henri JIBRAYEL a pointé en revanche un impact globalement positif sur l'emploi des ZFU depuis leur création mais avec une érosion aujourd'hui des effets sur l'emploi des exonérations sociales, notamment du fait de la montée en charge de la réduction générale et de la réduction de l'écart de taux de cotisations avec les entreprises hors ZFU.

Le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiches NS23 et 24) a jugé ce dispositif peu efficient.

Enfin, la mission IGAS-IGF de juin 2015 de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales a porté une évaluation négative sur ce dispositif. Elle met en exergue le caractère restreint du périmètre des ZFU (moins de 2 % des communes françaises sont éligibles) et le manque de lisibilité du dispositif principalement lié aux conditions d'éligibilité multiples et complexes. L'importance du nombre de redressements constatés par l'ACOSS témoigne de l'appropriation imparfaite de la réglementation. Le rapport évoque enfin les effets d'aubaine mis en avant par certaines évaluations liées à la relocalisation d'activités existantes, que les nombreuses conditions ne parviennent pourtant pas à éviter suffisamment, et plus généralement un impact incertain en termes de créations d'emplois.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1997.
Données chiffrées	Effectifs exonérés en 2023 : 1171 (1 667 en 2022 ; 2 802 en 2021 ; 3 968 en 2020 ; nd en 2019 ; 7 873 en 2018 ; 11 781 en 2017 ; nd en 2016 ; 22 671 en 2015 ; 26 863 en 2013 ; 38 940 en 2014). Établissements déclarants en 2023 : 717 (956 en 2022 ; 1 402 en 2021 ; 1 874 en 2020 ; nd en 2019 ; nd en 2018 ; 4 987 en 2017 ; nd en 2016 ; 8 068 en 2015 ; 7 909 en 2014 ; 9 075 en 2013). Coût en 2023 : 3,32 M€ (3,93 M € en 2022 ; 6,15 M € en 2021 ; 6,13 M € en 2020 ; 13,6 M € en 2019 ; 27 M € en 2018 ; 39 M € en 2017 ; 64,7 M € en 2016 ; 68,7 M € en 2015 ; 91 M € en 2014 ; 118,3 M € en 2013). L'avantage différentiel par rapport à la réduction générale des cotisations sociales en 2024, au niveau de 1,3 SMIC est de 2 959 €/an/salarié.
	Source : ACOSS et CCMSA, données comptables. <u>Fiabilité</u> : très bonne.
Compensation	Mesure compensée.
Mission et programme	Mission Cohésion des territoires Programme Politique de la ville (147).
Indicateur	Écart entre la densité d'établissements exerçant une activité d'industrie, de commerce ou de services dans les ZFU et celle constatée dans les unités urbaines correspondantes. Rapport entre la densité d'établissements sans salarié, de 1 à 20 salariés et avec plus de 20 salariés dans les ZFU et celle constatée dans les unités urbaines correspondantes.
Textes	Articles 12, 12-1 et 13 modifiés de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville (telle que modifiée en dernier lieu par l'article 157 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012). Décrets n° 96-1154 et n° 96-1155 du 26 décembre 1996 modifiés portant délimitation des ZFU ouvertes le 1 ^{er} janvier 1997, n° 96-1156 modifié du 26 décembre 1996 fixant la liste des zones urbaines sensibles, n° 2004-219 du 12 mars 2004 portant délimitation des ZFU ouvertes le 1 ^{er} janvier 2004, n° 2006-930 du 28 juillet 2006 portant création de zones franches urbaines en application de l'article 26 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006, n° 2009-273 du 10 mars 2009 modifiant le décret n° 2004-565

	<p>du 17 juin 2004 portant application des articles 12 à 14 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville.</p> <p>Circulaires DSS/DIV/DGFAR 2004/366 du 30 juillet 2004 relative à l'exonération de cotisations sociales patronales applicable aux entreprises implantées en zones franches urbaines, DSS/DIV/DGFAR 2004/367 du 30 juillet 2004 relative à l'exonération de cotisations sociales patronales en faveur des associations implantées dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine, DSS/5B/2009/274 du 27 août 2009 portant modification de la circulaire interministérielle, DSS/DIV/DGFAR/2004/367 du 30 juillet 2004, DSS/SD5B/SGCIV/SGSA/FSL/2012/238 du 18 juin 2012 relative à la prorogation de trois ans du dispositif d'exonération de cotisations sociales patronales applicable aux entreprises et aux associations implantées en zones franches urbaines et au renforcement de la clause d'embauche.</p>
Évaluation	<p>Rapport d'information de l'Assemblée nationale de 2013 sur les zones franches urbaines par Michel SORDI et Henri JIBRAYEL.</p> <p>Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiches NS23 et 24).</p> <p>Mission IGAS-IGF de juin 2015 de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales.</p> <p>Anthony Briant, Miren Lafourcade et Benoît Schmutz, Can tax breaks beat geography? Lessons from the French enterprise zone experience, 2015.</p> <p>Clément Malgouyres et Loriane Py, Les dispositifs d'exonérations géographiquement ciblées bénéficient-ils aux résidents de ces zones ?, 2016.</p> <p>Florian Mayneris et Loriane Py, The efficiency of enterprise zone programs: some conflicting results?, 2013.</p> <p>Isabelle Benoteau, Quels effets du recrutement en contrat aidé sur la trajectoire professionnelle ? Une évaluation à partir du Panel 2008, 2015.</p> <p>Luc Behaghel, Adrien Lorenceau et Simon Quantin, Replacing Churches and Mason Lodges? Tax Exemptions and Rural Development, 2015.</p> <p>Pauline Charnoz, Do Enterprise Zones Help Residents? Evidence from France, 2018.</p> <p>Pauline Givord et Corentin Trevien, Les zones franches urbaines : quel effet sur l'activité économique ?, 2012.</p> <p>Pauline Givord, Roland Rathelot et Patrick Sillard, Place-based tax exemptions and displacement effects: An evaluation of the Zones Franches Urbaines program, 2013.</p> <p>Pauline Givord, Simon Quantin et Corentin Trevien, A long-term evaluation of the first generation of French urban enterprise zones, 2018.</p> <p>Roland Rathelot et Patrick Sillard, Zones Franches Urbaines : quels effets sur l'emploi salarié et les créations d'établissements ?, 2008.</p> <p>Thierry Mayer, Florian Mayneris, Loriane Py, The impact of Urban Enterprise Zones on establishment location decisions and labor market outcomes: evidence from France, 2017"</p> <p>Nathalie Havet, L'impact des politiques d'exonérations territoriales : méthodes d'évaluation et résultats, 2015.</p>

III - Contrats aidés en outre-mer

Numéro du dispositif : 11403

Les CAE-DOM ont été supprimés à compter du 1^{er} janvier 2016. Les CUI-CAE continuent de s'appliquer dans les mêmes conditions qu'en métropole.

Objectif de la mesure

Faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi en outre-mer.

Description de l'avantage social

Dans le secteur non marchand et depuis le 1^{er} janvier 2011, le contrat unique d'insertion prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Il répond aux mêmes conditions d'éligibilité que celles applicables en métropole. Dans le secteur marchand, il prend la forme d'un contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM).

Pour le contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE ; cf. fiche dédiée) :

Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations AT-MP, dans la limite du produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, sans plafond de rémunération.

Une exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, des participations au titre de l'effort de construction est également attachée au CUI-CAE.

L'article L. 5134-30-1 du code du travail prévoit en outre une participation financière de l'État qui ne peut pas excéder 95 % du montant du SMIC par heure travaillée dans la limite de la durée légale.

Pour le contrat d'accès à l'emploi-DOM (CAE-DOM) :

Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations AT-MP, dans la limite de la part de la rémunération inférieure ou égale à 1,3 SMIC pendant 24 mois au plus, ou de 30 mois pour les bénéficiaires du RSA, suivant la date d'embauche.

L'article L. 5522-17 du code du travail ouvre droit en outre à une aide de l'État pour les catégories de bénéficiaires rencontrant les difficultés d'accès à l'emploi les plus importantes.

Condition d'éligibilité

Sont concernées par le dispositif les employeurs des secteurs marchand et non marchand situés dans les départements d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le CAE-DOM était réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi :

- Demandeurs d'emploi inscrits pendant au moins 12 mois dans les 18 mois précédant la date d'embauche ;
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) financé par le département, leur conjoint ou concubin ou la personne liée par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- Bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ;
- Travailleurs reconnus handicapés ;
- Jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- Personnes faisant ou ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- Personnes âgées de plus de 50 ans et de moins de 67 ans et, soit inscrites comme demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois, soit bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit percevant le RSA financé par le département et sans emploi depuis plus d'un an.

Règles de cumul

Ce dispositif n'est pas cumulable avec le bénéfice de la réduction générale de cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur.

Historique du dispositif

Le contrat d'accès à l'emploi (CAE) a été introduit dans les départements d'outre-mer, à l'exception de Mayotte, par l'article 1^{er} de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les DOM, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte qui complète la loi n° 88-1088 relative au revenu minimum d'insertion.

L'ordonnance n° 2010-686 du 24 juin 2010 portant extension et adaptation dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 et l'ordonnance n° 2011-1636 du 24 novembre 2011 portant extension et adaptation du contrat unique d'insertion au Département de Mayotte étendent le CUI métropolitain de manière adaptée sur ces territoires. Pour le secteur non marchand, le CUI-CAE est identique à celui de la métropole. Pour le secteur marchand, le

CAE devient CAE-DOM et est aménagé : son régime juridique est complété par certaines dispositions propres au CUI-CIE métropolitain bien que ses bases légales demeurent les mêmes.

L'ordonnance n° 2011-1636 du 24 novembre 2011 portant extension et adaptation du contrat unique d'insertion au département de Mayotte a rendu les dispositions relatives aux CUI applicables à Mayotte mais il convient de prendre en compte le SMIC mahorais ainsi que les taux de cotisations applicables à Mayotte.

L'ordonnance n°2015-1578 du 3 décembre 2015 a supprimé les CAE-DOM à compter du 1^{er} janvier 2016. Néanmoins, les contrats d'accès à l'emploi conclus avant cette date continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables antérieurement, jusqu'au terme fixé par la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle qui leur est attachée. Ces contrats peuvent être renouvelés sous la forme et selon les critères d'éligibilité des contrats initiative-emploi.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les CUI-CAE sont assortis d'exonérations fiscales. En outre, pour les deux types de contrats (CUI-CAE et CAE-DOM), l'État verse une participation financière forfaitaire mensuelle (152 ou 305 euros), versée pour toute la durée du contrat s'il est à durée déterminée ou pour 24 mois (ou 30 mois pour l'embauche de bénéficiaire du RSA) si le contrat est à durée indéterminée. Enfin, des aides peuvent être versées par l'AGEFIPH pour l'embauche des travailleurs handicapés.

En métropole, le CUI prend la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand et la forme du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand. Il s'agit d'un contrat de travail, associé à une convention individuelle, de droit privé à durée déterminée ou indéterminée régi par les articles L. 5134-19-1 et suivants du code du travail. Le CUI-CAE porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Évaluation

Le dispositif a été jugé comme peu efficace par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS26-6-1-3).

Entrée en vigueur	25 juillet 1994 et 1 ^{er} janvier 2011.
Données chiffrées	Effectifs exonérés en 2023 : nd (nd en 2022 ; 4 939 en 2015 ; 4 640 en 2014) Coût en 2023 : 0,34 M€ (nd en 2022 ; 0,17 M € en 2019 ; 0,98 M € en 2018 ; 1 M € en 2017 ; 19 M € en 2016 ; 22 M € en 2015 ; 21,4 M € en 2014).
	Source : ACOSS, données comptables. <u>Fiabilité</u> : très bonne.
Compensation	CAE-CUI : mesure non compensée (article L. 5134-31 du code du travail). CAE-DOM : mesure compensée (dispositif entré en vigueur le 25 juillet 1994 (article L. 131-7 CSS).
Mission et programme	Mission Outre – mer Programme 138 : Emploi outre-mer
Textes	Article L. 522-8 du code de l'action sociale et des familles. Articles L. 5134-20 et suivants, L. 5522-5 à L. 5522-20 et R. 5522-12 et suivants du code du travail. Art L. 322-1 et suivants du code du travail applicable à Mayotte. Circulaire DGEFP n°2011-02 du 12 janvier 2011 relatives aux modalités de mise en œuvre du contrat unique d'insertion (CUI) en outre-mer au 1 ^{er} janvier 2011.
Évaluation	Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS26-6-1-3).

IV - Organismes d'intérêt général et associations en ZRR – régime antérieur au 1^{er} novembre 2007

Numéro du dispositif : 11404

Objectif de la mesure

Favoriser le développement de l'activité associative en milieu rural.

L'article 19 de la LFSS pour 2008 a fermé ce dispositif pour les embauches postérieures au 1^{er} novembre 2007. Pour ces dernières, c'est l'exonération ZRR de droit commun qui s'applique (*dispositif n° 10301*).

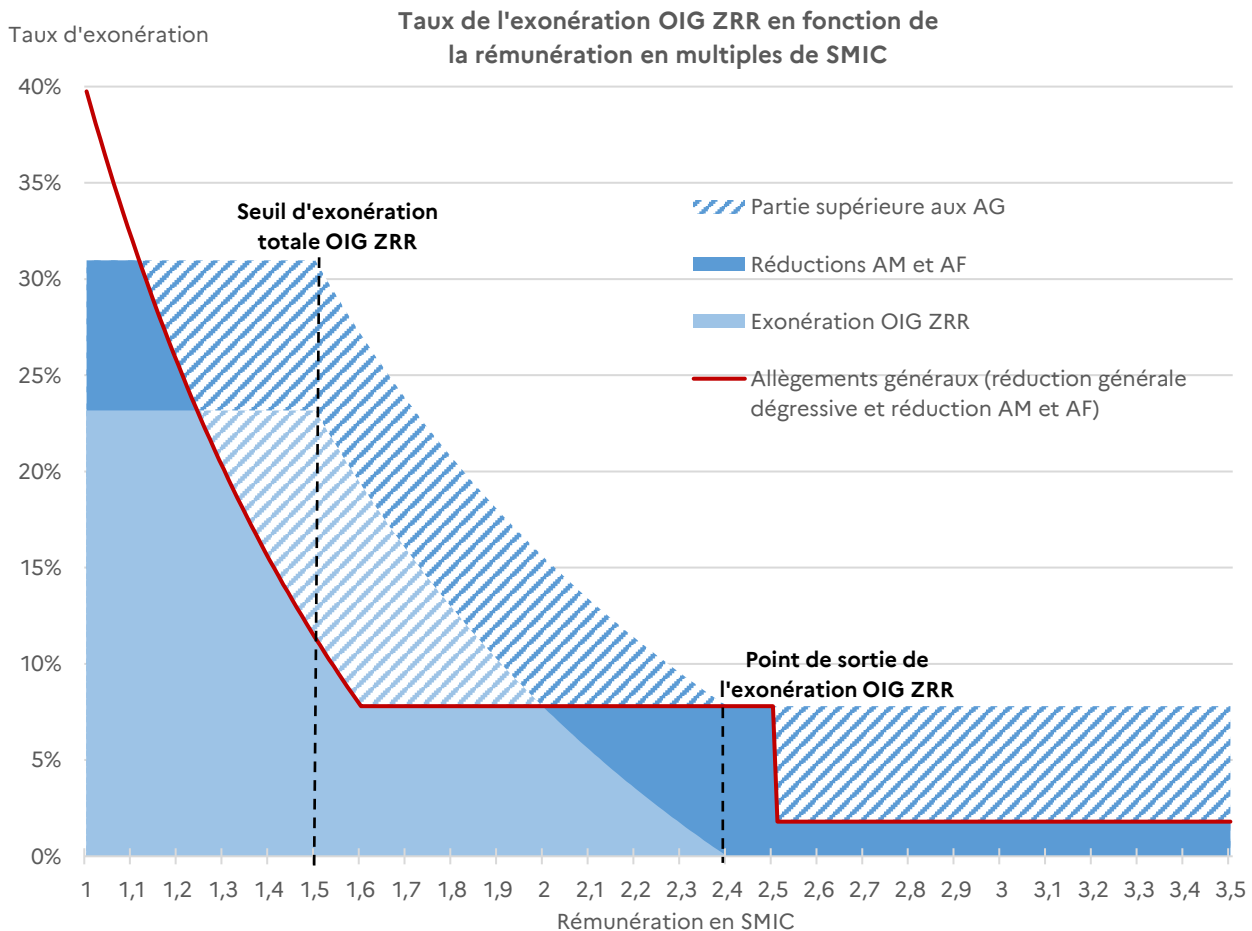
Description de l'avantage social

Exonération totale puis dégressive de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception des cotisations AT-MP, ainsi que de la contribution au FNAL et du VM

Cotisations et contributions patronales concernées par le dispositif												
AM	Vieill.	Fam.	AT-MP	CSA	FNAL	VM	CDS	Unedic	Retraites compl.	Taxe apprent.	Form. pro	PEEC
X	X	X			X	X						

Cotisations et contributions salariales concernées par le dispositif			
Vieillesse	CSG	CRDS	Retraites compl.

L'exonération est totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,5 SMIC. Au-delà, elle devient dégressive et s'annule pour les rémunérations égales ou supérieures à 2,4 SMIC. L'exonération est sans limitation de durée mais ne s'applique qu'aux contrats conclus avant le 1^{er} novembre 2007.



Condition d'éligibilité

- **Public visé** : les salariés au regard du droit du travail, sous CDI ou CDD à temps plein ou à temps partiel, dont le contrat de travail a été conclu avant le 1^{er} novembre 2007, jusqu'au terme du contrat.
- **Employeurs concernés** : les fondations et associations reconnues d'utilité publique, œuvres ou organismes d'intérêt général installés dans une zone de revitalisation rurale (ZRR). Les ZRR sont constituées de communes ou EPCI situés dans un arrondissement ou un canton à faible densité de population et connaissant soit un déclin de leur population totale ou de leur population active, soit une forte proportion d'emplois agricoles. Ces zonages sont définis par l'arrêté du 10 juillet 2013 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, seuls les établissements de l'OIG dont l'effectif est inférieur à 500 salariés au 31 décembre de l'année précédente au titre de laquelle ils prétendent à l'exonération peuvent continuer à bénéficier de l'exonération (pour les contrats conclus avant le 1^{er} novembre 2007).

Une OIG ayant fait partie du zonage ZRR avant le 1^{er} novembre 2007 pourra toujours appliquer ce régime social favorable (au lieu du régime en vigueur actuellement) à ses contrats conclus antérieurement au 1^{er} novembre 2007 (et uniquement ceux-ci), y compris si elle a quitté le zonage après cette date.

Règles de cumul

Les employeurs qui bénéficient pour leurs salariés de cette exonération ne peuvent pas appliquer pour ces mêmes salariés la réduction générale de cotisations et contributions patronales.

Historique du dispositif

La mesure est entrée en vigueur le 25 février 2005, puis abrogé par l'article 19 de la loi n° 2007-286 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008 à l'exception des contrats de travail conclus avant le 1^{er} novembre 2007 qui peuvent en bénéficier de l'exonération jusqu'à leur terme. L'avantage consistait alors en une franchise d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, de contribution au FNAL et de VT sur la part de la rémunération égale à 1,5 Smic. Seule la part de la rémunération supérieure à 1,5 Smic était alors soumise à cotisations selon les modalités de droit commun.

Comme pour les autres dispositifs ciblés d'exonération, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (article 22) a exclu du champ de l'exonération les cotisations AT-MP.

L'article 118 de la loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012 de finances pour 2013 a conditionné le bénéfice des exonérations à la condition que l'établissement géré par l'organisme ait un effectif inférieur à cinq cents salariés. Cet effectif est apprécié selon les mêmes modalités que celles définies pour l'application de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire au 31 décembre de l'année précédente.

L'article 141 de la loi 2014-1278 de finances pour 2014 a réduit ce dispositif en le renvoyant, à compter du 1^{er} janvier 2014, au barème dégressif prévu au I de l'article L. 131-4-2 du code de la sécurité sociale. Ce barème est celui applicable dans le cadre du dispositif de droit commun d'exonération dont bénéficient les employeurs implantés en ZRR (cf. dispositif n°03100). L'exonération est donc désormais totale jusqu'à 1,5 SMIC, puis dégressive et nulle à 2,4 SMIC.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les employeurs des OIG dont les salariés ont été embauchés après le 1^{er} novembre 2007, sont éligibles aux exonérations ZRR).

Évaluation

Le dispositif a été jugé inefficace par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS22).

Plusieurs rapports ont récemment porté un jugement critique à l'encontre ce dispositif dans la configuration du zonage actuel, notamment le rapport IGA-IGAS-CGEDD-CGAER sur l'évaluation du dispositif de revitalisation rurale » (juillet 2014) et le rapport d'information de l'Assemblée nationale déposé au nom de la Commission du développement durable et de l'aménagement du territoire sur les zones de revitalisation rurale (ZRR) de MM. Alain CALMETTE et Jean-Pierre VIGIER (octobre 2014).

La mission IGAS-IGF de revue de dépenses sur les exonérations et exemptions de charges sociales spécifiques de juin 2015 a porté une évaluation négative sur ce dispositif en soulignant son caractère exorbitant du droit commun notamment du fait du bénéfice octroyé pour toute la durée de vie du contrat, en évoquant la très forte concentration de l'exonération OIG, notamment sur des organismes de grande taille, et son impact non avéré sur l'emploi, et en précisant que le cumul des moindres recettes générées par cette mesure depuis sa

création ne saurait être regardé comme ayant contribué à la création ou au maintien dans l'emploi mais est venu se substituer à la réduction d'autres moyens auparavant accordés par les financeurs des établissements concernés.

Entrée en vigueur	23 février 2005.																																												
Données chiffrées	<p><u>OIG uniquement (y compris la part liée au régime actuellement en vigueur – dispositif n°10301) :</u> Effectifs exonérés en 2023 : 14 381 (18 456 en 2022 ; 16 982 en 2021 ; 17 613 en 2020 ; nd en 2019 ; 17 569 en 2018 ; 17 023 en 2017 ; nd en 2016 ; nd en 2015 ; 24 390 en 2014 ; 26 944 en 2013).</p> <p>Établissements déclarants en 2023 : 2 411 (2 442 en 2022 ; 2 794 en 2021 ; 2 897 en 2020 ; 2 506 en 2019 ; nd en 2018 ; 2 479 en 2017 ; non disponibles en 2016 ; 2 742 en 2015 ; 2 717 en 2014, 2 903 en 2013).</p> <p>Coût en 2023 : 70,56 M € (71,88 M € en 2022 ; 82,78 M € en 2021 ; 83,47 M € en 2020 ; 88,80 M € en 2019 ; 95,87 M € en 2018 ; 91 M € en 2017 ; 99 M € en 2016 ; 98,8 M € en 2015 ; 119 M € en 2014 ; 154,8 M € en 2013).</p>																																												
	<table border="1"> <caption>Données du graphique</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Coût (M€)</th> <th>Effectifs exonérés</th> <th>Établissements déclarants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>154,8</td> <td>119</td> <td>2 717</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>98,8</td> <td>99</td> <td>2 742</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>99</td> <td>nd</td> <td>nd</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>91</td> <td>17 023</td> <td>2 479</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>95,87</td> <td>17 569</td> <td>2 506</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>88,80</td> <td>nd</td> <td>2 897</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>83,47</td> <td>17 613</td> <td>2 897</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>82,78</td> <td>16 982</td> <td>2 794</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>71,88</td> <td>18 456</td> <td>2 442</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>70,56</td> <td>14 381</td> <td>2 411</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants	2014	154,8	119	2 717	2015	98,8	99	2 742	2016	99	nd	nd	2017	91	17 023	2 479	2018	95,87	17 569	2 506	2019	88,80	nd	2 897	2020	83,47	17 613	2 897	2021	82,78	16 982	2 794	2022	71,88	18 456	2 442	2023	70,56	14 381	2 411
	Année	Coût (M€)	Effectifs exonérés	Établissements déclarants																																									
2014	154,8	119	2 717																																										
2015	98,8	99	2 742																																										
2016	99	nd	nd																																										
2017	91	17 023	2 479																																										
2018	95,87	17 569	2 506																																										
2019	88,80	nd	2 897																																										
2020	83,47	17 613	2 897																																										
2021	82,78	16 982	2 794																																										
2022	71,88	18 456	2 442																																										
2023	70,56	14 381	2 411																																										
<p>Avantage différentiel à 1,3 SMIC en 2024 par rapport à la réduction générale des cotisations : 2 969 € par an et par salarié.</p> <p>Source : ACOSS et CCMSA, données comptables. Fiabilité : très bonne.</p>																																													
Compensation	Mesure compensée.																																												
Mission et programme	Mission : travail et emploi. Programme 103 : accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi.																																												
Objectif du programme annuel de performance	Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique.																																												
Indicateur	Nombre d'emplois créés par rapport au nombre d'emplois supprimés.																																												

Textes	<p>Articles 15 et 16 de la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux abrogés pour les embauches réalisées à compter du 1er novembre 2007 par le I de l'article 19 de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008.</p> <p>Article 19 de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008 modifié.</p> <p>Article 200 du code général des impôts (définition des organismes d'intérêt général)</p> <p>Décret n° 2007-94 du 24 janvier 2007 pris en application de l'article 6 de la loi du 23 février 2005.</p> <p>Circulaire interministérielle DSS/5B/2006/206 et DGFAR/SDPS/C2006-5017 du 10 mai 2006 relative aux modalités d'application des articles 15 et 16 de la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux ainsi qu'aux mesures de sanction applicables en cas de délocalisation volontaire d'activité hors des zones de revitalisation rurale.</p> <p>Circulaire complémentaire n°DSS/5B/DGFAR/SDPS/2007/161 du 16 avril 2007.</p>
--------	---

**PARTIE 2 :
PRÉSENTATION DES
EXONÉRATIONS ET
EXEMPTIONS
PORTANT SUR LES
REVENUS DE
SUBSTITUTION OU
DE REMPLACEMENT**

15. Revenus de substitution ou de remplacement

Fiche n°87. Taux réduits de CSG, et exonérations de CRDS, CASA et cotisation maladie sur les revenus de substitution ou de remplacement : Indemnités journalières, retraite, invalidité et chômage

Numéro du dispositif : 21501

Objectif de la mesure

Ce dispositif vise à tenir compte de la situation des assurés sociaux en situation d'incapacité de continuer ou de reprendre le travail et des bénéficiaires de revenus de remplacement les plus modestes par l'application de taux réduits de CSG, voire d'une exonération de prélèvements sociaux applicable sur ces revenus (CSG, CRDS, CASA, cotisation maladie).

Description de l'avantage social

Les revenus de remplacement ne sont pas assujettis aux cotisations sociales applicables aux revenus d'activité mais sont assujettis à la CSG et à la CRDS. Certains revenus de remplacement sont également assujettis à la CASA (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) et à une cotisation maladie spécifique.

Modalités d'assujettissement aux prélèvements sociaux des revenus de substitution ou de remplacement :

A) Principes d'assujettissement des pensions de retraite, d'invalidité et des allocations de chômage

Pour la CSG et la CRDS, les principes d'assujettissement sont décrits dans la fiche n° 01-009 « Synthèse des dérogations au principe d'assujettissement à la CSG »

La contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) (article L. 137-41 du code de la sécurité sociale) est une contribution applicable au taux de 0,3 % sur les avantages de retraite et d'invalidité et sur les allocations de préretraite, qui :

- ne sont pas assujettis aux prélèvements de solidarité sur les revenus du capital et produits de placement prévus l'article 235 ter du code général des impôts ;
- sont perçus par les personnes physiques assujetties à la CSG (désignées à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale).

Elle n'est pas due sur les allocations de chômage.

La cotisation maladie prévue à l'article L. 131-2 du code de la sécurité sociale est due au taux de 1 % sur :

- les avantages de retraite versés aux assurés du régime général, c'est-à-dire, notamment sur les pensions de retraite complémentaires de l'Association générale des institutions de retraite des cadres et association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (AGIRC-ARRCO) et de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC),
- les allocations de chômage ;
- les avantages attachés à la cessation d'activité ;
- les aides à la reprise d'activité versés aux travailleurs involontairement privés d'emploi totalement, partiellement ou temporairement.

B) S'agissant des pensions de retraite, d'invalidité et des allocations de chômage

• Pensions de retraite et d'invalidité

Les pensions de retraite et d'invalidité peuvent être assujetties à quatre taux différents de prélèvements sociaux.

Exonération de CSG, de CRDS, de CASA et de cotisation maladie : les sommes versées aux bénéficiaires dont le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année n'excède pas, pour une part de quotient familial, 11 614 € au titre de 2023 et aux titulaires d'un avantage non contributif de vieillesse, ou de l'allocation de solidarité aux personnes âgées, sont exonérées de CSG et de CRDS. La CASA et la cotisation maladie ne sont pas dues pour ces revenus.

Taux réduit de CSG et de CRDS et exonération de CASA et de cotisation maladie : les sommes versées aux bénéficiaires dont le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année ou de l'antépénultième année n'excède pas, pour une part de quotient familial, à 15 183 € sont assujettis en 2023 à la CRDS au taux de 0,5 % et à la CSG au taux 3,8 %. La CASA et la cotisation maladie ne sont pas dues pour ces revenus.

Taux intermédiaire de CSG, CRDS, CASA et cotisation maladie sur les retraites complémentaires/supplémentaires : les sommes versées aux bénéficiaires dont le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année est inférieur pour une part de quotient familial, à 23 564 € sont assujettis en 2023 à la CRDS au taux de 0,5 % et à la CSG au taux 6,6 % (pour les pensions de retraite et d'invalidité).

Taux de CSG de droit commun, CRDS, CASA et cotisation maladie sur retraites complémentaires/supplémentaires: les sommes versées aux bénéficiaires dont le RFR de l'avant-dernière année est égal ou supérieur pour une part de quotient familial à 23 564 € sont assujettis en 2023 à la CSG au taux de 8,3 % (pour les pensions de retraite et d'invalidité) ainsi qu'à la CRDS.

Lorsque les pensions de retraite et d'invalidité sont assujetties à la CSG aux taux de 6,6 % et 8,3 %, elles sont en outre assujetties à la contribution de solidarité pour l'autonomie (CASA) au taux de 0,3 % et à la cotisation d'assurance maladie au taux de 1 % applicable aux avantages de retraites autres que ceux servis par le régime de base de la sécurité sociale.

- **Allocations chômage**

Seuls l'exonération, le taux réduit à 3,8 % de CSG et un taux de droit commun à 6,2 % de CSG sont applicables : selon les mêmes règles que celles applicables aux retraites et pensions d'invalidité :

Exonération de CSG, de CRDS lorsque le revenu fiscal de référence n'excède pas 11 614 € (pour une part en métropole).

Assujettissement au taux réduit de 3,8 % et à la CRDS au taux de 0,5 % lorsque le revenu fiscal de référence est compris entre 11 614 € et 15 183 €.

Assujettissement au taux plein de CSG de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 % lorsque le revenu fiscal de référence est égal ou supérieur à 15 183 €.

Les allocations chômage ne sont pas assujetties à la CASA et la cotisation maladie.

Par ailleurs, les contributions à la charge des allocataires de l'assurance chômage peuvent être réduites en tout ou partie si leur prélèvement a pour effet de porter le montant de l'allocation versée en-deçà du montant du SMIC brut.

Dispositif de lissage des effets de seuil

L'article L. 136-8 du code la sécurité sociale permet par ailleurs une atténuation du passage d'un taux d'assujettissement inférieur ou égal à 3,8 % à un taux supérieur (6,6 % ou 8,3 % pour les pensions de retraite ou d'invalidité et 6,2 % pour les allocations chômage). En effet, un redevable exonéré ou assujetti au taux de 3,8 % ne sera assujetti l'année suivante à un taux de 6,6 % ou de 8,3 % (ou de 6,2 % pour les allocations chômage) que si ses revenus excèdent au titre de deux années consécutives le plafond d'assujettissement au taux réduit. Cette condition de franchissement du seuil au titre de deux années consécutives est également applicable à la CASA.

Le régime suivant est appliqué aux pensions de retraite ou d'invalidité, allocations de chômage (pour une personne en métropole en 2023)* :

RFR de l'année 2021 (pour une part fiscale en métropole⁵⁴)	Prélèvements sociaux
--	-----------------------------

⁵⁴ Pour la Guadeloupe, la Martinique et la Réunion ces seuils d'assujettissement, pour une part, sont de 13 741 € pour le taux réduit, de 16 611 € pour le taux intermédiaire et de 23 564 € pour le taux plein. Pour la Guyane ils sont respectivement de 14 368 €, 17 399 € et 23 564 €.

Jusqu'à 11 409 € (ou titulaires d'un avantage non contributif de vieillesse)	Aucun
Compris entre 11 614 € et 15 183 €	1) CSG au taux réduit de 3,8 % CRDS au taux de 0,5 %
A partir de 15 184 €	2) CSG au taux de 6,6 % (retraite / invalidité) ou 6,2 % (chômage) ⁵⁵ CRDS au taux de 0,5 % CASA au taux de 0,3 % (retraite / invalidité) ⁵⁶ Cotisation maladie de 1 % (avantages de retraite complémentaire et supplémentaire)
A partir de 23 565 €	3) CSG au taux de 8,3 % (retraite / invalidité) ou 6,2 % (chômage) CRDS au taux de 0,5 % CASA au taux de 0,3 % (retraite / invalidité) Cotisation maladie de 1 % (avantages de retraite complémentaire et supplémentaire)

* sous réserve du RFR 2020 pour les pensions de retraite ou d'invalidité

Le dispositif de lissage applicables aux pensions de retraite et d'invalidité est appliqué comme suit (pour une personne en métropole en 2023) :

RFR 2020	RFR 2021	Taux de CSG 2023
Inférieur à 11 615 €	Inférieur à 11 615 €	Exonération
Inférieur à 11 615 €	Compris entre 11 615 € et 15 183 €	3,8 %
Inférieur à 11 615 €	Compris entre 15 184 € et 23 563 €	3,8 % (lissage)
Inférieur à 11 615 €	Égal ou supérieur à 23 564 €	3,8 % (lissage)
Compris entre 11 615 € et 15 183 €	Inférieur à 11 615 €	Exonération
Compris entre 11 615 € et 15 183 €	Compris entre 11 615 € et 15 183 €	3,8 %
Compris entre 11 615 € et 15 183 €	Compris entre 15 184 € et 23 563 €	3,8 % (lissage)
Compris entre 11 615 € et 15 183 €	Égal ou supérieur à 23 564 €	3,8 % (lissage)
Compris entre 15 184 € et 23 563 €	Inférieur à 11 615 €	Exonération
Compris entre 15 184 € et 23 563 €	Compris entre 11 615 € et 15 183 €	3,8 %
Compris entre 15 184 € et 23 563 €	Compris entre 15 184 € et 23 563 €	6,6 %
Compris entre 15 184 € et 23 563 €	Égal ou supérieur à 23 564 €	8,3 %
Égal ou supérieur à 23 564 €	Inférieur à 11 615 €	Exonération
Égal ou supérieur à 23 564 €	Compris entre 11 615 € et 15 183 €	3,8 %
Égal ou supérieur à 23 564 €	Compris entre 15 184 € et 23 563 €	6,6 %
Égal ou supérieur à 23 564 €	Égal ou supérieur à 23 564 €	8,3 %

A) S'agissant des indemnités journalières de la sécurité sociale

Les sommes sont assujetties à la CRDS et à la CSG au taux de 6,2 %, sauf les rentes viagères et les indemnités en capital versées aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, qui sont totalement

⁵⁵ Seules les allocations de chômage (pour leur montant brut inférieur à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale) bénéficient de l'abattement d'assiette de 1,75 % au titre des frais professionnels.

⁵⁶ La contribution de solidarité pour l'autonomie (CASA) au taux de 0,3 % est prélevée en application de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles et est assise sur les avantages de préretraite et sur les avantages de retraite et d'invalidité, dès lors que le bénéficiaire des avantages de retraite et d'invalidité est redevable de la CSG au taux plein.

exonérées de CSG. Les indemnités journalières ne bénéficient pas de l'abattement d'assiette de 1,75 % au titre des frais professionnels.

Champ des prestations	Cotisations de sécurité sociale	CSG/CRDS
IJ Maladie hors affection de longue durée	NON	OUI Au taux de 6,2 % + 0,5 % (L.136-1-1 et L.136-8 II 1°)
IJ Maladie patients en affection de longue durée		
Maternité		
Accident du travail/Maladie professionnelle		
Rente viagère et indemnité en capital AT/MP		NON (L.136-1-2 II 6°)

Conditions d'éligibilité

A) Pour les pensions de retraites : Avoir liquidé ses pensions de retraite issues des régimes de base ou complémentaire obligatoire dans les conditions visées aux articles L. 161-17-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

B) Pour les pensions d'invalidité : Remplir les conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite ;
- avoir une capacité de travail ou de revenus réduite d'au moins deux-tiers ;
- être affilié à la sécurité sociale au titre d'activité(s) professionnelle(s) depuis au moins 12 mois au moment de l'arrêt de travail suite à l'invalidité ou au moment de la constatation de l'invalidité par le médecin conseil de la caisse d'Assurance Maladie ;
- justifier, au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail pour invalidité ou constatation médicale de l'invalidité, soit d'avoir effectué au moins 600 heures de travail salarié, soit d'avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le SMIC horaire.

C) Pour les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale en cas de maladie, maternité, paternité, accidents du travail et maladie professionnelle : remplir la condition d'activité professionnelle préalable à l'interruption de travail, exprimée soit en nombre d'heures de travail, soit en montant de cotisations.

D) Pour les allocations de chômage : Être involontairement privé d'emploi et remplir certaines conditions ouvrant droit au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) - (période d'emploi, âge, aptitude physique et inscription comme demandeur d'emploi).

Par ailleurs, le salarié peut bénéficier :

- d'une part, de l'indemnité d'activité partielle à la charge de l'État et de l'UNEDIC suivant certains cas d'éligibilité tenant à la conjoncture économique, aux difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, aux sinistres ou intempéries de caractère exceptionnel, à la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel) ;
- d'autre part, de la rémunération mensuelle minimale égale à la durée légale du travail pour le mois considéré lorsqu'il est touché par une réduction d'horaire. Lorsque cette dernière n'est pas atteinte, le salarié bénéficie d'une allocation complémentaire aussi longtemps que dure la réduction d'activité. Tous les cas de réduction d'horaire en dessous de la durée légale du travail, notamment les manques de débouchés ou d'approvisionnement, sinistre, intempéries ou autres circonstances sont visés.

Ces deux dispositifs d'indemnisation sont soumis au même régime social que les indemnités de chômage.

Dans le cadre des mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19, le régime social de l'activité partielle a été simplifié par l'ordonnance modifiée n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle et par la LFSS pour 2021. Les indemnités légales d'activité partielle sont assujetties au taux unique de CSG de 6,2 %.

L'article 8 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoyait l'application à titre exceptionnel aux indemnités complémentaires d'activité partielle du régime social applicable aux indemnités légales pour les années 2021 et 2022. Ces indemnités ont ainsi été assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) applicable aux revenus de remplacement au taux de 6,2 % et à la

contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) au taux de 0,5 %, d'une part, et exonérées de cotisations sociales, dans la limite de 3,15 SMIC en faisant la somme de ces indemnités avec les indemnités légales, d'autre part. Ce régime social a pris fin au 31 décembre 2022. À compter du 1er janvier 2023, les indemnités complémentaires aux indemnités d'activité partielle sont assujetties et déclarées comme des revenus d'activité (CSG au taux de 9,2 %, CRDS au taux de 0,5 % et cotisations sociales dès le premier euro).

Règles de cumul

L'exclusion d'assiette se cumule avec d'autres mesures d'exonération sur les avantages non contributifs alloués (allocation de solidarité aux personnes âgées, allocation supplémentaire d'invalidité, etc.) dont pourrait bénéficier le titulaire de la pension de retraite ou d'invalidité en raison de son handicap et de revenus insuffisants.

Historique du dispositif

Les revenus de remplacement n'ont jamais été soumis à cotisations de sécurité sociale de droit commun, à l'exception de la cotisation maladie, initialement au taux de 1 %, assise sur les pensions de retraite et allocations de chômage (loi du 28 décembre 1979) : le financement de la sécurité sociale était en effet quasiment exclusivement assis sur les revenus d'activité. Ils sont cependant inclus dans l'assiette de la CSG instaurée en 1991 et de la CRDS instaurée en 1996 dans l'objectif d'élargissement du financement de la sécurité sociale par des contributions au caractère universel touchant indifféremment tous les revenus quelle qu'en soit l'origine.

En effet, quand le taux de CSG est passé à 3,4 % en loi de financement pour 1997, le législateur a introduit le principe d'un taux réduit de CSG alors fixé à 1 % sur les revenus de remplacement (hors indemnités journalières).

Une autre étape a été franchie en loi de financement pour 1998 :

- exonération en fonction des seuils du revenu fiscal de référence (hors indemnités journalières) ;
- césure entre les revenus d'activité et les revenus de remplacement, avec un taux de CSG à 7,5 % pour les premiers et à 6,2 % pour les seconds pour des raisons dues au basculement de cotisations d'assurance maladie vers la CSG. En conséquence, la cotisation d'assurance maladie sur les avantages retraite et de chômage s'en est trouvée diminuée de 2,8 % (elle a donc disparu pour les avantages de retraite du régime général et les allocations de chômage).

Le taux de la CSG a été relevé à 6,6 % pour les pensions de retraite dans la loi relative à l'assurance maladie en 2004 et pour les pensions d'invalidité dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008.

L'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 a réformé les seuils d'assujettissement à la CSG sur les revenus de remplacement en faisant du revenu fiscal de référence l'unique critère déterminant l'assujettissement et le taux de CSG applicable, à la fois pour l'exonération, le taux réduit et le taux normal.

L'article 20 de la LFSS pour 2017 a revalorisé de 3 % les seuils d'assujettissement à la CSG sur les revenus de remplacement afin de tenir compte de la situation des ménages. Cela a permis dès 2017 à près de 550 000 retraités supplémentaires de bénéficier du taux nul ou du taux réduit de CSG.

L'article 8 de la LFSS pour 2018 a porté le taux normal de CSG sur les pensions de retraite et d'invalidité à 8,3 %.

L'article 14 de LFSS pour 2019 a introduit un dispositif de lissage de l'effet de seuils qui consiste à ce qu'un redevable exonéré ou assujetti au taux de 3,8 % ne sera assujetti l'année suivante à un taux supérieur à 3,8 % que si ses revenus excèdent au titre de deux années consécutives le plafond d'assujettissement au taux réduit.

L'article 3 de la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales a rétabli le taux de CSG applicable antérieurement au 1er janvier 2018, 6,6 %, pour les personnes dont le montant de pension (pour un retraité seul et sans autre revenu) est inférieur à 2 000€ nets en 2019. Cette mesure a permis que près de la moitié des personnes qui ont supporté la hausse de CSG de 1,7 point en 2018 en soit exonérées à compter du 1er janvier 2019. L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle a soumis transitoirement les indemnités légales et complémentaires d'activité partielle au taux de CSG de 6,2 % (sous certaines conditions).

L'article 8 de la LFSS pour 2021 a pérennisé l'application du taux de CSG de 6,2 % aux indemnités légales d'activité partielle.

	Cotisation spécifique			CSG					CRDS	CASA
	Retraites de base	Retraites complémentaires	Allocations chômage	Taux normal			Taux intermédiaire	Taux réduit	Tous les revenus de remplacement	Retraite Invalidité
				Retraite	Invalidité	Allocations chômage Indemnités journalières SS Indemnités légales d'activité partielle	Retraite Invalidité	Retraite Invalidité Chômage		
1979	1%	2%	1%	-	-	-	-	-	-	-
1988	1,40%	2,40%	1,40%	-	-	-	-	-	-	-
1991	1,40%	2,40%	1,40%	1,10%	1,10%	1,10%	-	-	-	-
1993	1,40%	2,40%	1,40%	2,40%	2,40%	2,40%	-	-	-	-
1996	2,60%	3,60%	2,60%	2,40%	2,40%	2,40%	-	-	0,50%	-
1997	2,80%	3,80%	2,80%	3,40%	3,40%	3,40%	-	1%	0,50%	-
1998	-	1%	-	6,20%	6,20%	6,20%	-	3,80%	0,50%	-
2004	-	1%	-	6,60%	6,20%	6,20%	-	3,80%	0,50%	-
2008	-	1%	-	6,60%	6,60%	6,20%	-	3,80%	0,50%	-
2013	-	1%	-	6,60%	6,60%	6,20%	-	3,80%	0,50%	0,30%
2018	-	1%	-	8,30%	8,30%	6,20%	-	3,80%	0,50%	0,30%
2019	-	1%	-	8,30%	8,30%	6,20%	6,60%	3,80%	0,50%	0,30%
2021	-	-	-	-	-	6,20%	-	-	-	-

Évaluation

Ce dispositif n'a pas fait l'objet d'une évaluation.

Le dispositif attaché aux indemnités journalières a été jugé inefficace par le rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NR 5).

Entrée en vigueur	<p>1^{er} janvier 1980 pour l'instauration de la cotisation maladie.</p> <p>1^{er} janvier 1991 pour l'instauration de la CSG.</p> <p>1^{er} janvier 1997 pour l'instauration de la CSG à taux réduit.</p> <p>1^{er} janvier 1998 pour l'instauration du taux spécifique de CSG sur les revenus de remplacement de 6,2 % et pour le taux réduit de 3,8 %.</p> <p>1^{er} janvier 2005 pour l'instauration du taux spécifique sur les pensions de retraite.</p> <p>1^{er} janvier 2008 pour l'instauration du taux spécifique sur les pensions d'invalidité.</p> <p>1^{er} janvier 2015 pour la réforme des seuils d'assujettissement à la CSG.</p> <p>1^{er} janvier 2018 pour l'augmentation de 1,7 point de la CSG.</p> <p>1^{er} janvier 2019 pour l'introduction de la mesure d'atténuation du franchissement de seuil d'assujettissement pour les revenus de remplacement et la mise en œuvre d'un taux intermédiaire de 6,6 % pour les pensions de retraite et d'invalidité.</p>
Données chiffrées	<p>Pertes par rapport à l'application d'un taux de CSG de 9,2 % sur les revenus de remplacement assujettis à la CSG aux taux de 8,3 %, 6,6 %, 6,2 % et 3,8 % : 8 Md€</p> <p>Source : DSS.</p>
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	<p>Articles L. 136-1 et suivants, L. 136-8 II 1° 2° et III, L. 241-2, L. 242-1</p> <p>Article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.</p> <p>Article L. 131-2 du code de la sécurité sociale, article D. 242-8 du code de la sécurité sociale</p> <p>Article L. 137-41 du code de la sécurité sociale</p>

	<p>Article 11 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.</p> <p>Article 6 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19.</p> <p>Article 5 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19.</p> <p>Article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021.</p>
--	---

Fiche n°88. Capital décès bénéficiant d'un financement de l'employeur et versés par un organisme habilité

Numéro du dispositif : 21502

Objectif de la mesure

Il n'existe pas d'objectif identifié attaché à cet avantage social.

Description de l'avantage social

Exemption totale : les capitaux décès versés aux ayants droit bénéficient d'une exemption totale de prélèvements sociaux lorsqu'ils sont financés par l'employeur et versés par un organisme tiers habilité dans le cadre d'une assurance de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire.

Condition d'éligibilité

L'exemption ne porte que sur les capitaux décès complémentaires financés par l'employeur et versés par un organisme tiers habilité (sociétés d'assurance, mutuelles, organismes de retraite). La prestation de garantie décès est à ce titre assimilée dans son traitement social à une prestation de sécurité sociale.

Cette assimilation ne porte pas sur les capitaux décès complémentaires versés directement par l'employeur en vertu d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise, qui constituent un avantage alloué en raison de l'appartenance du salarié décédé à l'entreprise (avantage alloué en raison du travail précédemment accompli et de la situation qu'avait acquise le salarié) et donc assujettis comme du salaire.

Règles de cumul

Cette exemption prolonge, le cas échéant, le dispositif applicable au versement de capitaux décès par un organisme de sécurité sociale obligatoire, qui est également exonéré de prélèvements. En effet, le capital décès mentionné à l'article L. 361-1 du code de la sécurité sociale et versé par le régime général aux ayants droit d'un salarié décédé relève de la catégorie des prestations de sécurité sociale qui ne sont pas soumis à la CSG. Les capitaux décès sont également exonérés de contribution pour le remboursement de la dette sociale en application de l'article 14 de l'ordonnance du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

Évaluation

Le dispositif n'a fait l'objet d'aucune évaluation.

Entrée en vigueur	1991, date d'instauration de la CSG.
Données chiffrées	Non disponibles.
Compensation	Non compensée.
Textes	Article L. 136-1 et suivant et L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Fiche n°89. Exemption de l'assiette de la CSG pour les compléments parentaux : prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPARE), PREPARE majorée, et allocation journalière de présence parentale (AJPP)

Numéro du dispositif : 21503

Objectif de la mesure

La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPARE) et la PREPARE majorée sont des prestations destinées à compenser partiellement la perte de revenus qui résulte de la cessation ou de la réduction de l'activité professionnelle des parents (ou de la ou des personnes assumant la charge effective d'un enfant) pour assurer la garde d'un enfant. La PREPARE est applicable à l'ensemble des enfants depuis le 1^{er} janvier 2018.

L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) permet d'indemniser le congé de présence parentale qui consiste en une réserve de 310 jours de congés sur une période maximale de trois ans utilisables par le parent salarié pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. L'AJPP est également ouverte aux fonctionnaires, aux travailleurs indépendants, aux chômeurs et aux personnes en formation pour le même besoin.

Description de l'avantage social

Le dispositif consiste en une exemption de l'assiette de CSG : ces prestations, comme toutes les prestations familiales énumérées à l'article L. 511-1 du code de la sécurité sociale, sont exonérées d'impôt sur le revenu en application du 2^o de l'article 81 du code général des impôts (CGI) et exclues de l'assiette de la CSG en application du 1^o de l'article L. 136-1-3 du code de la sécurité sociale.

En revanche, **la CRDS reste due** en application de l'article 14 de l'ordonnance du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

Condition d'éligibilité

La PREPARE et la PREPARE majorée sont des composantes de la prestation d'accueil du jeune enfant⁵⁷ (PAJE). Ces prestations peuvent se cumuler avec l'allocation de base de la PAJE, qui est attribuée aux parents d'enfants de moins de trois ans (naturels, adoptés ou recueillis) à condition que leurs ressources soient inférieures à certains plafonds. Son bénéfice n'est pas subordonné à une réduction ou à une cessation de l'activité, mais à des conditions d'activité antérieure.

La PREPARE et la PREPARE majorée ne sont pas soumises à condition de ressources. Leur montant varie selon l'importance de la réduction d'activité.

La PREPARE est attribuée lorsque l'un des parents n'exerce pas d'activité professionnelle ou travaille à temps partiel pour s'occuper d'un enfant de moins de trois ans. Il doit avoir antérieurement exercé une activité et justifier à ce titre de huit trimestres de cotisations vieillesse dans les deux années qui précèdent la naissance ou l'adoption d'un enfant de rang 1, dans les quatre années s'il s'agit d'un deuxième enfant ou dans les cinq années pour les enfants de rang 3 ou plus.

Pour les enfants nés depuis le 1^{er} janvier 2015 et pour l'ensemble des enfants depuis le 1^{er} janvier 2018, la PREPARE permet à chacun des parents de bénéficier d'un certain nombre de mois de prestation jusqu'à un âge limite de l'enfant qui varie selon son rang :

- Pour un enfant de rang 1, chaque parent dispose de six mois de droit à la PREPARE dans la limite du premier anniversaire de l'enfant ;
- Pour les enfants de rang 2 et suivants, chaque parent a droit à vingt-quatre mois de PREPARE dans la limite du troisième anniversaire de l'enfant ;
- En cas de naissance de triplés ou plus, chaque parent dispose de quarante-huit mois de PREPARE dans la limite du sixième anniversaire de l'enfant.

⁵⁷ La PAJE se compose de la prime à la naissance ou à l'adoption, de l'allocation de base, du complément de libre choix du mode de garde et du complément de libre choix d'activité remplacé par la prestation partagée d'éducation de l'enfant pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2015 et qui est applicable à l'ensemble des enfants à compter du 1^{er} janvier 2018 (sauf aux enfants de moins de six ans issus de naissances multiples d'au moins trois enfants intervenues avant le 31 décembre 2014).

Ainsi, pour bénéficier de la durée la plus longue de PREPARE, les deux membres du couple doivent faire valoir leur droit à la prestation. Les parents ont le choix de faire valoir leur droit successivement ou simultanément (temps partiel exclusivement).

Le parent isolé ne pouvant s'appuyer sur un autre parent a droit à une PREPARE courant jusqu'à l'âge limite de l'enfant en fonction de son rang.

Au 1^{er} avril 2023, le montant mensuel (après déduction de la CRDS) de la PREPARE s'élève à :

- 428,71 € si l'allocataire cesse toute activité professionnelle ;
- 277,14 € si l'activité professionnelle est inférieure ou égale à un mi-temps ;
- 159,87 € si l'activité est réduite pour atteindre entre 50 % à 80 % d'un temps plein.

À la différence de la PREPARE, la PREPARE majorée n'est allouée qu'aux parents qui s'engagent à reprendre leur activité professionnelle au bout d'une année. Elle ne s'adresse par ailleurs qu'aux parents ayant au moins trois enfants à charge (naissance ou adoption). La PREPARE majorée est soumise aux mêmes conditions d'activité professionnelle antérieure que la PREPARE. Son montant est en revanche plus élevé que celui de la PREPARE : 700,74 € par mois après déduction de la CRDS au 1^{er} avril 2023.

Dans le cadre d'une adoption, la PREPARE est ouverte pour une durée globale pour la famille. Ainsi une famille adoptante pourra bénéficier de douze mois de PREPARE à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, et ce quel que soit le rang de l'enfant. Si l'enfant adopté de rang 2 ou plus n'a pas atteint ses trois ans à l'issue de ces douze mois de PREPARE, le droit peut être prolongé jusqu'aux trois ans de l'enfant. En cas d'adoption simultanée de trois enfants ou plus, la durée maximale de versement de la PREPARE est de trois ans à compter de l'arrivée des enfants au foyer des adoptants.

Les montants de la PREPARE adoption sont identiques à ceux de la PREPARE naissance.

L'AJPP est attribuée à toute personne qui bénéficie d'un congé de présence parentale lui permettant d'interrompre ponctuellement son activité⁵⁸ pour assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité, attestée par un certificat médical et après avis favorable du service du contrôle médical de la CPAM.

Le montant de l'allocation journalière (après déduction de la CRDS) a été revalorisé en LFSS pour 2022 et a été porté au niveau du SMIC net journalier. Au 1^{er} janvier 2023, le montant de l'allocation est de 62,44 € (après déduction de la CRDS) pour une journée et de 31,22€ si le congé est pris sur une demi-journée. Un complément mensuel pour frais de 120,65 € (après déduction de la CRDS) peut être versé si les ressources de l'allocataire sont faibles et que l'état de santé de l'enfant nécessite des dépenses d'un montant supérieur à 120,65 €. Le droit à l'AJPP est ouvert pour une durée correspondant à la durée prévisible du traitement, et au maximum pour une durée comprise entre 6 mois et 1 an selon la décision du médecin, dans la limite de 3 ans. L'AJPP est cumulable avec l'allocation de base de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (142,70€).

Règle de cumul

Ces prestations ne sont pas comprises dans l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale et ne font ainsi pas partie de la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale des cotisations et contributions sociales.

Historique du dispositif

La PAJE, dont la PREPARE est une composante, a été instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2004 et bénéficie aux familles ayant un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2004. Cette prestation a remplacé plusieurs prestations préexistantes (APJE, AAD, APE ...)⁵⁹ qui avaient été jugées peu lisibles. Le nouveau dispositif a permis de simplifier celui existant avant cette date, d'élargir le champ des bénéficiaires et de revaloriser ces prestations.

Le COLCA a été institué par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 a uniformisé le montant du CLCA pour toutes les familles d'enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} avril 2014.

⁵⁸ Les travailleurs indépendants, les personnes en formation professionnelle et les demandeurs d'emploi indemnisés peuvent également bénéficier de l'AJPP. Le bénéfice de l'allocation suspend alors le versement des indemnités journalières de chômage.

⁵⁹ La PAJE a remplacé les prestations suivantes : l'allocation pour jeune enfant (APJE), l'allocation d'adoption (AAD), l'allocation parentale d'éducation (APE), l'aide à la famille pour l'emploi d'un assistant maternel agréé (AFEAMA) et l'allocation de garde d'enfant à domicile (AGED).

L'article 8 de la loi n° 2014-871 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a réformé le complément de libre choix d'activité (CLCA) et le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) de la prestation d'accueil du jeune enfant pour les remplacer, pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2015, par la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPARE) et la PREPARE majorée. Cette nouvelle prestation vise à un meilleur partage des responsabilités parentales au sein du couple et à améliorer le taux d'emploi des femmes en leur évitant de s'éloigner trop longtemps du marché du travail. La PREPARE est applicable à l'ensemble des enfants à compter du 1^{er} janvier 2018 (sauf aux enfants de moins de six ans issus de naissances multiples d'au moins trois enfants intervenues avant le 31 décembre 2014, dont les parents continuent à percevoir le CLCA).

Depuis le 1^{er} mai 2006, l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) a remplacé l'allocation de présence parentale (APP), créée en 2001 (LFSS pour 2006).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le congé parental d'éducation est une des modalités juridiques de cessation ou de réduction d'activité, mais il n'ouvre pas droit, en lui-même, à perception d'un revenu ou d'une indemnité ou à une défiscalisation. Ceux qui le choisissent peuvent accéder à la PREPARE et à la PREPARE majorée s'ils remplissent les conditions d'activité professionnelle antérieure.

Des aides à la garde d'enfant, également exonérées de CSG, sont par ailleurs attribuées aux parents qui décident de maintenir leur activité, et des dispositifs d'accueil collectif, directement financés par la branche famille et les collectivités locales, parfois les entreprises, leur sont accessibles à coût réduit et modulé en fonction du niveau de leurs ressources et de la composition de la famille :

- le complément de libre choix du mode de garde⁶⁰ (CMG) de la PAJE est accordé à toute personne qui emploie un assistant maternel ou une garde à domicile pour assurer la garde d'au moins un enfant de moins de six ans. Le CMG peut être également attribué au ménage ou à toute personne qui recourt à certaines crèches familiales, des gardes à domicile ou à certaines micro-crèches pour la garde de son enfant de moins de six ans. Le montant du complément varie en fonction des ressources de la famille, du nombre d'enfants, de leur âge et du type d'accueil choisi. Il peut être majoré de 10 % si les parents ont des horaires de travail spécifiques, de 30 % si la personne ou le ménage perçoit l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou, depuis le 1^{er} novembre 2019, l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ou, depuis le 1^{er} octobre 2018 si le ménage est une famille monoparentale ;
- l'AGEPI (aide à la garde d'enfants pour parents isolés), exonérée de CRDS, contrairement aux autres prestations citées dans la présente fiche, peut être accordée, en cas de reprise d'emploi, ou en cas d'entrée en formation dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), aux demandeurs d'emploi qui :
 - o soit bénéficiant d'un minimum social ou d'une allocation chômage (RSA, ASS, AAH, ATA) dont le montant est inférieur au montant minimum de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), soit ne sont pas indemnisés par le régime d'assurance chômage,
 - o et élèvent seuls un ou plusieurs enfant(s) de moins de 10 ans.
- les familles peuvent faire accueillir leur enfant par un établissement d'accueil du jeune enfant (crèche, micro-crèche, etc.). Ces établissements sont financés par la branche famille, les collectivités locales, les entreprises etc. à hauteur de plus de 80 % de leur coût en moyenne, les familles ne contribuant à leur coût que pour 18 % en moyenne selon un barème tenant compte de leur niveau de revenu et du nombre de leurs enfants.

Les parents qui cessent leur activité ou réduisent leur activité pour s'occuper d'un enfant handicapé peuvent bénéficier d'un complément à l'AEEH dont le montant peut varier entre 107,02 € et 1210,9 € en sus de l'allocation de base (142,70 €). Cette prestation attribuée au regard de la situation de l'enfant sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées n'est pas soumise à la CRDS.

Évaluation

De nombreux rapports ont évalué le dispositif de la PreParE en tant que prestation familiale permettant de cesser son activité pour élever son enfant, sans en évaluer le régime social. Ces différents rapports concluent à la nécessité de réformer cette prestation dont le nombre de bénéficiaires a été divisé par deux depuis sa mise en place en 2015. Plusieurs freins ont été identifiés : faible rémunération du congé, impacts sur la vie

⁶⁰ Articles L. 531-5 et L. 531-6 du code de la sécurité sociale

professionnelle, ou encore limitation du montant d'aide perçue lorsque le congé est pris de manière concomitante par les deux parents.

Entrée en vigueur	<p>1^{er} janvier 2004 pour le CLCA et 1^{er} janvier 2006 pour le COLCA.</p> <p>1^{er} mai 2006 pour l'AJPP.</p> <p>1^{er} janvier 2015 pour la PREPARE et la PREPARE majorée pour les enfants nés ou adoptés à compter de cette date.</p>
Données chiffrées	<p>Coût des prestations en 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour le CLCA/COLCA/PREPARE/PREPARE majorée : 0,76 Md€ (0,77 Md€ en 2021, 0,87 Md€ en 2020 et 0,92 Md€ en 2019) ; - pour l'AJPP : 148 M€ (103 M€ en 2021, 97 M€ en 2020, 96 M€ en 2019, 91 M€ en 2018). <p>Source : CNAF tous régimes - métropole et Dom – droits constatés.</p> <p><u>Fiabilité</u> : bonne.</p>
Évaluation	<p>Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, rapport "Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance" du 13 février 2019</p> <p>IGAS, rapport "Mission d'évaluation du congé parental d'éducation et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)" d'avril 2019</p> <p>Rapport Damon-Heydemann de 2021</p> <p>Cour des comptes , rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale, 2022</p> <p>Sénat, rapport d'information "Réformer l'indemnisation des congés parentaux pour donner un vrai choix aux familles", juin 2023.</p>
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	<p>Articles L. 136-1-3, L. 511-1, L. 531-4 et L. 544-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.</p>

**PARTIE 3 :
DISPOSITIFS
AFFECTANT LES
REVENUS DU
CAPITAL ET DES JEUX
ET IMPÔTS AFFECTÉS
À LA SÉCURITÉ
SOCIALE**

16. Revenus du capital

Fiche n°90. Revenus fonciers

Numéro du dispositif : 31601

Objectif de la mesure

En cohérence avec les dispositions prévues en matière d'impôt sur le revenu (IR), l'assiette des prélèvements sociaux dus sur les revenus fonciers est également minorée au titre d'une dizaine de dispositifs de déductions spécifiques.

Description de l'avantage social

En application de l'article L. 136-6 du code de la sécurité sociale, les revenus fonciers déduits de l'assiette de l'impôt sur le revenu en vertu de dispositifs de déduction prévus en matière fiscale sont également déduits de l'assiette des prélèvements sociaux assis sur les revenus du patrimoine.

Par conséquent, les déductions applicables en matière de prélèvements sociaux sont identiques à celles qui s'opèrent sur le plan fiscal. Les sommes admises en déduction varient en fonction de la nature du dispositif dont bénéficie le redevable.

Le tableau ci-dessous énumère les dispositifs de déductions spécifiques actuellement en vigueur, en utilisant leur appellation « usuelle » liée aux ministres du logement successif qui les ont proposés rentrée dans le langage courant :

Nom du dispositif	Nature du dispositif	Entrée en vigueur	Textes
« BESSON » ancien	Il s'agit d'un dispositif d'incitation fiscale en faveur des propriétaires bailleurs pour les locations de caractère intermédiaire. Il consiste en une déduction spécifique au taux de 26 % sur l'amortissement des immeubles.	2006	j du 1° du I de l'article 31 du CGI.
« BESSON » neuf	La loi Besson permet de bénéficier d'une déduction spécifique sur vos revenus fonciers. Le montant de l'avantage fiscal s'élève à : <ul style="list-style-type: none">- 8 % du prix de revient du logement (ou des dépenses de reconstruction ou d'agrandissement le cas échéant) pendant les 5 premières années- 2,5 % pendant les 4 années suivantes et pendant les périodes de prolongation. Si le montant à déduire est supérieur à vos revenus fonciers, il peut être déduit du revenu global dans la limite de 10 700 euros et reportable. Le dispositif Besson neuf concerne les opérations réalisées entre le 1er janvier 1999 et le 2 avril 2003.	1999 Extinction en 2003	g du 1° du I de l'article 31 du CGI

« PERISSOL »	Ce dispositif emporte un certain nombre de conséquences sur le régime fiscal du bailleur : <ul style="list-style-type: none"> - déduction au titre de l'amortissement sur le montant de l'investissement initial, ainsi que des dépenses ultérieures de reconstruction, d'agrandissement et d'amélioration ; - baisse du taux de la déduction forfaitaire à 6 % (applicable jusqu'à l'imposition des revenus de l'année 2005) ; - majoration à 15 300 € du plafond d'imputation des déficits fonciers sur le revenu global (CGI, 3° du I de l'article 156). 	De 1996 à 1999	f du I de l'article 31 du CGI
« ROBIEN » classique et « ROBIEN » recentré	Ces dispositifs permettaient de déduire des revenus fonciers un amortissement sur le prix de revient d'un logement acquis pour être mis en location, sous certaines conditions.	De 2003 à 2009	h du 1° du I de l'article 31 du CGI
« SCELLIER » ZRR	Le dispositif Scellier-ZRR permet de bénéficier d'une déduction spécifique de 26% des revenus locatifs pour les logements situés en zone de revitalisation rurale.	De 2009 à 2012	k du 1° du I de l'article 31 du CGI
« BORLOO » ancien	Le dispositif "Borloo ancien" a remplacé le 1er octobre 2006 par le dispositif "Besson ancien". Entre le 1er janvier 2017 et le 31 janvier 2017, il était possible pour le bailleur de bénéficier soit du dispositif "Borloo ancien", soit du dispositif "Louer abordable". Le dispositif "Borloo ancien" a été définitivement remplacé le 1er février 2017 par le dispositif "Louer abordable".	De 2006 à 2017	
Louer abordable (ancien « COSSE »)	Il permet aux propriétaires bailleurs de bénéficier d'une réduction d'impôt à conditions de s'engager à louer leur bien à un montant inférieur aux loyers du marché local et sous certaines conditions de ressources du locataire. Il est également possible d'obtenir des aides financières de l'Anah pour réaliser des travaux dans le logement mis en location.	Louer abordable : 2022 COSSE : 2016	o de l'article 31 du CGI

<p>« DENORMANDIE »</p>	<p>Le dispositif « Denormandie » est une aide fiscale accordée dans le cadre d'un investissement locatif. Il est destiné à encourager la rénovation de logements anciens.</p> <p>Ce dispositif prend la forme d'une réduction d'impôt sur le revenu accordée aux particuliers achetant un logement à rénover dans certaines zones, pour le mettre ensuite en location.</p> <p>Sont concernés les logements acquis entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2026.</p>		<p>Article 199 novovicies du CGI</p>
<p>« DENORMANDIE » ancien</p>	<p>Réduction d'impôt sur le revenu en faveur de l'investissement locatif intermédiaire</p> <p>La réduction d'impôt concerne les logements anciens faisant l'objet de travaux d'amélioration et les locaux transformés en usage d'habitation.</p> <p>Elle concerne les opérations réalisées entre le 28 mars 2019 et le 31 décembre 2027.</p> <p>La réduction d'impôt est subordonnée à la réalisation de travaux d'amélioration ou de transformation, facturés par une entreprise, dont le montant représente au moins 25 % du coût total de l'opération.</p>		<p>5° du B du I de l'article 199 novovicies du CGI</p>
<p>« PINEL »</p>	<p>Succédant au dispositif Duflot en 2014, le dispositif Pinel permet aux particuliers investissant dans des logements neufs destinés à la location, de bénéficier d'une réduction de leur impôt sur le revenu.</p> <p>En 2023, le dispositif est accessible sous deux formes, aux conditions fiscales différentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le « Pinel classique » : taux de réduction d'impôt dégressifs - le « Pinel + » : maintien des taux antérieurs, dans certains quartiers ou sur critères énergétiques et de qualité 	<p>2014</p>	<p>Article 168 CGI</p>

Entrée en vigueur	En fonction des dispositifs concernés.
Données chiffrées	Coût global : non disponible
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Article L. 136-6 du code de la sécurité sociale.

Fiche n°91. Plus-values immobilières

Numéro du dispositif : 31602

Objectif de la mesure

Le produit des prélèvements sociaux assis sur les plus-values immobilières est minoré par des dispositifs spécifiques d'exonération ou d'abattement qui visent, pour le premier, à exclure du champ de la taxation les plus-values issues de la cession d'une résidence principale et, pour le second, à instaurer une taxation dégressive des plus-values en fonction de la durée de détention des biens (hors résidence principale) auxquels ces plus-values se rattachent.

Description de l'avantage social

S'il s'agit d'une résidence principale, la plus-value immobilière est exonérée de prélèvements sociaux assis sur les produits de placement, comme elle l'est en matière d'impôt sur le revenu.

S'il ne s'agit pas d'une résidence principale, la plus-value immobilière bénéficie d'un abattement pour durée de détention. Le montant de l'abattement varie en fonction de la durée de détention du bien immobilier⁶¹. Il s'élevé ainsi :

- à 0 % pour une durée de détention inférieure à 6 ans ;
- à 1,65 % pour chaque année de détention au-delà de la cinquième et jusqu'à la vingt et unième ;
- à 1,60 % pour la vingt-deuxième année de détention ;
- à 9 % pour chaque année au-delà de la vingt-deuxième.

L'exonération des prélèvements sociaux est donc acquise, dans le cadre de ce second dispositif, à l'issue d'un délai de détention de trente ans.

Entrée en vigueur	Concomitante à l'assujettissement des plus-values immobilières aux prélèvements sociaux assis sur les produits de placement.
Données chiffrées	Coût : - exonération pour résidence principale : environ 1 Md€ au titre des prélèvements sociaux, dont 0,6 Md € au titre de la CSG-CRDS (source : <i>Voies et moyens 2019, tome II, chiffrage DSS</i>). - abattement pour durée de détention hors résidence principale : environ 2 Md€ au titre des prélèvements sociaux pour 2018, dont 1,1 Md€ au titre de la CSG-CRDS (source : <i>DGFIP</i>).
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Article L. 136-7 du code de la sécurité sociale.

⁶¹ Le montant de cet abattement, fixé au 2 du VI de l'article L. 136-7 du code de la sécurité sociale, est différent de celui en vigueur en matière d'impôt sur le revenu.

Fiche n°92. Livrets réglementés

Numéro du dispositif : 31603

Objectif de la mesure

L'exonération des prélèvements sociaux sur les revenus de placement des revenus acquis sur des livrets réglementés se justifie par les divers objectifs d'intérêt général qu'ils poursuivent. L'épargne issue de ces livrets est affectée à des projets d'intérêt public comme celle déposée sur le livret A, qui sert à financer le logement social. Cette épargne vise également à remplir des objectifs de politiques publiques en matière économique comme c'est le cas avec le livret d'épargne populaire (LEP), qui a pour objectif de favoriser l'épargne et de soutenir le pouvoir d'achat des ménages modestes.

Description de l'avantage social

Les revenus des livrets réglementés appartiennent à la catégorie des revenus de créances, dépôts, cautionnements et comptes courants, en principe soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du capital (CSG, CRDS, prélèvement social et sa contribution additionnelle et prélèvement de solidarité).

Toutefois, les revenus provenant de ces livrets réglementés sont exonérés de ces prélèvements par des dispositions législatives spécifiques. Il s'agit des :

- **Livrets A** : article 157, 7° du code général des impôts (CGI) ;
- **Anciens comptes spéciaux sur livrets du Crédit mutuel (Livrets Bleus)** : article 157, 7° du CGI pour les intérêts des sommes inscrites à compter du 1^{er} janvier 2009. Depuis cette date, les caisses de Crédit mutuel ne peuvent plus ouvrir ce compte à leurs déposants ;
- **Livrets d'épargne populaire (LEP)** : article 157, 7° ter du CGI ;
- **Livrets jeune** : article 157, 7° quater du CGI ;
- **Livrets de développement durable et solidaire** : article 157, 9° du CGI ;
- **Livret d'épargne entreprise** : article 1^{er} de la loi n° 84-578 du 9 juillet 1984.

Conditions requises pour bénéficier de l'exonération

Les conditions nécessaires à l'ouverture d'un livret d'épargne réglementé divergent selon les produits considérés :

Livrets A et Livrets Bleus : ils bénéficient aux personnes physiques, majeures ou mineures, résidentes ou non-résidentes fiscales, aux associations mentionnées au 5 de l'article 206 du CGI, aux organismes d'habitations à loyer modéré et aux syndicats de copropriétaires.

Une même personne ne peut être titulaire que d'un seul livret A ou d'un seul compte spécial sur livret du Crédit mutuel (Livret Bleu). Toutefois, les organismes d'habitations à loyer modéré peuvent ouvrir un ou plusieurs livrets A auprès des établissements de crédit.

Le montant des sommes inscrites sur ce livret ne peut dépasser un plafond fixé par décret. Seuls les intérêts peuvent continuer à créditer le compte au-delà du plafond. Le plafond des dépôts diffère selon la nature de la personne. Hors capitalisation des intérêts, il est de :

- 22 950 euros pour les personnes physiques (R. 221-2, al. 1 du code monétaire et financier (CMF)) ;
- 76 500 euros pour les associations mentionnées au 5 de l'article 206 du CGI (R. 221-2, al. 1 du CMF).

Les organismes d'habitation à loyer modéré et de crédit immobilier ne sont soumis à aucun plafond (R. 221-2, al. 2 du CMF).

Durée d'exonération : illimitée.

LEP : il peut bénéficier à toute personne ayant son domicile fiscal en France et dont le montant d'imposition est inférieur au plafond fixé annuellement par l'administration fiscale. Il est possible d'ouvrir un LEP par contribuable dans la limite de deux par foyer fiscal. Le plafond des sommes qui peuvent être déposées sur un compte sur livret d'épargne populaire est fixé à 7 700 euros.

Le bénéfice de ce compte sur livret est réservé aux contribuables justifiant chaque année que le montant de leurs revenus de l'année précédant celle au titre de laquelle l'imposition est établie n'excède pas 1,8 fois les

montants mentionnés au I de l'article 1417 du CGI revalorisés le cas échéant, le montant étant arrondi à l'euro supérieur (par exemple, 10 815 € au 1^{er} janvier 2019 en métropole pour la première part de quotient familial).

Par dérogation, si les revenus constatés dépassent les montants précités au titre d'une année, le bénéfice de ce compte sur livret est conservé si les revenus du contribuable sont à nouveau inférieurs à ces montants l'année suivante.

Durée de l'exonération : tant que les bénéficiaires satisfont aux conditions de ressources.

Livret jeune : limités à un par personne, ils peuvent être ouverts par toute personne physique âgée de douze à vingt-cinq ans inclus et résidant à titre habituel en France. Le livret jeune est plafonné à 1 600 euros, hors intérêts capitalisés.

Durée d'exonération : tant que les bénéficiaires satisfont aux conditions d'âge.

LD DS : seules les personnes physiques majeures, dont le domicile fiscal est situé en France peuvent ouvrir un livret de développement durable et solidaire (LD DS). Il ne peut être ouvert qu'un livret par contribuable ou un pour chacun des époux ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité, soumis à une imposition commune. Les versements sur ce livret ne peuvent excéder un plafond de 12 000 euros (article D. 221-103 du CMF). La capitalisation des intérêts peut porter sur les sommes inscrites au crédit d'un livret de développement durable et solidaire au-delà de ce plafond (D. 221-104 du CMF).

Durée de l'exonération : illimitée

LEE : conformément à l'article 1^{er} de la loi du 9 juillet 1984, le livret d'épargne entreprise ne peut être ouvert que par les personnes physiques domiciliées fiscalement en France. Il ne peut être ouvert qu'un livret par foyer fiscal. Le montant des sommes déposées sur ce livret ne peut excéder 45 800 euros, intérêts capitalisés non compris.

Au terme d'une période d'indisponibilité des fonds d'une durée minimale de deux ans à compter de l'ouverture du livret, un prêt peut être consenti au titulaire du livret ou à une personne physique que le déposant rend cessionnaire de ses droits. Il est possible de procéder à un retrait anticipé des sommes figurant sur ce livret lorsqu'elles sont affectées, dans les six mois suivant le retrait, au financement de la création ou de la reprise d'une entreprise dont le titulaire du livret, son conjoint, son ascendant ou son descendant assure personnellement l'exploitation ou la direction.

En cas de refus d'octroi de prêt ou d'une renonciation écrite du souscripteur à bénéficier de ses droits pour lui-même ou pour un éventuel cessionnaire, l'établissement dépositaire accorde au souscripteur une prime complémentaire d'épargne.

Les intérêts des LEE ouverts à compter du 1^{er} janvier 2014 sont fiscalisés et assujettis aux prélèvements sociaux.

Durée de l'exonération : entre deux et cinq ans pour les LEE ouverts avant le 1^{er} janvier 2014.

Règles de cumul

Il est possible, en principe, de cumuler ces livrets. Cependant, il existe une interdiction de cumul entre le Livret Bleu et le livret A, sauf si les deux livrets ont été ouverts avant le 1^{er} septembre 1979.

Historique du dispositif

Livrets A : l'exonération des intérêts du livret A est historique. En effet, ce produit a été créé en 1818, sous la Restauration, afin de solder la crise financière léguée par les guerres napoléoniennes. Lorsque l'impôt sur le revenu a été institué, ce produit en a été exonéré. Le corollaire de cette exonération d'impôt sur le revenu est l'exonération des prélèvements sociaux. Ce livret n'a donc jamais été soumis à ces prélèvements.

Livrets Bleus : la loi de finances rectificative du 27 décembre 1975 (article 9) a autorisé les caisses de Crédit Mutuel à distribuer un « compte spécial sur livret » (Livret Bleu). Ce Livret Bleu était, à l'origine, soumis à un prélèvement libératoire portant sur le tiers des intérêts perçus. Afin de permettre à ces clients de bénéficier d'une rémunération identique à celle du Livret A, le Crédit mutuel prenait en charge cette imposition. En contrepartie, il affectait deux-tiers de la collecte des Livrets Bleus à des financements d'intérêt général. A l'exception de cette particularité, le Livret Bleu présentait les mêmes caractéristiques que le Livret A (même taux net de rémunération, même plafond de versement, même mode de calcul des intérêts...). A l'origine, les fonds collectés sur le Livret Bleu devaient être utilisés à des emplois d'intérêt général et ont été affectés

progressivement à partir de 1991 au financement du logement social (comme le Livret A). Afin d'unifier ces produits, depuis le 1^{er} janvier 2009, les caisses de Crédit mutuel peuvent distribuer à leurs déposants des Livrets A en lieu et place des Livrets Bleus. Les Livrets Bleus souscrits antérieurement à cette date voient leurs intérêts exonérés d'impôt sur le revenu à compter de cette même date. Les livrets A du Crédit mutuel ont pris le nom de Livrets Bleus, mais se distinguent des comptes spéciaux du Crédit mutuel (les anciens Livrets Bleus).

LDDS : le LDD est l'ancien Codevi (compte pour le développement industriel) créé en 1983. Il s'agissait d'un produit d'épargne distribué par l'ensemble des banques sur le territoire français.

Le Codevi était totalement défiscalisé. Il a été créé, à la demande des banques pour abolir le monopole de distribution du livret A.

Les montants placés sur les livrets Codevi étaient destinés au financement des PME.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, le Codevi est remplacé par le livret de développement durable (LDD), puis par le livret de développement durable et solidaire (LDDS). Il garde les mêmes caractéristiques financières et fiscales que son prédécesseur. Les banques peuvent ainsi financer depuis le 6 février 2007, avec les montants placés sur les LDD, les équipements permettant des économies d'énergie dans les logements des particuliers.

Livret jeune : il a été créé par la loi portant diverses dispositions d'ordre économique et financier (DDOEF) du 12 janvier 1996. L'idée de créer un produit d'épargne réservé aux jeunes visait à permettre une certaine forme d'éducation à l'épargne.

La création d'un livret distinct du livret A, avait pour objectif de permettre aux jeunes de s'identifier comme des gestionnaires véritablement autonomes.

LEP : il a été créé par la loi du 27 avril 1982 portant création d'un régime d'épargne populaire dans le but d'offrir aux personnes les plus modestes une protection de leurs économies contre la hausse des prix. L'objectif de ce livret s'inscrit donc dans la démarche de soutien au pouvoir d'achat des personnes modestes.

LEE : l'article 1^{er} de la loi n° 84-578 du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique a institué un livret d'épargne, appelé livret d'épargne entreprise (LEE), destiné à financer la création ou la reprise d'entreprises quels qu'en soient la forme juridique ou le secteur d'activité. Le LEE remplace les livrets d'épargne du travailleur manuel créé par la loi du 29 décembre 1976 de finances pour 1977, qui avait pour objectif de permettre aux jeunes travailleurs manuels de réunir progressivement les ressources nécessaires à la création ou à l'acquisition d'entreprises artisanales. Ces livrets peuvent être transformés en LEE.

Le dispositif a évolué en 1994 pour élargir le dispositif à l'acquisition d'immobilisations incorporelles et corporelles des entreprises créées ou reprises depuis moins de cinq années.

Une autre évolution a eu lieu en 2003 pour assouplir les conditions de retrait des sommes. Désormais, il est possible de retirer les sommes figurant sur le LEE de manière anticipée lorsqu'elles sont affectées, dans les six mois suivant le retrait, au financement de la création ou de la reprise d'une entreprise dont le titulaire du livret, son conjoint, son ascendant ou son descendant assure personnellement l'exploitation ou la direction. Dans ce cas, le retrait peut intervenir sans délai ni remise en cause de l'exonération fiscale pour les LEE ouverts avant le 1^{er} janvier 2014.

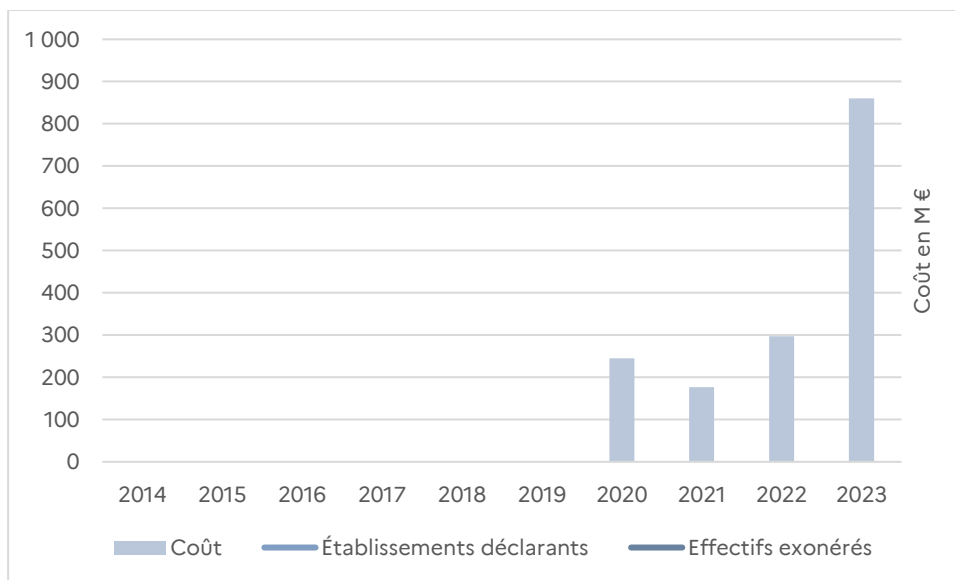
La loi de finances pour 2013 a mis fin à l'exonération dont bénéficiaient les LEE. Les intérêts produits par les LEE ouverts depuis le 1^{er} janvier 2014 sont désormais imposés au barème progressif de l'impôt sur le revenu et sont soumis aux prélèvements sociaux.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'exonération des prélèvements sociaux constitue le corollaire de l'exonération d'impôt sur le revenu concernant ces produits d'épargne réglementée.

D'autres dispositifs d'épargne poursuivant des objectifs similaires existent, mais ne bénéficient pas de l'exonération des prélèvements sociaux. Il s'agit notamment du plan d'épargne populaire et de l'épargne logement (exonération d'impôt sur le revenu pour certains produits de plan d'épargne logement et de compte épargne logement souscrits avant le 1^{er} janvier 2018).

Entrée en vigueur	<p>Livret A : 22 mai 1818.</p> <p>Livret Bleu : loi n°75-1242 de finances rectificative du 27 décembre 1975.</p> <p>Livret jeune : loi n°96-314 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier (DDOEF) du 12 janvier 1996.</p> <p>LDDS : loi n°83-607 du 8 juillet 1983 portant diverses dispositions relatives à la fiscalité des entreprises et à l'épargne industrielle.</p> <p>LEP : loi n°82-357 du 27 avril 1982 portant création d'un régime d'épargne populaire.</p> <p>LEE : loi n° 84-578 du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique.</p>
Données chiffrées	<p>Le coût de ces exonérations en matière de prélèvements sociaux sur les revenus du capital est évalué à 860 M€ pour 2023 (pour un taux global de prélèvements sociaux de 17,2%). Sur le champ des recettes affectées à la sécurité sociale (CSG et CRDS), ce coût serait porté à 485 M€ en 2023.</p> <p><i>Source : Voies et moyens 2024, tome II, chiffrage DSS.</i></p>
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	<p>Article 157 7°, 7° ter, 7° quater et 9° du CGI.</p> <p>Article 1^{er} de la loi n° 84-578 du 9 juillet 1984.</p>



Fiche n°93. Revenus du capital – autres dispositifs

Numéro du dispositif : 31604

Dispositif	Description	Données chiffrées	Base juridique
Seuil de recouvrement des prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine	Les contributions sociales sur les revenus du patrimoine ne sont pas mises en recouvrement lorsque leur montant global est inférieur à 61 €.	Coût : nd	Article L. 136-6 du code de la sécurité sociale
CRDS métaux précieux	<p>Les cessions de métaux précieux, bijoux, objets d'art, de collection et d'antiquité, soumises à la taxe prévue à l'article 150 VI du code général des impôts, sont également assujetties à la CRDS. Toutefois, en application de l'article 150 VJ du code général des impôts, ces cessions sont exonérées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de cession au profit des musées, bibliothèques ou services d'archives ; - ou lorsque le prix de cession, ou la valeur en douane, est inférieur ou égal à 5 000 €. <p>Le redevable peut néanmoins opter pour le régime de droit commun d'imposition des plus-values de cession de biens meubles.</p>	Non significatif	Article 17 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale ; articles 150 VI à 150 VM du code général des impôts

Fiche n°94. Plus-values des travailleurs indépendants

Numéro du dispositif : 31605

Dispositif	Description	Données chiffrées	Base juridique
Plus-values des travailleurs indépendants	Exonération (totale ou partielle) des plus-values professionnelles en cas de cession d'un élément d'actif immobilisé lorsque l'entreprise ne dépasse pas un certain seuil de chiffre d'affaires. L'exonération est réservée aux seules entreprises relevant de l'impôt sur le revenu : entreprise individuelle ou société ou groupement relevant du régime d'imposition des sociétés de personnes (les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés de plein droit ou sur option ne sont pas concernées).	Coût : 146 M€ en 2023 aux titre des prélèvements sociaux (source tome II voies et moyens PLF 2024)	Article L. 136-6 CSS et Article 151 septies A du CGI
Plus-values des travailleurs indépendants	Exonération sur les plus-values de cessions d'une entreprise individuelle ou d'une branche complète d'activité sous conditions de seuils de valeur. Seules sont éligibles à l'exonération les opérations qui emportent un véritable transfert économique et juridique de l'activité à un repreneur.	Coût : Nd.	Article L. 136-6 CSS et Article 238 quindecies du CGI

Fiche n°95. Exonération de CSG et de CRDS au profit des personnes affiliées au régime de sécurité sociale d'un État de l'espace économique européen (EEE) ou en Suisse

Numéro du dispositif : 31606

Objectif de la mesure

L'article 26 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a introduit une **exonération de CSG et de CRDS assises sur les revenus du capital perçus par les personnes qui ne relèvent pas de la sécurité sociale en France mais qui sont affiliées au sein d'un autre État membre de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) ou en Suisse.**

Cette exonération vise à garantir la bonne articulation du droit national avec l'existence, au sein de l'espace européen, d'un système coordonné de sécurité sociale. Ainsi, conformément au principe d'unicité de la législation applicable posé par le règlement (CE) n°883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, une personne ne saurait être tenue de contribuer simultanément au financement de plusieurs régimes de sécurité sociale soumis aux dispositions de ce même règlement.

Description de l'avantage social

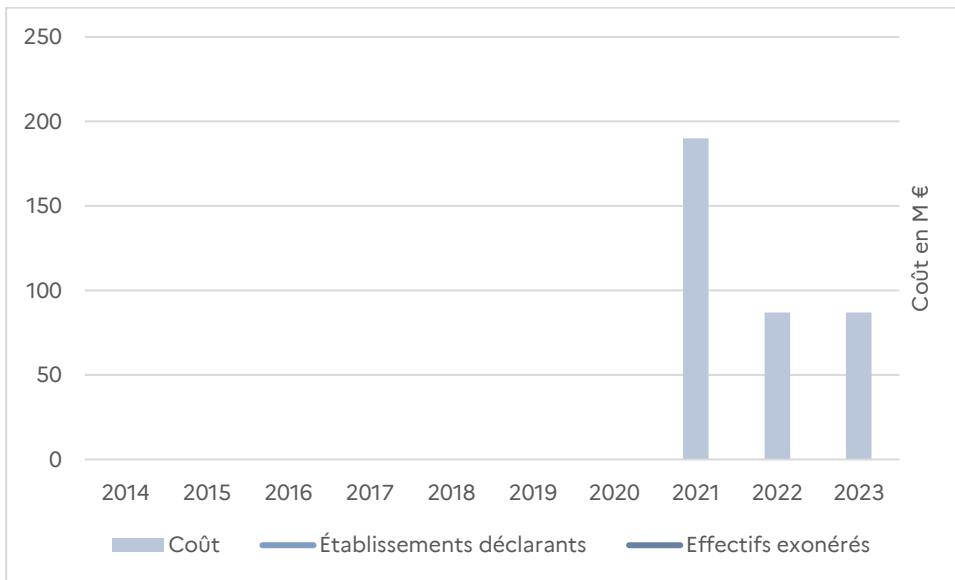
En application des I ter des articles L. 136-6 et L. 136-7 du code de la sécurité sociale, les revenus du patrimoine et les produits de placement perçus par les personnes qui ne sont pas à la charge d'un régime obligatoire de sécurité sociale français et qui relèvent en matière d'assurance maladie de la législation d'un autre État membre de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) ou en Suisse, sont exonérés de contribution sociale généralisée (CSG) et de contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

Cette exonération est applicable indépendamment de l'État de résidence de la personne ; elle ne s'applique pas, en revanche, aux personnes affiliées en dehors de l'espace européen, dès lors qu'elles ne relèvent pas d'un régime soumis aux dispositions du règlement européen (CE) n°883/2004 précité.

L'exonération ne porte pas, par ailleurs, sur le prélèvement de solidarité prévu par l'article 235 ter du code général des impôts (au taux de 7,5 %), dans la mesure où ce prélèvement, affecté au budget général de l'État, ne participe pas au financement d'un régime de sécurité sociale.

Un décret d'application précise les conditions de mise en œuvre de l'exonération en ce qu'elle concerne la CSG et la CRDS assises sur les produits de placement, qui sont précomptées par les établissements payeurs (décret n° 2019-633 du 24 juin 2019 relatif aux obligations fixées pour le bénéfice des dispositions prévues au I ter de l'article L. 136-7 du code de la sécurité sociale).

Entrée en vigueur	Pour les revenus du patrimoine : à compter de l'imposition des revenus de l'année 2018. Pour les produits de placement : aux faits générateurs intervenant à compter du 1 ^{er} janvier 2019.
Données chiffrées	Coût : environ 87 M€ pour la CSG-CRDS. Source : chiffrage DSS (actualisé sur la base des données DGFIP sur la base des déclarations de l'IR de 2023).
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Articles L. 136-6 et L. 136-7 du code de la sécurité sociale.



17. Taxe sur les salaires

Fiche n°96. Exemption de la taxe sur les salaires

Numéro du dispositif : 31701

Description	Données chiffrées	Base juridique
Les rémunérations versées par les collectivités locales, leurs régies personnalisées et de leurs groupements	NC	Article 231 du CGI
Les indemnités versées en cas d'activité partielle, les allocations temporaires dégressives, les allocations de conversion, les allocations de solidarité spécifique, les allocations temporaires d'attente et les allocations de pré-retraite sont exonérées.	Nc	Article 231 bis D du CGI
Les rémunérations versées aux apprentis d'entreprises qui emploient au plus dix salariés sont exonérés de taxe sur les salaires. Les salaires versés aux apprentis d'entreprises de plus de 10 salariés bénéficient d'abattement d'assiette de 11% du SMIC	Nc	Article 231 bis I du CGI
Les rémunérations versées par certains organismes à l'occasion de manifestations de bienfaisance et de soutien sont exonérés.	Nc	Article 231 bis L du CGI
Les rémunérations versées aux salariés bénéficiaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou d'un contrat d'avenir ainsi que celle versée aux titulaires, dans les départements d'outre-mer, de contrats d'insertion par l'activité sont exonérés.	Nc	Article 231 bis N du CGI
Les rémunérations versées par un particulier pour l'emploi d'un seul salarié à domicile ou d'un seul assistant maternel sont exonérées.	Nc	Article 231 bis P du CGI
Les impatriés dont la prise de fonction est intervenue à compter du 6 juillet 2016, peuvent être exonérés ou bénéficier d'un abattement d'assiette de 30 %.	Nc	Article 231 bis Q du CGI
Les rémunérations versées aux enseignants des centres de formation d'apprentis (CFA) sont exonérés.	Nc	Article 231 bis R du CGI
Lorsqu'une société procède à une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise, l'avantage constitué par l'écart entre le prix de souscription et la moyenne des cours, entre le prix de souscription et le prix de cession ou par l'attribution gratuite d'actions est exonéré.	Nc	Article 231 bis S du CGI
Les rémunérations versées par les centres techniques industriels sont exonérées.	Nc	Article 231 bis U du CGI
Les rémunérations versées aux personnels mis à la disposition d'un établissement d'enseignement supérieur consulaire organisant des formations conduisant à la délivrance, au nom de l'Etat, d'un diplôme sanctionnant cinq années d'études après le baccalauréat sont exonérées.	Nc	Article 231 bis V du CGI
Les embauches réalisées en contrat à durée déterminée d'insertion en application de l'article L. 5132-15-1 du code du travail (ateliers et chantiers d'insertion) et ouvrant droit au versement de l'aide	Nc	Article 20 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de

mentionnée à l'article L. 5132-2 du même code donnent lieu, sur la part de la rémunération inférieure ou égale au salaire minimum de croissance, pendant la durée d'attribution de cette aide, à une exonération de taxe sur les salaires.		financement de la sécurité sociale pour 2014
La taxe sur les salaires n'est pas due sur les rémunérations des personnels de cantines.	Nc	Cf. BOI-TPS-TS-20-20-280
Les armateurs et les sociétés d'armement exerçant une activité de pêche maritime sont exonérés.	Nc	Cf. BOI-TPS-TS-20-20-315
Les ouvriers dockers professionnels qui n'ont pas été embauchés après s'être présentés régulièrement à l'embauche reçoivent, pour chaque vacation donnée, une indemnité de garantie dont le montant, fixé par arrêté du ministre chargé des Affaires sociales est versé par la Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers, et qui n'est pas retenue dans le calcul de la taxe sur les salaires.	Nc	Cf. BOI-TPS-TS-20-20-320
Les caisses de congés payés sont redevables de la taxe sur les salaires à raison des traitements des membres de leur personnel. Il est admis de ne pas rechercher les caisses en paiement de la taxe qui se rapporte aux indemnités de congés payés versées au personnel d'entreprises redevables de la TVA. Il en est ainsi par exemple de la caisse de congés payés du bâtiment.	Nc	Cf. BOI-TPS-TS-20-20-330
Les indemnités hospitalières allouées aux étudiants en médecine n'entrent pas dans l'assiette de la taxe lorsqu'elles sont allouées à des étudiants hospitaliers titulaires d'une bourse d'enseignement supérieur.	Nc	Cf. BOI-TPS-TS-20-20-370
<p>Exclusion de l'assiette de la taxe sur les salaires de la part exonérée de l'impôt sur le revenu des indemnités versées dans les cas de rupture du contrat de travail visés à l'article 80 duodecies du code général des impôts (CGI), dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi sans que cette exclusion puisse être supérieure à l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales.</p> <p>Exonération de taxe sur les salaires des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle au bénéfice du salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une pension d'un régime de base dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans la limite d'un montant égal à deux fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale ; - Sans que cette exclusion puisse être supérieure à l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales. <p><i>N° du dispositif : 23125</i></p>	Nc	Article 80 duodecies du CGI

Fiche n°97. Taxe sur les salaires – taux spécifiques applicables dans les DOM

Numéro du dispositif : 31702

Objectif de la mesure

Mesure en faveur des départements d'outre-mer : application de taux réduits de taxe sur les salaires pour les rémunérations versées par les redevables domiciliés ou établis dans les départements d'outre-mer.

Description de l'avantage fiscal

Pour les redevables domiciliés ou établis en France métropolitaine, la taxe sur les salaires est calculée selon un barème progressif comportant trois tranches (article 231 du code général des impôts)⁶². Les taux applicables sont déterminés au niveau de chaque salarié en fonction de sa rémunération brute annuelle selon le barème suivant :

Fraction de rémunération annuelle	Taux applicable
Inférieure ou égale à 8 573 €	4,25 %
Supérieure à 8 573 € et inférieure ou égale à 17 114 €	8,50 %
Supérieure à 17 114 €	13,60 %

En revanche, la taxe sur les salaires due par les personnes physiques ou morales, associations et organismes domiciliés ou établis dans les départements d'outre-mer, conformément au 2 bis de l'article 231, est calculée au moyen d'un seul taux, qui est différent suivant le département. Les taux applicables outre-mer sont les suivants :

Département d'outre-mer	Taux applicable
Guadeloupe	2,95 %
Martinique	
Réunion	
Guyane	2,55 %
Mayotte	

Condition d'éligibilité

Afin de bénéficier du dispositif, l'employeur doit être établi dans un département d'outre-mer.

Historique du dispositif

Les dispositions instituant la taxe sur les salaires en 1971 prévoyaient la non-application des taux majorés de 8,50 % et de 13,60 % aux traitements, salaires, indemnités et émoluments versés par les personnes physiques ou morales, associations et organismes domiciliés ou établis dans les départements d'outre-mer et prévoyaient les taux spécifiques de 2,95 % et 2,55 %.

L'ordonnance du 19 septembre 2013 relative à l'adaptation du code des douanes, du code général des impôts, du livre des procédures fiscales et d'autres dispositions législatives fiscales et douanières applicables à Mayotte a fixé le taux unique de taxe sur les salaires applicable à Mayotte à 2,55 %.

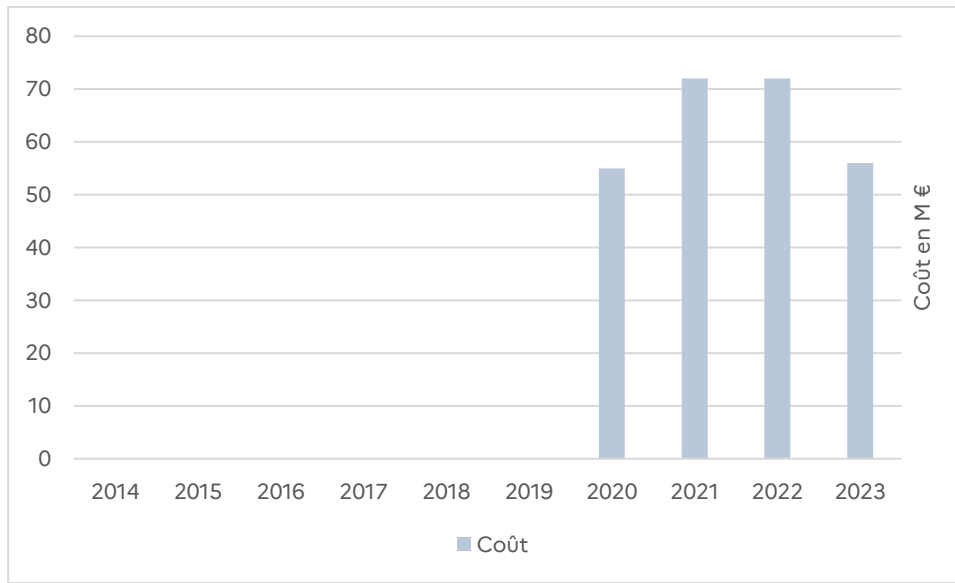
Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Aucun autre dispositif.

⁶² L'article 90 de la loi de finances pour 2018 a prévu la suppression de la dernière tranche du barème progressif, qui s'appliquait aux fractions de rémunération supérieures à 152 279 € en 2017, assujetties au taux de 20 %.

Entrée en vigueur	Création de la taxe sur les salaires.
Données chiffrées	Le dispositif représente une moindre recette de taxe sur les salaires de 56 M€ pour le taux réduit (différentiel de taxation entre taux réduits et taux normal). Source : DGFIP (sur la base des déclarations de taxe sur les salaires 2021).
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Articles 231 du CGI

Coût du taux réduit :



Fiche n°98. Abattement de taxe sur les salaires au profit des organismes à but non lucratif

Numéro du dispositif : 31703

Objectif de la mesure

Les organismes à but non lucratif bénéficient d'un abattement qui a pour objet d'encourager le développement des activités non lucratives et de favoriser l'emploi dans ces organismes grâce à un allègement de la fiscalité pesant sur le travail.

Description de l'avantage fiscal

Les organismes sans but lucratif mentionnés à l'article 1679 A du code général des impôts bénéficient d'un abattement annuel de taxe sur les salaires. Le montant de l'abattement est relevé chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu. Il est de 22 535 € pour la taxe due au titre de 2023.

Cet abattement est applicable à chacun des établissements de ces organismes, à condition qu'ils jouissent de l'autonomie financière et soient dotés d'une personnalité juridique distincte (ce qui exclut les établissements des associations de la loi de 1901).

Ce dispositif se distingue d'un crédit d'impôt, et lorsque la taxe sur les salaires est inférieure à l'abattement, la fraction inutilisée n'est ni restituable, ni reportable sur les années suivantes.

Condition d'éligibilité

Afin de bénéficier de cet abattement, il est nécessaire que la structure revête une des formes sociales visées par la mesure d'abattement de taxe sur les salaires, mentionnées à l'article 1679 A du code général des impôts. Il s'agit des associations de la loi de 1901, des syndicats professionnels et leurs unions, des fondations reconnues d'utilité publique, des centres de lutte contre le cancer, ainsi que de certaines mutuelles (mutuelles régies par le code de la mutualité lorsqu'elles emploient moins de trente salariés ou lorsqu'elles relèvent du livre III du même code et emploient au moins trente salariés).

Historique du dispositif

L'abattement de taxe sur les salaires, initialement créé au profit des associations et des organisations syndicales, a été créé par l'article 9 de la loi n°82-1126 du 29 décembre 1982 de finances pour 1983 pour encourager le mouvement associatif.

La loi n° 96-559 du 24 juin 1996 portant diverses mesures en faveur des associations a indexé le montant de l'abattement sur le barème de l'impôt, ce montant étant désormais relevé chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

Par la suite, l'article 67 de la loi du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012 a sensiblement rehaussé le niveau de l'abattement pour le fixer à 20 000 € au titre de la taxe due sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2014 (son montant s'élevait à 6 002 € pour la taxe due sur les rémunérations versées au titre de l'année 2013). Cette mesure visait à favoriser le secteur de l'économie sociale et solidaire, dont les acteurs (associations et fondations notamment) constituent des employeurs particulièrement dynamiques. Ainsi, entre 1998 et 2009, l'emploi dans le secteur associatif a augmenté de 30,2 % contre 14,3 % dans les entreprises privées.

Jusqu'en 2018, les organismes à but non lucratif bénéficiaient également d'un crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS) destiné à compenser leur absence d'éligibilité au crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Depuis le 1^{er} janvier 2019, seul l'abattement est maintenu dans la mesure où CICE et CITS ont été remplacés par une exonération de cotisation sociale employeur d'assurance maladie de 6 points ainsi que d'un renforcement des allègements généraux (cf. fiches 1 et 2).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1983 pour l'abattement de taxe sur les salaires
Données chiffrées	Le dispositif d'abattement en 2022 représenterait un coût de 499 M€ (au titre de la taxe sur les salaires versée en 2021). Source : DGFIP.
Compensation	Abattement : mesure non compensée.
Textes	Article 1679 A du CGI.

18. Contribution sociale de solidarité des sociétés

Fiche n°99. Abattement de contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S)

Numéro du dispositif : 31801

Objectif de la mesure

Le dispositif d'abattement de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) permet d'alléger les charges de tous les redevables de cette contribution et d'en exonérer totalement les redevables dont le chiffre d'affaires est inférieur au niveau de l'abattement, en particulier les petites et moyennes entreprises.

Description de l'avantage social

La contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S), prévue par l'article L. 137-30 du code de la sécurité sociale, est un prélèvement assis sur le chiffre d'affaires des entreprises ; son taux s'élève à 0,16 %⁶³. En application de l'article L. 137-32 du même code, l'assiette de la C3S est abattue d'un montant de 19 millions d'euros.

Ce dispositif d'abattement permet d'alléger la charge fiscale de l'ensemble des redevables de la contribution. Ainsi, les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur au niveau de l'abattement sont totalement exonérées du paiement de la contribution : il s'agit des petites entreprises (pour lesquelles le seuil de chiffre d'affaires est de 10 M€) ainsi que d'une partie des moyennes entreprises (chiffre d'affaires compris entre 10 M€ et 50 M€). Par ailleurs, pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur au niveau de l'abattement, ce dispositif engendre une diminution du montant de la C3S à hauteur de 30 400 € en moyenne.

Condition d'éligibilité

Toutes les entreprises redevables de la C3S bénéficient du dispositif d'abattement.

Historique du dispositif

Présenté dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité, le dispositif d'abattement de C3S a été introduit par l'article 3 de la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014. Cet abattement s'est substitué au dispositif antérieur de seuil d'assujettissement de la C3S, qui ne bénéficiaient qu'aux petites entreprises dont le chiffre d'affaires était inférieur à 760 000 euros.

La création de l'abattement visait initialement à garantir, par le biais de son renforcement prévu ultérieurement, l'extinction progressive de la C3S alors envisagée par les pouvoirs publics. Le montant de l'abattement, fixé à 3,25 millions d'euros en 2015, a été porté à 19 millions d'euros par l'article 9 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016. Toutefois, la C3S a par la suite été pérennisée et le niveau de l'abattement n'a pas été modifié par la suite.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Aucun dispositif.

⁶³ Dans un objectif de lisibilité de la loi fiscale, l'article 10 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a prévu la fusion de la contribution sociale de solidarité, au taux de 0,13 %, et de sa contribution additionnelle, au taux de 0,03 %, initialement créée par l'article 75 de la loi n°2004-810 du 13 août 2004. Les modalités d'assiette et de recouvrement de ces deux contributions étant identiques, cette mesure a été sans conséquence pour les redevables.

Entrée en vigueur	10 août 2014 : abattement de 3,25 millions d'euros. 1 ^{er} janvier 2016 : abattement de 19 millions d'euros.
Données chiffrées	Nombre d'entreprises concernées par le dispositif : 23 725. Le coût de l'abattement est estimé à 721 M€. Ce chiffrage intègre uniquement les entreprises ayant un CA supérieur à 19 M€. Source : remontées ACOSS C3S.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Article L. 137-32 du code de la sécurité sociale.

Fiche n°100. Exonérations de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S)

Numéro du dispositif : 31802

Les sociétés relevant des secteurs d'activité mentionnés ci-dessous sont exonérées de contribution sociale de solidarité des sociétés.

Description	Données chiffrées	Base juridique
les sociétés d'habitation à loyer modéré et de crédit immobilier régies par les articles L. 411-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation, ainsi que les unions de ces sociétés	Nc	Article L.137-31, 1° CSS
les sociétés immobilières de copropriété régies par les articles L. 212-1 à L. 212-13 du code de la construction et de l'habitation	Nc	Article L.137-31, 2° CSS
les sociétés d'économie mixte de construction ou d'aménagement pour les activités qu'elles réalisent dans le cadre des missions de service d'intérêt général mentionnées aux onzième à treizième alinéas de l'article L. 411-2 du code de la construction et de l'habitation	Nc	Article L.137-31, 3° CSS
Les sociétés de rédacteurs de presse	Nc	Article L.137-31, 4° CSS
Les sociétés de gestion immobilière à but non lucratif, charitable, éducatif, social, sanitaire, cultuel ou culturel.	Nc	Article L.137-31, 5° CSS
Les sociétés d'investissement régies par les articles L. 214-7 à L. 214-7-4 , L. 214-24-29 à L. 214-24-33 et L. 214-127 à L. 214-135 du code monétaire et financier	Nc	Article L.137-31, 7° CSS
Les sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural régies par l'article 15 de la loi n° 60-808 du 5 août 1960 dite loi d'orientation agricole	Nc	Article L.137-31, 8° CSS
Les sociétés en nom collectif et les groupements d'intérêt économique constitués exclusivement entre des sociétés exonérées par application des dispositions prévues aux 1° à 8°, pour la réalisation d'opérations que ces sociétés peuvent mettre en œuvre directement avec le bénéfice de cette exonération	Nc	Article L.137-31, 10° CSS
Les sociétés coopératives maritimes visées au chapitre Ier du titre III de la loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale, ayant pour objet exclusif soit l'avitaillement, soit l'armement de leurs associés coopérateurs	Nc	Article L.137-31, 11° CSS
Les sociétés de libre partenariat régies par l'article L. 214-154 du code monétaire et financier	Nc	Article L.137-31, 12° CSS

Fiche n°101. Taux plafonnés de contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) concernant certains secteurs d'activité

Numéro du dispositif : 31803

Objectif de la mesure

Les taux plafonnés de C3S visent à diminuer le montant de la contribution due par les entreprises dont la marge est structurellement réduite en raison de la nature de leur activité économique. Ce dispositif permet de tenir compte des capacités contributives réelles de ces redevables. En effet la C3S est assise sur le chiffre d'affaires des entreprises et son montant est indépendant du niveau de leur bénéfice, à la différence notable de l'impôt sur les sociétés qui est assis sur le résultat fiscal.

Description de l'avantage fiscal

Pour les entreprises dont le secteur d'activité économique implique un fonctionnement avec des niveaux réduits de marge (secteurs financiers et du commerce notamment), le montant de la C3S ne peut être supérieur au montant résultant de l'application d'un taux fixe à leur marge, dès lors que cette marge n'excède pas un pourcentage du chiffre d'affaires hors taxes retenu dans l'assiette de la C3S.

De même, les coopératives agricoles, maritimes, artisanales et des sociétés de coopératives de transport routier et fluvial, ainsi que leurs unions, bénéficient d'exonération de C3S (cf fiche n°96).

Condition d'éligibilité

D'une part, pour les entreprises visées au premier alinéa de l'article L. 137-32 du code de la sécurité sociale (CSS) dont la marge est inférieure à 4 % du chiffre d'affaires hors taxes retenu dans l'assiette de la C3S, le montant de la contribution est plafonné à 3,08 % de la marge, dans des conditions définies par décret. Il s'agit des entreprises exerçant leur activité dans les secteurs suivants :

- les sociétés de commerce international et intracommunautaire qui réalisent plus de la moitié de leurs achats ou de leurs ventes hors taxes hors de France ;
- les sociétés de négoce en gros des combustibles et les sociétés de commerce de détail de carburants ;
- les sociétés de négoce en l'état des produits du sol et de l'élevage, engrais et produits connexes qui réalisent plus de la moitié de leurs achats ou de leurs ventes avec les producteurs agricoles ou leurs coopératives.

D'autre part, en vertu du troisième alinéa de l'article L. 137-33 du CSS, pour les établissements de crédit et assimilés visés à deuxième alinéa du même article dont le produit net bancaire (PNB) est inférieur à 10 % du chiffre d'affaires retenu dans l'assiette de la C3S, le montant de la contribution est plafonné à 1,6 % de ce produit net bancaire.

Historique du dispositif

Les taux plafonnés relatifs aux entreprises de commerce international, aux entreprises de négoce en l'état des produits du sol et de l'élevage et aux entreprises du négoce en gros des combustibles ont été institués par un décret en date du 17 décembre 1985.

En raison du contexte économique difficile dans lequel se trouvaient les entreprises de commerce de détail de carburants (nombreuses fermetures de stations-service, conséquences de la taxe intérieure sur les produits pétroliers, concurrence avec la grande distribution), la loi de financement de la sécurité sociale pour 2003 a étendu aux détaillants de carburants le bénéfice du plafonnement de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S), accordé aux entreprises de négoce en gros de combustibles.

Le plafonnement applicable aux établissements de crédit et assimilés a été créé par la loi du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012.

Ces mécanismes de plafonnement visent à tenir compte de la spécificité des activités des secteurs concernés qui se caractérisent par des niveaux élevés de chiffre d'affaires, et à préserver leur compétitivité. En effet, assise sur le chiffre d'affaires, la C3S ne prend pas en compte les résultats dégagés par les entreprises redevables, alors même que pour les secteurs concernés par le présent dispositif, les marges comptables peuvent être particulièrement réduites.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 a instauré une exonération de C3S pour les coopératives agricoles en raison de la particularité de leur secteur d'activité ne leur permettant pas de bénéficier du CICE. Dans la même optique, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 a exonéré de C3S à compter du 1^{er} janvier 2015 les coopératives maritimes, artisanales, et les sociétés de coopératives de transport routier et fluvial, ainsi que leurs unions (cf. fiche dédiée).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2005 pour les taux plafonnés hors secteur bancaire. 1 ^{er} janvier 2013 pour les taux plafonnés du secteur bancaire.
Données chiffrées	Le dispositif concerne 290 entreprises et représente un coût total de 267 M€ en 2022 au titre du CA 2021. Source : ACOSS.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Articles L. 137-32, L. 137-33 du CSS.

Fiche n°102. Exclusion de l'assiette de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) des cotisations, primes et acceptations provenant des contrats d'assurance maladie solidaires et responsables

Numéro du dispositif : 31804

Objectif de la mesure

Favoriser la couverture de la population en matière d'assurance maladie complémentaire, conformément aux objectifs de santé publique et d'égalité d'accès aux soins.

Description de l'avantage social

Les cotisations et primes versées pour le bénéfice des contrats d'assurance maladie solidaires et responsables sont exclues de l'assiette de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S).

Condition d'éligibilité

Pour être exclues de l'assiette de la C3S, les cotisations et primes doivent nécessairement relever de contrats d'assurance maladie respectant à la fois les critères de solidarité et de responsabilité :

- la condition de solidarité est remplie lorsque l'organisme de complémentaire santé ne fixe pas les cotisations en fonction de l'état de santé des individus couverts et, pour les adhésions ou souscriptions individuelles, ne recueille aucune information médicale ;
- la condition de responsabilité est atteinte lorsque l'organisme encourage le respect du parcours de soins coordonnés qui repose sur la désignation d'un médecin traitant par l'assuré social auprès de sa caisse d'assurance maladie et lorsque le contrat d'assurance maladie complémentaire respecte les conditions définies par les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, à savoir un encadrement des niveaux de prestations remboursées à l'assuré.

Règles de cumul

Cette exclusion d'assiette n'a aucun impact sur le taux de la taxe de solidarité additionnelle (TSA) applicable à ces contrats, également incitatif, qui est fixé à 13,27 %, contre 20,27 % pour les contrats non solidaires et responsables⁶⁴.

Historique du dispositif

Jusqu'en 2005, les mutuelles et les institutions de prévoyance n'étaient pas assujetties à la C3S. Cependant, cette exonération, fondée sur la forme juridique et non sur l'activité, a été considérée comme une aide d'État contraire au droit de l'Union européenne puisque les institutions financières et les entreprises d'assurance étaient soumises à la C3S pour des activités similaires, ce qui constituait une distorsion de concurrence.

Ainsi, la loi du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005 a mis en conformité la C3S avec le droit de l'Union européenne en assujettissant les mutuelles et organismes de prévoyance.

Toutefois, pour ne pas remettre en cause l'équilibre financier des mutuelles et institutions de prévoyance et maintenir le dispositif global de fiscalité incitative des contrats d'assurance maladie solidaires et responsables, la loi exclut de l'assiette les cotisations, primes et acceptations de ces contrats. Afin d'éviter une rupture d'égalité, cette exonération a été étendue à l'ensemble des acteurs qui souhaiteraient développer des activités comparables (entreprises d'assurance et établissements de crédit). Dans ce cas, l'exonération du champ de la C3S n'est plus liée à la forme juridique de l'organisme mais à son activité et elle ne risque donc plus d'être assimilée à une aide d'État.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Depuis 2012, les garanties afférentes aux contrats solidaires et responsables sont assujetties au taux réduit de TSA de 13,27 % pour les contrats de complémentaire santé. Ce taux est majoré de 7 points en cas de non-respect des critères de ces contrats.

⁶⁴ L'article 22 de la LFSS pour 2015 a fusionné à compter du 1er janvier 2016 la TSCA sur les contrats d'assurance maladie complémentaire et la TSA. Précédemment, l'avantage octroyé aux contrats solidaires et responsables était porté par la TSCA dont le taux était de 7 %, contre 14 % pour les contrats non solidaires et responsables.

De même, afin d'encourager les employeurs à développer au profit de leurs salariés des garanties de prévoyance complémentaire de qualité, et accompagner ainsi la diffusion des contrats responsables, les contributions des employeurs destinées au financement de la complémentaire santé de leurs salariés sont exclues de l'assiette des cotisations sociales sous certaines conditions :

- le bénéfice de cette exemption d'assiette est réservé aux garanties revêtant un caractère collectif et obligatoire et implique que le contrat souscrit soit solidaire et responsable ;
- le montant de cette exemption est plafonné pour éviter tout risque de substitution avec le salaire.

Par ailleurs, les contributions des employeurs destinées à financer la complémentaire santé des salariés bénéficie d'un taux de forfait social réduit à 8 % contre 20 % pour le taux de droit commun.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2005.
Données chiffrées	Le coût de cette exemption d'assiette de la C3S est estimé à environ 44 M€. Source : ACOSS C3S 2022.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Article L. 137-33 du code de la sécurité sociale.

19. Autres impôts affectés à la sécurité sociale

Fiche n°103. Taux réduits de taxe de solidarité additionnelle

Fiche n°104.

Numéro du dispositif : 32101

Objectif de la mesure

La taxe de solidarité additionnelle (TSA) fixée à l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale est à la charge des assurés résidents en France. Elle est toutefois collectée par les organismes d'assurance maladie complémentaire (mutuelles, institutions de prévoyance, entreprises d'assurance, organismes assureurs étrangers admis à y opérer en libre prestation de service). La taxe est assise sur le montant des sommes stipulées au profit des organismes complémentaires qui financent les remboursements de soins de santé non pris en charge par un régime obligatoire d'assurance maladie.

Le taux de TSA de droit commun applicable aux contrats santé est fixé à 13,27 %.

Un taux réduit de 6,27 % est applicable aux cotisations et primes afférentes aux garanties des contrats responsables d'assurance maladie complémentaire des professions agricoles et aux garanties des contrats du 1° de l'article 998 du CGI (contrats collectifs dont les garanties santé n'excèdent pas 20% du contrat) Ces deux taux visent uniquement des cotisations sur des garanties relatives aux frais de santé uniquement. Ainsi il n'est pas pris en compte pour cette fiche les autres taux de TSA qui s'appliquent à une assiette différente visant les indemnités journalières complémentaires.

Historique du dispositif

L'article 22 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 a fusionné la taxe de solidarité additionnelle (TSA) et la taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TSCA) pour les contrats d'assurance maladie complémentaire. Cette fusion n'a pas conduit à remettre en cause le niveau d'imposition de ces contrats :

- Un taux spécifique minoré de 6,27 % correspondant au seul taux actuel de l'ancienne TSA a été maintenu. Ce taux minoré, applicable aux contrats solidaires et responsables souscrits par les exploitants agricoles et leurs salariés, fait partie de la politique sectorielle agricole, dans la mesure où cette disposition fiscale impacte directement la rentabilité de leur activité.
- De même, en raison de la faible part qu'y occupe le remboursement des dépenses maladie en nature, les contrats d'assurance de l'article 998 1° du CGI sont également assujettis à un taux réduit de 6,27 %. En effet, pour ces contrats, 80 % au moins de la prime ou de la cotisation globale sont affectés à des garanties autres que la santé – liées à la durée de la vie humaine, à l'invalidité, à l'incapacité de travail ou au décès par accident. Ces contrats étaient exonérés de TSCA mais assujettis à la TSA au taux de 6,27 %.

Il est à noter que le dispositif prévoit, en outre, l'application d'un taux majoré à 20,27% pour les garanties maladie afférentes aux contrats ne répondant pas aux critères solidaires et responsables.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2016.
Données chiffrées	Pour 2023 : - cotisations associées aux garanties des contrats responsables d'assurance maladie complémentaire des professions agricoles : coût de 83 M€. - cotisations associées aux garanties des contrats de l'article 998 1° du CGI : coût de 10 M€.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	L. 862-4 du code de la sécurité sociale.

Fiche n°105. Exonération et abatement sur la contribution sur les dépenses de promotion des médicaments et des dispositifs médicaux

Numéro du dispositif : 32102

Objectif de la mesure

Ces dispositions ont pour double objectif de (i) faciliter le recouvrement de la contribution sur les dépenses de promotion et (ii) favoriser la promotion des activités des exploitants de spécialités pharmaceutiques et des fabricants, importateurs ou distributeurs de dispositifs médicaux, notamment de petite taille, dans le respect des objectifs de maîtrise des dépenses de l'assurance maladie.

Description de l'avantage social

Combinaison de mesures d'exonération ou d'abattements d'assiette pour les deux contributions pharmaceutiques dues par les laboratoires pharmaceutiques et les fabricants, importateurs ou distributeurs de dispositifs médicaux sur leurs dépenses de promotion :

- 1) **la contribution sur les dépenses de promotion des médicaments** des articles L. 245-1 et suivants du code de la sécurité sociale payée par les laboratoires pharmaceutiques sur leurs dépenses de promotion de spécialités pharmaceutiques donnant lieu à remboursement ou prise en charge par l'assurance maladie.
- 2) **la contribution sur les dépenses de promotion des dispositifs médicaux** des articles L. 245-5-1 et suivants du code de la sécurité sociale payée par les fabricants, importateurs ou distributeurs de dispositifs médicaux à usage individuel, de tissus et cellules issus du corps humain et de leurs dérivés, de produits de santé autres que les médicaments ou de prestations de services et d'adaptation associées donnant lieu à remboursement ou prise en charge par l'assurance maladie.

Il est ainsi prévu divers mécanismes :

1) Pour les deux contributions :

- **une exonération de contribution pour les petites entreprises** dont le CAHT des médicaments (respectivement dispositifs médicaux) remboursables ou pris en charge par l'assurance maladie est inférieur à 15 M€ au titre de la contribution sur les dépenses de promotion des médicaments ou à 11 M€ au titre de la contribution sur les dépenses de promotion des dispositifs médicaux. Cette exonération n'est pas applicable aux entreprises filiales à 50 % ou plus d'une entreprise ou d'un groupe dont le CAHT dépasse 15 M€ (resp. 11 M€) ou celles possédant au moins 50 % du capital d'une ou plusieurs entreprises dont le CAHT consolidé avec leur propre CAHT dépasse 15 M€ (resp. 11 M€) ;
- **un abatement forfaitaire d'assiette** de 2,5 M€ au titre de la contribution sur les dépenses de promotion des médicaments et de 50 000 € au titre de la contribution sur les dépenses de promotion des dispositifs médicaux ;
- **un abatement de 75 % sur les frais de congrès**. Les congrès sont des événements permettant notamment l'échange de savoirs, la formation et l'information tant des prescripteurs que des laboratoires pharmaceutiques ou fabricants, importateurs ou distributeurs de dispositifs médicaux.

2) Pour la seule contribution sur les dépenses de promotion des médicaments

- **Au titre de la pharmacovigilance un abatement de 3 %** sur les dépenses correspondant aux rémunérations des visiteurs médicaux uniquement pour la contribution sur les dépenses de promotion des médicaments.
- **un abatement d'assiette correspondant à 30 % du CAHT réalisé au titre des médicaments orphelins**, à l'exception de ceux dont le CAHT excède 30 millions d'euros (*voir dispositif n°32104*).
- **Un abatement de 30 % du CAHT réalisé au titre des médicaments génériques** (*voir dispositif n°32103*).

Condition d'éligibilité

Pas de condition particulière.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Le premier aménagement de la contribution sur les dépenses de promotion prévue à l'article L. 245-1 et suivants du code de la sécurité sociale a été introduit par l'article 11 de la LFSS pour 1998, qui a modifié le mode de calcul de la contribution en prévoyant notamment un abattement forfaitaire d'assiette de 3 MF (460 000 €), porté à 500 000 € par la LFSS pour 2003, à 1,5 M€ par la LFSS pour 2004 et à 2,5 M€ par l'article 73 de la Loi n° 2004-810 relative à l'assurance maladie (LAM).

L'article 20 de la LFSS pour 2002 a créé un abattement de 3 % du montant des rémunérations des visiteurs médicaux au titre des activités de pharmacovigilance.

Enfin, la loi n°2003-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a porté le seuil d'exonération de la contribution à 15 M€ (il était initialement fixé à 50 MF).

La contribution sur les dépenses de promotion des dispositifs médicaux prévue à l'article L. 245-5-1 du code de la sécurité sociale a été créée lors de l'adoption en LFSS pour 2004 du 18 décembre 2003. Ses modalités ont été adaptées aux spécificités du secteur.

L'article 21 de la loi n° 2005-1579 de la LFSS pour 2006 a modifié le montant de l'abattement forfaitaire d'assiette applicable qui est ainsi passé de 100 000 € à 50 000 €.

Par suite, le I du 4° de l'article 12 de la LFSS pour 2010 a porté le seuil d'exonération de la contribution de 7,5 M€ de CAHT réalisé à 11 M€.

Si l'article 28 de la loi du 17 décembre 2012 (LFSS pour 2013) a réintégré, pour les deux contributions sur les dépenses de promotion, les frais engagés dans le cadre de congrès ou de manifestations de même nature, un abattement de 75 % sur ces frais est prévu au regard de l'intérêt scientifique et de l'aspect « formation professionnelle » de ces manifestations.

Entrée en vigueur	Diverses : entre 1998 et 2013 (cf. historique).
Données chiffrées	Coût : Nd.
Compensation	Mesures non compensées .
Textes	Articles L. 245-1 et suivants et L. 245-5-1 et suivants du code de la sécurité sociale. circulaire du 22 novembre 2013 relative à la contribution assise sur les dépenses de promotion des médicaments.

Fiche n°106. Médicaments génériques et contributions pharmaceutiques

Numéro du dispositif : 32103

Objectif de la mesure

Favoriser le développement et la commercialisation des médicaments génériques dans un objectif de maîtrise des dépenses de l'assurance maladie.

Description de l'avantage fiscal

Exclusion ou abattement d'assiette pour trois contributions pharmaceutiques dues par les laboratoires pharmaceutiques :

1) Abattement d'assiette correspondant à 30 % du chiffre d'affaires hors taxes réalisé au titre des médicaments générique pour **la contribution sur les dépenses de promotion des médicaments** de l'article L. 245-2 du code de la sécurité sociale payée par les laboratoires pharmaceutiques sur leurs dépenses de promotion des médicaments.

2) Exclusion d'assiette des spécialités génériques pour **la contribution sur le chiffre d'affaires** de l'article L. 245-6 du code de la sécurité sociale due par les laboratoires pharmaceutiques (pour ses deux composantes, la contribution de base et la contribution additionnelle).

Condition d'éligibilité

Les spécialités génériques doivent répondre à la définition formulée à l'article L. 5121-1 du code de la santé publique : ainsi la spécialité générique d'une spécialité de référence est celle qui a la même composition qualitative et quantitative en principes actifs, la même forme pharmaceutique et dont la bioéquivalence avec la spécialité de référence est démontrée par des études de biodisponibilité appropriées.

Ne sont cependant pas concernées par les dispositions fiscales incitatives énoncées ci-dessus les spécialités suivantes :

- celles qui sont remboursées sur la base d'un tarif fixé en application de l'article L. 162-16 du code de la sécurité sociale (médicaments sous tarif forfaitaire de responsabilité [TFR]) ;
- celles pour lesquelles, en l'absence de TFR, le prix de vente au public des spécialités de référence définies au a du 5° de l'article L. 5121-1 du code de la santé publique est identique à celui des autres spécialités appartenant au même groupe générique.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

C'est à partir du milieu des années 90 que la France a initié une politique en faveur des médicaments génériques afin de limiter la progression de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie (ONDAM) en matière de médicaments.

C'est ainsi que l'article 11 de la LFSS pour 1998 a instauré l'abattement de 30 % du chiffre d'affaires réalisé au titre des médicaments génériques pour la contribution sur les dépenses de promotion des médicaments, à l'exception des spécialités sous tarif forfaitaire de responsabilité.

Par la suite, l'article 74 de la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie a instauré l'exonération des spécialités génériques pour la contribution sur le chiffre d'affaires, à l'exception également des spécialités sous tarif forfaitaire de responsabilité.

L'objectif de convergence des prix des princeps sur celui de leurs génériques ou assimilés au bout de 5 années de commercialisation, prévue dans la lettre d'orientation ministérielle au Comité économique des produits de santé (CEPS) du 2 avril 2013, a conduit à un alignement progressif des prix de vente au public pour tout le groupe générique, quelle que soit la spécialité délivrée par le pharmacien.

Le cadre légal a conduit à accroître mécaniquement l'écart fiscal puisque les spécialités génériques (hormis les groupes sous tarif forfaitaire de responsabilité) faisaient l'objet d'une déduction d'assiette de la contribution sur le chiffre d'affaire et d'un abattement pour la contribution sur les dépenses de promotion des médicaments. A prix égaux, le maintien de cet avantage n'était plus justifié et pesait fortement sur l'assurance maladie affectataire de ces prélèvements.

Aussi, dans un objectif d'équité, la LFSS pour 2014 a supprimé, pour la contribution sur le chiffre d'affaires et la contribution sur les dépenses de promotion des médicaments, les avantages fiscaux spécifiques applicables aux spécialités génériques dès lors qu'il y a eu convergence tarifaire complète avec leur princeps.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Il existe par ailleurs un certain nombre d'incitations à la substitution par les pharmaciens d'officine. Le but est d'inciter financièrement les pharmaciens à la délivrance de spécialités moins coûteuses pour l'assurance maladie et de favoriser la pénétration des génériques sur le marché, lors de la tombée de brevet du médicament princeps. Au-delà du maintien de la marge attribuée aux officines (règle « marge générique = marge princeps »), des remises et ristournes commerciales plus importantes sont ainsi consenties aux pharmaciens (plafonnement à 2,5 % du prix fabricant pour les spécialités pharmaceutiques non génériques contre 40 % pour les spécialités génériques et assimilées). Pour les groupes génériques placés sous TFR, le princeps est également autorisé à pratiquer le taux de 40 % dans la limite du prix fabricant correspondant au TFR, c'est-à-dire à hauteur du prix des génériques (cf. article L. 138-9 du code de la sécurité sociale).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2015 (contribution de l'article L. 138-10 du CSS). 1 ^{er} janvier 1998 (contribution de l'article L. 245-2 du CSS). 17 août 2004 (contribution de l'article L. 245-6 du CSS).
Données chiffrées	Coût 2022 : 75 M€ au titre de l'exclusion d'assiette de la contribution sur le chiffre d'affaires prévue à l'article L. 245-6 du code de la sécurité sociale.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Articles L. 138-10, L. 245-2 et L. 245-6 du code de la sécurité sociale.

Fiche n°107. Médicaments orphelins et contributions pharmaceutiques

Numéro du dispositif : 32104

Objectif de la mesure

Favoriser la recherche et le développement des médicaments destinés aux patients atteints de maladies rares ou « orphelines » (d'où la dénomination de « médicaments orphelins »)

Description de l'avantage social

Exclusion ou abattement d'assiette pour trois contributions pharmaceutiques dues par les laboratoires pharmaceutiques et/ou les grossistes-répartiteurs pour les médicaments orphelins :

- 1) Exclusion d'assiette pour la contribution dite « vente en gros » de l'article L. 138-1 du code de la sécurité sociale, payée par les vendeurs en gros (notamment laboratoires pharmaceutiques faisant de la vente directe et les grossistes-répartiteurs) sur leurs ventes en gros de médicaments remboursables auprès des pharmacies. Cette exclusion ne vaut que pour les médicaments orphelins dont le chiffre d'affaires hors taxes n'excède pas 30 millions d'euros ;
- 2) Abattement d'assiette correspondant à 30 % du chiffre d'affaires hors taxes réalisé au titre des médicaments orphelins pour la contribution sur les dépenses de promotion des médicaments de l'article L. 245-2 du code de la sécurité sociale payée par les laboratoires pharmaceutiques sur leurs dépenses de promotion des médicaments. Cet abattement ne vaut que pour les médicaments orphelins dont le chiffre d'affaires hors taxes n'excède pas 30 millions d'euros ;
- 3) Exclusion d'assiette pour les contributions sur le chiffre d'affaires de l'article L. 245-6 du code de la sécurité sociale due par les laboratoires pharmaceutiques.

Elle se compose d'une contribution de base concernant l'ensemble des médicaments et d'une contribution additionnelle concernant les seuls médicaments pris en charge par l'assurance maladie. L'exclusion est applicable aux deux contributions (base et additionnelle). Cette exclusion ne vaut que pour les médicaments orphelins dont le chiffre d'affaires hors taxes n'excède pas 20 millions d'euros.

Condition d'éligibilité

Pour être éligibles à ces mesures incitatives, les médicaments orphelins sont ceux désignés comme tels en application des dispositions du règlement (CE) n° 141/2000 du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1999.

Selon ce règlement, sont désignés comme médicaments orphelins :

- les produits nécessaires au diagnostic, à la prévention ou au traitement d'une affection entraînant une menace pour la vie ou une invalidité chronique ne touchant pas plus de cinq personnes sur 10 000 dans la Communauté, au moment où la demande de désignation d'un médicament comme médicament orphelin est introduite ;
- les produits nécessaires au diagnostic, à la prévention ou au traitement, dans l'Union européenne, d'une maladie mettant la vie en danger, d'une maladie très invalidante ou d'une affection grave et chronique, et qu'il est peu probable que, en l'absence de mesures d'incitation, la commercialisation de ce médicament dans la Communauté génère des bénéfices suffisants pour justifier l'investissement nécessaire. La dernière condition est l'absence de méthode satisfaisante de diagnostic, de prévention ou de traitement de cette affection ayant été autorisée dans l'Union Européenne, ou, s'il en existe, que le médicament en question procure un bénéfice notablement supérieur à ceux atteints de cette affection.

L'Agence européenne des médicaments (EMA), par l'intermédiaire de son Comité des médicaments orphelins (COMP), examine les demandes de désignation déposées par des structures souhaitant développer des médicaments orphelins. L'avis du COMP est ensuite transmis à la Commission européenne qui émet la décision finale dans un délai de 30 jours.

Les médicaments déclarés comme médicaments orphelins sont inscrits au registre communautaire des médicaments orphelins publié sur le site internet de la Commission européenne.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Pour faciliter le développement des médicaments destinés à soigner des maladies dites « orphelines », dont la viabilité commerciale n'est pas assurée du fait de l'étroitesse du marché potentiel, et dans le cadre de la politique d'incitation encouragée par le règlement européen de décembre 1999, l'article 48 de la LFSS pour 2001 a prévu d'exclure le chiffre d'affaires ou les dépenses réalisées au titre des médicaments orphelins de l'assiette de toutes les contributions spécifiques dues par l'industrie pharmaceutique.

Suite aux diverses mesures d'incitation, le chiffre d'affaires réalisé au titre des médicaments orphelins a atteint, pour certains d'entre eux, des montants très importants, voire supérieurs à ceux de médicaments « non orphelins ».

C'est pourquoi la LFSS pour 2006 a limité l'exclusion de l'assiette de la contribution sur le chiffre d'affaires de l'article L. 245-6 du CSS aux seuls médicaments orphelins dont le chiffre d'affaires remboursable n'est pas supérieur à 20 millions d'euros.

La LFSS pour 2011 a ensuite prévu d'appliquer également un seuil de chiffre d'affaires pour deux autres contributions pharmaceutiques, mais en le fixant à 30 millions d'euros :

- la contribution dite "vente en gros" de l'article L. 138-1 du code de la sécurité sociale
- la contribution sur les dépenses de promotion des médicaments de l'article L. 245-2 du code de la sécurité sociale

Le seuil de 20 millions d'euros prévu pour la contribution sur le chiffre d'affaires de l'article L. 245-6 du code de la sécurité sociale n'a pas été modifié par la LFSS pour 2011.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Comme précisé ci-dessus, une mesure spécifique aux médicaments orphelins est prévue pour toutes les contributions pharmaceutiques.

Le règlement (CE) n° 141/2000 précité comporte également d'autres mesures d'incitation à la recherche, au développement et la commercialisation des médicaments « orphelins ».

Ainsi dans le cadre des programmes et initiatives mis en place par l'Union Européenne et des Etats membres pour encourager la recherche et le développement, des crédits peuvent notamment être alloués aux structures développant des médicaments orphelins.

Par ailleurs, au stade de la désignation comme médicament orphelin, le médicament ne dispose pas d'une Autorisation de mise sur le marché (AMM). La désignation de médicament orphelin n'est donc pas une autorisation de commercialisation. Les médicaments désignés comme orphelins peuvent dès lors bénéficier d'une assistance à l'élaboration de protocoles : l'Agence européenne des médicaments (EMA) émet un avis sur les divers tests et essais à réaliser pour démontrer la qualité, la sécurité et l'efficacité du médicament.

Enfin, tout médicament désigné comme orphelin qui obtient une AMM bénéficie d'une exclusivité commerciale de dix ans pour l'affection en question. L'Union européenne et les États membres s'abstiennent durant cette période, eu égard à la même indication thérapeutique, d'accepter une autre demande d'AMM, d'accorder une AMM ou de faire droit à une demande d'extension d'AMM existante pour un médicament similaire. Aucun autre médicament directement concurrent ne peut donc être mis sur le marché durant cette période, sauf cas particuliers (accord du détenteur de l'AMM initiale, quantité insuffisante du médicament ou preuve manifeste donnée par le second demandeur de l'efficacité supérieure du médicament).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2001 (contribution de l'article L. 245-6 du CSS). 1 ^{er} janvier 2011 (contributions de l'article L. 138-1 et L. 245-2 du CSS). 1 ^{er} janvier 2015 (contribution de l'article L. 138-10 du CSS).
Données chiffrées	Coût 2022 : 5 M€ au titre de l'exclusion d'assiette de la contribution sur le chiffre d'affaires de l'article L. 245-6 du code de la sécurité sociale.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Articles L. 138-1, L. 245-2 et L. 245-6 du code de la sécurité sociale.

Fiche n°108. Réduction d'assiette pour certaines spécialités pharmaceutiques de la contribution relative à la vente en gros

Numéro du dispositif : 32105

Objectif de la mesure

Favoriser la satisfaction des obligations de service public qui sont assignées en application du code de la santé publique pour les médicaments onéreux, notamment desservir l'ensemble des officines sur leur territoire de référence.

Description de l'avantage social

La contribution « vente en gros » est à la charge des établissements réalisant des ventes en gros (laboratoires et grossistes). Elle est assise sur le chiffre d'affaires hors taxes (HT) réalisé en France auprès des pharmacies au titre des spécialités remboursables. Pour la détermination de ce chiffre d'affaires, il n'est tenu compte que de la partie du prix de vente HT inférieure à un montant de 150 €, augmenté de la marge maximum que les entreprises sont autorisées à percevoir sur cette somme en application de l'article L. 162-38 du code de la sécurité sociale.

L'avantage social consiste donc en une exonération pour les médicaments les plus coûteux dont le prix de vente est supérieur à 150 euros.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2012.
Données chiffrées	Coût : NC.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	Article L. 138-1 du CSS.

Fiche n°109. Réduction de la contribution montant M en cas d'accord avec le CEPS

Numéro du dispositif : 32106

Objectif de la mesure

La contribution montant M, dite clause de sauvegarde, est prévue aux articles L. 138-10 à L. 138-16 du code de la sécurité sociale (CSS). Cette contribution vise les entreprises assurant l'exploitation de spécialités pharmaceutiques remboursables et se déclenche lorsque le chiffre d'affaires collectif de ces entreprises dépasse un montant M défini chaque année dans la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS). La contribution est recouvrée l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

L'article L.138-13 du CSS ouvre la possibilité pour les entreprises visées par la contribution d'en être exonéré en l'échange du paiement d'une remise dite exonératoire, prévue par un accord avec le comité économique des produits de santé (CEPS). La possibilité de bénéficier de cet accord est réservée aux entreprises ayant signé, pour au moins 90 % de leur chiffre d'affaires réalisé au cours de l'année civile, une convention de fixation des prix de leurs spécialités pharmaceutiques avec le CEPS en cours de validité au 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle la contribution est due.

Le montant de cette remise doit être supérieur ou égal à 95 % du montant de contribution dont elle est redevable.

Toutefois, si l'entreprise a consentie par accord avec le CEPS, pour une ou plusieurs spécialités qu'elle exploite, une baisse du prix net initial prenant effet au cours de l'année au titre de laquelle la contribution est due, le montant de cette remise peut être compris, en fonction de l'économie réalisée par l'Assurance maladie et consécutive à cette baisse de prix, entre 80% et 90% du montant de contribution dont elle est redevable,

Historique du dispositif

La possibilité d'obtenir une réduction de la contribution, en échange d'un accord prévoyant le paiement d'une remise a été mise en œuvre pour la première fois par l'article 4 de la LFSS pour 2016 et codifié à l'article L. 138-13 du CSS. Cette possibilité permettait une exonération de la contribution si l'accord prévoyait le paiement de la remise d'un montant supérieur ou égal à 80% du montant de contribution M régulièrement dû.

L'évolution de la possibilité d'obtenir un taux entre 80% et 95% du montant de contribution originellement dû a été créée à l'article 35 de la LFSS pour 2021 et codifiée au sein de l'article L. 138-13 du CSS.

Entrée en vigueur	01 janvier 2016
Données chiffrées	Coût de la mesure en 2022 : 196 M€
Compensation	Mesure non compensée
Textes	L. 138-13 CSS, arrêté du 31 janvier 2022 fixant le barème prévu à l'article L. 138-13 du code de la sécurité sociale

Fiche n°110. Taux réduits d'accises pour les cidres, poirés, hydromels, vins pétillants, produits de la vigne AOC/AOP et petit brasseur indépendant

Numéro du dispositif : 32107

Objectif de la mesure

Les accises sur les alcools (droits de consommation sur les boissons alcoolisées) sont régies à la fois par le cadre communautaire et par un cadre légal national. Au niveau européen, les directives européennes 92/83/CEE et 92/84/CEE encadrent les droits d'accise en définissant les produits, leurs catégories fiscales afférentes (vins, bières, produits intermédiaires, alcools), la structure de taxation (en volume de produit, en degré par volume de produit ou en alcool pur par volume de produit) et les tarifs fiscaux planchers. Au niveau du droit national, les catégories fiscales structures d'accises et leurs niveaux sont codifiés aux articles L. 313-1 à L.313-45 du code des impositions sur les biens et services (CIBS). Les taux d'accises se répartissent en une dizaine de catégories fiscales, chacune disposant de son barème et il existe plusieurs taux dérogatoires :

- Pour les boissons qui sont soit des cidres, soit des poirés, soit de l'hydromel, soit enfin des boissons pétillantes relevant des produits de la vigne (pétillants de raisin), un taux dérogatoire en 2023 de 1,39€/hl de produit fini est prévu à l'article L. 313-21 du CIBS. Les catégories cidre, poiré et hydromel relèvent en principe de la catégorie « Autres boissons fermentées mousseuses » et devraient être soumis à un taux régulier de 3,91€/hl en 2023.
La catégorie produits de la vigne est précisée dans l'article L. 131-21 CIBS directement qui renvoie à deux conditions cumulatives sur leur appellation d'origine contrôlée ou protégée :
 - Le respect de la définition de produit de la vigne au sens du règlement (UE) n° 1308/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant organisation commune des marchés des produits agricoles ;
 - Le respect des dispositions prises par le règlement délégué (UE) 2019/934 de la Commission du 12 mars 2019, en ce qui concerne les zones viticoles où le titre alcoométrique peut être augmenté, les pratiques œnologiques autorisées et les restrictions applicables à la production et à la conservation de produits de la vigne, le pourcentage minimal d'alcool pour les sous-produits et leur élimination, et la publication des fiches de l'OIV, dans sa rédaction en vigueur.
- Pour les produits intermédiaires relevant de l'une des catégories des produits de la vigne (ex : vin doux naturel), un taux dérogatoire en 2023 de 49,73€/hl de produit fini est prévu à l'article L. 313-21 du CIBS. Ce taux dérogatoire est soumis aux mêmes conditions que les produits de la vigne vins pétillant visés au précédent alinéa. Le taux régulier est de 198,91€/hl pour les produits intermédiaires (ex : le porto ou le pineau).
- Pour les bières produites par un petit producteur indépendant dans la limite de 200 000 hectolitres par année civile, un taux dérogatoire en 2023 de 3,91€/hl/pourcentage de titre alcoométrique (qui est celui des bières faiblement alcoolisées – 2,8% vol) est prévu à l'article L. 313-23 CIBS. Les critères permettant la qualification de petit producteur indépendant sont listés à l'article L. 313-22 CIBS :
 - Non dépendance envers un autre producteur ;
 - Installations non partagées ;
 - Absence de coordination avec d'autre producteur dans la production et l'exploitation commerciale ;
 - Certification par l'administration.

Ces taux dérogatoires restent soumis au principe d'indexation des taux sur l'inflation hors tabac de l'avant-dernière année, plafonné à 1,75% tel que l'article L. 313- 19 CIBS le prévoit.

Historique du dispositif

- Pour les cidres, poirés, hydromels et vins pétillants : un tarif différent existe pour ces trois catégories depuis la création de droit de circulation par le décret n° 50-478 du 6 avril 1950, puis codifié à l'article 438 du code général des impôts (CGI). Ce tarif dérogatoire se matérialise désormais dans un article spécifique au L. 313-21 du code de l'imposition des biens et des services (CIBS), crée par l'ordonnance n°2021-1843 du 22 décembre 2021.
- Pour les produits intermédiaires relevant de l'une des catégories des produits de la vigne : un tarif différent du tarif régulier des produits intermédiaires a été mis en place par l'article 32 de la loi finances rectificative n° 92-1476 du 31 décembre 1992 et codifié à l'article 402 bis du CGI. Ce tarif est désormais matérialisé à l'article L.313-21 du CIBS.
- Pour les bières issues de petit producteur indépendant dans la limite de 200 000 hectolitres : l'article 95 de la loi de finances rectificative pour 2005 crée une série de trois taux dérogatoires en fonction du volume produit (inférieur ou égal à 10 000 hectolitre, inférieur ou égal à 50 000 et inférieur ou égal à 200 000 hectolitre), codifié dans l'article 438 du CGI. A l'occasion du transfert des dispositions du CGI sur les droits alcool au sein du CIBS dans le cadre de l'ordonnance n°2021-1843 du 22 décembre 2021, les précédents tarifs sont supprimés et désormais seul le tarif visant la limite de 200 000 hectolitres s'applique.

Entrée en vigueur	Cidres, poirés, hydromels et vins pétillants : 06 avril 1950 Produits intermédiaires relevant le catégorie des produits de la vigne : 31 décembre 1992. Bières petit producteur indépendant : 01 janvier 2006
Données chiffrées	N.C.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	L. 313-21 CIBS L. 313-22 CIBS L. 313-23 CIBS

Fiche n°111. Taux réduit d'accise sur les rhums traditionnels produits dans les DOM et consommés en métropole et sur les spiritueux produits et consommés en outre-mer

Numéro du dispositif : 32108

Objectif de la mesure

Les accises sur l'alcool (droits de consommation sur les boissons alcoolisées) sont régies à la fois par le cadre communautaire et par un cadre légal national. Au niveau européen, les directives européennes 92/83/CEE et 92/84/CEE encadrent les droits d'accise en définissant les produits leurs catégories fiscales afférentes (vins, bières, produits intermédiaires, alcools), la structure de taxation (en volume de produit, en degré par volume de produit ou en alcool pur par volume de produit) et les tarifs fiscaux planchers. Au niveau du droit national, les catégories fiscales, structures d'accises et leurs niveaux sont codifiés aux articles L. 313-1 à L.313-45 du code des impositions sur les biens et services (CIBS).

Il existe pour les boissons appartenant à la catégorie des rhums et des spiritueux des tarifs particuliers pour l'outre-mer, en fonction de leur lieu de production et de leur lieu de consommation.

- Les rhums traditionnels d'outre-mer consommés en métropole sont définis par une liste de critères cumulatifs prévue à l'article L. 313-24 CIBS, notamment, mais pas uniquement, la production de la boisson en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique ou à La Réunion à partir de canne à sucre récoltée sur le territoire de cette collectivité.

Le tarif particulier pour ces boissons est prévu à l'article L. 313-25 CIBS. En 2023 ce tarif était de 917,72€ par hectolitre d'alcool pur (hLAP) contenu dans le produit. Le tarif régulier des alcools s'établissait lui à 1834,20€ par hectolitre d'alcool pur la même année.

Ce tarif dérogatoire reste soumis au principe d'indexation des accises sur l'inflation hors tabac de l'avant-dernière année, plafonné à 1,75% tel que l'article L. 313-19 CIBS le prévoit.

- Les alcools produits avec des produits d'agriculture locale et consommés dans les DOM de Guadeloupe, Guyane, Martinique ou à La Réunion sont définis à l'article L. 313-27 CIBS. Ils se distinguent en deux catégories, chacune ayant un tarif spécial exprimé en hectolitre d'alcool pur (hLAP) :
 - Les rhums et eaux de vie produites à base de canne à sucre sont soumis à un tarif dérogatoire du tarif régulier en fonction de la collectivités où ils sont produits et consommés :

Rhum des DOM consommé en outre-mer	Taux spécial en 2023 (€/hLAP)	Taux régulier sur les alcools en 2023 (€/hLAP)
Guadeloupe	12,50 €	1 834,20 €
Martinique	12,50 €	1 834,20 €
Réunion	38,11 €	1 834,20 €
Guyane	7,32 €	1 834,20 €

- Les eaux de vies, liqueurs et autres boissons spiritueuses, hors rhums et eaux de vie produites à base de canne à sucre, sont soumises à un tarif dérogatoire du tarif régulier en fonction de la collectivités où ils sont produits et consommés :

Spiritueux des DOM consommés en outre-mer	Taux spécial en 2023 (€/hLAP)	Taux régulier sur les alcools en 2023 (€/hLAP)
Guadeloupe	34,30 €	1 834,20 €
Martinique	34,30 €	1 834,20 €
Réunion	54,73 €	1 834,20 €
Guyane	11,43 €	1 834,20 €

Ces taux ne sont pas indexés sur l'inflation comme le sont les taux réguliers.

Il convient cependant de noter que ces taux sont majorés en vertu de l'article L. 313-30 CIBS. Le montant plancher de cette majoration est au moins égal à 18,29 €/hLAP et il est fixé par la collectivité locale du lieu de consommation. Le rendement de cette majoration est affecté au budget de la collectivité locale.

Historique du dispositif

- Pour les rhums des DOM consommé en métropole, le taux réduit a été instauré par l'article 33 de la loi n°89-936 du 29 décembre 1989 de finances rectificative pour 1989. Cette mesure a ensuite été codifiée à l'article 403 du code général des impôts (CGI) avant d'être transféré au sein du CIBS aux articles précédemment cités par l'ordonnance n°2021-1843 du 22 décembre 2021.
- Pour les rhums et eaux de vie à base de canne à sucre ainsi que les autres spiritueux produits et consommés en outre-mer :

Rhums et autres spiritueux des DOM consommé en OM	1ère mesure légale	Date
Guadeloupe	Article 4 du décret 48-540 du 30 mars 1948 portant introduction dans le département de la Guadeloupe de la législation et de la réglementation relatives aux contributions indirectes	30 mars 1948
Martinique	Article 4 du décret n° 48-539 du 30 mars 1948 portant introduction dans le département de la Martinique de la législation et de la réglementation relatives aux contributions indirectes	30 mars 1948
Réunion	Article 4 du décret n° 48-542 du 30 mars 1948 portant introduction de la législation et la réglementation relatives aux contributions indirectes dans le département de la Réunion	30 mars 1948
Guyane	Article 10 du décret n° 48-543 du 30 mars 1948 portant introduction dans le département de la Guyane de la législation et de la réglementation relatives aux taxes sur le chiffre d'affaires et aux contributions indirectes	30 mars 1948

Ces dispositifs ont ensuite été codifiés aux nouveaux articles L. 313-28 et L. 313-29 du CIBS.

Entrée en vigueur	Rhum des DOM consommé en métropole : 30 décembre 1989 Rhum des DOM consommé en outre-mer : 30 mars 1948 Spiritueux des DOM consommé en outre-mer : 30 mars 1948
Données chiffrées	N.C.
Compensation	Mesure non compensée.
Textes	L. 313-24 CIBS L. 313-25 CIBS L. 313-27 CIBS L. 313-28 CIBS L. 313-29 CIBS

**TOME 3 :
ÉVALUATION**

4 - Bilan des travaux d'évaluation de l'efficacité des mesures de réduction ou d'exonération

8. Un exercice répondant à une nouvelle obligation de niveau organique

Dans le souci de consolider et de systématiser l'évaluation des « niches sociales », la loi organique du 14 mars 2022 a posé pour la première fois à un niveau supra-légal cette exigence, sous la forme d'une annexe dédiée accompagnant le projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale dont elle portait création.

Dans le sillage de la clôture des comptes et au moment où le Parlement se saisit de son « Printemps de l'évaluation », il revient ainsi au Gouvernement de produire une annexe qui « *évalue l'impact financier de l'ensemble de ces mesures, en précisant les modalités et le montant de la compensation financière à laquelle elles donnent lieu, les moyens permettant d'assurer la neutralité de cette compensation pour la trésorerie desdits régimes et organismes ainsi que l'état des créances* »⁶⁵ mais aussi « *présente l'évaluation de l'efficacité de ces mesures au regard des objectifs poursuivis, pour au moins le tiers d'entre elles. Chaque mesure doit faire l'objet d'une évaluation une fois tous les trois ans* » (article LO. 111-4-4 du code de la sécurité sociale).

Les travaux préparatoires font état de l'intention du législateur d'améliorer ainsi la connaissance du Parlement dans un calendrier qui lui permet non seulement de mieux connaître l'efficacité des dispositifs⁶⁶, mais aussi d'en instruire les conséquences utiles dans la LFSS de l'automne en amont de son élaboration.

Ce faisant, le législateur s'est inscrit dans le sillage des exigences posées par certaines lois de programmation des finances publiques⁶⁷ mais aussi des travaux de la Cour des comptes⁶⁸.

9. Un exercice d'évaluation unique en son genre, cadré par les travaux de la mission IGAS-IGF de 2023

Cet exercice, qualifié de « *colossal* »⁶⁹ par l'auteur de ces dispositions organiques, doit reposer une organisation spécifique et implique un important travail de préparation et de méthode afin d'atteindre les objectifs fixés lors des débats sur la loi organique : permettre au Parlement de « *s'appuyer sur des données solides, actualisées et analytiques* ».

Missionnées par le Gouvernement pour préparer ces travaux, les inspections générales des finances et des affaires sociales ont constaté à leur tour dans leur rapport le caractère « *extrêmement ambitieux* » de cet objectif et ont remarqué qu'il n'avait d'ailleurs pas d'équivalent en matière fiscale.

Cette ambition organique a été renforcée par le travail de recensement des inspections qui ont considéré qu'entraient dans le champ de l'évaluation organique près de 142 mesures, alors que l'annexe 5 du PLFSS présentait à cette date 105 fiches recensant un nombre légèrement supérieur de mesures, selon la méthode de recensement suivie jusqu'à présent⁷⁰.

Pour cet exercice, la présente annexe est enrichie d'un certain nombre de fiches nouvelles qui documentent certains dispositifs spécifiques : tel est le cas de la fiche présentant la prise en charge par le CMG des cotisations des particuliers employeurs d'assistants familiaux, de la prise en charge par l'assurance maladie de

⁶⁵ Cet objectif était déjà assuré par l'annexe 5 des LFSS antérieures à la LFSS 2023.

⁶⁶ Le rapporteur de la proposition de loi organique à l'Assemblée nationale, Thomas Mesnier, relevait notamment que « les débats parlementaires, qui s'étendent souvent sur les différentes mesures d'exonération appliqués aux ressources de la sécurité sociale, doivent pouvoir s'appuyer sur une information complète, actualisée et analytique » et que « le but de cette évaluation renforcée est d'éclairer les débats tout autant sur l'efficacité des exonérations existantes que sur l'opportunité, ou non, d'en créer de nouvelles » (rapport de la commission spéciale en première lecture, 15 juillet 2021).

⁶⁷ Comme rappelé dans le tome I, les LPFP 2009-2012, 2011-2014 et 2012-2017 portaient déjà des dispositions prévoyant déjà cette évaluation triennale, et avaient notamment donné lieu aux revues de 2011 et 2015 abondamment citées dans la présente annexe.

⁶⁸ La Cour constatait en effet dans son rapport annuel sur les lois de financement de la sécurité sociale en 2019 que : « l'évaluation de l'efficacité des dispositifs dérogatoires apparaît partielle et inégalement robuste ».

⁶⁹ Propos de Thomas Mesnier en réponse à l'amendement CS14 de la commission spéciale : « Le texte instaure une évaluation triennale, ce qui est une petite révolution – les dernières revues globales des exonérations de cotisations et de contributions sociales datent de 2015 et de 2011. Cela va déjà représenter un travail colossal pour les administrations. » https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/csloflfss/15b4378_rapport-fond

⁷⁰ Plusieurs de ces mesures étaient déjà présentées dans l'annexe mais pas isolément. Certaines (5) correspondent également à des mesures nouvelles par rapport à la dernière annexe 5 présentée en 2022.

certaines cotisations en faveur des praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés (PAMC) ou encore des taux réduits sur les prélèvements sur l'alcool en outre-mer. D'autres fiches ont été complétées afin d'intégrer des dispositifs qui n'y étaient pas mentionnés. Enfin, ces fiches ont été enrichies de nouvelles données (ex. coût par barème sur le dispositif LODEOM), d'une présentation actualisée des avantages différentiels des principaux dispositifs par rapport aux exonérations générales, ainsi que de graphiques présentant, lorsqu'elles étaient disponibles les données de coût et d'effectifs à travers le temps, pour permettre au Parlement de mieux en apprécier l'évolution.

Dans son travail de cadrage méthodologique, la mission IGAS-IGF a distingué des dispositifs, regroupés par blocs, nécessitant une évaluation dite « approfondie » fléchée vers des organes aptes à réaliser des travaux d'évaluation complets et des dispositifs qui compte tenu de leur ampleur financière avérée ou probable ne nécessitaient qu'une évaluation « allégée », pouvant être réalisée sur le fondement d'un simple cahier des charges par l'administration.

Un tel travail nécessite la mobilisation de nombreuses compétences au sein des administrations, des directions statistiques, des organes de contrôle et d'inspection mais aussi un effort important de coordination de ces travaux afin que ces évaluations soient conduites dans des conditions de nature à satisfaire l'obligation organique et les critères méthodologiques dégagés par le rapport de la mission, sans exclure que d'autres instances se saisissent de ces travaux d'évaluation et enrichissent la connaissance du Parlement à ce sujet.

S'agissant enfin de la publicité des données, dont les travaux de l'IGAS et l'IGF soulignent l'importance pour susciter davantage de travaux de recherche sur la question, elle est assurée à la fois par le tome II de l'annexe qui présente la totalité des données de coût, d'assiette ou d'effectifs des dispositifs à disposition, et par la diffusion très large des données URSSAF via le site Open URSSAF. Le Gouvernement sera vigilant à mettre à jour régulièrement ces éléments, au gré des enrichissements successifs des données disponibles, mais dans la limite de cette disponibilité (cf. *infra* sur les limites déclaratives).

10. Un travail d'évaluation engagé par le Gouvernement en priorisant les exonérations ayant le plus fort volume financier

Pour les dispositifs les plus importants, la mission a donc préconisé une évaluation « approfondie ». Dans l'ordonnancement de ces travaux nécessitant des moyens importants et la mobilisation d'organes ou d'équipes de recherche, le Gouvernement a naturellement entendu prioriser l'évaluation des dispositifs ayant le volume financier le plus important.

C'est en ce sens qu'il a confié aux économistes Antoine Bozio et Etienne Wasmer une mission relative à l'articulation entre les salaires, le coût du travail et la prime d'activité et à son effet sur l'emploi, le niveau des salaires et l'activité économique. Si ces travaux ont une portée plus large que la seule évaluation des exonérations sociales, leur objet a conduit les deux économistes à consacrer une part importante de leurs investigations sur les trois dispositifs relevant des « allègements généraux » : réduction générale de cotisations patronales et réductions proportionnelles de cotisations maladie et famille, dont le fonctionnement est rappelé dans les fiches dédiées du tome II. Compte tenu de l'ampleur de ces travaux engagés fin 2023, la mission n'a pas encore à l'heure où cette annexe est transmise au Parlement terminé ses travaux. Elle a toutefois publié le 4 mai dernier un rapport d'étape portant sur l'efficacité de ces dispositifs (<https://www.strategie.gouv.fr/actualites/hcrep-mission-bozio-wasmer-articulation-entre-salaires-cout-travail-prime-dactivite-point>). Il en résulte notamment un diagnostic précis sur le coût de ces dispositifs qui a été multiplié par cinq depuis 1999, avec une efficacité avérée sur les bas salaires mais « des résultats beaucoup plus mitigés pour le haut de la distribution des salaires et lorsque d'autres indicateurs que l'emploi (compétitivité, exportations) sont considérés.

Ce faisant, ces travaux rejoignent les constats par la MECSS de l'Assemblée nationale sur l'efficacité des exonérations de cotisations sociales mais aussi des travaux plus anciens du conseil d'analyse économique ou de la Cour des comptes.

Bien que ne portant que sur trois dispositifs, cette évaluation constituait un préalable nécessaire aux travaux d'évaluation à venir :

- Tout d'abord, car il s'agit d'un ensemble de dispositif qui représente à lui seul une part totalement prépondérante des dispositifs dérogatoires en matière de prélèvement social (77 % des montants exonérés recensés dans le tome I⁷¹) ;

⁷¹ Ce montant intègre les exemptions d'assiette. Le taux porte sur le périmètre des ROBSS.

- Ensuite, car ces dispositifs constituent, comme l'épithète « généraux » l'indiquent, des dispositifs de droit commun autour desquels il convient d'évaluer l'avantage comparatif offert par les autres dispositifs d'exonérations patronaux, qu'ils soient cumulables ou non avec ces allègements généraux ;
- Enfin, car leur coût a été particulièrement dynamique en 2022 et dans une moindre mesure en 2023, dans un contexte où les branches de la sécurité sociale assument la hausse de coût de ces dispositifs⁷².

Ce travail a vocation à la fois à se poursuivre avec la publication d'un rapport final sur ces questions en juin, mais aussi à se prolonger par de nouveaux travaux portant sur d'autres exonérations spécifiques correspondant aux blocs d'évaluations approfondies de la mission IGAS-IGF. Le Gouvernement a ainsi engagé récemment des travaux sur les exonérations spécifiques aux outre-mer (particulièrement, le dispositif dit « LODEOM ») ; il entend le faire également dans l'année concernant les exonérations propres au secteur de l'apprentissage.

S'agissant des dispositifs nécessitant des « évaluations allégées » via la présentation de leurs principales caractéristiques, le Gouvernement présente depuis l'année dernière, en plus des fiches détaillées dans le tome II de la présente annexe, une grille d'analyse sur la totalité des dispositifs (4 000 entrées). S'agissant de la présentation d'éléments complémentaires tenant notamment à comparer leur coût unitaire aux autres dispositifs, un diagnostic conduit avec l'appui des organismes de recouvrement (URSSAF, DGFIP principalement) montre toutefois que la quasi-totalité de ces dispositifs se caractérise par une absence des données de coût, d'effectifs voire des deux. Cette situation s'explique essentiellement par les modalités déclaratives qui ne permettent pas d'isoler ces dispositifs, soit en raison de l'absence totale de déclaration, soit en raison de ce que les assujettis sont simplement tenus de déclarer les montants dus et non les éventuels dispositifs ayant conduit à les réduire.

Il apparaît difficile au regard de l'objectif de simplification, auquel le législateur organique a également donné une valeur organique⁷³, de demander à ce que la totalité de ces manques soit palliée par un surcroît de charges déclaratives pour les employeurs ou travailleurs non-salariés concernés par ces dispositifs. Il reviendra donc au Gouvernement de présenter au Parlement d'ici la LACSS 2024, comme le suggérait la mission IGAS-IGF, un point détaillant justifiant l'absence de ces données, sans préjudice d'envisager quelques modalités alternatives d'évaluation pour les plus intéressants d'entre eux.

11. Un travail d'évaluation engagé également par d'autres institutions

Outre les travaux engagés par le Gouvernement, plusieurs institutions se sont saisies depuis la mise en place du nouveau cadre d'organique d'objets relevant d'évaluations approfondies au sens de la mission IGAS-IGF :

- La Cour des comptes a procédé à l'évaluation de deux thématiques importantes :
 - o Via son rapport public thématique sur le soutien de l'État aux services à la personne, qui a abordé la thématique des exonérations spécifiques à ce secteur ; faisant le constat d'une hausse importante du soutien public à ce secteur, la Cour y propose « *un scénario de simplification radicale ... au profit d'un alignement sur les allègements généraux qui seraient étendus aux particuliers employeurs* » ;
 - o Elle a consacré un chapitre du RALFSS 2024 aux compléments de salaire (heures supplémentaires, dispositifs de partage de la valeur) : la Cour y fait le constat d'une forte augmentation au détriment de l'assiette des salaires et des comptes sociaux et formule plusieurs propositions de rationalisation de ces dispositifs ;
- Le Conseil des prélèvements obligatoires travaille actuellement sur la CSG et les mécanismes dérogatoires qui la concerne ;
- Le Parlement s'est saisi à la fois des allègements généraux (mission de la MECSS de l'Assemblée nationale précitée) mais aussi des dispositifs de partage de la valeur (mission d'information de la commission des finances de l'Assemblée nationale rapportée par Louis Margueritte et Eva Sas sur l'évaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur, [Rapport d'information n°1088 - 16e législature - Assemblée nationale \(assemblee-nationale.fr\)](#)).
- L'INSEE a réalisé en mai 2023 un éclairage sur la prime de partage de la valeur en 2022, [Éclairage - Prime de partage de la valeur : des versements massifs fin 2022, avec de potentiels effets d'aubaine – La croissance résiste, l'inflation aussi | Insee](#).

⁷² En effet, ces dispositifs ont été compensés pour solde de tout compte au moment de leur établissement/renforcement de sorte que les branches de la sécurité sociale accusent les éventuelles accélérations de dynamiques comme cela a été le cas en 2022 et 2023.

⁷³ Le 7° du même article LO. 111-4-4 a en effet prévu que le Gouvernement devait présenter en annexe de la LACSS « *les mesures de simplifications en matière de recouvrement des recettes et de gestion des prestations de sécurité sociale* ».

Ces travaux, restitués de manière plus détaillée dans les fiches concernées, n'engagent pas le Gouvernement dans leurs propositions mais illustrent, par les diagnostics présentés, que l'état de l'information du Parlement sur ces thématiques résulte nécessairement de sources variées. Au vu des termes de la loi organique, il paraît d'ailleurs nécessaire de faire état dans la présente annexe de l'ensemble des travaux d'évaluation disponibles, même s'ils ne sont pas réalisés par des institutions gouvernementales. Une instance permettant de mieux partager les programmes de travail gouvernementaux et des organismes susceptibles d'enrichir ce travail d'évaluation est en cours d'instauration.

12. Recensement synthétique des objectifs d'évaluations

L'objectif d'évaluation des dispositifs dérogatoires a progressé cette année sans atteindre sa cible. Cependant, s'agissant des principaux dispositifs, qui doivent faire l'objet d'une évaluation approfondie, près d'un cinquième des dispositifs au sens juridique a fait ou fait actuellement l'objet d'une évaluation. S'agissant des dispositifs devant faire l'objet d'évaluations allégées, des obstacles structurels (notamment du fait de l'absence de disponibilité des données qui ne sont pas collectées auprès des employeurs) empêchent la réalisation d'évaluations correctes. Ces travaux se poursuivent et certains aboutiront d'ici la prochaine LFSS (apprentissage, LODEOM).

Niveau d'évaluation des exonérations et réduction au regard du cadrage réalisé par la mission IGAS-IGF de l'année dernière			
Évaluations approfondies			
	À évaluer	Ayant fait l'objet d'une évaluation	En cours d'évaluation
Par dispositif	82	19*	3**
Par bloc de dispositifs	21	3*	1**
En montant	100 %	92 %	3 %
Évaluations allégées			
Par dispositif	38	0	0
En montant	100 %	0	0
Dispositifs ne nécessitant pas d'évaluation			
Par dispositif	22	Sans objet	
Total			
Par dispositif	121	21	3
En montant	100 %	92 %	3 %

N.B. : Les données d'évaluation présentées par bloc de dispositifs concernent des évaluations totales ou partielles ; dans le cas présent, les blocs concernés ont fait l'objet à ce stade d'une évaluation partielle.

*Les trois dispositifs sur les allègements généraux au travers des travaux Bozio-Wasmer, six dispositifs examinés par la Cour des comptes dans le cadre de ses travaux sur les services à la personne, trois dispositifs sur les heures supplémentaires examinés par la Cour des comptes dans le cadre de ses travaux sur les compléments de salaire, six dispositifs de partage de la valeur et un dispositif relevant de l'actionnariat salarié (actions gratuites) examinés par la Cour dans les mêmes travaux sur les compléments de salaire.

**Les travaux en cours concernent l'apprentissage (deux dispositifs correspondant à l'un des blocs d'évaluation approfondie identifié par la mission IGAS-IGF) et l'exonération LODEOM (1 dispositif au sein du bloc « outre-mer »).



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*