

NOTE D'INFORMATIONS SPECIALE PAIE

SOMMAIRE

GRILLE DE SALAIRES 2024	2
CE QUI CHANGE EN 2024	3
POLE EMPLOI DEVIENT FRANCE TRAVAIL AU 1^{ER} JANVIER 2024	4
LE TELETRAVAIL	4
TAUX ACCIDENT DU TRAVAIL EN AGRICULTURE POUR 2024	5
REGIME COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE 2024 (MUTUELLE)	6
AVANTAGE EN NATURE : AU 1^{ER} JANVIER 2024	6
FRAIS PROFESSIONNELS	8
PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE 2024	8
BAREME 2024 DES SAISIES SUR REMUNERATION	9
TAUX FNAL AU 1^{ER} JANVIER 2024 : PAS DE CHANGEMENT !	11
ALLEGEMENT GENERAL DES CHARGES (REDUCTION FILLON)	11
EXONERATION TRAVAILLEURS OCCASIONNELS (TO-DE)	12
EXONERATION DE COTISATIONS ET DEFISCALISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	12
GRATIFICATION ET SEUIL DE FRANCHISE DES COTISATIONS DES STAGIAIRES POUR 2024	13
REMUNERATION DES APPRENTIS	14
TAUX PAS 2024	15
CONTRIBUTION UNIQUE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A L'ALTERNANCE	16
LE MONTANT NET SOCIAL	17
LE FORFAIT SOCIAL	17
CAFE RH PAIE 25/01/2024	19

Grille de salaires 2024

Nouvelle évolution de la grille nationale des salaires pour entreprises de la Production agricole et des Cuma.

Comme chaque année la grille des salaires fait l'objet de négociations dans le cadre de la commission nationale de négociation. Cette année, les partenaires sociaux se sont réunis le 18 janvier 2024 pour négocier la grille nationale des salaires de la Convention collective nationale de la Production agricole et des Cuma.

Toutefois, à l'heure où nous écrivons ces lignes l'accord n'a pas encore été signé, les négociations restent en cours. Un accord devrait être trouvé pour mettre en adéquation la grille avec l'augmentation du SMIC. Nous reviendrons vers vous dès que les partenaires sociaux se seront mis d'accord.

Aussi, pour janvier 2024, la grille de salaire à appliquer est la suivante :

COEFFICIENTS	PALIRS	TAUX HORAIRE Brut fin 2023	TAUX HORAIRE Brut 1 ^{er} janvier 2024	Salaires mensuel brut (151,67 heures) en €
Entre 9 et 11	1	11,52	11,65	1 766,92 €
Entre 12 et 16	2	11,61	11,65	1 766,92 €
Entre 17 et 24	3	11,78	11,78	1 786,67 €
Entre 25 et 35	4	12,03	12,03	1 824,59 €
Entre 36 et 51	5	12,56	12,56	1 904,98 €
Entre 52 et 73	6	13,15	13,15	1 994,46 €
Entre 74 et 104	7	13,98	13,98	2 111,25 €
Entre 105 et 143	8	14,88	14,88	2 256,85 €
Entre 144 et 196	9	16,11	16,11	2 443,40 €
Entre 197 et 270	10	17,84	17,84	2 705,79 €
Entre 271 et 399	11	20,30	20,30	3 078,90 €
400	12	23,20	23,20	3 518,74 €

**Ce qui change*

Jusqu'à la parution de l'arrêté d'extension de la nouvelle grille (courant du premier semestre 2024), vous devrez appliquer la grille de salaire (ci-dessus). Toutefois, il vous sera possible d'appliquer de manière volontaire la nouvelle grille une fois signée. Une prochaine Note d'Information vous donnera des informations quant à son application.

Revalorisation du Smic et du minimum garanti **au 1^{er} janvier 2024** :

- Le SMIC brut horaire est porté à **11,65 € brut** soit **1 766,96 € brut mensuel** (sur la base de 151,67 heures mensuelles), équivalent à 1.13% d'augmentation par rapport à l'an passé.
- Le montant du minimum garanti est porté à **4,15 €**.

Décret n° 2023-1216 du 20/12/2023, JO du 21/12/2023.

Ce qui change en 2024

Cotisations patronales maladie et cotisation allocations familiales

Les seuils des taux réduits se basent sur la valeur du SMIC (2.5 SMIC pour la maladie et 3.5 SMIC pour les allocations familiales). La loi de finances de la sécurité sociale pour 2024 fixe le principe que les deux seuils resteront calculés sur la valeur du SMIC applicable au 31/12/2023 **soit 11,52 €**.

Exemple : Le taux réduit de la cotisation patronale maladie pour un temps plein 151.67 h sans absence ni heures supplémentaires s'applique si la rémunération est inférieure ou égale à 2.5 SMIC soit $11.52 \times 151.67 \times 2.5 = 4\,368.10\text{€}$ (sur un mois).

Exemple : Le taux réduit de la cotisation allocations familiales pour un temps plein 151.67 h sans absence ni heures supplémentaires s'applique si la rémunération est inférieure ou égale à 3.5 SMIC soit $11.52 \times 151.67 \times 3.5 = 6\,115.34\text{€}$ (sur un mois).

Cotisation AGS

A partir du 1^{er} janvier 2024, la cotisation AGS passe de 0,15% à 0,20%. Elle est susceptible d'évoluer en juin 2024. Nous vous tiendrons informé de cette évolution lors d'une prochaine note.

Cotisation patronale vieillesse (TS)

Le taux de cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée passe **de 1,90% à 2,02%**. Le taux de cotisation patronale vieillesse plafonné (tranche A) reste quant à lui inchangé.

Taxe sur les salaires

La loi de finances 2024 a réévalué les tranches des rémunérations pour le versement de la taxe sur les salaires.

Prime de partage de la valeur

Pour 2024, il est possible :

- D'attribuer **deux** primes de partage de la valeur dite PPV distincte par an. Cette prime est versée dans la limite des plafonds de 3000€ ou 6000€ (dans le cas où l'entreprise est dotée d'un accord d'intéressement) et du nombre de versement (un par trimestre). Ces deux primes pourront avoir des modalités de versement différentes. Ces primes devront faire l'objet de deux décisions différentes.
- De permettre le placement de la prime PPV dans un plan d'épargne salariale (PEI ou PEE) ou plan d'épargne retraite. Le versement peut être abondé. Un décret est attendu dans les prochains mois pour précisions.

Le régime de défiscalisation de la PPV est maintenu **pour les entreprises de moins de 50 salariés** du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026.

Abattement pour frais professionnels

A partir du 1^{er} janvier 2024 le taux passe de 10 % à 9 %.

Pôle emploi devient France travail au 1^{er} janvier 2024

Pôle emploi devient **France Travail** le 1^{er} janvier 2024 en application de la **loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi**. France Travail est un **nouvel opérateur au service de la coopération des différents acteurs de l'emploi et de l'insertion**, destiné à mieux accompagner :

- les **personnes qui ne sont pas capables de retrouver seules un emploi** ;
- les **entreprises dans leur processus de recrutement**.

Cette transformation s'accompagne de la création d'un **Réseau pour l'emploi**, constitué des acteurs de l'emploi et de l'insertion, notamment :

- l'opérateur **France Travail**, qui conserve l'ensemble des missions de Pôle emploi ;
- les **missions locales**, qui ont vocation à être les premiers interlocuteurs des jeunes demandeurs d'emploi ;
- le réseau **Cap emploi**, interlocuteur des travailleurs en situation de handicap ;
- différents **services publics pilotés par l'État ou les collectivités territoriales** propres à répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Ce réseau coordonne les missions relatives à :

- l'accueil des demandeurs d'emploi ;
- leur orientation ;
- leur accompagnement ;
- leur formation ;
- leur insertion ;
- la réponse aux besoins des employeurs.

Le télétravail

La prise en charge par l'employeur des frais engagés par le salarié en situation de télétravail est en 2024 de :

- 10,70 € par mois pour une journée de télétravail par semaine
- 21,40 € par mois pour deux journées de télétravail par semaine

Cette somme forfaitaire destinée à couvrir les frais sans justificatifs est exonérée de cotisations et contributions sociales pour un montant maximum journalier de 2,70€ ou de 59,40€ par mois. Les sommes au-delà de ces maximums sont soumis à cotisations (sauf justificatifs).

Ces montants maximums sont fixés par la loi et peuvent être différents s'ils sont prévus par une convention collective de branche ou accord d'entreprise.

Taux accident du travail en agriculture pour 2024

Le tableau ci-après indique une sélection de taux accident du travail / maladie professionnelle issus de l'arrêté du applicable au 1^{er} janvier 2024.

Ces taux sont collectifs et valables pour les entreprises de moins de 20 salariés. Un taux individuel est notifié par la MSA chaque année aux entreprises de + 20 salariés suivant le taux d'accidentalité du secteur d'activité.

CODE	Secteurs professionnels	Taux 2023	Taux 2024
110	Cultures spécialisées	2,37 %	2,33 %
120	Champignonnières	2,37 %	2,33 %
130	Elevages spécialisés gros animaux	2,49 %	2,49 %
140	Elevages spécialisés petits animaux	4,27 %	4,13 %
150	Entraînement, dressage, haras	6,68 %	6,42 %
160	Conchyliculture	2,43 %	2,55 %
180	Cultures et élevages non spécialisés	2,34 %	2,25 %
190	Viticulture	4,05 %	3,85 %
310	Sylviculture	4,69 %	4,35 %
330	Exploitations de bois	7,02 %	6,60 %
400	Entreprises de travaux agricoles	2,88 %	2,76%
410	Entreprises jardins, reboisements, Paysagiste	3,23%	2,96%
920	Organisme de remplacement, Entreprise de travail temporaire		2,01%
	Personnel fonction support (anc. bureau)		1,15%
	Apprentis		1,99%

Le taux de cotisation applicable aux groupements d'employeurs définis aux articles L. 1253-1 à L. 1253-18 du code du travail est celui de l'activité principale exercée par les salariés de chacun de ces groupements.

Arrêté du 21 décembre 2023 portant fixation au titre de l'année 2024 des taux de cotisations dues au régime de l'assurance obligatoire des salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles et de la part des cotisations affectées à chaque catégorie de dépenses de ce régime, JO du 27/12/2023

Régime complémentaire frais de santé 2024 (mutuelle)

Tarifs 2024 (hors Alsace Moselle) (Tarifs au 1^{er} janvier 2024)

	Garantie Socle	Option 1	Option 2	Option 3
Adulte/Enfant				
Adulte	39,52 €	52,02 €	61,52 €	68,52 €
Enfant (1)	22,32 €	27,12 €	31,52 €	35,72 €
Isolé/Famille				
Isolé	39,52 €	52,02 €	61,52 €	68,52 €
Famille	96,36 €	123,36 €	145,36 €	160,36 €
Salariés et ayants droit à titre obligatoire				
Uniforme famille				
Tarif unique	91,22 €	116,42 €	137,42 €	151,32 €

<https://masanteprev-agricole.org/la-tarifcation>

Selon répartition propre aux départements 21, 58 et 89 : 55% PP-45% PS.

Avantage en nature : au 1^{er} janvier 2024

Pour rappel : la valeur journalière de l'avantage en nature conventionnel est évaluée en fonction de coefficients multiplicateurs du minimum garanti. **Le minimum garanti au 1^{er} janvier 2024 a été fixé à 4,15 €.** Ainsi, les montants journaliers des avantages en nature sont modifiés pour l'année 2024.

Montant conventionnel des avantages en nature au 1^{er} janvier 2024 :

LIBELLE	CATEGORIE	EXPLICATIONS	COEFFICIENT	MONTANT
Nourriture par jour		Petit déjeuner	0,8	3,32 €
		Déjeuner	1,6	6,64 €
		Dîner	1,6	6,64 €
Logement par mois	4 ^{ème}	Logement composé d'une pièce habitable répondant aux normes minima de la réglementation	15	62,25 €
	3 ^{ème}	Logement type F1 (1 pièce + cuisine)	20	83 €

	2 ^{ème}	Logement type F2 (2 pièces + cuisine)	30	124,50 €
	1 ^{ère}	Logement type F3 (3 pièces + cuisine)	40	166 €
Chambres meublées		Assimilation au logement 4 ^{ème} catégorie	15	62,25 €
Dortoirs	2 ^{ème}	Dortoir ordinaire répondant aux normes minima de la réglementation	8	33,20 €
	1 ^{ère}	Dortoir présentant des éléments de confort	14	58,10 €

APPRENTIS

Nous vous précisons que l'évaluation des avantages en nature est spécifique pour **les apprentis** :

LIBELLE	EXPLICATIONS	COEFFICIENT	MONTANT
Nourriture par jour	Petit déjeuner	0,5	2,075 €
	Déjeuner	1	4,15 €
	Dîner	1	4,15 €
Logement par mois		8	33,20 €

Les avantages en nature, pour le calcul des cotisations, sont évalués conformément à l'arrêté du 17 juin 2003 revalorisé au 1^{er} janvier 2024, d'après leur valeur réelle ou le cas échéant, forfaitairement sur option.

Frais professionnels

Au 1^{er} janvier 2024, les montants des frais professionnels à prendre en compte sont ceux du légal, à savoir :

LIBELLE	MONTANT
REPAS sur le lieu de travail (<i>panier repas</i>)	7,30 €
REPAS Hors des locaux	10,10 €
REPAS pris au restaurant	20,70 €

Les indemnités kilométriques sont à calculer en fonction du barème légal. (Le nouveau barème n'est pas encore disponible au moment de la rédaction de cette note, nous vous informerons de leur parution).

Pour les véhicules électriques, les valeurs du barème sont majorées de 20%.

Arrêté du 20/12/2023 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, JO 27/12/2022.

La limite d'exonération de la participation de l'employeur au financement **du titre restaurant** est exonéré de cotisations sociales et CSG CRDS dans la limite **de 7.18 €**.

La limite d'exonération **des bons d'achat** pour 2024 est de **193 €**.

Plafond de la sécurité sociale 2024

Les différents montants du plafond de la Sécurité Sociale pour 2024 sont fixés aux valeurs suivantes en fonction de la périodicité de la paie. **Arrêté du 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la Sécurité Sociale pour l'année 2023, JO 29/12/2023.**

Périodicité de la paie	Montant en €
Année	46 368 €
Trimestre	11 592 €
Mois	3 864 €
Quinzaine	1 932 €
Semaine	892 €
Jour	213 €
Heure (si durée du travail < 5 h)	29 €

Barème 2024 des saisies sur rémunération

BAREME ANNUEL

TRANCHES DE REMUNERATION annuel	POURCENTAGE SAISIE
De 0 à 4 370 €	1/20 ^e
De 4 370,01 € à 8 520 €	1/10 ^e
De 8 520,01 € à 12 690 €	1/5 ^e
De 12 690,01 € à 16 820 €	1/4
De 16 820,01 € à 20 970 €	1/3
De 20 970,01 € à 25 200 €	2/3
Plus de 25 200 €	En totalité
Majoration pour personne à charge	1 690 €/an et par personne à charge sur présentation de justificatifs.

BAREME MENSUEL

TRANCHES DE REMUNERATION mensuelle	POURCENTAGE SAISIE**	MONTANT MAXIMUM MENSUEL SAISSABLE (MONTANT CUMULE)
De 0 à 364,17 €	1/20 ^e	18,21€
De 364,17 € à 710 € (inclus)	1/10 ^e	52,79 €
De 710,01 € à 1057,50 € (inclus)	1/5 ^e	122,29 €
De 1057,51 € à 1 401,67 € (inclus)	1/4	208,33 €
De 1 401,68 € à 1 747,50 € (inclus)	1/3	323,61 €
De 1 747,51 € à 2100€ (inclus)	2/3	558,51 €
Plus de 2100 €	En totalité	558,51 € + totalité des sommes au-delà de 2100 €
Le montant des tranches sont majorés, pour chaque personne à la charge du débiteur, de +140,83 €.		

Exemple : Pour le débiteur dont le total des ressources mensuelles saisissables est de 1 500 €, le montant de la saisie peut aller jusqu'à : 323,61 € - ((1 747,50 € - 1 500 €) x 1/3) = 241,11 € par mois.

Pour le débiteur dont le total des ressources mensuelles saisissables est de 2 500 €, le montant de la saisie peut aller jusqu'à : 558,61 € + (2 500 - 2 100,00 €) = 958,61 € par mois.

Personnes à charge : rappel

Selon les conditions légales, article R 3252-3 du code du travail, sont considérées comme personnes à charge :

- Époux, partenaire de Pacs : Pacte civil de solidarité ou concubin dont les ressources sont inférieures à 607,75 €.
- Enfants à charge (qui vivent avec lui ou pour lesquels il paie une pension alimentaire).
- Ascendant : Personne dont on est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent..., dont les ressources sont inférieures à 607,75 € et qui vit avec lui ou pour lequel il paie une pension alimentaire.

Quotité insaisissable

En cas de saisie sur rémunération, l'employeur doit laisser à la disposition du salarié un montant égal à la partie forfaitaire du revenu de solidarité active, ce que l'on dénomme parfois « RSA socle » pour un foyer composé d'une seule personne, **soit 607,75 €/mois** (Tarif valable jusqu'au 31/03/2024).

Le décret n° 2023-340 du 4 mai 2023 (JO 05/05/2023) portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active, a fixé le montant au 1^{er} avril 2023 à **607,75 € (Attention ce montant est revalorisé chaque année au 1^{er} avril contrairement au SMIC qui est revalorisé chaque 1^{er} janvier).**

Pour rappel : lorsque l'employeur reçoit une demande de saisie sur salaire, la somme réclamée ne doit pas être réglée en une seule fois par celui-ci.

En effet, chaque mois un pourcentage de la somme due est prélevée sur le net du bulletin et reversée par l'employeur au créancier. Il n'est donc pas conseillé de régler au créancier la somme totale dès la réception de l'avis de saisie (le salarié pouvant quitter l'entreprise avant saisie totale).

*Décret n° 2023-340 du 4 mai 2023 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active, JO du 05/05/2023.
Décret n° 2023-1228 du 20 décembre 2023 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations JO 22/12/2023.*

Pour rappel voici le montant minimum à laisser à la disposition du salarié suivant la composition de son foyer (montants valables jusqu'au 31/03/2024) :

Nombre d'enfants / personne à charge	Personne seule	Parent isolé	Allocation en couple
0	607,75 €	780,42 € (et pour une femme enceinte)	911,63 €
1	911,63 €	1 040,57 €	1 093,96 €
2	1 093,96 €	1 300,71 €	1 276,29 €
Par enfant supplémentaire	+ 243,10 €	+ 260,14 €	+ 243,10 €

TAUX FNAL au 1^{er} janvier 2024 : pas de changement !

L'article L834-1 du code de la sécurité social est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2020.

A compter du 1^{er} janvier 2020, les entreprises qui atteignent ou franchissent le seuil de 50 salariés bénéficient, pendant cinq années civiles consécutives, du maintien du Fnal au taux de 0,10 % sur la rémunération versée dans la limite du plafond de Sécurité sociale. Les taux Fnal à partir du 1^{er} janvier 2022 sont les suivants :

- Le taux à 0,10 % sur les rémunérations plafonnées (tranche A) concerne les employeurs occupant moins de 50 salariés.
- Le taux à 0,50 % concerne les employeurs occupant 50 salariés et plus.(sur totalité du salaire).

Allègement général des charges (réduction Fillon)

1/ L'allègement général porte sur les rémunérations inférieures à 1,6 Smic annuel.

Son taux est maximal lorsque le salarié est rémunéré au SMIC. Au-delà, le montant de l'allègement s'amointrit. **La dégressivité de l'allègement général joue donc, entre 1 et 1,6 Smic (annuel).**

2/ Calcul du paramètre T : la valeur « T » correspond à la somme des cotisations et contributions patronales pouvant être exonérées dans le champ de la réduction générale.

La réduction générale porte sur les cotisations patronales suivantes :

- Cotisation maladie ;
- Cotisation vieillesse ;
- Cotisation allocation familiale ;
- FNAL ;
- Contribution solidarité autonomie ;
- Retraite AGIRC ARCCO + CEG ;
- Assurance chômage ;
- Fraction de **0,46 %** du taux accidents du travail et maladies professionnelles (*au lieu de 0,55 % en 2023*).

Le paramètre T pris en compte dans la formule de calcul n'est pas modifié. Ainsi, pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1^{er} janvier 2024, T est égal à :

- **0,3194 pour les employeurs de moins de 50 salariés ;(Taux FNAL de 0,10%)**
- **0,3234 pour les employeurs de 50 salariés et plus (avec un taux FNAL de 0,50 %).**

Décret n° 2023-1329 du 29 décembre 2023 relatif à la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, JO du 30/12/2023.

Exonération travailleurs occasionnels (TO-DE)

A compter du 1^{er} janvier 2023, le dispositif TO-DE (*Travailleurs occasionnels*) existant est prolongé jusqu'au 31 décembre 2025. **Tous les employeurs relevant de la MSA, sauf exceptions**, peuvent bénéficier d'exonérations patronales en cas d'embauche de salariés considérés comme travailleurs occasionnels (TO).

Ne peuvent pas bénéficier de ces exonérations les employeurs suivants :

- Les Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), les Coopératives de transformation, conditionnement et commercialisation.
- Les Entreprises paysagistes, les structures exerçant des activités de tourisme à la ferme.
- Les Entreprises de service (*Crédit agricole, Groupama, caisses de MSA, groupements professionnels agricoles, Chambres d'agriculture...*), les Artisans ruraux.
- Les Entreprises de travail temporaire (ETT) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ainsi que les Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (ETARF).

Exonération de cotisations et défiscalisation des heures supplémentaires

Le Décret n° 2022-1506 du 1^{er} 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 (publié au JO du 03/12/2022)*) fixe le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires.

Le décret s'applique aux cotisations et aux contributions sur les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter **du 1^{er} octobre 2022**. La déduction forfaitaire patronale est applicable :

- aux heures supplémentaires au sens du droit du travail. Il s'agit des mêmes heures que celles éligibles à la réduction salariale et exposées ici ;
- aux jours de repos auxquels les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours renoncent au-delà de 218 jours travaillés. Il s'agit des mêmes jours de repos que ceux éligibles à la réduction salariale.

La réduction de cotisations sociales, dite « déduction forfaitaire TEPA » a été modifiée par l'article 2 de la LFSS 2023.

Depuis le 1^{er} octobre 2022, voici les régimes applicables :

Si l'effectif est inférieur à 20 salariés, le montant de la déduction est alors égal à :

- **1,50 € par heure supplémentaire effectuée,**

Si l'effectif est égal ou supérieur à 20 salariés mais inférieur à 250 salariés, le montant de la déduction est alors égal à :

- **0,50 € par heure supplémentaire effectuée,**

Pour en bénéficier, l'employeur s'assure que le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales et des autres aides entrant dans le champ du règlement du 18 décembre 2013 n'excède pas, sur une période de trois exercices fiscaux dont l'exercice en cours, le plafond fixé par ledit règlement.

Le seuil de défiscalisation des heures supplémentaires a été relevé et s'élève à 7 500€ (*rémunération nette imposable*) en 2023 (*contre 5 000€ en 2022*). Ce seuil reste identique pour 2024.

Depuis 2020, les employeurs continuent à bénéficier de la déduction forfaitaire de cotisations patronales pendant les 5 années qui suivent l'atteinte ou le dépassement du seuil de 20 ou de 250 salariés. (Loi PACTE).

A l'heure où nous écrivons cette note aucune nouvelle information n'est encore parue à ce sujet.

Gratification et seuil de franchise des cotisations des stagiaires pour 2024

Nous vous rappelons que si un stagiaire reste au sein de votre entreprise pour une période supérieure à 2 mois, consécutifs ou non (*soit l'équivalent de 44 jours ou plus*), au cours d'une année civile, vous devez lui verser une gratification. Ainsi, une gratification est due au-delà de la 308^{ème} heure de stage. Le montant de la gratification doit apparaître dans la convention de stage. Le montant minimum versé au stagiaire est de **15 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale (PHSS) pour 2024 soit 4,35€**.

Ce montant est exonéré de cotisations sociales. Au-delà, l'employeur sera redevable de certaines cotisations et devra fournir un bulletin de salaire au stagiaire. En effet, au-delà du montant minimal (4,35€), toutes les cotisations et contributions sociales sur les salaires sont dues, à l'exception des cotisations d'assurance chômage, d'AGS, de contribution au dialogue social et de retraite complémentaire.

NB : le stagiaire n'étant pas un salarié au sens propre de la définition du droit :

- ✓ *l'employeur ne peut pas appliquer les réductions et exonérations de charges (comme par exemple la réduction générale).*
- ✓ *Le stagiaire ne peut pas réaliser d'heures supplémentaires.*

Le taux d'Allocation Familiales et le taux d'Assurance maladie à appliquer sont des taux pleins et non des taux réduits (5,25 % et 13 %).

Le montant de la gratification mensuel est calculé en multipliant 4,35 € par le nombre d'heures de stage réellement effectuées au cours du mois civil. Une attestation de stage doit être fournie obligatoirement à la fin du stage. La gratification n'a pas le caractère de salaire mais elle doit toutefois être versée mensuellement.

PHSS au 1 ^{er} janvier 2024	Base minimale	Taux Horaire	Gratification mensuelle minimale au 1 ^{er} janvier 2024
29 €	15 %	4,35 €	4,35 € x nombre d'heures de stage dans le mois

Attention : Pour les élèves du second degré de l'enseignement agricole inscrits dans un établissement dispensant une formation à rythme approprié, la gratification est obligatoire lorsque la présence du stagiaire est supérieure à trois mois, soit 66 jours de présence, consécutifs ou non, pour un horaire de sept heures par jour ou plus de 462 heures de présence, continues ou non.

Ainsi, un stagiaire d'une MFR suivant un parcours de CAPA, de baccalauréat professionnel ou technologique se verra verser une gratification après trois mois de stage tandis qu'un même stagiaire suivant un parcours de BTSA se verra verser une gratification après deux mois de présence en stage.

Rémunération des apprentis

La loi du 5 septembre 2018, dite loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié la rémunération des apprentis. Les pourcentages du SMIC ont augmenté. Une nouvelle catégorie d'apprentis a été créée (*apprentis de 26 ans et plus*).

Toutefois, la Convention collective applicable en Côte d'Or prévoit des rémunérations différentes de la loi. Du fait de l'augmentation par la loi des pourcentages du SMIC, la Convention collective n'est plus en adéquation avec la loi pour certaines catégories d'apprentis. La rémunération des apprentis dépend donc pour 2024 encore d'une ventilation entre la Convention collective et la loi en fonction de ce qui est plus favorable pour le salarié.

Voici les pourcentages de rémunération à appliquer pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2023 :

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	35% du SMIC*	41% du SMIC	55% du SMIC
De 18 ans à moins de 20 ans révolus	50 % du SMIC (43 %) avt* 01/07/23	57% du SMIC (53 %) avt* 01/07/23	67% du SMIC
De 21 ans à moins de 25 ans révolus	53% du minimum conventionnel	61% du minimum conventionnel	78% du minimum conventionnel
26 ans et plus	100 % du minimum conventionnel		

*avt = *avenant*

* Les pourcentages en vert sont ceux issus de l'accord territorial autonome et qui restent applicables. Les autres résultent de la loi, ou la loi et la convention collective ont le même pourcentage.

ATTENTION : la rémunération est basée sur le SMIC, ou, s'il est supérieur, sur le salaire minimum conventionnel. Il convient donc d'appliquer le pourcentage sur la base de 11,65 € en 2024.

La rémunération de l'apprenti est exonérée de la totalité des **cotisations salariales légales pour la part ne dépassant pas 79 % du SMIC brut. Au-delà de 79 % SMIC les cotisations salariales sont dues.**

Elle est également exonérée des cotisations conventionnelles (voir tableau annexe) sauf pour la part salariale AREFA. En revanche, les cotisations prévoyance (GIT et décès) ainsi que la part mutuelle restent dues.

Il est à noter qu'aucune cotisation formation professionnelle, ni taxe d'apprentissage n'est à calculer sur la rémunération versée aux apprentis employés **dans les entreprises de moins de 11 salariés.**

ARTICLE D6222-29 DU CODE DU TRAVAIL

Nouveau contrat dans la même entreprise

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Nouveau contrat dans une entreprise différente

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Taux PAS 2024

Valeurs des taux non personnalisés 2024

SEUIL (valeur nette mensuelle)	TAUX
>1 591 €	0 %
De 1 591 € à >1 653 €	0,50 %
De 1 653 € à >1 759 €	1,30 %
De 1 759 € à >1 877 €	2,10 %
De 1 877 € à >2006 €	2,90 %
De 2006 € à > 2 113 €	3,50 %
De 2 113 € à > 2 253 €	4,10 %
De 2 253 € à > 2 666€	5,30 %
De 2 666 € à > 3052 €	7,50 %

De 3052€ à > 3 476 €	9,90 %
De 3 476 € à > 3 913 €	11,90 %
De 3 913€ à > 4 566€	13,80 %
De 4 566 € à > 5 475 €	15,80 %
De 5 475€ à > 6 851 €	17,90 %
De 6 851 € à > 8 557 €	20 %
De 8 557€ à > 11 871 €	24 %
De 11 871 € à >16 086 €	28 %
De 16 086 € à > 25 251 €	33 %
De 25 251 € à > 54 088 €	38 %
Au-delà de 54 088 €	43 %

Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance est composée :

- de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 du code du travail ;
- de la contribution à la formation professionnelle mentionnée aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3.

Selon l'article L. 6131-1 du code du travail, les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- Le financement direct des actions de formation de leurs salariés
- Le versement de la contribution à la formation professionnelle ;
- Le versement de la taxe d'apprentissage (*pour les entreprises concernées*) et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (*pour les entreprises assujetties employant au moins 250 salariés et dont le nombre « d'alternants » est inférieur à un certain seuil*).
- Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Les taux de la **contribution formation** sont fixés à 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour celles d'au moins 11 salariés.

Pour rappel à partir du 1^{er} janvier 2022, les modalités de collecte ont changées.

Il n'est plus possible de passer par l'OPCO OCAPIAT (ex FAFSEA) pour s'acquitter du paiement de cette contribution.

Désormais c'est uniquement la MSA (*pour le secteur agricole*) qui effectue cette collecte.

Depuis 2022, la MSA (ou l'Urssaf pour le secteur hors agricole) recouvre, au titre de la masse salariale les contributions suivantes :

- La contribution à la formation professionnelle (CFP) ;
- La contribution « 1 % CPF-CDD » ;
- La taxe d'apprentissage (part principale et solde) ;
- La contribution supplémentaire à l'apprentissage.

L'employeur déclarera et réglera chaque mois en DSN, selon les mêmes modalités que l'ensemble des cotisations sociales, la CFP, la contribution « 1 % CPF-CDD » ainsi que la part principale de la taxe d'apprentissage auprès de la MSA.

Ord. N° 2021-797, 23 juin 2021, art. 8 : JO, 24 juin 2021.

Le montant net social

A partir du 1^{er} janvier 2024, la mention en bas du bulletin du « montant net social » est obligatoire.

Formule de calcul :

$$\text{Salaire brut} - (\text{cotisations salariales obligatoires légales et conventionnelle} - \text{prévoyance (part salariée)} - \text{mutuelle (part salarié)}) = \text{net social}$$

Le forfait social

Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur. Elle est prélevée sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations de Sécurité sociale mais assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG).

Ces deux conditions sont cumulatives. Par exception au principe,

- Certaines sommes sont expressément soumises au forfait social bien que ne remplissant pas les deux conditions,
- D'autres sont exclues indépendamment de leur assujettissement à CSG ou aux cotisations.

Le taux du forfait social est fixé à **20 %**. Par dérogation, des taux de 8 %, 10 % et 16 % peuvent trouver à s'appliquer.

Les rémunérations **exclus** du forfait social concernées :

- **Dans les entreprises de moins de 11 salariés**
 - Contributions patronales de prévoyance complémentaire (salariés, anciens salariés et leurs ayants droit).

- **Dans les entreprises de moins de 50 salariés**
 - Abondement de l'employeur aux plans épargne salariale (*Plan Epargne Entreprise (PEE) Plan Epargne Inter-entreprise (PEI), Plan Epargne pour la Retraite Collectif (Perco)*).
 - Primes de participation.
 - Participation aux chèques vacances et aux CESU.

- **Dans les entreprises de moins de 250 salariés**
 - Primes d'intéressement.
 - Contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire (*sur la partie non exonérée de cotisations de sécurité sociale*).
 - Stock-options et actions gratuites.
 - Indemnité de licenciement, PSE, départ volontaire suite GPEC, mise à la retraite, cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux et dirigeants.

1/ Forfait social au taux de 8 %

Il concerne :

- Les contributions des employeurs destinés au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et ayant droits.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les entreprises qui atteignent ou franchissent le seuil de 11 salariés bénéficient pendant 5 années consécutives de la neutralisation du seuil et ne sont pas assujetties au forfait social de 8 %.

En cas de franchissement à la baisse, dès la première année, l'entreprise n'est plus assujettie. En cas de nouveau franchissement de seuil elle bénéficie de la règle des 5 ans vue ci-dessus.

2/ Forfait social au taux de 10 %

Il concerne l'abondement patronal sur la contribution versé par les salariés sur un PEE est soumis au forfait social de 10 % (*contre 20 % avant*) pour l'acquisition de titres dans les entreprises de + 50 salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, il concerne le versement unilatéral de l'employeur sur le PEE destiné à l'acquisition de titres si :

- Le versement bénéficie à l'ensemble des adhérents au plan Epargne entreprise (PEE).
- Le versement annuel total n'excède pas 2% du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

3/ Forfait social au taux de 16 %

Ne concerne que certains versements alimentant un PERCO, PERE, dans les entreprises de + 50 salariés :

- Sommes issues de l'intéressement ou de la participation ;

- Abondement de l'employeur.

Normalement le taux du forfait social concernant les sommes alimentant le PERCO s'élève à 20 %.

Il est réduit à 16 % si :

- La modalité de gestion par défaut du plan est la gestion pilotée, c'est à dire l'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon d'investissement (soit la date prévisible de départ à la retraite).
- Dans le cadre de cette gestion pilotée, le portefeuille de parts détenu comporte au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyenne entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (PEA- PME). Ce ratio s'applique à une fraction du portefeuille qui se réduit à mesure que le salarié approche de la retraite.

CAFE RH PAIE 25/01/2024

Déchargez-vous des contraintes en nous confiant la gestion de vos paies

- Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
- Etablissement des bulletins de salaires (salariés agricoles, apprentis...)
- Attestations de salaires, arrêts maladie ou accident de travail
- Formalités liées au départ de vos salariés
- Etablissement des déclarations de charges sociales, DSN
- Récupération des taux PAS de vos salariés.

N'attendez plus !

Contactez-nous par téléphone **03-80-68-67-68**
ou par mail servicepaie@fdsea21.fr

FDSEA21 - Service Juridique Emploi
1 rue des Coulots 21110 BRETENIERE
@servicejuridiqueemploi - FDSEA21



C'est l'heure de notre CAFE RH !

Venez nous rencontrer

Le 25 janvier 2024
de 9h à 11h

THEME DU JOUR

ACTUALITÉS PAIE 2024

Inscriptions auprès de SJE au 03 80 68 67 68
ou sje@fdsea21.fr, réponse souhaitée au plus
tard le 23/01/24



Maison de l'agriculture - FDSEA 21
1 rue des coulots - 21110 Bretenière
Salle de réunion 2ème étage

TAUX DE COTISATIONS SALARIES CADRE

PMSS 2024 = 3 864 €

(Les nouveautés apparaissent en rouge)

NATURE DES COTISATIONS	Assiette de cotisations	EMPLOYEUR	SALARIE
Maladie si <= 2,5 Rém SMIC annuel	totalité du salaire	7,00%	0,00%
Maladie si > 2,5 Rém SMIC annuel (à ajouter au taux précédent)	totalité du salaire	6,00%	0,00%
Vieillesse plafonnée	de 0 € à 3 864 €	8,55%	6,90%
Vieillesse totalité	totalité du salaire	2,02%	0,40%
Accident du travail	totalité du salaire	VARIABLE SELON SECTEUR (voir tableau page 3 note info)	-
Allocations familiales si <= 3,5 Rém SMIC annuel	totalité du salaire	3,45%	-
Allocations familiales si > 3,5 Rém SMIC annuel (à ajouter au taux	totalité du salaire	1,80%	-
Contribution solidarité autonomie	totalité du salaire	0,30%	-
Assurance Chômage *	de 0 € à 15 456 €	4,05%	-
AGS (hors intérimaires des ETT)	de 0 € à 15 456 €	0,20%	-
Retraite complémentaire - Tranche A	de 0 € à 3 864 €	6,30%	3,86%
Retraite complémentaire - Tranche B	de 3 864 € à 30 912 € (1 à 8 plafonds)	12,95%	8,64%
CEG Tranche A	de 0 € à 3 864 €	1,29%	0,86%
CEG Tranche B	de 3 864 € à 30 912 €	1,62%	1,08%
CET si salaire inférieur à Tranche A	de 0 € à 3 864 €	0,00%	0,00%
CET si salaire supérieur à Tranche A	de 0 € à 30 912 €	0,21%	0,14%
APECITA (APEC)	de 0 € à 15 456 €	0,036%	0,024%
CPCEA retraite régime suppl. - Tranche A	de 0 € à 3 864 €	1,43%	1,07%
CPCEA retraite régime suppl. - Tranche B et C	de 3 864 € à 30 912 €	0,20%	0,30%
CPCEA retraite suppl. - Tranche A (Avenant 62 du 29/04/2019 applicable au 01/01/2020) pour le 21,58 et 89	de 0 € à 3 864 €	0,58%	0,42%
CPCEA retraite suppl. - Tranche B et C (Avenant 62 du 29/04/2019 applicable au 01/01/2020) pour le 21,58 et 89	de 3 864 € à 30 912 €	0,29%	0,21%
CPCEA Frais de santé - mutuelle	Forfait	64,50 €	64,50 €
CPCEA prévoyance - Tranche A	de 0 € à 3 864 €	0,79%	0,24%
CPCEA prévoyance - Tranche B et C	de 3 864 € à 30 912 €	0,67%	0,99%
CPCEA Garantie maintien de salaire Tranche A	de 0 € à 3 864 €	0,45%	0,00%
CPCEA Garantie maintien de salaire Tranche B et C	de 3 864 € à 30 912 €	0,99%	0,00%
Forfait social***	sur contributions patronales retraite supplémentaire + rupture conventionnelle	20,00%	
	sur abondements employeur PERE et PERCO, CET, sur sommes versées au titre de la participation et intéressement	16,00%	
	sur abondements employeur PEE et acquisition actions	10,00%	
	contribution pour les employeurs de + 11 salariés destinée au financement des prestations complémentaires de prévoyance	8,00%	
Contribution formation CDI, CDD (hors apprentis...) entreprise <11 salariés	totalité du salaire	0,55%	-
Contribution formation CDI, CDD (hors apprentis...) entreprise > ou =11 salariés	totalité du salaire	1,00%	-
Contribution formation Supplémentaire CDD - CPF (hors saisonnier, apprentis, contrat pro...)	totalité du salaire	1,00%	-
Taxe d'apprentissage (entreprise concernée)	totalité du salaire	0,68%	-
Participation à la construction entreprise > ou = 50 salariés	totalité du salaire	0,45%	-
AFNCA (sauf mandataire)	totalité du salaire	0,05%	-
PROVEA (sauf mandataire)	totalité du salaire	0,20%	-
ANEFA (sauf mandataire)	totalité du salaire	0,01%	0,01%
ASCPA (due pour des contrats de + 6 mois ancienneté) (sauf mandataire)	totalité du salaire	0,04%	-
AREFA (sauf mandataire)	totalité du salaire	0,02%	0,02%
Service Santé Travail	de 0 € à 3 864 €	0,42%	-
Contribution organisations syndicales	totalité du salaire	0,016%	-
FNAL (- 50 salariés ou +50 salariés depuis - 5 ans)	de 0 € à 3 864 €	0,10%	-
FNAL (+ 50 salariés)	totalité du salaire	0,50%	-
Versement mobilité (entreprise > = 11 salariés) voir site URSSAF	totalité du salaire	0 % ou 2 %	
CSG déductible	Assiette : (98,25% du salaire brut + 100% part patronale de la mutuelle + 100 % part patronale de la prévoyance +100% part patronale de retraite supplémentaire)	-	6,80%
CSG non déductible		-	2,40%
CRDS non déductible		-	0,50%

A titre d'information, la CGS et CRDS ne sont dues que par les personnes domiciliées fiscalement en France

TAUX DE COTISATIONS APPRENTIS- REMUNERATION ≤ 79% SMIC

PMSS 2024 = 3 864 €

(Les nouveautés apparaissent en rouge)

NATURE DES COTISATIONS	Assiette de cotisations	EMPLOYEUR	SALARIE
Maladie < = 2,5 Rém SMIC annuel	totalité du salaire	7,00%	-
Vielliesse plafonnée	de 0 € à 3 864 €	8,55%	-
Vielliesse totalité	totalité du salaire	2,02%	-
Accident du travail	totalité du salaire	1,99%	-
Allocations familiales < =3,5 Rém SMIC annuel	totalité du salaire	3,45%	-
Contribution solidarité autonomie	totalité du salaire	0,30%	-
Assurance Chômage*	de 0 € à 14 664 €	4,05%	-
AGS (hors infirmiers des ETT)	de 0 € à 14 664 €	0,20%	-
Retraite complémentaire (tranche 1)	de 0 € à 3 864 €	4,72%	-
CEG Tranche A	de 0 € à 3 864 €	1,29%	-
AGRI PREVOYANCE Décès dept 21 (APE 110,130,140,150,180,190,400)	totalité du salaire	0,175%	0,175%
AGRI PREVOYANCE Garantie maintien de salaire	totalité du salaire	0,70%	-
AGRI PREV GIT dept 21 (APE 110,130,140,150,180,190,400)	totalité du salaire	0,44%	0,59%
CPCEA retraite supplémentaire non cadre (après un an d'ancienneté)	totalité du salaire	0,50%	0,50%
Forfait social	sur contributions patronales retraite supplémentaire + rupture conventionnelle	20,00%	
	sur abondements employeur PERE et PERCO,CET , sur sommes versées au titre de la participation et intéressement	16,00%	
	sur abondements employeur PEE et acquisition actions	10,00%	
	contribution pour les employeurs de + 11 salariés destinée au financement des prestations complémentaires de prévoyance	8,00%	
Contribution formation professionnelle entreprise + 11 salariés ayant franchi ce seuil depuis + 5 ans consécutifs	totalité du salaire	1,00%	-
AFNCA	totalité du salaire	0,05%	-
PROVEA	totalité du salaire	0,20%	-
ANEFA	totalité du salaire	0,01%	-
ASCPA (pour des contrats de + 6 mois ancienneté)	totalité du salaire	0,04%	-
AREFA	totalité du salaire	0,02%	0,02%
Service Santé Travail	de 0 € à 3 864 €	0,42%	-
Contribution dialogue social	totalité du salaire	0,016%	-
FNAL (- 50 salariés)	de 0 € à 3 864 €	0,10%	-
FNAL (+ 50 salariés)	totalité du salaire	0,50%	-
Versement mobilité (entreprise > = 11 salariés depuis 5 ans consécutifs) Voir site URSSAF	totalité du salaire	0 % ou 2 %	
Mutuelle (complémentaire santé Sal Isolé) - socle de base	-	21,74 €	17,78 €
CSG déductible	exonéré	-	-
CSG non déductible		-	-
CRDS déductible		-	-
CRDS non déductible		-	-

TAUX DE COTISATIONS SALARIES NON CADRES

PMSS 2024 = 3 864 €

(Les nouveautés apparaissent en rouge)

NATURE DES COTISATIONS	Assiette de cotisations	EMPLOYEUR	SALARIE
Maladie < = 2,5 Rém SMIC annuel	totalité du salaire	7,00%	0,00%
Maladie si > 2,5 Rém SMIC annuel(à ajouter au taux précédent)	totalité du salaire	6,00%	0,00%
Vieillesse plafonnée	de 0 € à 3 864€	8,55%	6,90%
Vieillesse totalité	totalité du salaire	2,02%	0,40%
Accident du travail	totalité du salaire	VARIABLE SELON SECTEUR (voir tableau page 3 note info)	-
Allocations familiales < =3,5 Rém SMIC annuel	totalité du salaire	3,45%	-
Allocations familiales si > 3,5 Rém SMIC annuel (à ajouter au taux précédent)	totalité du salaire	1,80%	-
Contribution solidarité autonomie	totalité du salaire	0,30%	-
Assurance Chômage*	de 0 € à 15 456 €	4,05%	-
AGS (hors intérimaires des ETT)	de 0 € à 15 456 €	0,20%	-
Retraite complémentaire (tranche 1)	de 0 € à 3 864 €	4,72%	3,15%
Retraite complémentaire (tranche 2)	de 3 864 € à 30 912€ (1 à 8 plafonds)	12,95%	8,64%
Retraite supp. (CPCEA) depuis 1er juillet 2021. A mettre en place pour les salariés de plus de 1 an d'ancienneté	totalité du salaire	0,50%	0,50%
CEG Tranche A	de 0 € à 3 864 €	1,29%	0,86%
CEG Tranche B	de 3 864 € à 30 912 €	1,62%	1,08%
CET Tranche 1 et 2	de 0 € à 30 912 €	0,21%	0,14%
AGRI PREVOYANCE Décès dept 21 (APE 110,130,140,150,180,190,400)	totalité du salaire	0,175%	0,175%
AGRI PREVOYANCE Garantie maintien de salaire	totalité du salaire	0,70%	-
AGRI PREV GIT dept 21 (APE 110,130,140,150,180,190,400)	totalité du salaire	0,44%	0,59%
Forfait social	sur part patronale retraite supplémentaire	20,00%	
	indemnité rupture conventionnelle légale	30% sur l'indemnité versée	
	sur abondements employeur PERE et PERCO,CET , sur sommes versées au titre de la participation et intéressement	16,00%	
	sur abondements employeur PEE et acquisition actions	10,00%	
	contribution pour les employeurs de + 11 salariés destinée au financement des prestations complémentaires de prévoyance	8,00%	
Contribution formation CDI, CDD (hors apprentis...) entreprise <11 salariés	totalité du salaire	0,55%	-
Contribution formation CDI, CDD (hors apprentis...) entreprise > ou =11 salariés	totalité du salaire	1,00%	-
Contribution formation Supplémentaire CDD - CPF (hors saisonnier, apprentis, contrat pro....)	totalité du salaire	1,00%	-
Participation à la construction entreprise > ou =50 salariés	totalité du salaire	0,45%	-
Taxe d'apprentissage (entreprise concernée) part principale (0,59) + part libératoire(0,09 payée une fois par an)	totalité du salaire	0,68%	-
AFNCA	totalité du salaire	0,05%	-
PROVEA	totalité du salaire	0,20%	-
ANEFA	totalité du salaire	0,01%	0,01% (sauf apprentis dispensés part salariale)
ASCPA (pour des contrats de + 6 mois ancienneté)	totalité du salaire	0,04%	-
AREFA	totalité du salaire	0,02%	0,02%
Service Santé Travail	de 0 € à 3 864 €	0,42%	-
Contribution dialogue social	totalité du salaire	0,016%	-
FNAL (- 50 salariés)	de 0 € à 3 864 €	0,10%	-
FNAL (+ 50 salariés)	totalité du salaire	0,50%	-
Versement mobilité (entreprise > = 11 salariés depuis 5 ans consécutifs) Voir site URSSAF	totalité du salaire	0 % ou 2 %	
Mutuelle (complémentaire santé Sal Isolé) - socle de base	-	21,74 €	17,78 €
CSG déductible		-	6,80%
CSG non déductible	Assiette : (98,25% du salaire brut + 100% part patronale de la mutuelle + 100 % part patronale de la prévoyance décès + 100% part patronale de GIT)	-	2,40%
CRDS non déductible		-	0,50%

A titre d'information, la CGS et CRDS ne sont dues que par les personnes domiciliées fiscalement en France

Arrêté du 16 mars 2017 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale :

21 - Côte-d'Or

Aignay-le-Duc (21004) ; Aisey-sur-Seine (21006) ; Alise-Sainte-Reine (21008) ; Allerey (21009) ; Ampilly-le-Sec (21012) ; Ampilly-les-Bordes (21011) ; Antigny-la-Ville (21015) ; Arnay-le-Duc (21023) ; Aubigny-en-Plaine (21031) ; Autricourt (21034) ; Auwillars-sur-Saône (21035) ; Bagnot (21042) ; Baigneux-les-Juifs (21043) ; Balot (21044) ; Bard-le-Régulier (21046) ; Beaulieu (21052) ; Beaunotte (21055) ; Belan-sur-Ource (21058) ; Bellenod-sur-Seine (21061) ; Beneuvre (21063) ; Billy-lès-Chanceaux (21075) ; Bissey-la-Côte (21077) ; Bissey-la-Pierre (21078) ; Blanot (21083) ; Bonnencontre (21089) ; Boudreville (21090) ; Bouix (21093) ; Bousselange (21095) ; Boux-sous-Salmaise (21098) ; Brazey-en-Morvan (21102) ; Brazey-en-Plaine (21103) ; Brémur-et-Vaurois (21104) ; Brion-sur-Ource (21109) ; Broin (21112) ; Buncey (21115) ; Bure-les-Templiers (21116) ; Busseaut (21117) ; Bussy-le-Grand (21122) ; Buxerolles (21123) ; Censerey (21124) ; Cérilly (21125) ; Chambain (21129) ; Chamblanc (21131) ; Chamesson (21134) ; Champeau-en-Morvan (21139) ; Champignolles (21140) ; Channay (21143) ; Charencey (21144) ; Charrey-sur-Saône (21148) ; Charrey-sur-Seine (21149) ; Châtillon-sur-Seine (21154) ; Chaugey (21157) ; Chaume-lès-Baigneux (21160) ; Chaumont-le-Bois (21161) ; Chemin-d'Aisey (21165) ; Chivres (21172) ; Clomot (21181) ; Corpoyer-la-Chapelle (21197) ; Coulmier-le-Sec (21201) ; Courban (21202) ; Culètre (21216) ; Cussy-le-Châtel (21222) ; Darcey (21226) ; Diancey (21229) ; Duesme (21235) ; Echalot (21237) ; Echenon (21239) ; Esbarres (21249) ; Essarois (21250) ; Etalante (21253) ; Etormay (21257) ; Etrochey (21258) ; Faverolles-lès-Lucey (21262) ; Flavigny-sur-Ozerain (21271) ; Foissy (21274) ; Fontaines-en-Duesmois (21276) ; Franxault (21285) ; Frôlois (21288) ; Gevrolles (21296) ; Gissey-sous-Flavigny (21299) ; Glanon (21301) ; Gomméville (21302) ; Grancey-sur-Ource (21305) ; Grésigny-Sainte-Reine (21307) ; Grignon (21308) ; Griselles (21309) ; Grosbois-lès-Tichey (21311) ; Gurgy-la-Ville (21312) ; Gurgy-le-Château (21313) ; Hauteroche (21314) ; Jailly-les-Moulins (21321) ; Jallanges (21322) ; Jouey (21325) ; Jours-lès-Baigneux (21326) ; La Chaume (21159) ; La Motte-Ternant (21445) ; La Roche-en-Brenil (21525) ; La Roche-Vanneau (21528) ; La Villeneuve-les-Converts (21695) ; Labergement-lès-Seurre (21332) ; Labruyère (21333) ; Lacanche (21334) ; Laignes (21336) ; Lanthès (21340) ; Laperrière-sur-Saône (21342) ; Larrey (21343) ; Le Fête (21264) ; Lechâtelet (21344) ; Les Gouilles (21303) ; Leuglay (21346) ; Liernais (21349) ; Lignerolles (21350) ; Longecourt-lès-Culètre (21354) ; Losne (21356) ; Louesme (21357) ; Lucey (21359) ; Magnien (21363) ; Magny-Lambert (21364) ; Magny-lès-Aubigny (21366) ; Maisey-le-Duc (21372) ; Maligny (21374) ; Manlay (21375) ; Marcenay (21378) ; Marcheseuil (21379) ; Marigny-le-Cahouët (21386) ; Massingy (21393) ; Mauvilly (21396) ; Menesble (21402) ; Ménessaire (21403) ; Ménétreux-le-Pitois (21404) ; Meulson (21410) ; Mimeure (21414) ; Minot (21415) ; Moitron (21418) ; Molesme (21419) ; Molphey (21422) ; Montagny-lès-Seurre (21424) ; Montigny-sur-Aube (21432) ; Montliot-et-Courcelles (21435) ; Montmain (21436) ; Montmoyen (21438) ; Montot (21440) ; Mosson (21444) ; Musigny (21447) ; Mussy-la-Fosse (21448) ; Nicey (21454) ; Nod-sur-Seine (21455) ; Noiron-sur-Seine (21460) ; Obtrée (21465) ; Oigny (21466) ; Origny (21470) ; Orret (21471) ; Pagny-la-Ville (21474) ; Pagny-le-Château (21475) ; Poinçon-lès-Larrey (21488) ; Poiseul-la-Ville-et-Laperrière (21490) ; Pothières (21499) ; Pouillenay (21500) ; Pouilly-sur-Saône (21502) ; Prusly-sur-Ource (21510) ;

Puits (21511) ; Quemigny-sur-Seine (21514) ; Recey-sur-Ource (21519) ; Riel-les-Eaux (21524) ; Rochefort-sur-Brévon (21526) ; Rouvray (21531) ; Saint-Andeux (21538) ; Saint-Broing-les-Moines (21543) ; Saint-Didier (21546) ; Saint-Germain-de-Modéon (21548) ; Saint-Germain-le-Rocheux (21549) ; Saint-Jean-de-Losne (21554) ; Saint-Marc-sur-Seine (21557) ; Saint-Martin-de-la-Mer (21560) ; Saint-Pierre-en-Vaux (21566) ; Saint-Prix-lès-Arnay (21567) ; Saint-Seine-en-Bâche (21572) ; Saint-Symphorien-sur-Saône (21575) ; Saint-Usage (21577) ; Sainte-Colombe-sur-Seine (21545) ; Salmaise (21580) ; Samerey (21581) ; Saulieu (21584) ; Savilly (21593) ; Savoisy (21594) ; Semond (21602) ; Seurre (21607) ; Sincey-lès-Rouvray (21608) ; Source-Seine (21084) ; Sussey (21615) ; Terrefondrée (21626) ; Thenissey (21627) ; Thoirs (21628) ; Thoisy-la-Berchère (21629) ; Tichey (21637) ; Trouhans (21645) ; Trugny (21647) ; Vannaire (21653) ; Vanvey (21655) ; Venarey-les-Laumes (21663) ; Verrey-sous-Salmaise (21670) ; Vertault (21671) ; Veuxhautes-sur-Aube (21674) ; Vianges (21675) ; Viévy (21683) ; Villaines-en-Duesmois (21685) ; Villargoix (21687) ; Villedieu (21693) ; Villers-Patras (21700) ; Villiers-en-Morvan (21703) ; Villiers-le-Duc (21704) ; Villotte-sur-Ource (21706) ; Vix (21711) ; Voudenay (21715) ; Voulaines-les-Templiers (21717).