



U M I H UNION DES MÉTIERS ET  
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

## Service Affaires Sociales

*Circulaire AS n° 11.24  
31/01/2024*

# Charges sociales obligatoires sur les salaires

---

*Taux au 1<sup>er</sup> janvier 2024*

Vous trouverez ci-dessous le tableau des charges sociales pour l'année 2024 dans lequel sont indiquées en **caractère gras** les éventuelles modifications.

	T A U X		Assiettes mensuelles de cotisations du 1/01 au 31/12/2024
	Employeur	Salarié	
<b>A) SECURITE SOCIALE</b> • Assurance maladie, maternité, invalidité, décès (1) - Rémunération ≤ 2,5 SMIC <b>au 31/12/23</b> et employeur relevant du champ de la réduction Fillon ..... - Rémunération > 2,5 SMIC <b>au 31/12/23</b> ..... • Assurance vieillesse plafonnée ..... • Assurance vieillesse déplafonnée ..... • Allocations familiales (rémunération ≤ 3.5 SMIC <b>au 31/12/23</b> ) ..... • Allocations familiales (rémunération > 3.5 SMIC <b>au 31/12/23</b> ) ..... • Accidents du travail .....	7,00 % (1) 13,00 % (1) 8,55 % (2) 2,02 % (3) 3,45 % (4) 5,25 % (4) (5)	-- (1) -- (1) 6,90 % (2) 0,40 % (3) -- -- --	Totalité du salaire Totalité du salaire De 0 à 3 864 € Totalité du salaire Totalité du salaire Totalité du salaire
<b>B) RETRAITE COMPLEMENTAIRE REGIME UNIFIE (6)</b> • Non-cadres et cadres (minimum) - Tranche 1 ..... - Tranche 2 ..... • Contribution d'équilibre général -CEG- (7) - Tranche 1 ..... - Tranche 2 ..... • Contribution d'équilibre technique -CET- (7) - Rémunération ≤ plafond de sécurité sociale ..... - Rémunération > plafond de sécurité sociale ..... • Cadres (minimum) - Prévoyance .....	3,94 % 10,80 % 1,29 % (7) 1,62 % (7) -- (7) 0,21 % (7) 1,50 %	3,94 % 10,80 % 0,86 € (7) 1,08 % (7) -- (7) 0,14 % (7) --	De 0 à 3 864 € De 3 864 à 30 912 € De 0 à 3 864 € De 3 864 € à 30 912 € De 0 à 30 912 € De 0 à 3 864 €
<b>C) CHOMAGE</b> • ASSEDIC (non-cadres et cadres) - Tranche A et B ..... • AGS (Fonds de garantie des salaires) .....	4,05 % (8) 0,20 % (9)	-- (8) --	De 0 à 15 456 € De 0 à 15 456 €
<b>D) APEC - (Association pour l'Emploi des Cadres) (10) .....</b>	0,036 %	0,024 %	De 0 à 15 456 €
<b>E) CONSTRUCTION – LOGEMENT</b> • Participation à l'effort de construction (entreprises d'au moins 50 salariés) (11) ..... • <b>Fonds national d'aide au logement (FNAL) (12)</b> - Entreprises de moins de 50 salariés (tranche A) ..... - Entreprises de 50 salariés et plus : .....	0,45 % 0,10 % 0,50 %	-- -- --	Totalité du salaire De 0 à 3 864 € Totalité du salaire
<b>F) TAXE D'APPRENTISSAGE (13) .....</b>	0,68 %	--	Totalité du salaire

	T A U X		Assiettes mensuelles de cotisations du 1/01 au 31/12/2024
	Employeur	Salarié	
<b>G) PARTICIPATION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (14)</b> - Entreprises de moins de 11 salariés ..... - Entreprises d'au moins 11 salariés ..... - Supplément si CDD .....	0,55 % 1,00 % 1,00 %	-- -- --	Totalité du salaire Totalité du salaire Totalité du salaire des CDD
<b>H) TRANSPORTS (15)</b> o Paris et 92 (catégorie 1) ..... o Région parisienne (catégorie 2) ..... o Province .....	<b>3,20 %</b> Taux variable Taux variable	-- -- --	Totalité du salaire Totalité du salaire Totalité du salaire
<b>I) TAXE SUR LES SALAIRES (16) .....</b>	4,25 % 8,50 % 13,60 %	-- -- --	Fraction de la rémunération annuelle  jusqu'à <b>8 984 €</b>  au-delà de <b>8 985 € jusqu'à</b> <b>17 936 €</b>  au-delà de <b>17 936 €</b>
<b>J) CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE (17) .....</b>	0,30 %	--	Totalité du salaire
<b>K) HCR PREVOYANCE (18) .....</b>	0,43 %	0,43 %	De 0 à 3 864 €
<b>L) HCR SANTE (19) :</b> - régime général ..... - régime Alsace-Moselle .....	(19) (19)	(19) (19)	---
<b>M) CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE – CSG (20).....</b>	--	9,20 %	98,25 % de la totalité du salaire + cotisation patronale de prévoyance et frais de santé
<b>N) REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE – CRDS (20) .....</b>	--	0,50 %	98,25 % de la totalité du salaire + cotisation patronale de prévoyance et frais de santé
<b>O) FORFAIT SOCIAL (21)</b> (Entreprises de 11 salariés et plus) .....	8,00 %	--	Sur cotisation patronale prévoyance et frais de santé
<b>P) CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES (22) .....</b>	0,016 %	--	Totalité du salaire

- (1) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux de la cotisation d'assurance maladie est modulé en fonction de la rémunération du salarié :
- le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie est de 7 % pour les employeurs éligibles à la réduction Fillon au titre de leur salariés dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 2,5 fois le SMIC ;
  - le taux de la cotisation reste fixé à 13 % pour les autres salariés.

**Nouveauté :** dans le cadre de la LFSS pour 2024, les pouvoirs publics ont pris une mesure leur permettant, par décret, de **figer les plafonds des rémunérations** à leur valeur pour le taux du SMIC en vigueur au 31 décembre 2023, tout en instituant une **garantie plancher**. Le décret d'application n° 2023-1329 du 29 décembre 2023 de cette mesure est paru au Journal Officiel du 30 décembre 2023.

Ce texte a **figé le SMIC horaire de référence** utilisé pour calculer le plafond de 2,5 SMIC à **sa valeur au 31 décembre 2023**. Le SMIC à prendre en compte s'élève donc à **11,52 € par heure**.

*A titre indicatif, dans le cas d'un salarié à temps complet (base 35 heures) présent toute l'année, sans incident de présence ni heures supplémentaires, le plafond de 2,5 SMIC pour la réduction du taux sur la cotisation maladie correspond à une rémunération annuelle brute de 52 416 € (2,5 x 1820 x 11,52 €).*

Dans tous les cas, le plafond de rémunération ne pourra pas tomber en dessous d'un montant correspondant à **2 fois le SMIC de l'année concernée**.

En **pratique**, cette garantie plancher trouvera à s'appliquer à partir du moment où le montant correspondant à 2 SMIC deviendra supérieur aux montants correspondant à 2,5 fois le SMIC applicable au 31 décembre 2023.

Ces nouvelles règles **s'appliquent** aux rémunérations dues pour les **périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**.

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le Conseil d'administration de l'instance de gestion du régime local d'assurance maladie complémentaire d'Alsace-Moselle, réuni le 14/12/23, a décidé de **maintenir** le taux de la cotisation salariale d'assurance maladie à **1,30 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024**

- (2) Le taux de cotisation plafonnée d'assurance vieillesse reste **inchangé** au **1<sup>er</sup> janvier 2024**.
- (3) Le taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée passe de 1,90 % à **2,02 %** pour les périodes courant à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2024**.
- (4) La cotisation d'allocations familiales à la charge exclusive de l'employeur reste fixée à 5,25 %. Toutefois, ce taux est réduit à 3,45 % pour les employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction générale de cotisations patronales Fillon, au titre de leurs salariés dont la rémunération ne dépasse pas 3,5 SMIC sur l'année.

**Nouveauté :** dans le cadre de la LFSS pour 2024, les pouvoirs publics ont pris une mesure leur permettant, par décret, de **figer les plafonds des rémunérations** à leur valeur pour le taux du SMIC en vigueur au 31 décembre 2023, tout en instituant une **garantie plancher**. Le décret d'application n° 2023-1329 du 29 décembre 2023 de cette mesure est paru au Journal Officiel du 30 décembre 2023.

Ce texte a **figé le SMIC horaire de référence** utilisé pour calculer le plafond de 3,5 SMIC à **sa valeur au 31 décembre 2023**. Le SMIC à prendre en compte s'élève donc à **11,52 € par heure**.

*A titre indicatif, dans le cas d'un salarié à temps complet (base 35 heures) présent toute l'année, sans incident de présence ni heures supplémentaires, le plafond de 3,5 SMIC pour la réduction du taux sur la cotisation d'allocations familiales correspond à une rémunération annuelle brute de 73 382, 40 € (3,5 x 1820 x 11,52 €).*

Dans tous les cas, le plafond de rémunération ne pourra pas tomber en dessous d'un montant correspondant à **2 fois le SMIC de l'année concernée**.

En **pratique**, cette garantie plancher trouvera à s'appliquer à partir du moment où le montant correspondant à 2 SMIC deviendra supérieur aux montants correspondant à 3,5 fois le SMIC applicable au 31 décembre 2023.

Ces nouvelles règles **s'appliquent** aux rémunérations dues pour les **périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**.

(5) Le taux accident du travail est variable en fonction du code NAF et de l'effectif de l'entreprise. D'autre part, les établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle bénéficient d'une tarification particulière (cf. circulaire Affaires Sociales n° 06.24 du 08/01/24).

(6) Initié par l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 prévoyant la réunion des régimes de retraite complémentaire des cadres (Agirc) et non-cares (Arrco), la fusion est effective depuis le 1er janvier 2019. Dans le cadre de ce régime unifié, il n'y a plus de distinction entre les cadres et les non-cadres en matière de retraite complémentaire.

Suite à la fusion AGIRC-ARRCO, les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur 2 tranches de rémunération :

- La première tranche de cotisation (T1) est constituée par les rémunérations allant jusqu'à 1 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 41 136 € pour 2020) ;
- La deuxième tranche de cotisation (T2) est constituée par les rémunérations comprises entre 1 et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit entre 41 136 € et 329 088 € pour 2020).

A compter du **1<sup>er</sup> janvier 2024**, les taux des cotisations de retraite complémentaire **restent fixés** à :

- 6,20 % avec un taux d'appel de 127 %, soit un taux de 7,87 % sur la tranche 1
- 17 % avec un taux d'appel de 127 %, soit un taux de 21,59 % sur la tranche 2

La répartition indiquée de la cotisation entre l'employeur et le salarié est fixée à 50 % part salariale, 50 % part patronale sous réserve d'une clef de répartition différente (par exemple confère Convention Collective du SNC).

(7) En plus des cotisations susvisées, viennent s'ajouter deux contributions d'équilibre :

- Une contribution d'équilibre général (CEG) au taux de :
  - 2,15 % sur la tranche 1, réparti à hauteur de 0,86 % part salariale et 1,29 % part patronale ;
  - 2,70 % sur la tranche 2, réparti à hauteur de 1,08 % part salariale et 1,62 % part patronale.
- Une contribution d'équilibre technique au taux de 0,35 %, réparti à hauteur de 0,14 % part salariale et 0,21 % part patronale, applicable aux salariés dont la rémunération excède le plafond de la sécurité sociale (41 136 € pour 2021), sur les tranches 1 et 2.

(8) Charges patronales d'assurance chômage :

En application du décret du 26 juillet 2019 relatif à la réforme de l'assurance chômage, le taux global de la cotisation d'assurance chômage **reste** fixé à **4.05 %** dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 175 968 € en 2023.

Charges salariales d'assurance chômage :

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, le taux de la contribution salariale d'assurance chômage a été entièrement supprimé (cf. circulaire Affaires sociales n° 08.20 du 29/01/20).

Bonus-malus sur la cotisation patronale :

Dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, le décret du 26 juillet 2019 modifié a instauré une modulation du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs, appelée « bonus-malus », afin de lutter contre la précarité de l'emploi.

Le bonus-malus consiste à moduler le taux de contribution d'assurance chômage, qui est actuellement de 4,05 %, à la hausse (malus), ou à la baisse (bonus), en fonction du taux de séparation des entreprises concernées.

Ce taux de séparation correspond au nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi, hors démission et autres exceptions prévues par la réglementation, rapporté à l'effectif annuel moyen.

Le montant du bonus ou du malus est calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation des entreprises concernées et le taux de séparation médian de leur secteur d'activité, dans la limite d'un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %).

Le bonus-malus s'applique aux **entreprises de 11 salariés et plus** relevant des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 %.

Les secteurs concernés sont les suivants :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- **Hébergement et restauration** ;
- Transports et entreposage ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie.

**A noter** : les entreprises les plus touchées par la crise sanitaire (cas de l'hébergement et restauration), qui ont été temporairement exclues du champ d'application du bonus-malus pour la première modulation (1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 août 2023), sont **incluses** dans le champ d'application de la seconde modulation qui s'applique du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 31 août 2024. Elle a été calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 30 juin 2023. Les Urssaf ont communiqué les taux en septembre 2023.

Pour de plus amples informations : [Le questions-réponses bonus-malus](#) du Ministère du Travail.

- (9) Par décision du 27 novembre 2023, le conseil d'administration de l'AGS a décidé « compte tenu de la conjoncture économique française et de l'augmentation du nombre d'intervention (+ 65 %) du régime de garantie des salaires » **d'augmenter** le taux de sa cotisation à **0,20 %** (contre 0,15 % auparavant) au **1<sup>er</sup> janvier 2024**.
- (10) La cotisation forfaitaire APEC, appelée pour les cadres en fonction au 31 mars de l'année en cours, a été supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Demeure applicable la cotisation proportionnelle dont le taux reste inchangé, à savoir 0,06 % (0,024 % part salariale et 0,036 % part patronale) qui, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, est assise sur la totalité des salaires des cadres, tranche A et B de la rémunération (alors qu'auparavant elle ne touchait que la tranche B).
- (11) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le seuil d'assujettissement à la participation-construction est de 50 salariés (au lieu de 20 salariés antérieurement).
- L'effectif salarié et le franchissement du seuil sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale issues de la loi PACTE.
- Son taux **reste** fixé à **0,45 %** au **1<sup>er</sup> janvier 2024**.
- (12) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'ancien seuil de 20 salariés permettant de distinguer le taux de la contribution a été relevé à 50 salariés (cf. *circulaires des Affaires sociales n° 06.20 du 24/01/20*).
- (13) Une contribution supplémentaire est due par les entreprises d'au **moins 250 salariés** redevables de la taxe d'apprentissage dont le nombre moyen annuel de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise, ou bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche est inférieur à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise. Le taux de cette contribution est modulé en fonction de l'effort de l'entreprise pour employer des alternants (cf. *circulaire Affaires sociales n° 07.21 du 29/01/21*).
- Le taux de la taxe d'apprentissage reste **inchangé** pour **l'année 2024**.
- (14) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, en application de la loi de Finance pour 2016, le taux de 0.55 % est applicable aux entreprises de moins de 11 salariés et celui de 1 % s'applique aux entreprises d'au moins 11 salariés.
- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu la mise en place d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa) qui réunit, sans les fusionner, contribution formation et taxe d'apprentissage à des **taux inchangés**.
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, en vertu de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021, qui organise le transfert de la collecte, le versement de la Cufpa se fait presque entièrement auprès de l'URSSAF.
- La **déclaration** et le **règlement** de la CFP et de la part principale de la taxe d'apprentissage doivent être effectués **chaque mois** en **DSN** selon les mêmes modalités que l'ensemble des cotisations sociales.

(15) La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a transformé le versement transport en versement mobilité afin de faciliter le financement par les autorités organisatrices de mobilité (AOM) des nouvelles mobilités (covoiturage, autopartage, vélo, etc.). Le versement mobilité s'applique en Ile-de-France et dans de nombreuses localités de province et est dû par les employeurs **occupant 11 salariés et plus**.

En dehors de l'Ile de France, le taux est fixé par l'autorité organisatrice des mobilités (AOM) qui a mis en place le versement mobilité. L'URSSAF propose sur son site internet un module de recherche du taux de versement mobilité par code postal ou code de la commune.

En Ile-de-France, le taux de versement mobilité est déterminé par Ile de France Mobilité. En 2024, les taux en vigueur en Iles de France sont les suivants :

- **3,20 %** (contre 2,95 % auparavant) à Paris, dans les Hauts-de-Seine, en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne ;
- 2,01 % (sans changement) dans les communes définies par décret n° 2012-463 du 6 avril 2012.

Dans les autres communes de la région Ile-de-France, le taux reste fixé à 1,60 %.

(16) En application de la loi n° 2017-1837 de finances pour 2018 du 30 décembre 2017, le taux de 20 % de taxe sur les salaires a été supprimé pour la taxe due à raison des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2018 (cf. *circulaires Affaires sociales n° 06.18 du 17/01/18*).

(17) Cette cotisation a été créée par la loi du 30/06/04 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées. Elle est assise sur la rémunération brute et s'applique aux rémunérations afférentes aux périodes d'emploi accomplies depuis le 1er juillet 2004 (cf. *circulaire Affaires sociales du 14/03/05 – n° 13-05*).

(18) Pour rappel, l'accord national sur la prévoyance du 2/11/04 (arrêté d'extension du 30/12/04) met en place un régime prévoyance à partir du 1er janvier 2005. Ce régime, qui couvre les risques décès – rente éducation – incapacité de travail et invalidité, est financé par une cotisation globale qui est passée, au 1<sup>er</sup> juillet 2021 de 0,80 % à 0,86 % sur la tranche A, répartie par moitié entre l'employeur et le salarié, soit 0,43 % à la charge de l'employeur et 0,43 % à la charge du salarié (cf. *circulaires Affaires Sociales n° 45.21 du 07/07/21 et n° 63.21 du 28/12/21*).

(19) Compte tenu de la généralisation de la couverture frais de santé et afin de mettre l'accord collectif du 6 octobre 2010 en conformité avec les nouvelles dispositions légales et réglementaires sur les contrats solidaires et responsables applicables à partir du 1er janvier 2016, les partenaires sociaux ont notamment signé le 26/10/15 l'avenant n° 3 à l'accord de branche du 06/10/10 sur le régime frais de santé de la branche.  
S'agissant de la cotisation, **celle-ci dépend désormais exclusivement de la relation contractuelle client / assureur**.

(20) En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, à compter du 1er janvier 2018, la CSG augmente de 1,7 point pour passer de 7,5 % à 9,2 %.

La loi de finances pour 2018 prévoit que ce supplément de taux sera déductible à compter de l'imposition des revenus de l'année 2018.

Depuis le 1er janvier 2012, la CSG et la CRDS sont assises sur 98,25 % de la totalité des salaires.

La CSG et la CRDS sur les contributions patronales au titre de la prévoyance ou sur les contributions patronales au titre de la retraite supplémentaire s'appliquent sur une assiette de 100%.

Les salaires sont donc soumis à CSG et CRDS, après application d'un abattement de 1,75% pour frais professionnels à hauteur de 9,20 % pour la CSG (dont 6,80 % de CGS déductible du revenu imposable et 2,40 % de CSG non déductible) et à hauteur de 0,50 % pour la CRDS non déductible du revenu imposable (cf. *circulaire Affaires sociales n° 06.18 du 17/01/18*).

(21) Par exception, le forfait social dû sur les contributions patronales de prévoyance et de frais de santé est fixé à 8 % et non à 20 %. En outre, depuis le 1er janvier 2016, le forfait social sur les contributions patronales de prévoyance et de frais de santé est dû par les entreprises de 11 salariés et plus (au lieu des entreprises de 10 salariés et plus).

(22) La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale crée une nouvelle contribution patronale au taux de 0,016 %. Cette contribution, destinée à alimenter le fonds de financement des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés, est due sur les salaires versés à compter du 1er janvier 2015 et se calcule sur une assiette alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale (cf. circulaire Affaires sociales n° 06.15 du 15/01/15). Son taux **reste inchangé pour 2024**.

### Réduction Fillon :

La réduction générale des cotisations patronales (dite réduction Fillon) permet à l'employeur de baisser le montant de ses cotisations patronales. Cet allègement concerne les salaires qui ne dépassent pas 1.6 SMIC par an.

Le montant de la réduction Fillon est égal au produit de la rémunération annuelle par un coefficient.

$$\text{Coefficient} = (T/0.6) \times [(1,6 \times \text{SMIC mensuel} \times 12 / \text{salaire annuel brut}) - 1]$$

La formule de calcul de ce coefficient tient compte d'un « paramètre T » égal en **2024** à la somme, au niveau du SMIC :

- Des cotisations patronales d'assurance sociale (maladie, vieillesse), d'allocations familiales, du FNAL, de la contribution de solidarité autonomie, d'une partie de la cotisation AT/MP ;
- Des contributions patronales de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et de contribution d'équilibre général (hors APEC), qui représentent pour le cas générale 6,01 % au niveau du SMIC (4,72 % pour la retraite complémentaire + 1,29 % de contribution d'équilibre général) ;
- Des contributions patronales d'assurance chômage (hors AGS) (soit 4,05 %)

Dans les entreprises de 11 salariés et plus soumises au bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage, il n'est pas tenu compte du taux modulé dans le calcul de la réduction Fillon, laquelle est déterminée en tenant compte du taux de droit commun de 4,05 %.

Ce paramètre correspond aussi à la **valeur maximale** du coefficient.

*Pour plus de précisions : se reporter à la circulaire Affaires sociales n° 19.19 du 21/10/19.*

Le paramétrage de la réduction Fillon doit être **ajuster chaque année** de la fraction du taux de la cotisation AT/MP comprise dans le périmètre de la réduction et cette année, de l'augmentation de la cotisation patronale d'assurance vieillesse dé plafonnée.

Le décret n° 2023-1329 du 29 décembre 2023 a ainsi fixée la valeur maximale du taux de la réduction Fillon pour les périodes courant à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2024** à :

- **0,3194** pour les entreprises de moins de 50 salariés (avec cotisation FNAL à 0,10 %) ;
- **0,3234** pour les entreprises de 50 salariés et plus (avec cotisation FNAL à 0,50 %).

Par conséquent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la **formule de calcul** de la réduction est la suivante :

- **Dans les entreprises de moins de 50 salariés** (soumises à la contribution au FNAL à 0,10 %) :  
Coefficient = 0,3194 / 0,6 x [1,6 x (SMIC annuel / rémunération annuelle brute) - 1] ;
- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés** (soumises à la contribution au FNAL à 0,50 %) :  
Coefficient = 0,3246 / 0,6 x [1,6 x (SMIC annuel / rémunération annuelle brute) - 1].

\*\*\*\*\*