



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2024

Projet de loi de financement de la sécurité sociale

ANNEXE 4 Présentation des mesures
de réduction et d'exonération
de cotisations et contributions
ainsi que de leur compensation

**ANNEXE 4
PRÉSENTATION DES
MESURES DE
RÉDUCTION ET
D'EXONÉRATION DE
COTISATIONS ET
CONTRIBUTIONS
AINSI QUE DE LEUR
COMPENSATION**

PLFSS 2024

SOMMAIRE

PLFSS 2024 - Annexe 4

INTRODUCTION	7
---------------------------	----------

PARTIE 1 : PRÉSENTATION GENERALE DES DISPOSITIFS D'EXONERATION ET D'EXEMPTION	9
---	----------

1 - Principes généraux	10
-------------------------------------	-----------

1. Définition du champ de l'annexe	10
---	-----------

1.1. Les principes régissant la compensation des pertes de recettes liées aux dispositifs dérogatoires : une obligation de compensation des pertes de recettes	14
--	----

1.2. Les dérogations au principe de compensation	14
--	----

1.3. Le cadre pluriannuel d'évolution et d'évaluation des exonérations en LPPF et dans la loi organique.....	19
--	----

2 - Définition et évolution des dispositifs d'exonération et exemption	22
---	-----------

1. Les exonérations sociales	22
---	-----------

1.1. Caractéristiques des exonérations de cotisations et contributions sociales	22
---	----

1.2. Historique des exonérations sociales	23
---	----

1.3. Dynamique globale et coût des exonérations sociales	25
--	----

2. Les exemptions d'assiette sociale	28
---	-----------

2.1. Caractéristiques des exemptions d'assiette.....	28
--	----

2.2. Méthodologie de chiffrage des exemptions d'assiette	29
--	----

2.3. Historique des exemptions d'assiette	30
---	----

2.4. Dynamique globale et coût des exemptions d'assiette	32
--	----

2.5. La création de prélèvements spécifiques sur les exemptions d'assiette	34
--	----

3. Les autres types de dérogations portant sur les revenus d'activité	37
--	-----------

3.1. L'impact de certaines règles d'affiliation	37
---	----

3.2. Les règles particulières d'assiette et de taux	37
---	----

PARTIE 2 : PRESENTATION DES MODIFICATIONS APORTEES AUX DISPOSITIFS EXISTANTS ET DES NOUVEAUX DISPOSITIFS	39
---	-----------

1 - Mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions sociales et de réduction de l'assiette ou d'abattement sur l'assiette modifiées ou créées au cours de l'année 2023	40
--	-----------

1. Dispositifs existants qui ont été prolongés pour 2024	40
---	-----------

2. Dispositifs existants dont les modalités ont été modifiées en 2023	40
--	-----------

Application aux enseignants de la réduction de cotisations salariales au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel	40
--	----

3. Dispositifs nouveaux créés en 2023	41
--	-----------

3.1. Harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle et des indemnités de mise à la retraite d'office par l'employeur	41
---	----

3.2. Exonération des cotisations et contributions patronales dues au titre des rémunérations des sapeurs-pompier volontaires	41
--	----

3.3. Exonération de cotisations d'assurance vieillesse pour 2023 des médecins en cumul emploi-retraite.....	41
---	----

2 - Mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions sociales et de réduction de l'assiette ou d'abattement sur l'assiette envisagées pour l'exercice 2024.....	43
--	-----------

PARTIE 3 : TABLEAUX CHIFFRES 45

1 - Coûts des allègements généraux et des exonérations ciblées.....	46
1. Evolution pluriannuelle du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées - Champs ROBSS.....	46
1.1. Coût total.....	47
1.2. Coût détaillé par branche	49
2. Evolution pluriannuelle du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées - Champs hors ROBSS	54
3. Coût prévisionnel 2024 des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non compensées – champ ROBSS et hors ROBSS.....	55
4. Coût des exonérations relatives à la crise de la Covid-19.....	56
2 - Compensation 2022-2024 et solde de la compensation des exonérations ciblées.....	57
1. Montants versés au titre de la compensation 2022-2024	57
2. Solde de la compensation des exonérations ciblées compensées.....	58
3 - Coût des exemptions d'assiette.....	60

INTRODUCTION

Pour favoriser l'atteinte d'objectifs de politiques publiques (baisse du coût du travail en faveur de l'emploi, augmentation du pouvoir d'achat, acquisition de droits sociaux contributifs, etc.), des réductions du niveau des prélèvements sociaux peuvent être accordées.

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 historiquement aux 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 sociales**. 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 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 s'est temporairement replié 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 progressivement à 67,7 milliards d'euros en 2021 puis à 77,7 milliards d'euros en 2022 sur le champ des régimes obligatoires de base de la sécurité sociale et du FSV. Ce montant s'établit à **78,9 milliards d'euros en 2022** en tenant compte de la déduction forfaitaire spécifique (DFS).

En 2023, le coût total des mesures d'exonérations et d'exemptions, comprenant les allègements généraux, les exonérations ciblées compensées ou non et les exemptions d'assiette dont le montant peut être évalué ¹, continue d'augmenter fortement, avec un coût global s'élevant à **85,3 milliards d'euros² sur le champ ROBSS**, hors mesures exceptionnelles de soutien aux entreprises mises en place dans le cadre de la crise sanitaire. Pour 2024, la prévision de ce coût s'élève à **88,4 milliards d'euros**. Cette hausse d'environ 4% s'explique principalement par la pleine sortie de la crise sanitaire, par l'effet de l'inflation sur les revalorisations significatives du SMIC et par la hausse attendue des salaires.

Si les niches sociales induisent une perte de recette conséquente – quoique majoritairement compensée – pour la sécurité sociale, leur niveau est toutefois resté contenu et s'est stabilisé. **Leur poids dans le total des recettes des régimes est resté inférieur au ratio maximal de 14 %** prévu par l'article 21 de la loi n°2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques 2018-2022. Le ratio s'établirait à **13,8 %** en 2023 et à **13,7 %** en 2024.

D'autres mécanismes ont été récemment instaurés ou prolongés afin de renforcer l'encadrement des niches sociales. Ainsi, la récente loi organique n° 2022-354 du 14 mars 2022 relative aux lois de financement de la sécurité sociale a réservé 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**. Dans

¹ Une exemption n'étant pas systématiquement assortie d'une obligation déclarative, ce n'est pas nécessairement le cas.

² Le coût des allègements généraux et des exonérations ciblées est détaillé dans le tableau 15 de la partie 3 de la présente annexe. Ce coût prévisionnel s'élève à 73,2 Md€ en 2023 sur le champ ROBSS. Il est évalué sur la base des données remontées par les régimes, en droits constatés pour l'année 2023. Sont inclus dans les 85,3 Md€ présentés ici 10,9 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 1,1 Md€.

le même esprit, le projet de loi de programmation des finances publiques, actuellement en discussion, prévoit dès 2023, comme la LPFP actuellement en vigueur et la LPFP précédente, de borner l'ensemble des créations ou extension de niches sociales 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, l'adoption de cette loi a entraîné le remplacement de l'ancienne annexe à la loi de financement de la sécurité sociale par deux nouveaux documents : d'une part, la présente annexe, qui 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, ; d'autre part, une annexe à la loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale (LACSS) nouvellement créée, doit progressivement intégrer une évaluation des dispositifs par tiers mise à la disposition du Parlement pour son exercice d'évaluation.

L'objet de la présente annexe 4 au PLFSS est ainsi, conformément à ce nouveau schéma, de dresser une présentation générale des dispositifs d'exonérations et d'exemptions (Partie 1), de recenser les nouveaux 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 (Partie 2), et enfin de détailler les pertes de recettes induites par branche (Partie 3).

**PARTIE 1 :
PRÉSENTATION
GENERALE DES
DISPOSITIFS
D'EXONERATION ET
D'EXEMPTION**

1 - Principes généraux

1. Définition du champ de l'annexe

En application du 4° de l'article LO. 111-4-1 du code de la sécurité sociale, la présente annexe au projet de loi de financement 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 de ces cotisations et contributions ainsi que celles envisagées pour l'avenir » ;
- Précise « les modalités et le montant de la compensation financière à laquelle elles donnent lieu » ;
- Et 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. »

Ces nouvelles dispositions organiques doivent être lues au regard de la refonte 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, seules les mesures de réduction et d'exonération de l'année sont présentées dans l'annexe 4 au PLFSS. L'ensemble des mesures existantes lors du dernier exercice clos sont, pour leur part, désormais détaillées dans la nouvelle annexe jointe au projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale, qui comporte en outre une évaluation d'au moins un tiers d'entre elles.

Le champ ainsi défini comprend **l'ensemble des mesures de l'année qui entraînent une perte de recettes** pour les organismes de base de la sécurité sociale (ou pour l'État lorsque celui-ci en compense le coût) ainsi qu'un allègement du montant dû par les cotisants. Il s'agit des règles particulières affectant les recettes de la sécurité sociale et qui dérogent au droit commun en matière de prélèvement social. 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 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 social, tels que résultant des règles communément observables pour les situations similaires.

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 généralement 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.

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 d'assurance vieillesse où une partie est plafonnée) + CSG-CRDS	Salariés : 63,81 % (1) Artisans et commerçants : 49,58 % (2) Professionnels libéraux : 42,06 % (3)
Revenus de remplacement et de substitution des revenus d'activité (pensions de retraite et d'invalidité, avantages de préretraite et	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 %

allocations de chômage et d'activité partielle)		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 30/09/2023 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 30/09/2023 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 30/09/2023 sur un revenu professionnel net sur la base des taux de base, c'est-à-dire sans prise en compte des réductions de taux de cotisation d'assurance maladie (pour les revenus inférieurs à 110 % du PASS) et d'allocations familiales (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 au taux de 9 % pour les revenus inférieurs ou égaux à 1 PASS et de 22 % pour les revenus entre 1 et 3 PASS et une cotisation d'invalidité-décès au taux de 0,5 % pour un revenu équivalent à 1,4 PASS. Les taux de CSG-CRDS sont de 9,7 % sur l'assiette des cotisations augmentée du niveau des cotisations, soit un taux de 12,56 % rapporté à l'assiette nette dans cet exemple.

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 1^{er} octobre 2022 pour les salariés et assimilés sont présentés dans le tableau suivant (les taux en couleur bleue sont ceux qui ont évolué en 2022). 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)		2,23%	2,23%
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, les principales règles d'assujettissement applicables à l'année 2022 sont les suivantes (les taux en couleur bleue sont ceux ayant évolué en application de l'article 3 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat) :

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

Risque	Exploitants agricoles		TI Artisans et commerçants		Professionnels libéraux	
	Assiette	Taux 2022	Assiette	Taux 2022	Assiette	Taux 2022
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	6,70%	Revenus > à 110% du PASS	6,50%
Invalidité-décès	Revenu	0,80%	Sous 1 PASS	1,30%	Cotisation forfaitaire ou proportionnelle 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 (40 784 €)	7,00%	Cotisation forfaitaire ou proportionnelle selon les sections	
Accidents du travail	Forfaitaire	434 €	Entre plafond RCI et 4 PASS	8,00%		
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 micro-social 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 micro-social 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 micro-social applicables en 2023

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

Sur la base 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.

1.1. Les principes régissant la compensation des pertes de recettes liées aux dispositifs dérogatoires : une obligation de compensation des pertes de recettes

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. 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'Etat, 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.

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.

1.2. Les dérogations au principe de compensation

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 néanmoins en pratique compensées à la sécurité sociale par affectation de recettes fiscales (essentiellement la TVA). Si cette compensation est dérogatoire aux dispositions prévues à l'article L.131-7 du code de la sécurité sociale, le coût est cependant bien compensé à la sécurité sociale.** Ce sont ces modalités dérogatoires 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 dérogation 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 d'exonérations ayant fait l'objet de dispositions de non-compensation et de dérogations au sens de l'article L.131-7 du CSS au plan juridique, c'est-à-dire l'ensemble des cas d'absence de compensation par crédits budgétaires depuis la loi organique du 2 août 2005, ce qui ne signifie donc 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.

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 du 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

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.

La suppression par la LFSS pour 2019 de certaines exonérations spécifiques au profit d'une bascule au sein 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).

La LFSS pour 2023 a permis d'achever la simplification de la compensation de la réduction proportionnelle de six points de la cotisation d'assurance maladie. En effet, cette réduction proportionnelle pour l'exonération LODEOM fait l'objet, depuis 2023, d'une compensation intégrale par affectation de TVA, alors qu'elle était jusque-là exceptionnellement compensée par crédits budgétaires, comme une exonération ciblée.

Un certain nombre d'exonérations demeurent néanmoins encore en-dehors du champ de la compensation (la part salariale de l'exonération sur les heures supplémentaires à titre principal, les exonérations au titre des contrats aidés signés par des employeurs publics, des contrats de sécurisation professionnelle, des stagiaires de la formation professionnelle et l'aide en faveur des jeunes exploitants agricoles également).

1.3. Le cadre pluriannuel d'évolution et d'évaluation des exonérations en LPFP et dans la loi organique

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 comptes³ et le Haut conseil du financement de la protection sociale⁴. 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 (LPFP) 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 (LPFP) 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.

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 alors en vigueur, 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

³ Cour des comptes, Rapport annuel sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale (RALFSS). En ligne : www.ccomptes.fr

⁴ 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>

l'avantage différentiel offerts 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 prévoyait, 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 budgétaire⁵. 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.

Encadré 2 • 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 le projet de loi de programmation des finances publiques (PLPFP) relatif à la période 2023-2027 et a été complété par un nouvel environnement organique, plus propice au travail d'évaluation sur les niches sociales. La loi organique (LO) du 14 mars 2022 relative aux lois de financement de la sécurité sociale prévoit ainsi une évaluation triennale de l'ensemble des niches sociales, combinée à un monopole des LFSS sur les dispositifs dont la durée dépasse trois ans.

Combinées aux dispositions du projet de LPFP, ces dispositions auront donc des effets très vertueux au sein d'un cadre cohérent :

- L'ensemble des nouvelles niches sociales doivent en principe être bornées à trois ans (PLPFP) ;
- Les dérogations à ce principe ne pourront intervenir qu'en LFSS (LO) ;
- Au cours de ces trois ans, ces exonérations auront nécessairement été évaluées (LO) dans le cadre de la revue triennale ;
- Leur poids global dans les recettes ne doit pas augmenter (LPFP).

Ces avancées seront reprises dans les annexes aux lois d'approbation des comptes de la sécurité sociale et complétées grâce à de nouveaux travaux gouvernementaux. Ainsi, l'IGAS et de l'IGF se sont vues confier une nouvelle mission afin de répondre aux dispositions prévues par la loi organique du 14 mars 2022, qui prévoient une évaluation triennale de l'ensemble des dispositifs d'exonération de cotisations et de contributions sociales à compter de la loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale au titre de l'année 2022. Les objectifs de cette nouvelle mission étaient :

- L'examen du périmètre des dispositifs qu'il est pertinent de soumettre à l'évaluation régulière parmi ceux qui figurait 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.

⁵ L'ajout de ce dernier point permet d'assurer une neutralité dans le calcul du choix ou non de la compensation.

Les conclusions rendues par la mission en mars 2023 recommandent d'identifier plusieurs ensemble de dispositifs dont l'évaluation sera réalisée selon des modalités différentes, et qui pourrait être pour partie confiée à des évaluateurs externes à l'administration. La mise en place de la gouvernance des évaluations, en lien avec la direction de la sécurité sociale, doit s'effectuer d'ici à la prochaine loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale.

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

1. Les exonérations sociales

1.1. 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 12,6 millions de salariés et 1,9 million d'employeurs pour un coût de 24,3 Md€⁶ en 2022, ou les taux réduits applicables aux cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales, dont le coût s'élevait à 32,4 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 2021

Taille de l'entreprise	Structure de la masse salariale (secteur privé) (%)	Structure des exonérations générales (%)	Structure des exonérations ciblées (%)
0 à 9	14,6	25,6	25,0
10 à 19	8,1	11,0	15,3
20 à 49	12,0	14,3	18,0
50 à 99	8,3	9,0	9,4
100 à 249	11,7	10,9	10,1
250 à 499	8,5	6,4	4,7
500 et plus	36,8	22,8	17,3
Total	100	100	100

Source : ACOSS – DSN 2021

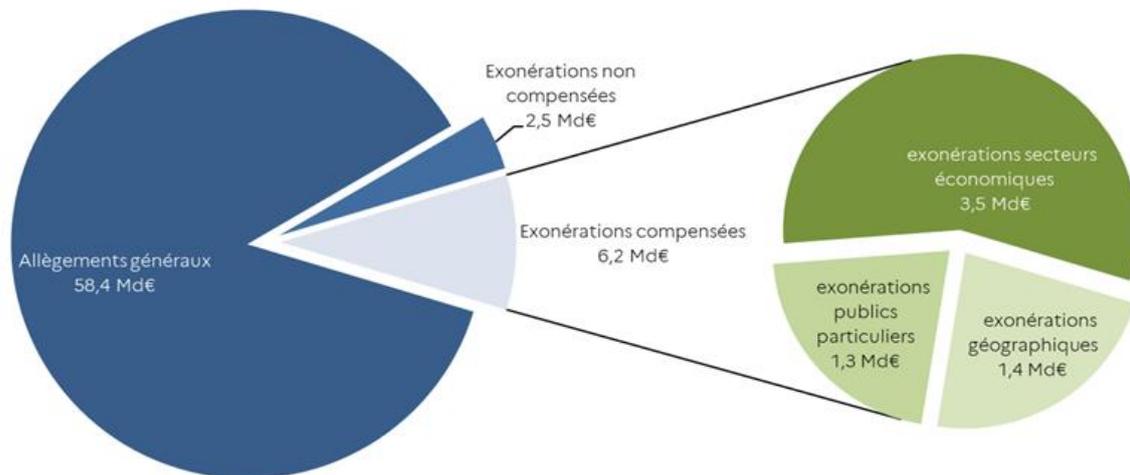
Ces exonérations présentent les caractéristiques suivantes :

- **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 ;

⁶ Sur le champ ROBSS, hors travailleurs indépendants.

- 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 *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.

Graphique 1 • Répartition des différentes catégories d'exonérations (coûts en 2022 en milliards d'euros, exonérations compensées et non compensées)



Source : remontée des régimes

Champ : ROBSS

Note : Les montants des mesures compensées comprennent les allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires, y compris les taux réduits d'allocations familiales et maladie, et mesures d'exonérations ciblées. Ces montants diffèrent de ceux présentés dans le paragraphe ci-dessus, qui porte sur le champ ROBSS hors travailleurs indépendants.

1.2. 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 fut 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 Ballardur » - 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 2nde 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).

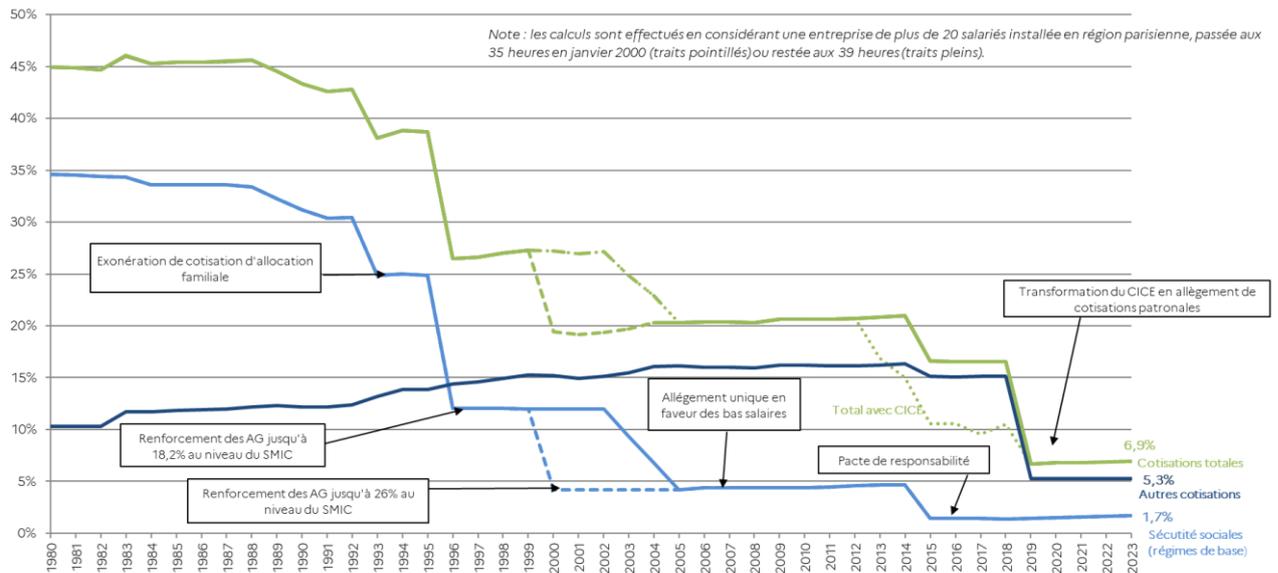
L'article 9 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 renforce à nouveau les allègements généraux, d'une part en transformant le CICE en allègement pérenne de 6 points de la cotisation patronale d'assurance maladie sous 2,5 SMIC et d'autre part en intégrant dans la réduction générale 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.

Au terme de ces extensions, la réduction générale dégressive, à laquelle s'ajoutent désormais les deux exonérations 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 demeureront hors 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 être exonérés.

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 SMIC⁷.

⁷ 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

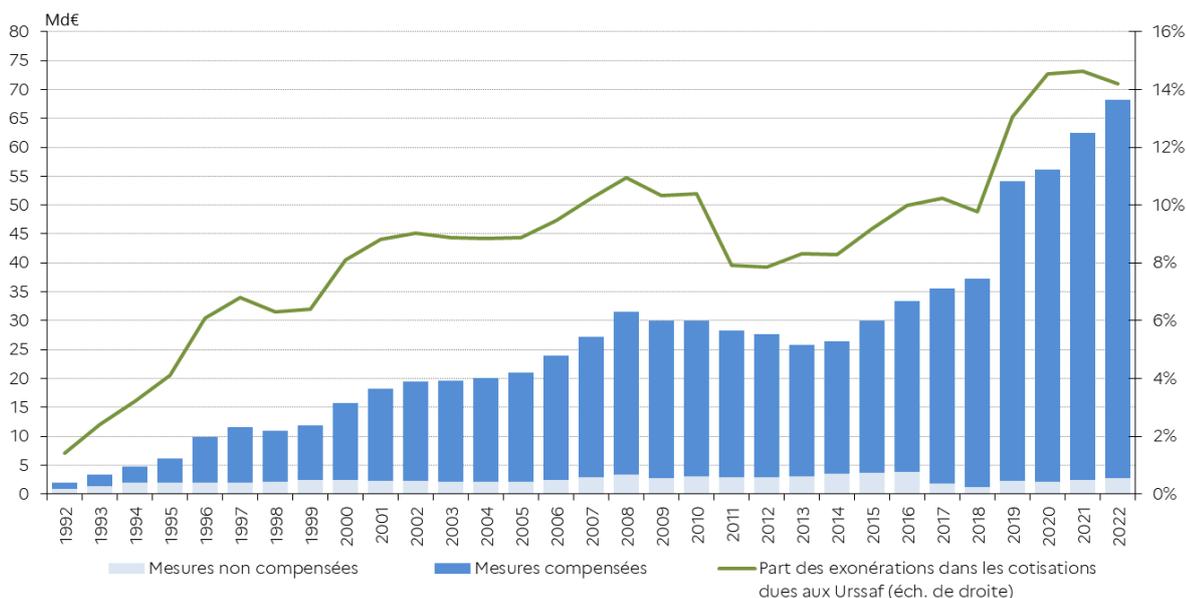
Parallèlement à ces mesures de réduction du coût du travail pour les salariés, des réductions de cotisations sociales ont également été mises en œuvre pour les travailleurs indépendants :

- 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 % (loi de financement de la sécurité sociale pour 2015) ;
- le taux de la cotisation d'assurance maladie fait l'objet d'une réduction dégressive d'un niveau maximum de 5 points pour ceux dont le revenu est inférieur ou égal à 110 % du PASS (loi de financement de la sécurité sociale pour 2017), réduction qui a été renforcée dernièrement par la loi d'août 2022 dite « MUPPA » précitée aux termes de laquelle le niveau de cotisation maladie (hors indemnités journalières) a été annulé jusqu'à 40% du PASS.

1.3. 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 TI (sur l'ensemble de la chronique) et hors UNEDIC uniquement pour la période 2010 à 2018. Ce champ diffère de celui du tableau 6 qui couvre strictement le champ ROBSS et affiche le montant des exonérations en droits constatés.

Le coût de l'ensemble des mesures d'exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale, qu'elles soient compensées ou non et y compris aides exceptionnelles liées à la crise sanitaire, a atteint 67,5 Md€ en 2022 (cf. tableau 6). Il est estimé à 73,2 Md€ en 2023 et devrait s'élever à 76,2 Md€ en 2024. Les hausses du coût en 2023 (+8 %) et 2024 (+13 %) par rapport à 2022 s'expliquent par la forte hausse du coût des allègements généraux.

Tableau 6 • Synthèse des exonérations par nature (ROBSS)

	2022	2023 (P)	Evolution 2022 - 2023	2024 (P)	Evolution 2023 - 2024
Total	67 558	73 248	8%	76 210	4%
Allègements généraux	58 447	64 254	10%	66 860	4%
<i>dont réduction générale</i>	24 305	27 197	12%	28 331	4%
Mesures compensées*	6 572	6 341	-4%	6 568	4%
Mesures non compensées	2 538	2 652	4%	2 782	5%

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

*y compris dispositifs exceptionnels d'exonérations et d'aides au paiement en faveur des entreprises fragilisées par la crise.

Le détail des prévisions pluriannuelles 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 de la présente annexe.

1.3.1. 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 ;
- **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.

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 et à 10 Md€ en 2020.

1.3.2. 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 déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires réalisées dans les entreprises de 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'État 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.

1.3.3. 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 6,2 Md€ en 2022 (cf. tableau 15 en partie 3), hors mesures exceptionnelles d'exonération et aide au paiement mises en place pour les entreprises les plus fragilisées par la crise sanitaire. En tenant compte des mesures exceptionnelles mises en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire, ce montant s'élève à 6,6 Md€.

Les crédits budgétaires versés au titre de la compensation des mesures d'exonérations ciblées ont représenté 6,2 Md€ en 2022 (cf. tableau 26) sur le champ ROBSS (hors mesures exceptionnelles d'exonération et aide au paiement mises en place pour les entreprises les plus fragilisées par la crise sanitaire). Les crédits ouverts à ce titre en LFI 2023 s'élèvent à 6 Md€.

Le montant des crédits budgétaires prévu au PLF 2024, qui s'élève à 7,1 Md€ sur le champ ROBSS (cf. tableau 26), est ainsi en hausse par rapport aux années précédentes. Les principaux dispositifs pour lesquelles les crédits prévus en PLF connaissent une augmentation concernent les entreprises implantées en outre-mer (+513 M€), l'apprentissage (+252 M€), les déductions sur les heures supplémentaires (+214 M€) dont le régime a été réformé dans le cadre de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022.

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 1er 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 ROBSS et hors ROBSS repose sur les dernières prévisions d'exécution et peut donc différer de l'exécution.

1.3.4. 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 sur les 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.

Depuis 2021, le montant des exonérations ciblées non compensées est en augmentation. Il s'est élevé à 2,3 Md€ en 2021, en hausse de 19% par rapport à 2020, en lien avec le rebond escompté de la masse salariale. En 2022, ce montant des exonérations a atteint 2,5 Md€ (cf. tableau 16 en partie 3), soit une hausse de 10% par rapport à 2021, conséquence de la poursuite à la hausse de l'évolution de la masse salariale.

En 2023, ce montant devrait atteindre 2,65 Md€, soit une hausse de 4% par rapport à 2022, et 2,8 Md€ en 2024 (+5% par rapport à 2023), toujours en lien avec la dynamique de la masse salariale.

2. Les exemptions d'assiette sociale

2.1. 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 renvoi, 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). En effet, 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 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 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 lorsqu'elles n'ont pas d'effet sur le niveau de la CSG et de 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 2017⁸.

2.2. Méthodologie de chiffrage 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

⁸ 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.

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 – et les critiques régulièrement formulées à l'encontre des modèles existants en matière économique peuvent d'ailleurs inciter à en relativiser la pertinence.

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 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 effectif⁹ 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 qui résulte à la fois des exemptions d'assiette et des dispositifs d'exonération de droit commun (allègements généraux et taux réduits de cotisations famille et maladie). Le montant net correspond uniquement à l'effet des exemptions d'assiette sur les cotisations effectivement dues (après application des dispositifs généraux).

2.3. Historique des exemptions d'assiette

La moitié¹⁰ du financement de la sécurité sociale reste assurée aujourd'hui au moyen des cotisations sociales assises sur les revenus du travail. Cette part, certes en diminution, demeure donc le pilier central du financement de la sécurité sociale. Or, les études, notamment de la DARES¹¹, consacrées à l'évolution des pratiques des entreprises en matière de rémunération, 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.

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) ;

- **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 contribuent¹² au financement de

⁹ 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.

¹⁰ Indicateur 1.3 du REPSS « financement » 2023.

¹¹ DARES : Les pratiques de rémunération des entreprises en 2007 : des formules hybrides tant pour les cadres que les non-cadres (Premières synthèses Informations n° 008-février 2010).

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 années¹³, a été très dynamique jusqu'en 2019 : les sommes exemptées au titre de la participation et de l'intéressement sont ainsi passées de 8,7 Md€ en 2000 (correspondants aux sommes distribuées en 1999) à 18,1 Md€ en 2020 (correspondants aux sommes distribuées en 2019), soit une hausse en moyenne annuelle de 3,7 %. Les sommes de participation et d'intéressement distribuées en 2020 ont baissé de 15,2 % en raison de la crise économique qui a affecté les résultats des entreprises dont dépendent les sommes versées au titre de la participation financière en 2020. Cette baisse s'est matérialisée en 2021 par une baisse des sommes exemptées (cf. tableau 7). Avec le rebond de l'activité économique observé en 2021, les sommes exemptées en 2022 ont crû de 23,9 %. Les enquêtes de la DARES¹⁴ 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 santé, de prévoyance ou de retraite supplémentaire. La protection sociale complémentaire en entreprise a été encouragée par des dispositifs sociaux favorables¹⁵ (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 entre 2012 et 2021 pour la santé et la prévoyance complémentaire (+ 2,8% en moyenne annuelle sur la période). S'agissant de la retraite supplémentaire, elle a cru à un rythme beaucoup plus modéré (+0,1 % en moyenne annuelle) sur la même période ;

- **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 cadeau 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. A titre d'exemple, la participation des employeurs au financement des titres restaurant a progressé de manière dynamique à un rythme de 5,3 % en moyenne annuelle entre 2000 et 2022. 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 CESAU « 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 employeurs sur des plans d'épargne

¹³Loi 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.

¹⁴ « Participation, intéressement et épargne salariale en 2020 », DARES résultats, avril 2022.

¹⁵ À l'exception des retraites chapeau.

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 déplafonnement progressif des cotisations¹⁶ 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 en partie du fait de la création des contributions sur les stock-options et actions gratuites puis du forfait social (cf. *infra*) qui ne portent toutefois que sur les dispositifs d'exemption qualifiables de « dividendes du travail » et pas sur la plupart des accessoires de salaires.

2.4. 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 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 2024

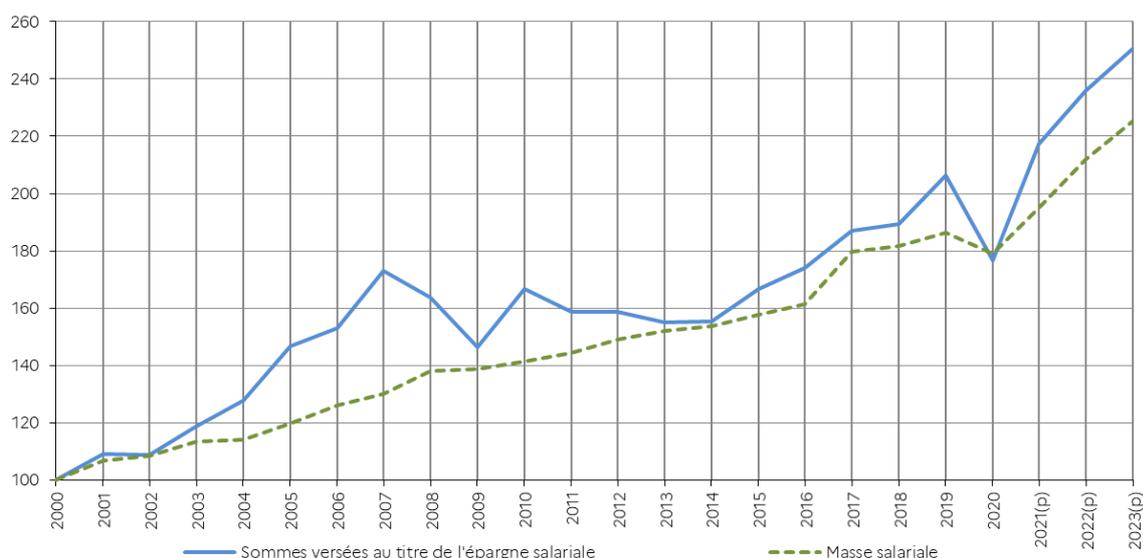
	Montants des assiettes concernées en M€										Taux d'évolution annuel moyen
	2000	2010	2014	2018	2019	2020	2021	2022 (p)	2023 (p)	2024 (p)	
Participation	4 930	6 480	6 130	7 080	7 160	8 050	6 950	8 350	8 980	9 530	2,8%
Intéressement	3 770	6 290	7 370	9 320	9 290	10 000	8 360	10 620	11 430	12 120	5,0%
Plans d'épargne en entreprise	1 020	1 470	1 590	1 990	2 010	1 880	1 920	2 180	2 530	2 710	4,1%
TOTAL épargne salariale	9 720	14 230	15 090	18 380	18 450	19 940	17 240	21 150	22 940	24 360	3,9%
Titres restaurant	1 560	2 700	3 220	3 760	3 940	3 870	4 330	4 900	5 200	5 400	5,3%
Santé et prévoyance complémentaire	n.d.	n.d.	16 670	18 580	19 150	19 080	20 070	21 810	23 180	24 080	3,6%
Retraite supplémentaire	n.d.	n.d.	2 800	3 100	3 000	3 090	2 580	2 600	2 620	2 630	0,3%
Masse salariale	354 450	476 870	517 420	577 690	595 650	561 600	611 580	664 520	706 410	733 730	3,0%

(*) le taux d'évolution annuel moyen est calculé entre 2000 et 2024 quand la donnée est disponible, ou entre 2021 et 2024 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)

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

¹⁶ La cotisation d'assurance maladie a été déplafonnée par étapes successives. Depuis le 1^{er} janvier 1984, elle est entièrement déplafonnée, sauf pour les travailleurs indépendants non agricoles pour lesquels elle est restée plafonnée jusqu'en 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 avant la suppression de la part reliquataire en 2018. La cotisation patronale d'allocations familiales a été déplafonnée en deux étapes (1^{er} janvier 1989 et 1^{er} janvier 1990). Les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles ont été entièrement déplafonnées 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 déplafonnée de 1,8 % à la charge de l'employeur et 0,3 % à la charge du salarié).



Source : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2000 à 2019/2020. Données 2021, 2022 et 2023 estimées à partir de données ACOSS.

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 versées au titre de l'exercice de l'année N le sont généralement l'année N+1 pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement du PEE. Pour l'exercice de rattachement 2021, les sommes renseignées sont versées en 2022 en ce qui concerne la participation et l'intéressement.

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 d'un quart inférieur à celui des contributions et cotisations patronales et salariales de sécurité sociale. 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 43 % et 45 % pour un salarié rémunéré au salaire moyen. Depuis la baisse de 6 points du taux de cotisation 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 d'un salarié rémunéré au salaire moyen soit 2,0 SMIC

Taux des cotisations et contributions de sécurité sociale	2010	2014	2018	2019	2020	2022	2023
Cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires (sous plafond) *	45,64%	46,35%	45,95%	39,95%	39,95%	40,26%	40,27%
Forfait social sur l'épargne salariale	4,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%
CSG-CRDS	8,00%	8,00%	9,70%	9,70%	9,70%	9,70%	9,70%
Part des rémunérations exemptées							
Prime de partage des profits	0,00%	0,77%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Epargne salariale rapportée au salaire	7,08%	6,39%	6,52%	6,77%	6,35%	7,03%	7,08%
Part du revenu exemptée des cotisations et contributions	7,08%	7,16%	6,52%	6,77%	6,35%	7,03%	7,08%
Taux global de prélèvement de sécurité sociale (portant sur le salaire moyen)	43,26%	45,04%	44,89%	39,26%	39,30%	39,52%	39,52%

*Hausse de 0,1 point du taux de cotisation AT-MP au 1^{er} janvier 2011, hausse de 0,1 point de la cotisation vieillesse plafonnée au 1^{er} novembre 2012, hausse de 0,05 point du taux de cotisation AT-MP au 1^{er} 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 1^{er} janvier 2014, hausse de 0,05 point de la cotisation vieillesse plafonnée et déplafonnée au 1^{er} 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. Intégration de la contribution CSA (taux de 0,3%) dans les cotisations de sécurité sociale à partir de 2021 compte tenu de la création de la branche autonomie et baisse du taux de cotisation AT-MP de 0,02 points en 2021. Hausse du taux de la cotisation AT-MP de 0,01 point en 2022.

** 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. 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.

Sources : DARES, enquête PIPA (épargne salariale) ; DSS, Annexe 1 au PLFSS, REPSO financement (titres restaurants, retraite et prévoyance complémentaire) ; AcoSS (masse salariale).

Le coût net des exemptions d'assiette dont l'évaluation est possible est estimé à 10,1 Md€ en 2022 (cf. tableau 9). Il est en hausse de 9 % par rapport à 2021, hausse portée par la forte dynamique des assiettes d'épargne salariale (+21 %), d'aides directes consenties aux salariés (+11 %), de couverture santé et de prévoyance complémentaire (+ 8 %). Il devrait continuer à croître en 2023 (8 %) sous l'effet du dynamisme des mêmes assiettes. En 2024, le coût net augmenterait dans une moindre mesure par rapport à 2023 (+2,6 %). Ce ralentissement serait imputable à un dynamisme moins soutenu des éléments accessoires de rémunération, ainsi qu'à une hausse de la contribution sur les indemnités de ruptures conventionnelles et de mise à la retraite. En effet, l'article 4 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023 portant réforme des retraites remplace le forfait social à 20% anciennement dû sur les indemnités de rupture conventionnelle, par une contribution patronale dont le taux est fixé à 30 %.

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

MESURES D'EXEMPTION D'ASSIETTE	2021			2022 (p)			2023 (p)			2024* (p)		
	Assiette exemptée	Cotisations équivalentes Brutes	Nettes	Assiette exemptée	Cotisations équivalentes Brutes	Nettes	Assiette exemptée	Cotisations équivalentes Brutes	Nettes	Assiette exemptée	Cotisations équivalentes Brutes	Nettes
I. Participation financière et actionnariat salarié	21,03	2,68	1,60	25,36	3,13	1,86	27,23	3,44	2,07	28,82	3,64	2,19
Participation aux résultats de l'entreprise	6,95	0,69	0,25	8,35	0,77	0,27	8,98	0,87	0,33	9,53	0,93	0,35
Intéressement	8,36	1,15	0,63	10,62	1,37	0,74	11,43	1,54	0,86	12,12	1,63	0,91
Plan d'épargne en entreprises (PEE)	1,92	0,36	0,28	2,18	0,40	0,31	2,53	0,47	0,37	2,71	0,51	0,39
Stock options et attributions gratuites d'actions	3,79	0,48	0,44	4,21	0,59	0,54	4,29	0,56	0,51	4,46	0,58	0,53
II. Protection sociale complémentaire en entreprise	23,41	5,41	3,68	25,28	5,72	3,89	26,75	6,16	4,22	27,73	6,40	4,38
Santé et prévoyance complémentaire	20,07	5,15	3,52	21,81	5,46	3,73	23,18	5,88	4,04	24,08	6,10	4,20
Retraite supplémentaire (y compris retraites chapeaux)	2,58	0,17	0,09	2,60	0,16	0,08	2,62	0,17	0,09	2,63	0,17	0,09
Plan d'épargne retraite collective (PERCO)	0,76	0,09	0,07	0,88	0,10	0,08	0,95	0,12	0,09	1,02	0,12	0,10
III. Aides directes consenties aux salariés	9,55	3,93	3,06	10,56	4,29	3,34	11,21	4,60	3,59	11,65	4,78	3,73
Titres restaurant	4,33	1,78	1,39	4,90	1,99	1,55	5,20	2,13	1,67	5,40	2,22	1,73
Chèques vacances	1,00	0,41	0,32	1,06	0,43	0,34	1,10	0,45	0,35	1,14	0,47	0,37
Avantages accordés par les comités d'entreprises	3,99	1,64	1,28	4,36	1,77	1,38	4,65	1,91	1,49	4,83	1,98	1,55
CESU préfinancé	0,22	0,09	0,07	0,24	0,10	0,08	0,26	0,11	0,08	0,27	0,11	0,09
IV. Indemnités de rupture	4,24	1,22	0,92	4,81	1,34	1,03	5,05	1,39	1,07	5,31	1,26	0,92
Indemnités de licenciement	2,14	0,82	0,69	2,43	0,90	0,78	2,56	0,96	0,83	2,70	1,01	0,87
Indemnités de mise à la retraite	0,10	-0,01	-0,02	0,09	-0,01	-0,02	0,08	0,00	0,00	0,06	0,00	0,00
Indemnités de rupture conventionnelle	2,01	0,41	0,25	2,29	0,45	0,27	2,41	0,43	0,24	2,56	0,26	0,06
TOTAL EXEMPTIONS D'ASSIETTE	58,23	13,24	9,26	66,02	14,47	10,12	70,25	15,59	10,95	73,51	16,08	11,23

Note : A partir de 2022, les montants des assiettes exemptées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement, des PEE, de la protection sociale complémentaire en entreprise, des avantages accordés par les comités d'entreprises CESU préfinancé, sont prévisionnels. Il en est de même pour les pertes de recettes brutes et nettes associées à ces assiettes.

* L'estimation de l'assiette 2024 des indemnités de rupture conventionnelle ne tient pas compte des effets comportementaux que pourraient engendrer le passage d'une contribution de 20% à 30% (article 4 LFRSS 2023).

2.5. 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 :

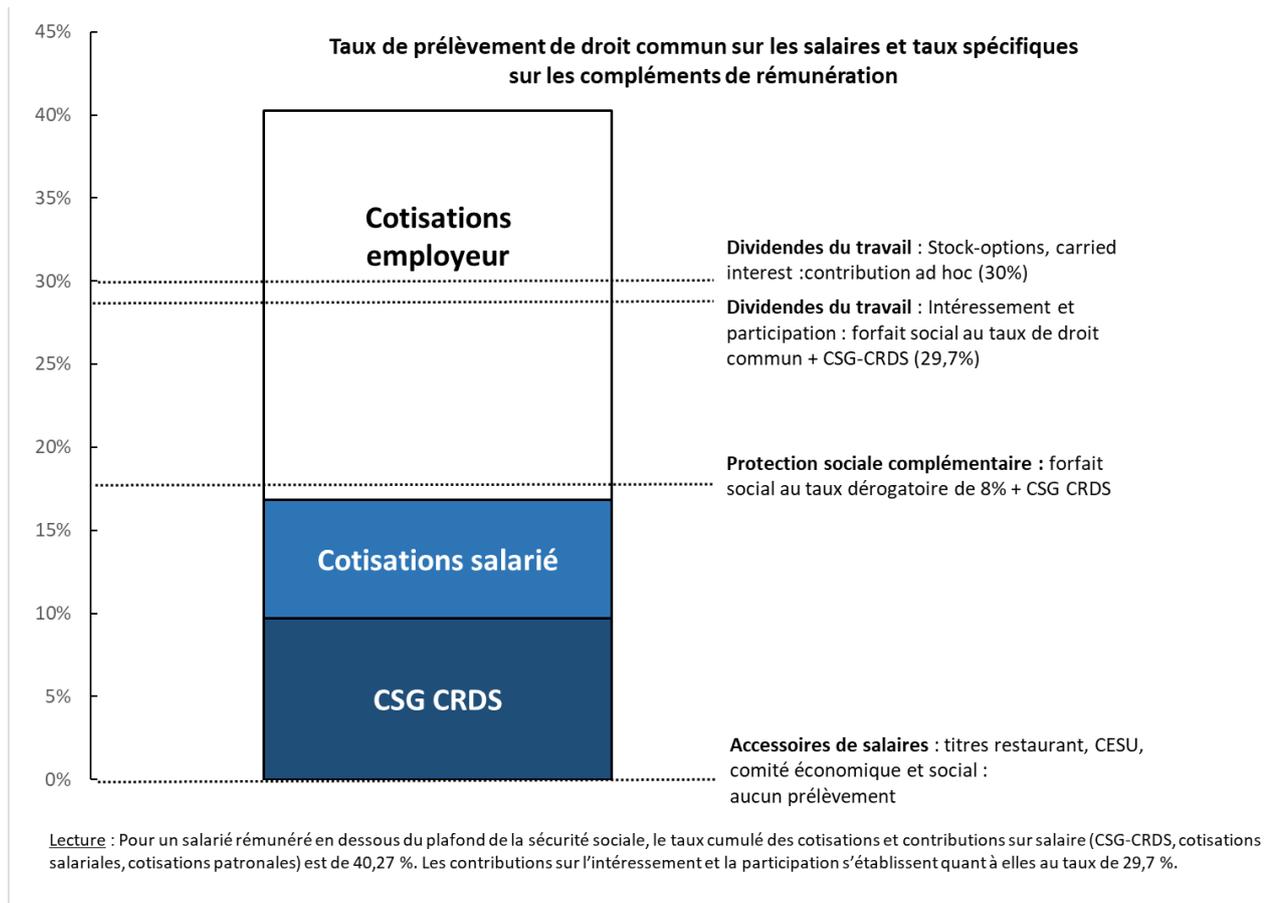
- Sur les « retraites chapeau », depuis 2004, tant en ce qui concerne les prélèvements à la charge de l'employeur (taux compris entre 24 % et 48 % actuellement), que ceux à la charge des bénéficiaires (7 % et 14 %). L'ordonnance du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire 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 rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite d'office par l'employeur. L'article 4 de la LFRSS pour 2023 a en effet prévu l'application d'une contribution patronale spécifique au taux de 30 % pour ces deux types d'indemnités au 1^{er} septembre 2023 ;
- 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 salariales 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



3. 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.

3.1. 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 (régime réel ou micro) depuis 2018 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 particuliers¹⁷. Parallèlement, la notion de co-consommation a été clarifiée par la doctrine fiscale, permettant ainsi de clarifier le non-assujettissement du remboursement de frais dans le cadre du co-voiturage¹⁸.

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.

3.2. 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 pourtant une part significative et fixe des rémunérations, qui les distingue notamment des primes d'intéressement ou de participation dans le secteur privé. 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.

¹⁷ Voir <http://www.securite-sociale.fr/Vos-droits-et-demarches-dans-le-cadre-des-activites-economiques-entre-particuliers-Article-7?type=part>

¹⁸ Voir http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/1322-PGP.html?identifiant=BOI-IR-BASE-10-10-10-20160830#1322-PGP_Non-imposition_des_sommes_e_11

- 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 2000 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.

**PARTIE 2 :
PRESENTATION DES
MODIFICATIONS
APPORTEES AUX
DISPOSITIFS
EXISTANTS ET DES
NOUVEAUX
DISPOSITIFS**

1 - Mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions sociales et de réduction de l'assiette ou d'abattement sur l'assiette modifiées ou créées au cours de l'année 2023

La présentation de l'ensemble des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions sociales et de réduction de l'assiette ou d'abattement sur l'assiette de ces cotisations et contributions suppose de recenser les dispositifs modifiés ou créés au cours de l'année 2023 (ou au cours de l'année 2022 mais entrant en vigueur en 2023) ainsi que ceux envisagés pour 2024. L'impact financier des dispositifs est détaillé dans les tableaux de synthèse.

Les autres mesures répertoriées dans l'annexe 2 au projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale pour 2022 complètent la présente nomenclature et la partie 3 en actualise l'évaluation.

1. Dispositifs existants qui ont été prolongés pour 2024

Aucun dispositif relevant de cette partie n'est à relever.

2. Dispositifs existants dont les modalités ont été modifiées en 2023

Application aux enseignants de la réduction de cotisations salariales au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel

La mise en œuvre du « Pacte » en faveur des enseignants à compter du 1er septembre 2023 a nécessité d'ouvrir le bénéfice des heures supplémentaires réalisées par ces agents à leur désocialisation et à leur défiscalisation. Le décret n° 2023-823 du 25 août 2023 a donc ajouté l'indemnité instituée à compter du 1er septembre 2023 à la liste des éléments de rémunération ouvrant droit, pour les agents publics, à la réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire et à l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des heures supplémentaires.

Cette indemnité est constituée, pour les enseignants du premier degré, par la part fonctionnelle de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) instituée par le décret n°2013-790 du 30 août 2013 modifié et, pour les enseignants du second degré, par la part fonctionnelle de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) instituée par le décret n°93-55 du 15 janvier 1993. Elle est attribuée aux enseignants qui s'engagent et réalisent des missions, dont la liste est fixée par arrêtés, en plus de leurs obligations réglementaires de service (à l'image des heures supplémentaires d'enseignement et des missions particulières).

Tableau 11 • Synthèse

Intitulé	Contenu de la mesure proposée	Impact financier	Compensation	Vecteur
Application aux enseignants de la réduction de cotisations salariales au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel	Ajout de l'indemnité instituée à compter du 1er septembre 2023 à la liste des éléments de rémunération ouvrant droit, pour les agents publics, à la mesure de réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire et d'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et au temps de travail additionnel effectif.	155 M € (prévision)	Mesure non compensée en application du II de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale	Décret n° 2023-823 du 25 août 2023

3. Dispositifs nouveaux créés en 2023

3.1. Harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle et des indemnités de mise à la retraite d'office par l'employeur

L'article 4 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé un nouveau régime social pour les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle ou d'une mise à la retraite d'office par l'employeur.

La loi prévoit ainsi, pour ces deux types d'indemnités de rupture du contrat de travail, une exonération de CSG, de CRDS et de cotisations sociales sous plafonds et quel que soit le statut du salarié au regard de ses droits à pension. Ainsi, il est mis fin à la différence de régime social qui était applicable aux indemnités de rupture conventionnelle en fonction de la possibilité ou non du salarié de faire valoir ses droits à la retraite au moment où il perçoit ces indemnités. Par ailleurs, s'agissant de la part exonérée des indemnités versées, il est prévu l'application d'une contribution patronale unique de 30 %. Cette exonération n'a donc pas pour objet ni pour effet de dispenser l'employeur d'une participation au financement des régimes de sécurité sociale, ni d'amoinrir les recettes de la sécurité sociale qui s'en trouveront même améliorées.

3.2. Exonération des cotisations et contributions patronales dues au titre des rémunérations des sapeurs-pompier volontaires

La loi 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 un dispositif d'exonération des cotisations et contributions patronales dues au titre des rémunérations des sapeurs-pompier volontaires (SPV) embauchés ou le devenant pour la première fois entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026. Seules sont éligibles les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC des SPV ayant réalisé au cours de l'année l'une des missions opérationnelles prévues au 1^o de l'article L. 723-12 du code de la sécurité intérieure. L'exonération est plafonnée à 2 000 € par salarié et par an, et à 10 000 € par entreprise et par an.

3.3. Exonération de cotisations d'assurance vieillesse pour 2023 des médecins en cumul emploi-retraite

L'article 13 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 a créé une exonération de la totalité des cotisations retraite dues au titre de l'année 2023 (régime de base, régime complémentaire et régime des prestations complémentaires de vieillesse) pour les médecins retraités qui choisissent de poursuivre ou reprendre une activité libérale, et dont le revenu annuel d'activité est inférieur à 80 000 € (montant fixé par décret n° 2023-503 du 23 juin 2023).

Tableau 12 • Synthèse

Intitulé	Contenu de la mesure proposée	Impact financier	Compensation	Vecteur
----------	-------------------------------	------------------	--------------	---------

1 - Mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions sociales et de réduction de l'assiette ou d'abattement sur l'assiette modifiées ou créées au cours de l'année 2023

Harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle et des indemnités de mise à la retraite d'office par l'employeur	Création d'un nouveau régime social pour les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle ou d'une mise à la retraite d'office par l'employeur	L'exemption d'assiette n'est pas évaluée mais l'ensemble de la réforme pourrait engendrer un gain de + 210 M € lié à la nouvelle contribution patronale de 30% fléchée vers l'assurance vieillesse.	Sans objet	Article 4 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023
Exonération des cotisations et contributions patronales dues au titre des rémunérations des sapeurs-pompiers volontaires	Création d'une exonération des cotisations et contributions patronales dues au titre des rémunérations des sapeurs-pompiers volontaires embauchés ou le devenant pour la première fois entre le 1 ^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026.	Évaluation en cours	Mesure compensée	Article 52 de la loi 2023-580 du 10 juillet 2023 visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie
Exonération de cotisations d'assurance vieillesse pour 2023 des médecins en cumul emploi-retraite	Création d'une exonération de la totalité des cotisations retraite dues au titre de l'année 2023 pour les médecins retraités qui choisissent de poursuivre ou reprendre une activité libérale dont le revenu annuel en 2023 est inférieur à 80 000 €	- 24 M€	Mesure compensée	Article 13 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023

2 - Mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions sociales et de réduction de l'assiette ou d'abattement sur l'assiette envisagées pour l'exercice 2024

L'article 7 du projet de loi de finances pour 2024 prévoit une réforme des zonages des bassins d'emploi à redynamiser (BER) et des zones de revitalisation rurale (ZRR) à partir du 1^{er} juillet 2024. Le nouveau zonage issu de la réforme bénéficiera du régime social applicable aujourd'hui aux entreprises implantées en ZRR.

Les dispositifs fiscaux zonés bénéficiant aux territoires ruraux en difficulté, instaurés entre 1995 et 2021 et qui arrivent à échéance le 31 décembre 2023, prévoient des exonérations d'impôt sur les bénéfices ainsi que, pour certains d'entre eux, d'impôts locaux dans les zones de revitalisation rurale (ZRR), les bassins d'emploi à redynamiser (BER) et les zones de revitalisation des commerces en milieu rural (ZoRCoMiR). Ils sont aménagés dans le cadre du plan « France Ruralités ».

Afin d'harmoniser et de rationaliser ces zonages pour soutenir plus efficacement le développement économique des territoires ruraux, il est prévu de fusionner ces trois régimes pour les remplacer par un zonage unique nommé France Ruralités Revitalisation, auquel des allègements fiscaux simplifiés seraient appliqués.

Ce nouveau zonage, construit sur la maille intercommunale, est décliné en deux niveaux :

- un niveau socle regroupant les communes des établissements public de coopération intercommunale à fiscalité propre qui satisfont à des conditions de densité de population et de revenu disponible par habitant. Afin d'accompagner les départements les plus fragiles et en déclin démographique persistant, sont également classées en zone France Ruralités Revitalisation l'intégralité des communes de six départements dont la densité de population est inférieure à 35 habitants/km² et dont la population a baissé d'au moins 4 % sur la période 1999-2019 ;
- un niveau renforcé, nommé « France Ruralités Revitalisation "plus" », ciblant les communes les plus vulnérables, pour lesquelles le soutien de l'État doit être accru, sélectionnées en fonction d'un indicateur synthétique de vulnérabilité.

Le nouveau dispositif France Ruralités Revitalisation s'applique à partir du 1^{er} juillet 2024. En attendant son entrée en vigueur, les régimes ZRR, BER et ZoRCoMiR sont prorogés jusqu'au 30 juin 2024.

**PARTIE 3 :
TABLEAUX
CHIFFRES**

1 - Coûts des allègements généraux et des exonérations ciblées

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

1. Evolution pluriannuelle du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées - Champs ROBSS

Dans les tableaux suivants, la ligne « Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points » intègre les coûts de cette réduction pour les exonérations ciblées compensées par crédits budgétaires, qui ne sont cependant pas totalisés dans le coût global des allègements généraux.

1.1. Coût total

Tableau 13 • Evolution 2022-2024 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées – champs ROBSS

Dispositifs, en M€ en droits constatés	2022	2023 (P)	Evolution %	2024 (P)	Evolution %
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	58 447	64 254	10%	66 860	4%
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	24 305	27 197	12%	28 331	4%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	8 772	9 324	6%	9 686	4%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales pour les régimes spéciaux	0	0	-3%	0	-3%
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants	899	1 346	50%	1 182	-12%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales travailleurs indépendants	795	734	-8%	744	1%
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points pour les régimes spéciaux (L.241.-2-1 CSS)	286	294	3%	296	1%
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points (L. 241-2-1 CSS)	23 643	25 359	7%	26 621	5%
Dont part compensée par crédits budgétaires	253	-	-100%	-	-
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	8 724	8 955	3%	9 350	4%
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	6 185	6 303	2%	6 568	4%
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	4 043	4 285	6%	4 467	4%
Apprentissage	845	1 004	19%	1 129	12%
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	682	803	18%	912	14%
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	125	159	28%	173	8%
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	702	911	30%	937	3%
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRES)	472	357	-24%	389	9%
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	375	381	2%	384	1%
Correspondants locaux de presse	0	0	-40%	0	0%
Aide à domicile employée par un particulier fragile	941	944	0%	946	0%
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	712	759	7%	772	2%
ZRR embauche 1 au 50 salariés	32	23	-28%	11	-50%
ZRR pour organismes d'intérêt général	72	68	-6%	65	-4%
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	7	5	-23%	4	-25%
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	1	1	4%	1	-5%
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	9	9	2%	10	1%
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	13	14	2%	15	9%
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	387	416	7%	436	5%
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	385	416	8%	436	5%
Exonérations applicable aux viticulteurs	2	-	-100%	-	-
MISSION OUTRE-MER	1 362	1 194	-12%	1 240	4%
Contrat d'accès à l'emploi en outre mer (CAEDOM)	0	0	-45%	0	-57%
Entreprises implantées en outre mer	1 147	959	-16%	1 007	5%
Dont baisse du taux maladie de 6 points	253	-	-100%	-	#DIV/0!
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	170	187	10%	184	-2%
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	45	47	6%	49	4%
MISSION CULTURE	30	28	-5%	29	2%
Contribution diffuseur MDA	5	5	17%	5	2%
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	25	23	-9%	23	2%
MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	71	76	8%	80	5%
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	71	76	8%	80	5%
MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES	10	11	7%	11	9%
Porteurs de presse	10	11	7%	11	9%
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	278	289	4%	302	5%
Jeunes entreprises innovantes	275	285	4%	299	5%
Jeunes entreprises universitaires	3	3	11%	3	3%
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	4	3	-25%	2	-36%
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	4	3	-25%	2	-36%
MISSION SPORT	1	1	19%	1	10%
Arbitres sportifs	1	1	19%	1	10%
MISSION SANTE	0	0	0%	0	0%
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	0	0	0%	0	0%

CHAMPS 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 14 • Evolution 2022-2024 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées non- compensées – champs ROBSS

Dispositifs, en M€ en droits constatés	2022	2023 (P)	Evolution 2022-2023	2024 (P)	Evolution 2023-2024
EXONERATIONS NON COMPENSEES	2 538	2 652	4%	2 782	5%
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	2 185	2 348	7%	2 485	6%
Stagiaires en milieu professionnel	115	122	6%	126	4%
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	154	99	-35%	86	-14%
Contrat de sécurisation professionnelle	43	41	-3%	42	1%
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	41	41	0%	43	4%

Source : CCSS et remontées des régimes

Tableau 15 • Coût des allègements généraux et des exonérations ciblées – synthèse par branche

	2022	2023 (P)	Evolution 2022 - 2023	2024 (P)	Evolution 2023 - 2024
Maladie	34 858	38 043	9%	39 556	4%
AT - MP	182	182	0%	184	1%
Vieillesse	17 394	19 208	10%	20 101	5%
Famille	14 345	15 346	7%	15 917	4%
Autonomie	392	430	10%	451	5%
Total	67 171	73 210	9%	76 210	4%

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.

1.2. Coût détaillé par branche

Tableau 16 • Branche maladie - Evolution 2022-2024 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champs ROBSS

Branche Maladie <i>En M€, en droits constatés</i>	2 022	2023 (P)	2024 (P)
ALLÈGEMENTS GÉNÉRAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	32 583	35 968	37 440
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	8 008	8 969	9 342
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	899	1 346	1 182
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)	286	294	296
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points (L. 241-2-1 CSS)	23 643	25 359	26 621
Dont part compensée par crédits budgétaires	253	-	-
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	2 275	2 075	2 115
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	2 133	1 957	2 002
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	1 194	1 235	1 254
Apprentissage	48	60	64
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	-	-	-
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	46	58	62
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	222	288	296
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRE)	112	83	93
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	156	160	161
Correspondants locaux de presse	0	-	-
Aide à domicile employée par un particulier fragile	427	428	427
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	220	234	237
ZRR embauche 1 au 50 salariés	13	8	4
ZRR pour organismes d'intérêt général	28	23	22
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	2	2	2
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	0	0	0
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	3	3	3
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	6	6	7
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	123	132	138
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	122	132	138
Exonérations applicable aux viticulteurs	1	-	-
MISSION OUTRE-MER	649	425	438
Contrat d'accès à l'emploi en outre mer (CAEDOM)	0	0	0
Entreprises implantées en outre mer	550	316	330
Dont baisse du taux maladie de 6 points	253	-	-
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	81	88	87
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	19	20	21
MISSION CULTURE	2	2	2
Contribution diffuseur MDA	2	2	2
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	-	-	-
MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	25	28	29
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	25	28	29
MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES	3	4	4
Porteurs de presse	3	4	4
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	135	131	136
Jeunes entreprises innovantes	134	129	135
Jeunes entreprises universitaires	1	1	2
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	1	1	1
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	1	1	1
MISSION SPORT	0	0	0
Arbitres sportifs	0	0	0
MISSION SANTE	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	-	-	-
EXONERATIONS NON COMPENSEES	142	118	114
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	-	-	-
Stagiaires en milieu professionnel	36	38	40
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	70	45	39
Contrat de sécurisation professionnelle	26	25	25
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	11	10	11

Source : CCSS et remontées des régimes

Tableau 17 • Branche accident du travail et maladies professionnelles - Evolution 2022-2024 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non-compensées – champs ROBSS

Branche AT-MP <i>En M€, en droits constatés</i>	2 022	2023 (P)	2024 (P)
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	58	42	42
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	58	42	42
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)	-	-	-
<i>Dont part compensée par crédits budgétaires</i>	-	-	-
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	124	140	142
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	124	140	142
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	108	123	124
Apprentissage	0	0	0
<i>Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)</i>	-	-	-
<i>Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)</i>	-	-	-
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	89	116	120
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRES)	-	-	-
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	30	28	26
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	3	3
ZRR embauche 1 au 50 salariés	3	-	-
ZRR pour organismes d'intérêt général	-	0	-
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	-	0	0
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	-	0	-
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	-	-	-
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	-	-	-
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	11	12	12
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	11	12	12
Exonérations applicable aux viticulteurs	0	-	-
MISSION OUTRE-MER	5	5	5
Contrat d'accès à l'emploi en outre mer (CAEDOM)	-	-	-
Entreprises implantées en outre mer	2	2	2
<i>Dont baisse du taux maladie de 6 points</i>	-	-	-
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	-	-	-
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	4	3	3
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
Arbitres sportifs	0	0	0
MISSION SANTE	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	-	-	-
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	-	-	-

Source : CCSS et remontées des régimes

Tableau 18 • Branche famille- Evolution 2022-2024 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champs ROBSS

Branche Famille <i>En M€, en droits constatés</i>	2 022	2023 (P)	2024 (P)
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	13 516	14 480	15 036
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	3 948	4 422	4 606
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	8 772	9 324	9 686
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales pour les régimes spéciaux	0	0	0
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants	-	-	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales travailleurs indépendants	795	734	744
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) Dont part compensée par crédits budgétaires	-	-	-
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	829	866	881
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	777	823	840
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	475	505	509
Apprentissage	19	24	26
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	0	-	-
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	18	23	25
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	103	133	137
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRES)	3	3	3
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	63	65	65
Correspondants locaux de presse	-	-	-
Aide à domicile employée par un particulier fragile	172	173	172
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	115	115	117
ZRR embauche 1 au 50 salariés	2	4	2
ZRR pour organismes d'intérêt général	12	11	11
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	1	1	0
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	0	0	0
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	2	2	2
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	2	3	3
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	60	65	68
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	60	65	68
Exonérations applicable aux viticulteurs	0	-	-
MISSION OUTRE-MER	171	183	190
Contrat d'accès à l'emploi en outre mer (CAEDOM)	0	0	0
Entreprises implantées en outre mer	146	156	163
Dont baisse du taux maladie de 6 points	-	-	-
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	17	19	19
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	8	8	8
MISSION CULTURE	2	2	2
Contribution diffuseur MDA	2	2	2
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	-	-	-
MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	13	13	14
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	13	13	14
MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES	2	2	2
Porteurs de presse	2	2	2
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	55	53	55
Jeunes entreprises innovantes	54	52	54
Jeunes entreprises universitaires	1	1	1
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	1	0	0
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	1	0	0
MISSION SPORT	0	0	0
Arbitres sportifs	0	0	0
MISSION SANTE	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	-	-	-
EXONERATIONS NON COMPENSEES	53	43	42
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	-	-	-
Stagiaires en milieu professionnel	14	15	16
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	28	18	16
Contrat de sécurisation professionnelle	6	6	6
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	4	4	5

Tableau 19 • Branche vieillesse - Evolution 2022-2024 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champs ROBSS

Branche Vieillesse <i>En M€, en droits constatés</i>	2 022	2023 (P)	2024 (P)
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	11 954	13 387	13 944
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	11 954	13 387	13 944
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)	-	-	-
<i>Dont part compensée par crédits budgétaires</i>	-	-	-
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	5 440	5 821	6 157
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	3 115	3 349	3 549
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	2 253	2 413	2 570
Apprentissage	778	920	1 038
<i>Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)</i>	682	803	912
<i>Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)</i>	61	79	86
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	287	373	384
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRE)	356	271	293
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	125	129	131
Correspondants locaux de presse	0	0	0
Aide à domicile employée par un particulier fragile	342	344	347
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	366	397	406
ZRR embauche 1 au 50 salariés	8	11	6
ZRR pour organismes d'intérêt général	32	34	33
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	3	2	1
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	0	0	0
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	5	5	5
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	5	5	6
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	183	197	206
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	182	197	206
Exonérations applicable aux viticulteurs	1	-	-
MISSION OUTRE-MER	524	567	593
Contrat d'accès à l'emploi en outre mer (CAEDOM)	0	0	0
Entreprises implantées en outre mer	438	472	499
<i>Dont baisse du taux maladie de 6 points</i>	-	-	-
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	71	79	78
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	15	16	17
MISSION CULTURE	27	25	25
Contribution diffuseur MDA	2	2	2
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	25	23	23
MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	32	35	37
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	32	35	37
MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES	5	5	6
Porteurs de presse	5	5	6
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	88	105	111
Jeunes entreprises innovantes	87	104	110
Jeunes entreprises universitaires	1	1	1
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	2	1	1
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	2	1	1
MISSION SPORT	0	0	0
Arbitres sportifs	0	0	0
MISSION SANTE	0	0	0
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	0	0	0
EXONERATIONS NON COMPENSEES	2 325	2 472	2 607
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	2 185	2 348	2 485
Stagiaires en milieu professionnel	57	61	63
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	56	36	31
Contrat de sécurisation professionnelle	-	-	-
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	26	27	28

Source : CCSS et remontées des régimes

Tableau 20 • Branche autonomie - Evolution 2022-2024 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champs ROBSS

Branche Autonomie En M€ en droits constatés	2022	2023 (P)	2024 (P)
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	337	377	397
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	337	377	397
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)	-	-	-
Dont part compensée par crédits budgétaires	-	-	-
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	55	53	55
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	36	34	36
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	13	10	10
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)	-	-	-
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	9	10	10
ZRR embauche 1 au 50 salariés	4	-	-
ZRR pour organismes d'intérêt général	-	-	-
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	0	-	-
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	-	0	-
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	-	-	-
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	-	-	-
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	10	11	11
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	10	11	11
Exonérations applicable aux viticulteurs	-	-	-
MISSION OUTRE-MER	12	14	14
Contrat d'accès à l'emploi en outre mer (CAEDOM)	-	-	-
Entreprises implantées en outre mer	12	13	14
Dont baisse du taux maladie de 6 points	-	-	-
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	0	0	0
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
Arbitres sportifs	0	0	0
MISSION SANTE	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	-	-	-
EXONERATIONS NON COMPENSEES	19	19	19
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	-	-	-
Stagiaires en milieu professionnel	7	7	8
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	-	-	-
Contrat de sécurisation professionnelle	12	11	11
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	-	-	-

2. Evolution pluriannuelle du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées - Champs hors ROBSS

Tableau 21 • Evolution 2022-2024 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champs hors-ROBSS*

Champs Hors ROBSS <i>En M€, en droits constatés</i>	2022	2023 (P)	2024 (P)
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	11 529	12 974	13 706
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	11 529	12 974	13 706
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	1 413	1 549	1 593
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	1 413	1 549	1 592
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	843	918	939
Apprentissage	574	609	623
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	0	-	-
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	4	5	5
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	270	310	315
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	171	185	193
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	171	185	193
MISSION OUTRE-MER	387	431	445
Entreprises implantées en outre mer	384	431	445
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	3	-	-
MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	12	15	16
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	12	15	16

CHAMPS HORS-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 : remontées des régimes

3. Coût prévisionnel 2024 des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non compensées – champ ROBSS et hors ROBSS

TABLEAU 22 • Coût prévisionnel des exonérations ciblées compensées en 2024

HORS DISPOSITIFS EXCEPTIONNELS D'EXONERATIONS ET D'AIDES AU PAIEMENT EN FAVEUR DES ENTREPRISES FRAGILISEES PAR LA CRISE

Dispositifs, en M€ en droits constatés	Total ASSO	Total ROBSS	2024							
			M	AT	V	F	A	FNAL	UNEDIC	Agirc-Arrco
ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX	80 566	66 860	37 440	42	13 944	15 036	397	428	5 364	7 915
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	42 038	28 331	9 342	42	13 944	4 606	397	428	5 364	7 915
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	9 686	9 686	-	-	-	9 686	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales pour les régimes spéciaux	0	0	-	-	-	0	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants	1 182	1 182	1 182	-	-	-	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales travailleurs indépendants	744	744	-	-	-	744	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points pour les régimes spéciaux (L.241.-2-1 CSS)	296	296	296	-	-	-	-	-	-	-
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points (L. 241-2-1 CSS)	26 621	26 621	26 621	-	-	-	-	-	-	-
Dont part compensée par crédits budgétaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES	10 943	9 350	2 002	142	3 549	840	36	28	428	1 136
EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	8 161	6 568	2 002	142	3 549	840	36	28	428	1 136
MISSION TRAVAIL-EMPLOI	5 406	4 467	1 254	124	2 570	509	10	11	142	786
Apprentissage	1 752	1 129	64	0	1 038	26	-	-	5	618
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	912	912	-	-	912	-	-	-	-	-
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	178	173	62	-	86	25	-	-	5	-
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	937	937	296	120	384	137	-	-	-	-
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRE)	389	389	93	-	293	3	-	-	-	-
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	384	384	161	26	131	65	-	-	-	-
Correspondants locaux de presse	0	0	-	-	0	-	-	-	-	-
Aide à domicile employée par un particulier fragile	946	946	427	-	347	172	-	-	-	-
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	1 088	772	237	3	406	117	10	11	137	168
ZRR embauche 1 au 50 salariés	11	11	4	-	6	2	-	-	-	-
ZRR pour organismes d'intérêt général	65	65	22	-	33	11	-	-	-	-
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	4	4	2	0	1	0	-	0	-	-
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	1	1	0	-	0	0	-	-	-	-
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	10	10	3	-	5	2	-	-	-	-
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	15	15	7	-	6	3	-	-	-	-
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES	629	436	138	12	206	68	11	2	79	112
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	629	436	138	12	206	68	11	2	79	112
Exonérations applicable aux viticulteurs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MISSION OUTRE-MER	1 685	1 240	438	5	593	190	14	15	191	239
Contrat d'accès à l'emploi en outre mer (CAEDOM)	0	0	0	-	0	0	-	-	-	-
Entreprises implantées en outre mer	1 451	1 007	330	2	499	163	14	15	191	239
Dont baisse du taux maladie de 6 points	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	184	184	87	-	78	19	0	-	-	-
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	49	49	21	3	17	8	-	-	-	-
MISSION CULTURE	29	29	2	-	25	2	-	-	-	-
Contribution diffuseur MDA	5	5	2	-	2	2	-	-	-	-
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	23	23	-	-	23	-	-	-	-	-
MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	96	80	29	-	37	14	-	-	16	-
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	96	80	29	-	37	14	-	-	16	-
MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES	11	11	4	-	6	2	-	-	-	-
Porteurs de presse	11	11	4	-	6	2	-	-	-	-
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	302	302	136	-	111	55	-	-	-	-
Jeunes entreprises innovantes	299	299	135	-	110	54	-	-	-	-
Jeunes entreprises universitaires	3	3	2	-	1	1	-	-	-	-
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	2	2	1	-	1	0	-	0	-	-
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	2	2	1	-	1	0	-	0	-	-
MISSION SPORT	1	1	0	0	0	0	0	0	-	-
Arbitres sportifs	1	1	0	0	0	0	0	0	-	-
MISSION SANTE	0	0	-	-	0	-	-	-	-	-
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	0	0	-	-	0	-	-	-	-	-
EXONERATIONS NON COMPENSEES	2 782	2 782	-	-	-	-	-	-	-	-
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	2 485	2 485	-	-	2 485	-	-	-	-	-
Stagiaires en milieu professionnel	127	126	40	-	63	16	8	0	-	-
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	86	86	39	-	31	16	-	-	-	-
Contrat de sécurisation professionnelle	42	42	25	-	-	6	11	-	-	-
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	43	43	11	-	28	5	-	-	-	-

Source : remontées des régimes

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

Tableau 23 • 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	3	9 649
Exonération de cotisations employeurs	2 077	934	121	- 17	3 115
Aide au paiement de cotisations employeurs	2 643	1 897	842	- 1	5 381
Réduction forfaitaire de cotisations indépendants	29	761	245	21	1 056
Réduction forfaitaire de cotisations artistes-auteurs	-	88	9	-	97
MISSION PLAN DE RELANCE	-	-	40	44	116
Exonération de forfait sur les abondements des employeurs pour l'actionnariat salarié	-	32	40	44	116

DISPOSITIFS EN MILLIONS D'EUROS

2 - Compensation 2022-2024 et solde de la compensation des exonérations ciblées

1. Montants versés au titre de la compensation 2022-2024

Tableau 24 • Montants des versements au titre de la compensation par mesures entre 2022 et 2024

Code	Mesures	Versements 2022	LFI 2023*			PLF 2024**		
			ROBSS	Hors ROBSS	Total	ROBSS	Hors ROBSS	Total
	MESURES CIBLÉES COMPENSÉES	6 225	5 988	1 052	7 040	7 132	1 382	8 514
	DÉDUCTIONS SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	709	756	-	756	970	-	970
01105	Déductions sur les heures supplémentaires	709	756	-	756	970	-	970
	MESURES CIBLÉES SUR CERTAINS PUBLICS	1 384	1 358	436	1 794	1 621	565	2 186
02100	Contrat d'apprentissage : à partir de 2019, uniquement exonération salariale secteur privé et exonération patronale secteur public	870	881	436	1 317	1 132	565	1 697
03310	Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	9	9	-	9	9	-	9
11110	Aide aux créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACRE)	487	446	-	446	453	-	453
07120	Contribution diffuseurs	-	4	-	4	5	-	5
09300	Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	18	19	-	19	22	-	22
	MESURES CIBLÉES SUR CERTAINS SECTEURS ÉCONOMIQUES	2 674	2 792	275	3 067	2 933	374	3 307
05100	Déduction forfaitaire service à la personne	389	377	-	377	383	-	383
06105	Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi (hors TVA)	362	460	73	533	503	75	578
04100	Jeunes entreprises innovantes	263	318	-	318	302	-	302
04100	Jeunes entreprises universitaires	3	3	-	3	3	-	3
10105	Exonération en faveur des marins salariés	52	41	-	41	43	-	43
10105	Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	11	11	13	24	12	13	25
07100	Porteurs de presse	13	12	-	12	11	-	11
07105	Correspondants locaux de presse	-	-	-	-	-	-	-
08100	Cotisations des sportifs de haut niveau	-	2	-	2	3	-	3
05110	Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une personne fragile	668	673	190	863	689	285	974
05105	Aide à domicile employée par un particulier fragile	910	881	-	881	968	-	968
03316	Exonération Ateliers chantiers d'insertion (ACI) : à partir de 2019, secteur public uniquement	14	15	-	15	17	-	17
08100	Arbitres sportifs	-	-	-	-	-	-	-
	MESURES CIBLÉES SUR CERTAINS SECTEURS GÉOGRAPHIQUES	1 458	1 082	341	1 423	1 607	444	2 051
03100	Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)	18	17	-	17	13	-	13
03105	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR	85	59	-	59	56	-	56
03100	Création d'emplois en zones de redynamisation urbaine (ZRU) et en zones franches urbaines (ZFU)	3	2	-	2	1	-	1
03120	Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	8	5	-	5	4	-	4
03200	Contrat d'accès à l'emploi en outre mer	0	-	-	-	-	-	-
03205	Entreprises en outre mer	1 194	797	341	1 138	1 312	444	1 757
03210	Travailleurs indépendants implantés en outre mer	112	158	-	158	171	-	171
03225	Déduction forfaitaire service à la personne dans les DOM	36	43	-	43	49	-	49
03125	Zones de restructuration de la défense (ZRD)	1	1	-	1	1	-	1
03310	Médecins cumul emploi-retraite en zone de montagne sous dense	-	-	-	-	-	-	-

* Montant des crédits LFI 2023 disponibles hors crédits du P360 dans le cadre de la compensation des allègements de charges pour les entreprises les plus fragilisées par la crise sanitaire. La répartition des crédits est présentée à titre indicatif sous réserve de modification des versements en cours d'année

** Estimation de la répartition des crédits du PLF 2024 au regard des prévisions à date

En M€

Source : DSS/DB

2. Solde de la compensation des exonérations ciblées compensées

Tableau 25 • Solde de la compensation en 2022

DISPOSITIFS	Situation nette au 31 décembre 2022
EXONERATIONS COMPENSEES PAR CREDITS BUDGETAIRES	27 828 869,16 €
MISSION SANTE	173 947,68 €
Médecins cumul emploi-retraite en zone de montagne sous dense	173 947,68 €
MISSION TRAVAIL ET EMPLOI	82 655 921,73 €
Apprentissage	-3 960 179,59 €
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	-20 665 162,63 €
Correspondants locaux de la presse régionale ou départementale	172 840,00 €
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs	-283 112 276,03 €
Déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires	-14 566 875,50 €
Structures de réinsertion socio-professionnelle	-59 201 369,60 €
Zone de restructuration de la défense (ZRD)	-42 634 994,10 €
Zones de revitalisation rurale (ZRR)	-30 428 118,13 €
Zones de revitalisation rurales - Organismes d'intérêt général et associations (ZRR-OIG)	24 528 012,72 €
Aide à domicile employée par un particulier fragile	92 534 269,18 €
Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile	79 932 297,63 €
Ateliers et chantiers d'insertion	9 544 805,65 €
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (ACCRE)	330 512 672,12 €
MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORÊT ET AFFAIRES RURALES	118 897 082,08 €
TO-DE : Travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	118 730 127,74 €
Exonération en faveur des viticulteurs	166 954,34 €
MISSION OUTRE-MER	160 984 141,33 €
Contrats d'accès à l'emploi (CAE) dans les DOM	-3 088 575,05 €
Réduction de cotisations pour les entreprises implantées en outre-mer (LODEOM & LOPOM)	-87 828 761,14 €
Travailleurs indépendants dans les DOM	253 450 590,14 €
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	-1 549 112,62 €
MISSION CULTURE	21 027 944,91 €
Contribution diffuseurs d'œuvres d'art	18 720 954,99 €
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse dues par les artistes auteurs	2 306 989,92 €
MISSION MEDIA, LIVRE ET INDUSTRIES CULTURELLES	-3 234 317,97 €
Porteurs de presse	-3 234 317,97 €
MISSION ÉCOLOGIE, DÉVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES	14 795 826,84 €
Marins salariés	14 795 826,84 €
MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	63 833 194,23 €
Jeunes entreprises innovantes (JEI)	63 773 829,91 €
Jeunes entreprises universitaires (JEU)	59 364,32 €
MISSION COHESION DES TERRITOIRES	4 550 652,05 €
Zones franches urbaines (ZFU)	3 296 821,95 €
Zones de redynamisation urbaine (ZRU)	1 253 830,10 €
MISSION SPORT, JEUNESSE ET VIE ASSOCIATIVE	-5 302 405,05 €
Arbitres et juges sportifs	-5 302 405,05 €
PLAN D'URGENCE FACE A LA CRISE SANITAIRE	-450 586 397,32 €
Activité partielle des particuliers employeurs - plan d'urgence	-80,71 €
Aide au paiement de cotisations - plan d'urgence	-284 656 973,54 €
Exonération de cotisations employeurs - plan d'urgence	-165 929 343,07 €
PLAN DE RELANCE FACE A LA CRISE SANITAIRE	20 033 278,66 €
Exonération de forfait sur les abondements des employeurs pour l'actionariat salarié (forfait social)	20 033 278,66 €

Source : Etat des sommes restant dues au 31 décembre 2022

Note de lecture : un nombre négatif représente une créance de l'Etat envers la sécurité sociale, un nombre positif une dette.
Par exemple : au 31 décembre 2022, on enregistre une créance de l'Etat de 3,96 M€ envers la sécurité sociale au titre de l'apprentissage.

A l'inverse, on enregistre une dette de l'Etat envers la sécurité sociale de 330 M€ au titre de l'ACCRE.

3 - Coût des exemptions d'assiette

Tableau 26 • Estimation des moindres prélèvements sociaux résultant des exemptions d'assiette

Il s'agit de l'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 pour lesquels des données sont déclarées figurent dans le tableau.

	2021	2022	%	2023	%	2024	%
MESURES D'EXEMPTION D'ASSIETTE	9 260	10 130	9,2%	10 946	8,2%	11 237	2,6%
PARTICIPATION FINANCIERE ET ACTIONNARIAT SALARIE	1 600	1 860	16,2%	2 070	11,4%	2 180	5,7%
Participation aux résultats de l'entreprise	250	270	6,7%	330	23,5%	350	6,1%
Intéressement	630	740	18,5%	860	15,7%	910	6,1%
Plan d'épargne en entreprises (PEE)	280	310	9,9%	370	20,3%	390	7,1%
Stock options et attributions gratuites d'actions	440	540	22,4%	510	-5,5%	530	3,9%
PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE EN ENTREPRISE	3 680	3 890	5,7%	4 220	8,5%	4 390	3,9%
Santé et Prévoyance complémentaire	3 520	3 730	6,0%	4 040	8,4%	4 200	3,9%
Retraite supplémentaire (y compris retraites chapeaux)	90	80	-11,5%	90	10,8%	90	0,5%
Plan d'épargne retraite collective (PERCO)	70	80	11,8%	90	13,5%	100	6,7%
AIDES DIRECTES CONSENTIES AUX SALARIES	3 060	3 350	8,9%	3 590	7,7%	3 740	3,9%
Titres restaurant	1 390	1 550	11,3%	1 670	7,8%	1 730	3,9%
Chèques vacances	320	340	4,5%	350	5,1%	370	3,9%
Avantages accordés par les comités d'entreprises	1 280	1 380	7,6%	1 490	8,1%	1 550	3,9%
CESU préfinancé	70	80	6,9%	80	7,8%	90	3,9%
INDEMNITES DE RUPTURE	920	1 030	12,0%	1 066	3,1%	927	-13,2%
Indemnités de licenciement	690	780	12,4%	830	6,3%	870	5,4%
Indemnités de mise à la retraite	-20	-20	-6,4%	-4	-72,6%	-3	-26,5%
Indemnités de rupture conventionnelle	250	270	9,7%	240	-10,5%	60	-76,9%



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*