



GOUVERNEMENT

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# 2025

# 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 2025**



# SOMMAIRE

## PLFSS 2025 - Annexe 4

INTRODUCTION.....	7
-------------------	---

<b>PARTIE 1 : PRÉSENTATION GENERALE DES DISPOSITIFS D'EXONERATION ET D'EXEMPTION</b> .....	<b>9</b>
---	----------

<b>1 - Principes généraux</b> .....	<b>10</b>
<b>1. Définition du champ de l'annexe</b> .....	<b>10</b>
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 .....	15
1.3. Le cadre pluriannuel d'évolution et d'évaluation des exonérations en LPPF et dans la loi organique.....	19
<b>2 - Définition et évolution des dispositifs d'exonération et exemption</b> .....	<b>22</b>
<b>1. Les exonérations sociales</b> .....	<b>22</b>
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 .....	24
<b>2. Les exemptions d'assiette sociale</b> .....	<b>28</b>
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 .....	29
2.4. Dynamique globale et coût des exemptions d'assiette .....	31
2.5. La création de prélèvements spécifiques sur les exemptions d'assiette .....	33
<b>3. Les autres types de dérogations portant sur les revenus d'activité</b> .....	<b>35</b>
3.1. L'impact de certaines règles d'affiliation .....	35
3.2. Les règles particulières d'assiette et de taux .....	36

<b>PARTIE 2 : PRESENTATION DES MODIFICATIONS APORTEES AUX DISPOSITIFS EXISTANTS ET DES NOUVEAUX DISPOSITIFS</b> .....	<b>37</b>
---	-----------

<b>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 2024</b> .....	<b>38</b>
<b>1. Dispositifs existants qui ont été prolongés pour 2025</b> .....	<b>38</b>
<b>2. Dispositifs existants dont les modalités ont été modifiées en 2024</b> .....	<b>38</b>
2.1. Pérennisation du dispositif travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi (TO-DE) et rehaussement du plafond d'exonération totale des cotisations et contributions sociales patronales.....	38
2.2. Adaptation de la revalorisation des réductions proportionnelles des taux de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales .....	38
2.3. Prolongation temporaire de la désocialisation et défiscalisation des primes de partage de la valeur jusqu'au 31 décembre 2026 pour les entreprises de moins de 50 salariés.....	39
<b>3. Dispositifs nouveaux créés en 2024</b> .....	<b>40</b>
3.1. Application de la déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs à Mayotte.....	40
3.2. Création de l'exonération jeune entreprise de croissance (JEC) .....	40
3.3. Remplacement du zonage revitalisation rurale (ZRR) par France ruralité revitalisation (ZFRR) .....	41

3.4. Définition du régime social de l'allocation financière destinée aux lycéens professionnels effectuant des périodes de stage en milieu professionnel .....	41
<b>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 2025.....</b>	<b>43</b>
1. Extinction progressive de la déduction forfaitaire d'ici le premier janvier 2038.....	43
<b>PARTIE 3 : TABLEAUX CHIFFRES .....</b>	<b>45</b>
<b>1 - Coûts des allègements généraux et des exonérations ciblées.....</b>	<b>46</b>
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. Évolution spontanée pluriannuelle du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées - Champs hors ROBSS .....	54
3. Coût spontané 2025 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
<b>2 - Compensation 2023-2025 et solde de la compensation des exonérations ciblées.....</b>	<b>57</b>
1. Montants versés au titre de la compensation 2023-2025 .....	57
2. Solde de la compensation des exonérations ciblées compensées.....	58
<b>3 - Coût des exemptions d'assiette.....</b>	<b>59</b>





# 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 aux acteurs économiques.

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, une catégorie de prélèvement – celle des cotisations qui sont par définition assise sur les 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.

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 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<sup>er</sup> octobre 2019. En 2020, le coût des allègements généraux, des exonérations ciblées et des exemptions d'assiette s'est temporairement replié compte tenu de l'effondrement de la masse salariale lié au recours massif à l'activité partielle pendant la crise sanitaire. Il est ensuite remonté progressivement à 73,8 milliards d'euros en 2021 puis à 83,1 Md€ en 2022 sur le champ des régimes obligatoires de base de la sécurité sociale (ROBSS) et du Fonds de solidarité vieillesse (FSV).

En 2023, le coût total des mesures d'exonérations et d'exemptions, comprenant les allègements généraux, les exonérations ciblées compensées ou non, d'une part, et les exemptions d'assiette et la DFS, d'autre part, continue d'augmenter fortement, avec un coût global s'élevant à **90,1 Md€ sur le champ ROBSS**, hors mesures exceptionnelles de soutien aux entreprises mises en place dans le cadre de la crise sanitaire. Cette hausse d'environ 8,4 % par rapport à 2022 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 des salaires. En 2024, le coût total de ces exonérations et de ces exemptions est estimé à **91,3 Md€<sup>1</sup> sur le champ des ROBSS**.

Les niches sociales représentent donc un montant très important de moindres recettes pour la sécurité sociale ou plus généralement pour les finances publiques. Leur poids dans le total des recettes des régimes (14,2 % en 2024) dépasse le ratio maximal de 14 % prévu par l'article 21 de la loi n° 2023-1195 du 18 décembre 2023 de programmation des finances publiques 2023-2027. Cet écart s'explique par plusieurs facteurs. En premier lieu, ce ratio a été réévalué pour intégrer l'actualisation des estimations d'exemption et de déduction d'assiette sur la base de données salariales de 2022. En second lieu, et de manière plus déterminante, il s'explique par la dynamique plus importante des niches sociales, en particulier des allègements généraux, comparativement aux produits sur le champ des ROBSS et du FSV. La dynamique de ces allègements résulte du nombre d'emplois et de la masse salariale éligible, qui progressent en raison des revalorisations successives du SMIC, plus rapides que celles de l'ensemble des salaires, et d'une concentration des emplois en début de distribution des salaires que ces dernières induisent à court terme.

<sup>1</sup> Le coût des allègements généraux et des exonérations ciblées est détaillé dans le tableau 6 de la partie 1 de la présente annexe. Ce coût prévisionnel s'élève à 75,4 Md€ en 2024 sur le champ ROBSS. Sont inclus dans les 91,3 Md€ présentés ici 14,5 Md€ de coût au titre des exemptions d'assiette, ainsi que 1,3 Md€ de coût au titre de la DFS.

Compte tenu de cette dynamique tendancielle, certains mécanismes ont été instaurés ou prolongés afin de renforcer l'encadrement des niches sociales. Ainsi, la 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 (LO. 111-4-4 du code de la sécurité sociale). Ces dispositions organiques épousent parfaitement celles de la loi n° 2023-1195 de programmation des finances publiques 2023-2027 qui prévoit sur l'ensemble de la période de borner l'ensemble des créations ou extension de niches sociales à trois ans.

Par ailleurs, les dispositions organiques rénovées en 2022 permettent en parallèle d'apporter au Parlement **une meilleure information sur les dispositifs d'exonération et d'exemption**. En effet, l'ancienne annexe à la loi de financement de la sécurité sociale a été remplacée par deux nouveaux documents :

- d'une part, une annexe à la loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale (LACSS) nouvellement créée, qui doit progressivement intégrer une évaluation des dispositifs par tiers et est mise à la disposition du Parlement pour son exercice d'évaluation ;
- d'autre 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 ; elle reste donc concentrée sur l'actualisation des éléments exhaustifs présentés au Parlement dès le mois de juin.

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) ;
- enfin de détailler les pertes de recettes induites pour chaque 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 du PLFSS. L'ensemble des mesures existantes lors du dernier exercice clos sont, pour leur part, désormais détaillées dans la nouvelle annexe jointe à la loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale, qui comporte également 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 : 63,91 % (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 %

<b>allocations de chômage et d'activité partielle)</b>		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 %
<b>Revenus du capital</b>	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 %
<b>Minima sociaux et prestations sociales</b>	CRDS uniquement, sauf s'ils ont une nature de revenu de remplacement	CRDS : 0 ou 0,5 %

(1) Taux applicables au salaire brut au 30/09/2024 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 15,67 % 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 (46 368 €) pour une entreprise de moins de 11 salariés. Pour une entreprise d'au moins 50 salariés, le taux global s'établit à 68,41 % (48,24 % de cotisations et contributions sociales et 20,17 % 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 30/09/2024 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 30/09/2024 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<sup>er</sup> octobre 2024 pour les salariés et assimilés sont présentés dans le tableau suivant (les taux en couleur bleue sont ceux qui ont évolué en 2024). 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
<b>Cotisations de sécurité sociale</b>			
<b>Maladie, maternité, invalidité, décès</b>			
<i>Jusqu'à 2,46 SMIC<sup>2</sup></i>		7%	<b>7,00%</b>
<i>Plus de 2,46 SMIC</i>		13%	<b>13,00%</b>
<b>Vieillesse plafonnée</b>	6,90%	8,55%	<b>15,45%</b>
<b>Vieillesse déplafonnée</b>	0,40%	<b>2,02%</b>	<b>2,42%</b>
<b>Allocations familiales</b>			
<i>Jusqu'à 3,44 SMIC<sup>3</sup></i>		3,45%	<b>3,45%</b>
<i>Plus de 3,44 SMIC</i>		5,25%	<b>5,25%</b>
<b>AT-MP (variable, ici taux moyen)</b>		<b>2,12%</b>	<b>2,12%</b>
<b>Contributions de sécurité sociale</b>			
<b>CSG déductible</b> (sur 98,25 % du salaire brut)	6,80%		<b>6,80%</b>
<b>CSG non déductible</b> (sur 98,25 % du salaire brut)	2,40%		<b>2,40%</b>
<b>CRDS</b> (sur 98,25 % du salaire brut)	0,50%		<b>0,50%</b>
<b>Contribution solidarité autonomie (CSA)</b>		0,30%	<b>0,30%</b>
<b>Autres cotisations ou taxes recouvrées par les URSSAF (hors chômage)</b>			
<b>Contribution au FNAL</b>			
<i>Entreprises &lt; 50 salariés (plafonnée)</i>		0,10%	<b>0,10%</b>
<i>Entreprises ≥ 50 salariés (déplafonnée)</i>		0,50%	<b>0,50%</b>
<b>Versement mobilité</b> (entreprise ≥ 11 salariés, taux variable, ici taux maximal)		<b>3,2%</b>	<b>3,2 %</b>
<b>Contribution au dialogue social</b>		0,016%	<b>0,016%</b>
<b>Cotisations et contributions chômage</b>			
<b>Assurance chômage</b> (jusqu'à 4 PASS)		4,05%	<b>4,05%</b>
<b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b> jusqu'à 4 PASS		<b>0,25%</b>	<b>0,25%</b>
<b>Cotisations de retraite complémentaire</b>			
<b>Régime AGIRC-ARRCO</b>			
<i>Tranche 1 (jusqu'à 1 PASS)</i>	3,15%	4,72%	<b>7,87%</b>
<i>Tranche 2 (de 1 à 8 PASS)</i>	8,64%	12,95%	<b>21,59%</b>
<b>Contribution d'équilibre général (CEG)</b>			
<i>Tranche A (jusqu'à 1 PASS)</i>	0,86%	1,29%	<b>2,15%</b>
<i>Tranche B (entre 1 et 8 PASS)</i>	1,08%	1,62%	<b>2,70%</b>
<b>Contribution d'équilibre technique (CET)</b> (au-delà du PASS, sur tranche 1 et 2)	0,14%	0,21%	<b>0,35%</b>
<b>Cotisation APEC (pour les cadres)</b> jusqu'à 4 PASS	0,024%	0,036%	<b>0,06%</b>
<b>Autres contributions</b>			
<b>Taxe d'apprentissage</b>		0,68%	<b>0,68%</b>
<b>Participation à la formation professionnelle</b>			
<i>Entreprises &lt; 11 salariés</i>		0,55%	<b>0,55%</b>
<i>Entreprises ≥ 11 salariés</i>		1,00%	<b>1,00%</b>
<b>Participation à l'effort de construction</b> (entreprises ≥ 50 salariés)		0,45%	<b>0,45%</b>

<sup>2</sup> Le seuil est ici exprimé en SMIC courant, et correspond à 2,5 fois le SMIC applicable au 31 décembre 2023

<sup>3</sup> Le seuil est ici exprimé en SMIC courant, et correspond à 3,5 fois le SMIC applicable au 31 décembre 2023

- Pour les travailleurs indépendants, les principales règles d'assujettissement applicables à l'année 2024 sont les suivantes (les taux et montants en couleur bleue sont ceux ayant évolué par rapport à l'année précédente) :

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

Risque	Exploitants agricoles		TI Artisans et commerçants		Professionnels libéraux	
	Assiette	Taux 2024	Assiette	Taux 2024	Assiette	Taux 2024
<b>Cotisations de sécurité sociale</b>						
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	230 €	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%
	Revenus > à 5 PASS		Revenus > à 5 PASS	6,50%		
Invalidité-décès	Revenu	1,10%	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 (42 946 €)	7,00%	Cotisation forfaitaire ou proportionnelle selon les sections	
			Entre plafond RCI et 4 PASS	8,00%		
Accidents du travail	Forfaitaire	522 €				
<b>Contributions de sécurité sociale</b>						
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 règlementée, 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 2024<sup>4</sup>

Micro-social	Commerçants	Artisans	Professionnels libéraux	Professionnels libéraux CIPAV	Loueurs de meublés
Taux global de cotisations au 1er janvier 2024	12,30%	21,20%	21,10%	21,20%	6,00%
Taux global de cotisations au 1er juillet 2024	12,30%	21,20%	23,10%	23,20%	6,00%

<sup>4</sup>. Depuis le 1er juillet 2024, en application du décret n° 2024-484 du 30 mai 2024, le taux global de cotisations sociales des micro-entrepreneurs déclarant un chiffre d'affaires dans la catégorie des bénéficiaires non commerciaux (BNC) et des micro-entrepreneurs relevant de la CIPAV augmente pour une meilleure protection sociale :  
pour les micro-entrepreneurs relevant du régime général de la sécurité sociale, il s'agit de garantir leurs droits à la retraite complémentaire. Leur taux global de cotisations de 21,1 % évolue ainsi progressivement sur une période de trois ans, selon le calendrier suivant : du 1er juillet au 31 décembre 2024 : 23,1 % ; du 1er janvier au 31 décembre 2025 : 24,6 % et à partir du 1er janvier 2026 : 26,1 % ;  
pour les micro-entrepreneurs relevant de la CIPAV, le taux est passé de 21,2 % à 23,2 % depuis le 1er juillet 2024 afin de tenir compte de l'évolution souhaitée par le Conseil d'administration de la CIPAV pour renforcer les droits à retraite complémentaire et aux prestations invalidité-décès de ses assurés. Il s'agit, conformément au décret n° 2023-1351 du 28 décembre 2023, d'aligner le taux des micro-

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 toujours fait l'objet de ce type 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.

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**

*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'Etat 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.*

*A compter de la date de publication de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 précitée, tout transfert de charges opéré entre l'Etat et les régimes et organismes mentionnés au 1° donne lieu à compensation intégrale entre lesdits régimes ou organismes et le budget de l'Etat.*

*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.

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

---

entrepreneurs sur les nouveaux taux (retraite complémentaire et invalidité-décès) qui s'appliquent depuis 2023 aux autres professionnels libéraux affiliés à la Cipav et, ne relevant pas du régime des micro-entrepreneurs.

## 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 du code de la sécurité sociale (CSS), 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 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.

<b>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 loi organique du 2 août 2005</b>	
<b>Intitulé de la mesure</b>	<b>Support législatif ayant créé ou modifié la mesure</b>
<b>Non compensation en LFSS pour 2006 (article 17)</b>	
Bonus exceptionnel 1 000 €	Article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006
<b>Non compensation en LFSS pour 2007 (article 31)</b>	
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
<b>Non compensation en LFSS pour 2008 (article 24)</b>	
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
<b>Non compensation en LFSS pour 2009 (article 26)</b>	
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
<b>Non compensation en LFSS pour 2010 (article 25)</b>	
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
<b>Non compensation en LFSS rectificative pour 2011 (article 1<sup>er</sup>)</b>	
Exonération de la prime accordée en contrepartie du versement de dividendes	Article 1 <sup>er</sup> de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011
<b>Non compensation en LFSS pour 2012 (article 13)</b>	
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
<b>Non compensation en LFSS pour 2013 (article 11)</b>	
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
<b>Non compensation en LFSS pour 2014 (article 20)</b>	
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	
<b>Non compensation en LFSS pour 2015 (article 33)</b>	
Exclusion plafonnée de l'assiette des cotisations sociales des indemnités de rupture de travail ou du mandat social	Article 18 de la loi du loin° 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	<b>Article 2 de la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014</b>
<b>Non compensation en LFSS pour 2016 (article 24)</b>	
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
<b>Non compensation en LFSS pour 2017 (article 34)</b>	
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

<b>Non compensation en LFSS pour 2018 (articles 5, 8 et 28)</b>	
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 <sup>ème</sup> tranche de la taxe sur les salaires	Article 90 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018
<b>Non compensation en LFSS pour 2019 (articles 5,7 et 26)</b>	
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	
<b>Non compensation en LFSS pour 2020 (articles 3 , 13 et 25)</b>	
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 <sup>er</sup> 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
<b>Non compensation en LFSS pour 2023 (article 20)</b>	
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 les exonérations dites LODEOM (qui sont des exonérations de cotisations pour les employeurs d'Outre-mer) font 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 comptes<sup>5</sup> et le Haut conseil du financement de la protection sociale<sup>6</sup>. 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 des finances publiques 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

<sup>5</sup> Cour des comptes, Rapport annuel sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale (RALFSS). En ligne : [www.ccomptes.fr](http://www.ccomptes.fr)

<sup>6</sup> 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 budgétaire<sup>7</sup>. 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 figuraient dans la version antérieure de cette annexe ;
- La proposition d'une méthode d'évaluation commune à l'ensemble des dispositifs ;
- L'évaluation de ces dispositifs en appliquant la méthodologie proposée.

<sup>7</sup> 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 ensembles 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

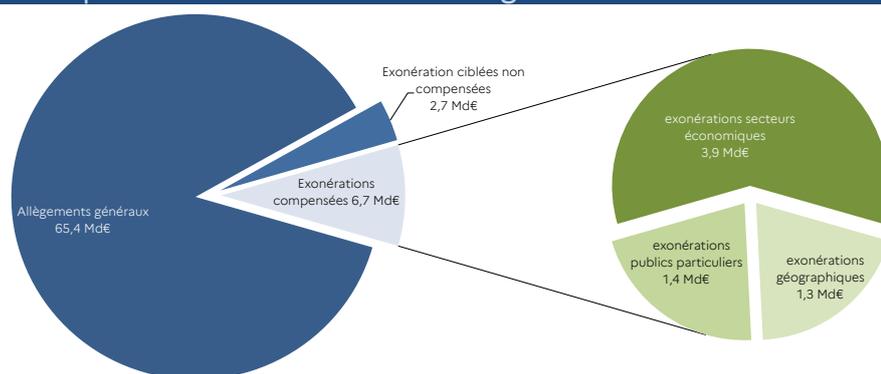
### 1. Les exonérations sociales

#### 1.1. Caractéristiques des exonérations de cotisations et contributions sociales

Les exonérations totales ou partielles de cotisations ou de contributions visent dans la plupart des cas à soutenir l'emploi en réduisant le salaire superbrut des salariés. Elles intègrent à la fois les allègements généraux initiés en 1993 et des exonérations ciblées ou spécifiques. Ces exonérations présentent les caractéristiques suivantes :

- **Elles n'affectent pas l'assiette de calcul des cotisations et contributions sociales.** Certaines exonérations de 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 et aux régimes d'assurance chômage ; contribution solidarité autonomie ; contribution de l'employeur au Fonds national d'aide au logement ; versement transport, taxe sur les salaires, contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage, participation à l'effort de construction ; contribution au financement des organisations syndicales ;
- Les coûts de ces exonérations sont supportés directement par les régimes de base de sécurité sociale, ou compensés par l'État *via* des crédits budgétaires ou de la fiscalité affectée. 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 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. 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 en 2023



Source : remontée des régimes

Champ : ROBSS

Note : Les montants des mesures compensées comprennent les allègements généraux de cotisations sociales patronales, y compris les taux réduits d'allocations familiales et maladie, et les mesures d'exonérations ciblées.

## 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 (dite « allègements Balladur » - loi du juillet 1993 relative au développement de l'emploi et de l'apprentissage) puis en 1995 d'une réduction dégressive sur les bas salaires (dite « ristourne Juppé » - loi du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale). La fusion de ces deux dispositifs a abouti à une réduction dégressive entre 1 et 1,3 SMIC, au taux maximum de 18,20 % au niveau du SMIC. En 1998, puis à nouveau en 2000, cet allègement a été complété par des exonérations conditionnées à la réduction de la durée du travail. La première aide, dite « Aubry I », était une aide fixe incitative (entre 5 000 F et 9 000 F par salarié). La 2<sup>nd</sup>e 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.

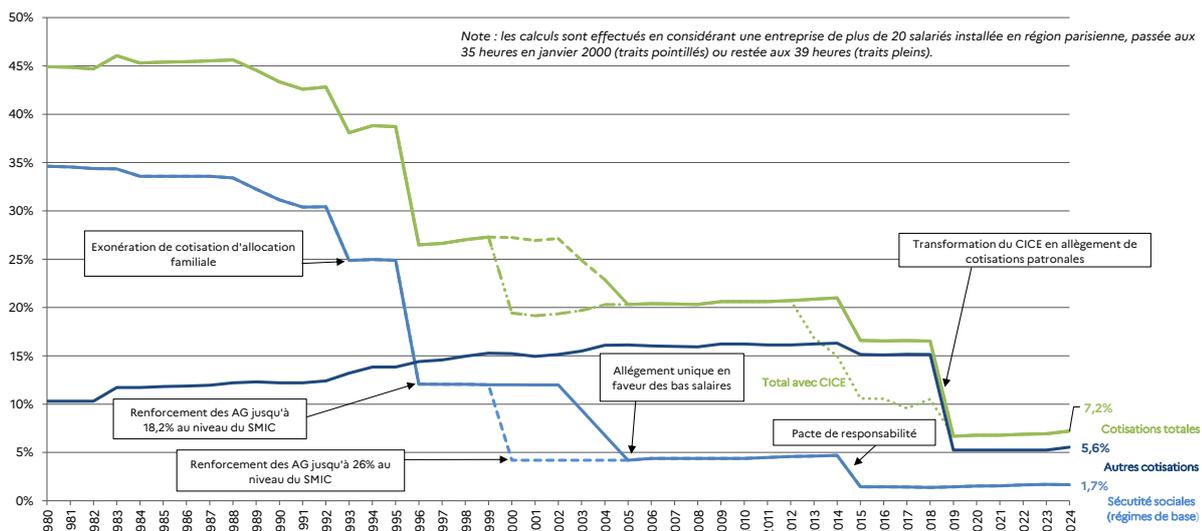
Cette évolution s'accompagne d'une « normalisation » du régime applicable aux sommes afférentes à la rémunération des temps de pause, d'habillement ou de déshabillage versées en application d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007. Cette évolution renforce le principe selon lequel, 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 1er 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 1er octobre 2019, les contributions d'assurance chômage, renforçant ainsi de plus de 10 points le montant des cotisations exonérées au niveau du SMIC. L'article 20 de la LFSS pour 2024 a renvoyé au pouvoir réglementaire la fixation des points de sortie des deux dispositifs de réduction proportionnelle à partir du 1er janvier 2024, maintenant ainsi les points de sortie de ces réductions de taux à leur niveau du 31 décembre 2023.

La réduction générale dégressive, à laquelle s'ajoutent 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 demeurent 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.

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



Source : Direction de la sécurité sociale

Note : En 2024, la hausse de la cotisation vieillesse déplafonnée de 0,12 point a été compensée par une baisse de la cotisation AT-MP déplafonnée du même montant. Le taux maximal d'allègement qui s'applique à la cotisation AT-MP a été abaissé de 0,09 point. A 1 SMIC, les effets cumulés de ces mesures conduisent à une baisse de 0,03 point des cotisations de sécurité sociale. Sur les cotisations hors sécurité sociale, la cotisation transport a augmenté de 0,25 point à Paris en 2024, et la cotisation AGS a augmenté de 0,05 point. En 2024, le taux de cotisations patronales au niveau du SMIC a donc augmenté de 0,27 point pour un salarié à Paris.

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

- le taux des cotisations 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

Les exonérations sociales sont composées de différents dispositifs : les allègements généraux de cotisations, applicables à l'ensemble des salariés du privé, et les exonérations ciblées sur certains publics, secteurs, ou implantations géographiques. Ces exonérations 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 (cf. tableau 5).

Tableau 5 • Masse salariale (secteur privé) et exonérations par taille d'entreprise en 2023

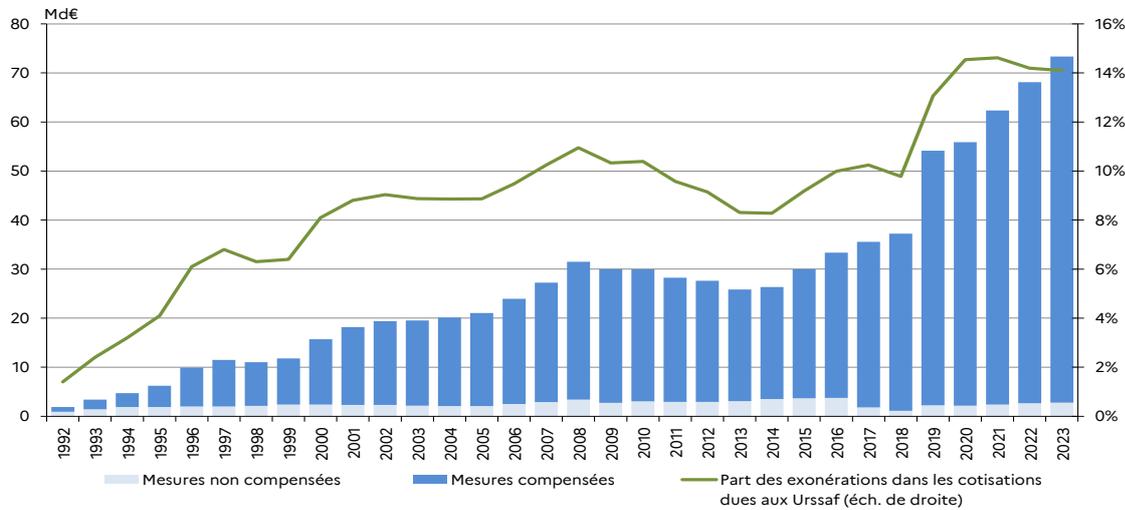
Taille de l'entreprise	Structure de la masse salariale (secteur privé) (%)	Structure des exonérations générales (%)	Structure des exonérations ciblées (%)
0 à 9	12,3	25,8	25,2
10 à 19	6,9	12,1	12,8
20 à 49	10,2	15,1	16,7
50 à 99	7,4	9,0	8,7
100 à 249	10,5	10,5	9,8
250 à 499	7,8	6,0	5,6
500 et plus	44,8	21,4	21,2
Total	100	100	100

Source : URSSAF Caisse Nationale– DSN 2024

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 des travailleurs indépendants (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.

Sur l'ensemble des salariés concernés, le coût pour la sécurité sociale des mesures d'exonération de cotisations et de contributions, qu'elles soient compensées ou non, a atteint 69,7 Md€ en 2022 puis 74,8 Md€ en 2023. Cette hausse s'explique par une augmentation du coût des allègements généraux (+10 %). Le coût pour la sécurité sociale devrait s'élever à 75,4 Md€ en 2024.

### Tableau 6 • Synthèse des exonérations par nature (ROBSS)

Champ ROBSS, en millions d'euros	2023	2024 (p)	Evolution 2023 - 2024	2025 (p)	Evolution 2024 - 2025
<b>Total</b>	74,8	75,4	1%	76,7	2%
Allègements généraux, régimes de base	65,4	65,9	1%	66,9	1%
Mesures compensées	6,7	6,7	1%	6,9	3%
Mesures non compensées	2,7	2,9	4%	2,9	3%

#### 1.3.1. Les allègements généraux sur les bas salaires

Les allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires représentent en 2023 87 % 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. En 2023, elle bénéficie à 12,8 millions de salariés et 1,9 million d'employeurs, pour un coût sur le champ ROBSS de 26,9 Md€ et de 39,5 Md€ en incluant les cotisations concernées en dehors du champ de la Sécurité sociale.
- **La réduction de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales** sur toutes les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC en 2015 et 3,5 SMIC depuis 2016 versées par les employeurs éligibles à la réduction générale dégressive (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, ce seuil est figé à son niveau applicable au 31 décembre 2023) ;

- **La réduction de 6 points des cotisations d'assurance maladie** sur toutes les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC versées par les employeurs éligibles à la réduction générale dégressive, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le seuil de 2,5 SMIC est figé à son niveau applicable au 31 décembre 2023.

En 2023, le coût de ces de 1,8 point et 6 points des cotisations famille et maladie s'élève à 38,5 Md€ en incluant les régimes spéciaux et les travailleurs non-salariés.

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2019 et les contributions d'assurance chômage ont été intégrées dans le champ de l'allègement à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019. Le coût de ce renforcement est estimé à 7,2 Md€ en 2019 et à 10 Md€ en 2020.

Si l'ampleur de l'évolution des allègements généraux est à mettre au crédit de la transformation du dispositif au cours du temps, son dynamisme sur ces dernières années tient principalement au contexte économique. En 2020, les allègements généraux se sont repliés de 7,5 %, en raison de la baisse de la masse salariale, notamment du secteur privé de 5,7 %, conséquence de la baisse de l'emploi et du recours massif à l'activité partielle, qui a été très prononcé pour les bas salaires. Depuis 2021, le montant des allègements généraux croît de manière très dynamique, tiré tout d'abord par la reprise économique, puis, à compter de 2022, par les pressions inflationnistes qui ont entraîné à la hausse le Smic et les salaires plus généralement<sup>8</sup>.

La LFSS pour 2024 a prévu le maintien des plafonds de salaires bénéficiant de réductions générales de cotisations d'allocations familiales et d'assurance maladie au niveau de ceux du 31 décembre 2023 afin de limiter cette forte hausse du coût global des allègements généraux liée à l'inflation.

Le PLFSS pour 2025 prévoit une réforme majeure des allègements généraux sur les bas salaires entraînant la fusion des trois dispositifs à l'horizon 2026, en une seule réduction dégressive s'appliquant sur les rémunérations inférieures à 3 SMIC. Le dispositif ainsi créé continuera donc de réduire les cotisations patronales pour des rémunérations allant jusqu'à 3 SMIC, et diminuera le taux maximal d'exonération au niveau du SMIC. Il permettra de simplifier le dispositif et de lisser les taux marginaux d'imposition. Afin de permettre une appropriation du dispositif-cible, cette mesure de refonte est précédée d'une première étape en 2025, consistant en une diminution du taux maximal d'exonération au niveau du SMIC, ainsi que d'un rabot des points de sortie des taux réduits maladie et famille à hauteur de 2,2 et 3,2 SMIC respectivement.

### **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

<sup>8</sup> Pour plus d'informations sur le dynamisme récent du coût des allègements généraux, voir l'éclairage correspondant dans le rapport de la Commission des Comptes de la Sécurité Sociale de mai 2024.

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 6,7 Md€ en 2023 (cf. tableau 6), 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 6,8 Md€.

Les crédits budgétaires versés au titre de la compensation des mesures d'exonérations ciblées ont représenté 6,6 Md€ en 2023 (cf. tableau 24) 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 2024 puis revus suite au décret d'annulation n°2024-124 du 21 février 2024<sup>9</sup> s'élèvent à 6,2 Md€.

Le montant des crédits budgétaires prévu au PLF 2024, qui s'élève à 7,1 Md€ sur le champ ROBSS (cf. tableau 24), 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 1<sup>er</sup> 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).

<sup>9</sup> Décret n° 2024-124 du 21 février 2024 portant annulation de crédits d'un montant de 10 Md€ pour 2024.

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 2,6 Md€ (cf. tableau 6 en partie 3), soit une hausse de 15 % par rapport à 2021, conséquence de la poursuite à la hausse de l'évolution de la masse salariale.

Après une légère hausse entre 2022 et 2023 (2,7 Md€ soit une hausse de 5 %), ce montant devrait continuer à augmenter en 2024 et 2025, mais à un rythme plus faible (respectivement +4 % et +3 %), pour atteindre 2,9 Md€ (cf. tableau 6).

## 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).

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, en diminuant l'assiette des cotisations, les exemptions ont des conséquences directes sur les droits des assurés, notamment en matière de retraite ou d'indemnités journalières. En effet, seules les assiettes soumises à cotisations de Sécurité sociale ouvrent des droits à ces prestations, en permettant des reports au compte ou un salaire de référence plus élevés, qui seront pris en compte au moment d'ouvrir les droits.
- **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. 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.

## 2.2. Méthodologie de chiffrage des exemptions d'assiette

Il est difficile d'évaluer la perte de cotisations de sécurité sociale qui résulte de chaque dispositif d'exemption d'assiette. Les informations déclarées sur ces assiettes sont limitées, nombre de ces dispositifs étant déclarés sans qu'il ne soit possible de connaître l'assiette qui aurait été applicable dans le droit commun. Les sources variées qui ont permis d'estimer les montants de pertes en cotisations sont décrites dans la fiche relative à l'objectif 2.7 de l'annexe 1 relative au rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale REPSS « financement ».

Afin 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 de cotisations qui s'appliqueraient aux assiettes exemptées si elles étaient assujetties comme du salaire. Les taux de cotisations retenus correspondent au taux moyen appliqué au salaire. En ne retenant pas le taux de cotisation marginal, l'estimation est minorante, permettant ainsi de compenser l'absence d'effet de comportement sur les assiettes distribuées. Pour cette estimation de 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.

La perte de cotisations nette correspond à l'effet des exemptions d'assiette sur les cotisations de droit commun. A titre d'information, la perte de cotisations brute, qui résulte des exemptions d'assiette hors dispositifs d'allègements généraux est aussi estimée.

## 2.3. Historique des exemptions d'assiette

La moitié du financement de la sécurité sociale reste assurée aujourd'hui au moyen des cotisations sociales assises sur les revenus du travail<sup>10</sup>. Parmi les revenus d'activité versées aux salariés, on peut distinguer :

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

- **les « dividendes du travail »** : ce terme introduit par la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié de 2006 regroupe les différentes formes de rémunérations qui permettent d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise : épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise), actions gratuites et stock-options. L'attribution de ces éléments est encadrée, tant sur le fond (attribution à l'ensemble des salariés ou à certaines catégories) que sur les procédures (accords collectifs). Sans être soumis aux cotisations de droit commun, ces éléments de rémunération contribuent au financement de la protection sociale via la CSG et la CRDS et des contributions spécifiques (forfait social, contribution sur les stocks options et attributions gratuites d'actions). L'attribution de ces « dividendes du travail », encouragée ces dernières années<sup>11</sup>, 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 22,3 Md€ en 2023 (correspondants aux sommes distribuées en 2022), soit une hausse en moyenne annuelle de 4,2 %. Les enquêtes de la DARES<sup>12</sup> 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.

<sup>10</sup> Indicateur 1.3 du REPSS « financement » 2023.

<sup>11</sup> Loi 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.

<sup>12</sup> « Participation, intéressement et épargne salariale en 2022 », DARES résultats, juillet 2024.

La protection sociale complémentaire en entreprise a été encouragée par des dispositifs sociaux favorables<sup>13</sup> (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<sup>er</sup> janvier 2016. Les contributions des employeurs au bénéfice de la couverture de leurs salariés ont crû de manière dynamique entre 2012 et 2024 pour la santé et la prévoyance complémentaire (+ 3,2 % en moyenne annuelle sur la période). S'agissant de la retraite supplémentaire, elle a évolué très faiblement (- 0,2 % 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 2024.

L'intéressement et la participation sont, au sein des dispositifs dérogatoires, ceux qui sont les plus anciens. Ils résultent de deux ordonnances de 1959 et 1967. Dans la continuité de ces ordonnances, plusieurs textes furent adoptés, élargissant le cadre juridique de la participation et créant ce qui est communément appelé l'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise, dits PEE, en 1967). À ces dispositifs d'épargne s'est ajouté l'actionnariat salarié par le biais des stock-options (loi du 31 décembre 1970 relative à l'ouverture d'options de souscription ou d'achat d'actions). S'ils sont anciens, ces dispositifs ont néanmoins été complétés depuis les années 2000 : loi portant réforme des retraites de 2003 créant le PERCO dans le domaine de la retraite supplémentaire, loi de finances pour 2005 en ce qui concerne le mécanisme d'attribution d'actions gratuites dans le domaine de l'actionnariat salarié, loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne créant les nouvelles aides dites CESU « préfinancé » dans le domaine des accessoires de salaires. Plus récemment, la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques puis la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ont mis en œuvre des mesures visant à élargir la diffusion des mécanismes d'épargne salariale et d'actionnariat salarié notamment en créant de nouveaux produits d'épargne retraite d'entreprise (PER) qui succéderont à termes au PERCO et en facilitant la mise en place d'accord de participation et d'intéressement dans les plus petites entreprises. Afin d'accroître l'effet incitatif, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a supprimé le forfait social sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que sur la participation et les abondements employeurs sur des plans d'épargne salariale pour les entreprises de moins de 50 salariés. Elle allège également le forfait social (taux réduit à 10 %) appliqué à l'abondement de l'employeur sur les fonds d'actionnariat salarié. La loi de finances pour 2021 a étendu l'application du taux de forfait social de 10 % aux versements unilatéraux des employeurs sur les fonds d'actionnariat salarié.

Pour une large part, ces exemptions ont été mises en place alors que la part des dépenses de sécurité sociale rapportée au PIB était nettement plus faible qu'aujourd'hui et l'assiette des cotisations largement plafonnée. Les exemptions n'ont néanmoins pas été modifiées substantiellement alors que le financement de la sécurité sociale évoluait, d'une part du fait du déplafonnement progressif des cotisations<sup>14</sup> 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.

<sup>13</sup> À l'exception des retraites chapeau.

<sup>14</sup> La cotisation d'assurance maladie a été déplafonnée par étapes successives. Depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 1989 et 1<sup>er</sup> 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).

Les études, notamment de la DARES<sup>15</sup>, 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 s'adapte aux changements des modes de rémunération : les composantes les plus dynamiques des rémunérations sont celles qui contribuent le moins au financement de la protection sociale.

## 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

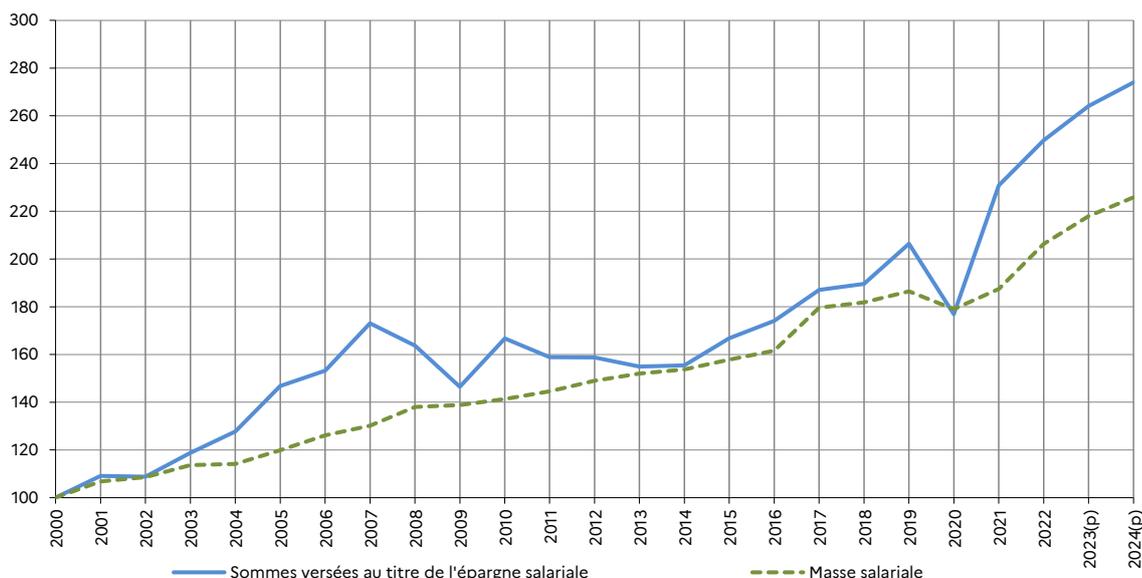
	Montants des assiettes concernées en M€											Taux d'évolution annuel moyen*
	2000	2010	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (p)	2025 (p)	
Participation	4 930	6 480	6 400	7 080	7 160	8 050	6 950	9 760	10 740	11 350	11 760	3,5%
Intéressement	3 770	6 290	8 190	9 320	9 290	10 000	8 360	10 670	11 620	12 280	12 720	5,0%
Plans d'épargne en entreprise	1 020	1 470	1 700	1 990	2 010	1 880	2 020	1 920	2 050	2 160	2 240	3,2%
<b>TOTAL épargne salariale</b>	<b>9 720</b>	<b>14 230</b>	<b>16 290</b>	<b>18 380</b>	<b>18 450</b>	<b>19 940</b>	<b>17 340</b>	<b>22 350</b>	<b>24 410</b>	<b>25 800</b>	<b>26 730</b>	<b>4,1%</b>
Titres restaurant	1 560	2 700	3 390	3 760	3 940	3 870	4 330	4 760	5 170	5 360	5 500	5,2%
Santé et prévoyance complémentaire	n.d.	n.d.	17 460	18 580	19 150	19 080	20 070	21 090	22 290	23 090	23 710	3,2%
Retraite supplémentaire	n.d.	n.d.	3 050	3 000	3 090	2 750	3 160	2 410	2 450	2 500	2 550	0,0%
Masse salariale	354 450	476 870	538 900	577 680	596 770	564 160	618 830	675 200	713 270	738 950	758 900	3,1%

(\*) Le taux d'évolution annuel moyen est calculé entre 2000 et 2025 quand la donnée est disponible, ou entre 2012 et 2025 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 (Urssaf caisse nationale), 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)

<sup>15</sup> 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).

Graphique 4 • Evolution de la masse salariale et de l'épargne salariale (base 100 en 2000)



Source : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2000 à 2022. Données 2023-2024 estimées à partir de données Urssaf caisse nationale.

Champ : Jusqu'en 2016, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine. À 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 2022, les sommes renseignées pour ces deux assiettes sont celles versées en 2021 et exemptées en 2022.

À l'inverse des exonérations, les exemptions d'assiette sont davantage concentrées sur les grandes entreprises que sur les petites. Le dynamisme combiné des exonérations et des exemptions portant sur les revenus d'activité contribue à diminuer le taux effectif des cotisations de sécurité sociale de base sur les revenus d'activité. Depuis la mise en place du forfait social (cf. *infra*), ce mouvement tend néanmoins à se stabiliser quand bien même son taux (20 % pour le droit commun, 16 % pour les versements sur des PERCO, 10 % sur l'abondement de l'employeur sur la contribution des salariés à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée et 8 % sur les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance) demeure près 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

	2010	2014	2016	2018	2020	2022	2023	2024
<b>Taux des cotisations et contributions de sécurité sociale</b>								
Cotisations et contributions de sécurité sociale sur les salaires (sous plafond)	45,64%	46,35%	44,93%	45,95%	39,95%	40,26%	40,27%	40,27%
Forfait social sur l'épargne salariale	4,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%
CSG-CRDS	8,00%	8,00%	8,00%	9,70%	9,70%	9,70%	9,70%	9,70%
<b>Part des rémunérations exemptées</b>								
Prime de partage des profits/PEPA/PPV*	0,00%	0,77%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,76%	2,76%
Epargne salariale rapportée au salaire*	7,08%	6,39%	6,29%	6,52%	6,40%	7,30%	7,30%	7,30%
Part du revenu exemptée des cotisations et contributions	7,08%	6,39%	6,29%	6,52%	6,40%	7,30%	10,06%	10,06%
<b>Taux global de prélèvement de sécurité sociale</b>	<b>43,4%</b>	<b>45,3%</b>	<b>43,9%</b>	<b>45,0%</b>	<b>39,3%</b>	<b>39,5%</b>	<b>38,8%</b>	<b>39,3%</b>

\* Pour l'épargne salariale, nous ne disposons des données que jusqu'en 2023. Nous faisons une hypothèse que sa part dans la masse salariale des salariés concernés est stable pour 2024. A partir de 2024, la PPV est imposée au FS 20% pour les entreprises de plus de 250 salariés

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

Le coût net des exemptions d'assiette dont l'évaluation est possible est estimé à 14 Md€ en 2023 (cf. tableau 9). Il est en hausse de 5 % par rapport à 2022, hausse portée par la forte dynamique des assiettes d'épargne salariale (+9 %), d'aides directes consenties aux salariés (+7 %), de couverture santé et de prévoyance complémentaire (+ 5 %) et malgré une baisse du coût net des indemnités de rupture (-8 %) en raison de la 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 %. Le coût des exemptions devrait continuer à croître en 2024 (4 %) sous l'effet du dynamisme de toutes les principales assiettes. En 2025, le coût net continuerait d'augmenter au même rythme, malgré un ralentissement du dynamisme de la participation financière.

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

En Md€	2022			2023 (p)			2024 (p)			2025 (p)		
	Assiette exemptée	Cotisations équivalentes		Assiette exemptée	Cotisations équivalentes		Assiette exemptée	Cotisations équivalentes		Assiette exemptée	Cotisations équivalentes	
		Brutes	Nettes									
<b>MESURES D'EXEMPTION D'ASSIETTE</b>												
<b>I. Participation financière et actionariat salarié</b>	26,6	4,8	3,4	29,1	5,2	3,7	30,7	5,6	3,9	31,6	5,7	4,1
Participation aux résultats de l'entreprise	9,8	1,5	0,8	10,7	1,6	0,9	11,4	1,7	1,0	11,8	1,8	1,1
Intéressement	10,7	2,0	1,4	11,6	2,2	1,5	12,3	2,4	1,6	12,7	2,5	1,7
Plan d'épargne en entreprises (PEE)	1,9	0,5	0,4	2,0	0,5	0,4	2,2	0,6	0,5	2,2	0,6	0,5
Stock options et attributions gratuites d'actions	4,2	0,8	0,7	4,7	0,8	0,8	4,9	0,9	0,8	4,9	0,9	0,8
<b>II. Protection sociale complémentaire en entreprise</b>	24,3	6,7	4,9	25,6	7,1	5,2	26,5	7,4	5,4	27,2	7,6	5,6
Santé et Prévoyance complémentaire	21,1	6,3	4,6	22,3	6,6	4,8	23,1	6,9	5,0	23,7	7,1	5,2
Retraite supplémentaire (y compris retraites chapeaux)	2,4	0,3	0,2	2,5	0,3	0,3	2,5	0,3	0,3	2,5	0,3	0,3
Plan d'épargne retraite collective (PERCO)	0,8	0,1	0,1	0,8	0,2	0,1	0,9	0,2	0,1	0,9	0,2	0,2
<b>III. Aides directes consenties aux salariés</b>	10,4	4,7	3,7	11,1	5,0	4,0	11,5	5,2	4,2	11,8	5,4	4,3
Titres restaurant	4,8	2,1	1,7	5,2	2,3	1,9	5,4	2,4	1,9	5,5	2,5	2,0
Chèques vacances	1,1	0,5	0,4	1,1	0,5	0,4	1,1	0,5	0,4	1,2	0,5	0,4
Avantages accordés par les comités d'entreprises	4,4	2,0	1,6	4,6	2,1	1,6	4,7	2,1	1,7	4,9	2,2	1,8
CESU préfinancé	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1
<b>IV. Indemnités de rupture</b>	4,8	1,6	1,2	4,5	1,4	1,1	4,8	1,4	1,1	5,0	1,5	1,1
Indemnités de licenciement	2,4	1,0	0,9	2,3	1,0	0,9	2,5	1,1	0,9	2,7	1,1	1,0
Indemnités de mise à la retraite	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Indemnités de rupture conventionnelle	2,3	0,6	0,4	2,1	0,5	0,3	2,2	0,3	0,1	2,3	0,3	0,1
<b>TOTAL EXEMPTIONS D'ASSIETTE</b>	66,1	17,8	13,3	70,3	18,7	14,0	73,5	19,5	14,6	75,6	20,1	15,1

Note : A partir de 2023, les montants des assiettes exemptées au titre des PEE, de la protection sociale complémentaire en entreprise, des avantages accordés par les comités d'entreprises CESU préfinancé, sont prévisionnels. Les autres assiettes sont prévisionnelles à partir de 2024. Il en est de même pour les pertes de recettes brutes et nettes associées à ces assiettes.

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

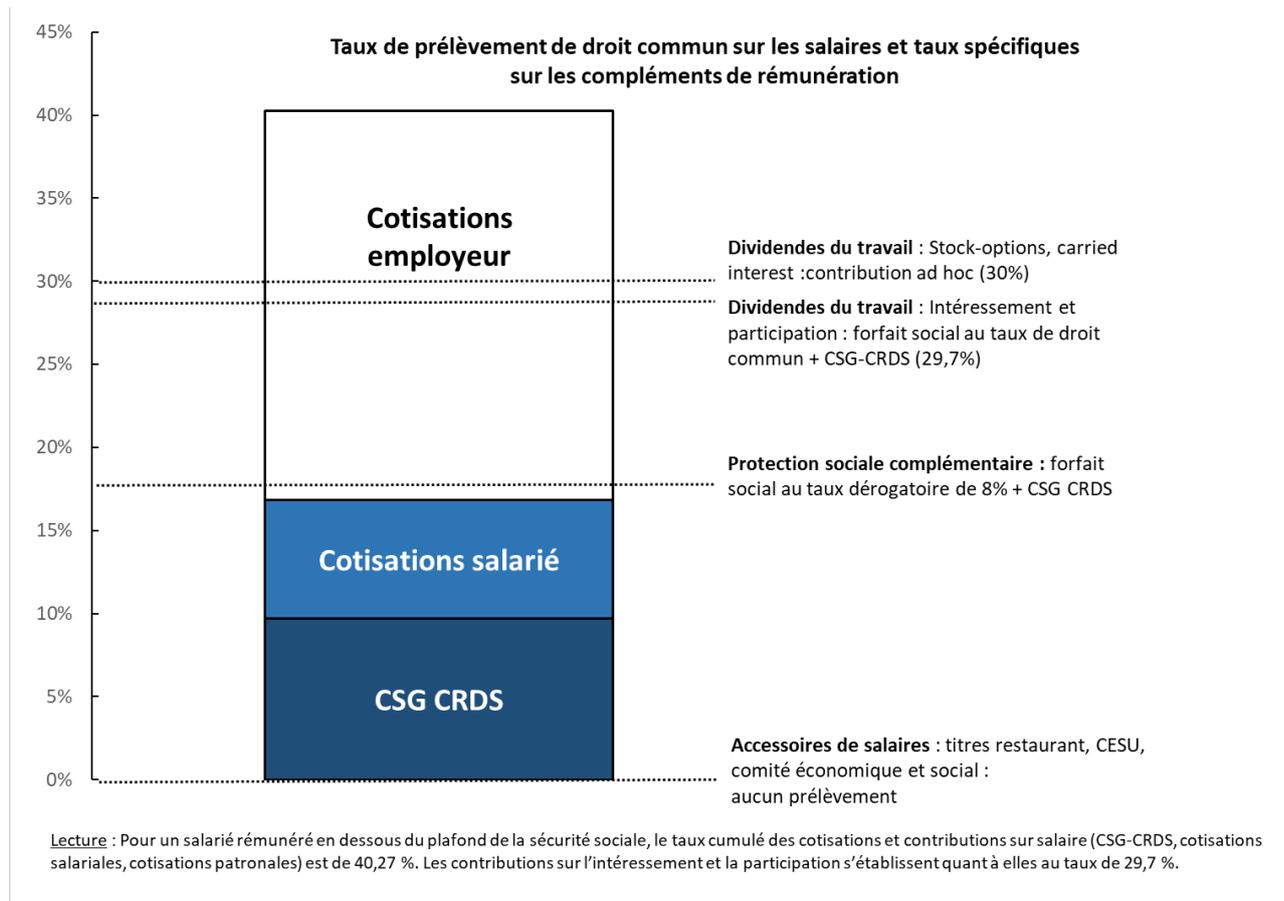
non contributives (13,64 % au titre de l'assurance maladie en 2012, 13% aujourd'hui et 5,25 % pour les cotisations d'allocations familiales à l'époque, et de 3,45 à 5,25% aujourd'hui), et devait permettre d'éviter les effets de substitution au salaire. Pour autant, à des fins incitatives, la loi du 6 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<sup>er</sup> 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
<b>0%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés</li> <li>- Participation dans les entreprises de moins de 50 salariés</li> <li>- Abondement de l'employeur sur les plans d'épargne salariales dans les entreprises de moins de 50 salariés</li> <li>- Indemnités de licenciement, de départ à la retraite ou de départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi</li> <li>- Contribution employeur au financement des prestations complémentaires de prévoyance dans les entreprises de moins de 11 salariés</li> <li>- Abondements de l'employeur complétant les versements volontaires des salariés sur des plans d'épargne salariale</li> </ul>
<b>8%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribution employeur au financement des prestations complémentaires de prévoyance dans les entreprises d'au moins 11 salariés</li> <li>- Participation dans les sociétés coopératives et participatives employant au moins 50 salariés</li> </ul>
<b>10%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abondement de l'employeur visant l'acquisition de titres de l'entreprise</li> <li>- Versements unilatéraux de l'employeur destinés à l'acquisition de titres de l'entreprise</li> </ul>
<b>16%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sommes affectées à un PERCO + pour les entreprises de plus de 50 salariés</li> </ul>
<b>20%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intéressement dans les entreprises d'au moins 250 salariés</li> <li>- Participation dans les entreprises d'au moins 50 salariés</li> <li>- Contributions des employeurs sur des plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO) dans les entreprises de plus de 50 salariés</li> <li>- Contributions des employeurs aux régimes de retraite supplémentaire (article 83, PEROb...)</li> <li>- Prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire</li> <li>- Jetons de présence et sommes perçues au titre de l'exercice de leur mandat par les administrateurs des conseils de surveillance des sociétés anonymes</li> </ul>

## 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 types 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 particuliers<sup>16</sup>. Parallèlement, la notion de co-consommation a été clarifiée par la doctrine fiscale,

<sup>16</sup> Voir <http://www.securite-sociale.fr/Vos-droits-et-demarches-dans-le-cadre-des-activites-economiques-entre-particuliers-Article-7?type=part>

permettant ainsi de clarifier le non-assujettissement du remboursement de frais dans le cadre du co-voiturage<sup>17</sup>.

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<sup>er</sup> 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.
- 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.

---

<sup>17</sup> 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](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)

**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 2024

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 2024 (ou au cours de l'année 2023 mais entrant en vigueur en 2024) ainsi que ceux envisagés pour 2025. 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 2023 complètent la présente nomenclature et la partie 3 en actualise l'évaluation.

## 1. Dispositifs existants qui ont été prolongés pour 2025

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

## 2. Dispositifs existants dont les modalités ont été modifiées en 2024

### ***2.1. Pérennisation du dispositif travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi (TO-DE) et rehaussement du plafond d'exonération totale des cotisations et contributions sociales patronales***

Dans le cadre du plan de réponse à la crise agricole de début 2024, le Premier ministre a annoncé la pérennisation et le rehaussement du plafond d'exonération totale des cotisations patronales prévu dans le dispositif TO-DE. Cette mesure constitue un retour sur la trajectoire adoptée en LFSS pour 2019, sur l'extinction progressive des exonérations ciblées TO-DE. L'objectif de la mesure est de soutenir le secteur agricole, employeur de saisonniers, en améliorant leur compétitivité par la réduction du coût du facteur travail.

Cette mesure est constituée d'une part d'un rehaussement du seuil de dégressivité applicable aux TO-DE de 1,20 SMIC à 1,25 SMIC et d'autre part d'une pérennisation au-delà de 2025 de l'exonération. L'exonération TO-DE permet aux employeurs agricoles qui embauchent des saisonniers de bénéficier d'une exonération totale des cotisations patronales pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,25 SMIC, celle-ci devenant dégressive au-delà de ce seuil, puis nulle à hauteur d'1,6 SMIC.

La mesure modificative est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2024 par tolérance ministérielle et donne lieu à une mesure inscrite dans le PLFSS pour 2025, visant à assurer sa sécurité juridique.

### ***2.2. Adaptation de la revalorisation des réductions proportionnelles des taux de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales***

Le dynamisme du niveau du SMIC liée à l'inflation (+9,02 % entre octobre 2021 et mai 2023) a entraîné une augmentation considérable du plafond des salaires bénéficiant des réductions de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales. Il en a résulté une hausse sans précédent du coût des allègements généraux en 2022 et 2023 qui ont atteint 77 Md€ en 2023 (contre 61 Md€ en 2021). Les réductions proportionnelles des taux de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales représentaient 38,6 Md€ en 2023, contre 31 Md€ en 2021. Cette dynamique déformait la structure de ces allègements qui bénéficiaient de facto de plus en plus à des salaires moyens ou élevés dans la distribution. Ce dynamisme fragilisait l'objectif, prévu par l'article 21 de la loi de programmation des finances publiques 2023-2027, de stabilisation de la part que représentent les allègements de cotisations dans l'ensemble des recettes de la sécurité sociale : en 2023, le poids des exonérations sociales représentait 14,6 % du total des recettes des régimes.

C'est dans ce cadre que la LFSS pour 2024 a prévu le renvoi de la détermination de ces plafonds à un décret, afin de préserver le montant global des réductions accordées aux employeurs tout en réduisant l'ampleur de leur évolution. Ainsi, le décret n° 2023-1329 du 29 décembre 2023 relatif aux modalités d'application de divers

dispositifs de réduction de cotisations patronales a maintenu à son niveau du 31 décembre 2023 le montant du SMIC retenu pour le calcul des réductions proportionnelles des taux de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales pour l'année 2024. L'économie serait de l'ordre de 570 M€ pour 2024. Cette économie serait d'autant plus forte en cas d'une nouvelle revalorisation du salaire minimum d'ici la fin de l'année 2024.

La mesure modificative s'applique pour les rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **2.3. Prolongation temporaire de la désocialisation et défiscalisation des primes de partage de la valeur jusqu'au 31 décembre 2026 pour les entreprises de moins de 50 salariés**

A la suite de la conclusion de l'accord national interprofessionnel (ANI) le 10 février 2023 sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise, le Gouvernement s'est engagé à transposer intégralement les articles de l'accord qui relevaient du niveau législatif. L'article 10 de l'ANI dont l'objet était d'inscrire la prime de partage de la valeur dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale prévoit plusieurs modifications du dispositif issu de l'article 1<sup>er</sup> de la loi portant mesures d'urgences pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022, dont la prolongation du régime fiscal et social temporaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ainsi, l'article 9 de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise prévoit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026 une exonération pour les primes versées, dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € par an et par salarié, aux salariés percevant une rémunération sur les 12 mois précédant le versement de la prime inférieure à 3 SMIC :

- de l'ensemble des cotisations sociales
- de l'impôt sur le revenu,
- de la contribution sociale généralisée (CSG) ou, le cas échéant, de la contribution sociale spécifique applicable à Mayotte,
- de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les mesures modificatrices sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Tableau 11 • Synthèse

Intitulé	Contenu de la mesure proposée	Impact financier	Compensation	Vecteur
Pérennisation du dispositif travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi (TO-DE) et rehaussement du plafond d'exonération totale des cotisations et contributions sociales patronales	Rehaussement du seuil de dégressivité applicable aux TO-DE de 1,20 SMIC à 1,25 SMIC d'une part et pérennisation au-delà de 2025 de l'exonération d'autre part	-170 M€ (coût prévision)	Mesure compensée en application du I de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale	Projet de loi de financement de la sécurité sociale
Adaptation de la revalorisation des réductions générales de cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales	Maintien des plafonds de salaire bénéficiant des réductions générales de cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales au niveau de ceux du 31 décembre 2023	+ 570 M€ (prévision)	Mesure non compensée	Projet de loi de financement de la sécurité sociale
Prolongation du régime d'exonération temporaire de la prime de partage de la valeur pour les entreprises de moins de 50 salariés	Reconduction jusqu'au 31 décembre 2026 de la désocialisation et défiscalisation des primes versées aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC dans les entreprises de moins de 50 salariés	NC	Mesure non compensée	Article 9 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

### 3. Dispositifs nouveaux créés en 2024

#### 3.1. Application de la déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs à Mayotte

Dans le cadre de la convergence sociale entre Mayotte et les dispositions de droit commun d'ici à 2036, la loi sur l'égalité réelle outre-mer (EROM) du 28 février 2017 a prévu la mise en place à Mayotte d'un dispositif de déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs comme pour la métropole et les autres DOM. Le montant de la déduction forfaitaire à Mayotte est fixé à une part identique du montant des cotisations et contributions sociales dues par le particulier employeur au niveau du SMIC à celle de la déduction forfaitaire dans les autres DOM. Ainsi, pour respecter une part de 76,02 % du montant des cotisations et contributions patronales, le montant de la déduction forfaitaire patronale à Mayotte est fixé à hauteur de 1,65 € par heure travaillée en 2024. Chaque année ce taux évolue selon la trajectoire établie par le décret.

La mesure est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### 3.2. Création de l'exonération jeune entreprise de croissance (JEC)

L'article 44 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 crée une nouvelle catégorie d'entreprises pouvant bénéficier du régime d'exonération applicables aux jeunes entreprises innovantes et aux jeunes entreprises universitaires, définies aux articles 44 sexies et suivants du code général des impôts. Les JEC bénéficient de ce régime d'exonération de cotisations patronales d'assurances maladie, d'assurances vieillesse et d'allocations familiales si elles respectent, en plus des conditions communes applicable à ce régime, des critères de dépense en recherche, de durées d'existence, et d'embauches.

La mesure est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2024.

### 3.3. Remplacement du zonage revitalisation rurale (ZRR) par France ruralité revitalisation (ZFRR)

En application de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, le zonage ZRR est remplacé par le zonage FRR. Ce dernier vise 17 717 communes et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024. En outre, le zonage ZRR est maintenu pour 2 168 communes sortante à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024. Ces dernières communes intégreront le zonage FRR au premier janvier via une mesure inscrite dans le projet de loi de finances initiales pour 2025.

La modification du zonage ne change pas le régime social en vigueur, qui ouvre droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale hors AT-MP aux entreprises dans le zonage lors des 12 premiers mois suivant une nouvelle embauche. Cette exonération reste totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,5 fois le SMIC, puis dégressive et s'annule pour les rémunérations égales ou supérieures à 2,4 fois le SMIC. Le régime d'exonération sociale applicable est inchangé.

Le nouveau dispositif France Ruralités Revitalisation s'applique à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024. Cependant, le zonage BER (« bassin d'emploi à redynamiser ») dont le régime social devait s'éteindre au 31 décembre 2026 est prorogé jusqu'au 31 décembre 2027 par mesure inscrite au projet de loi de finances initiale pour 2025.

### 3.4. Définition du régime social de l'allocation financière destinée aux lycéens professionnels effectuant des périodes de stage en milieu professionnel

L'article 10 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 a défini le régime social de l'allocation financière destinée aux lycéens professionnels effectuant des périodes de stage en milieu professionnel créée par le décret n° 2023-765 du 11 août 2023.

En 2023, plusieurs mesures relatives aux lycées professionnels avaient été annoncées par le Président de la République, dont la création d'une allocation financière destinée aux lycéens professionnels effectuant des périodes de stage en milieu professionnel à compter de la rentrée scolaire de septembre 2024 pour un premier versement de l'allocation avant fin janvier 2024. À l'instar de certaines sommes versées à des stagiaires, comme les gratifications en milieu professionnel ou les rémunérations des stagiaires de la formation professionnelle, l'article 10 de la LFSS pour 2024 prévoit en conséquence que cette allocation est exemptée de contribution sociale généralisée (CSG), de contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) et de cotisations sociales.

Tableau 12 • Synthèse

Intitulé	Contenu de la mesure proposée	Impact financier	Compensation	Vecteur
Application de la déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs à Mayotte	Application de la déduction forfaitaire employeur particulier à Mayotte, avec une trajectoire de convergence établit par décret jusqu'en 2036.	- 0,5 M€ (prévision)	Mesure compensée en application du I de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale	Décret n° 2024-684 du 5 juillet 2024 relatif au montant de la déduction forfaitaire patronale à Mayotte
Création de l'exonération jeune entreprise de croissance (JEC)	Création d'une nouvelle sous-catégorie d'exonération les jeunes entreprises de croissance	NC	Mesure compensée en application du I de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale	Décret n° 2024-464 du 24 mai 2024 relatif à la définition des indicateurs de performance économique prévus au c du 3° de l'article 44 sexies-0 A du code général des impôts

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 2024

Remplacement du zonage revitalisation rurale (ZRR) par France ruralité revitalisation (ZFRR)	Création d'un nouveau zonage FRR	NC	Mesure compensée en application du I de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale	Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024
Régime social de l'allocation financière destinée aux lycéens professionnels effectuant des périodes de stage en milieu professionnel	Exemption d'assiette de CSG, de CRDS et de cotisations sociales	204 M€	Mesure non compensée	Article 10 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024

## 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 2025

### 1. Extinction progressive de la déduction forfaitaire d'ici le premier janvier 2038

La déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels est un abattement très ancien de l'assiette des cotisations sociales, supposément représentatif des frais engagés, dont le taux varie entre 5 % à 30 % en fonction des professions concernées, dans la limite de 7 600 €. L'extinction de ce dispositif s'appuie sur le constat d'un détournement en pratique de l'objet de la DFS, puisque les secteurs concernés cumulent majoritairement l'abattement forfaitaire de l'assiette avec le remboursement des frais professionnels au réel, en écart avec le principe d'intégration systématique de ces éléments aux rémunérations sur lesquelles la DFS est appliquée.

Les modifications prévues de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatifs aux frais professionnel, permettra de prendre acte de la fin progressive de la DFS, trajectoire de sortie qui était jusqu'à présent appliquée dans certains secteurs depuis 2022 à la suite d'accords avec les secteurs professionnels concernés et le Gouvernement. Les trajectoires de sorties négociées sont publiées dans la rubrique « Frais professionnels » du Bulletin officiel de la sécurité sociale.

L'arrêté tiendra compte de ces accords sectoriels et confirmera les modalités et conditions dans lesquelles cette déduction peut continuer à s'appliquer jusqu'à son extinction définitive. Pour les secteurs professionnels n'ayant pas négocié de trajectoire de sortie, l'arrêté prévoit une trajectoire progressive par défaut à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, avec une baisse du niveau de la réduction de 15 % par an.



**PARTIE 3 :  
TABLEAUX  
CHIFFRES**

# 1 - Coûts des allègements généraux et des exonérations ciblées

Les tableaux suivants ne prennent pas en compte les dispositifs exceptionnels 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 • Évolution tendancielle 2023-2025 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées – champs ROBSS

Dispositifs, en M€ en droits constatés	2023	2024 (P)	Evolution 2023-2024	2025 (P)	Evolution 2024-2025
<b>ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX</b>	<b>65 391</b>	<b>65 876</b>	<b>0,7%</b>	<b>66 853</b>	<b>1,5%</b>
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	26 842	26 906	0,2%	27 464	2,1%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	9 463	9 747	3,0%	9 907	1,6%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales pour les régimes spéciaux	0	0	-2,6%	0	-3,9%
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants	1 244	1 111	-10,7%	1 138	2,5%
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales travailleurs indépendants	844	825	-2,3%	838	1,5%
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points pour les régimes spéciaux (L.241.-2-1 CSS)	286	283	-1,1%	281	-0,7%
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points (L. 241-2-1 CSS)	26 712	27 004	1,1%	27 225	0,8%
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES</b>	<b>9 150</b>	<b>9 298</b>	<b>1,6%</b>	<b>9 597</b>	<b>3,2%</b>
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES</b>	<b>6 544</b>	<b>6 701</b>	<b>2,4%</b>	<b>6 925</b>	<b>3,3%</b>
<b>MISSION TRAVAIL-EMPLOI</b>	<b>4 467</b>	<b>4 607</b>	<b>3,1%</b>	<b>4 763</b>	<b>3,4%</b>
Apprentissage	974	1 091	12,0%	1 191	9,2%
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	808	898	11,2%	994	10,6%
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	155	162	4,4%	166	2,4%
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	845	850	0,5%	860	1,3%
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRES)	386	391	1,2%	403	3,0%
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	378	383	1,3%	391	2,1%
Correspondants locaux de presse	0	0	-74,2%	0	0,0%
Aide à domicile employée par un particulier fragile	996	1 019	2,3%	1 037	1,8%
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	768	760	-1,0%	770	1,3%
ZRR embauche 1 au 50 salariés	19	15	-19,2%	3	-82,5%
ZRR pour organismes d'intérêt général	71	67	-5,7%	64	-4,3%
Zones France ruralités revitalisation (ZFRF)	-	2	-	16	552,9%
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	6	5	-23,5%	4	-25,2%
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	1	0	-14,2%	0	-5,0%
Structures de réinsertion socio-professionnelle	10	10	0,1%	10	1,0%
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	14	15	6,9%	15	1,7%
<b>MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES</b>	<b>387</b>	<b>398</b>	<b>2,9%</b>	<b>414</b>	<b>4,0%</b>
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	387	398	2,9%	414	4,0%
<b>MISSION OUTRE-MER</b>	<b>1 261</b>	<b>1 291</b>	<b>2,4%</b>	<b>1 331</b>	<b>3,1%</b>
Entreprises implantées en outre mer	1 012	1 030	1,8%	1 061	3,1%
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	205	217	5,8%	224	3,3%
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	44	44	0,9%	46	3,4%
<b>MISSION CULTURE</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>29,0%</b>	<b>41</b>	<b>4,9%</b>
Contribution diffuseur MDA	6	8	27,8%	8	1,9%
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	24	31	29,3%	33	5,6%
<b>MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES</b>	<b>89</b>	<b>78</b>	<b>-11,8%</b>	<b>80</b>	<b>2,4%</b>
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	89	78	-11,8%	80	2,4%
<b>MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>14,6%</b>	<b>12</b>	<b>6,3%</b>
Porteurs de presse	10	11	14,6%	12	6,3%
<b>MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b>	<b>270</b>	<b>273</b>	<b>1,0%</b>	<b>281</b>	<b>3,1%</b>
Jeunes entreprises innovantes	267	270	1,1%	278	3,1%
Jeunes entreprises de croissance	-	-	-	-	-
Jeunes entreprises universitaires	3	3	-4,4%	3	8,4%
<b>MISSION COHESION DES TERRITOIRES</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>-30,4%</b>	<b>2</b>	<b>-40,3%</b>
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	4	3	-30,4%	2	-40,3%
<b>MISSION SPORT</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-8,0%</b>	<b>1</b>	<b>6,7%</b>
Arbitres sportifs	1	1	-8,0%	1	6,7%
<b>MISSION SANTE</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>-99,7%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	0	0	126,1%	0	0,0%
Exonération de cotisation d'assurance vieillesse pour les médecins en situation de cumul emploi-retraite (pour 2023)	25,7027	-	-100,0%	-	-

SOURCE : COMMISSION DES COMPTES DE LA SECURITE SOCIALE D'OCTOBRE 2024 (CCSS) ET REMONTEES DES REGIMES, AVANT MESURES LFSS  
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

Tableau 14 • Évolution spontanée 2023-2025 du coût des exonérations ciblées non-compensées – champs ROBSS

Dispositifs, en M€ en droits constatés	2023	2024 (P)	Evolution 2023-2024	2025 (P)	Evolution 2024-2025
<b>EXONERATIONS NON COMPENSEES</b>	<b>2 606</b>	<b>2 597</b>	<b>-0,4%</b>	<b>2 673</b>	<b>2,9%</b>
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	2 277	2 378	4,5%	2 473	4,0%
Stagiaires en milieu professionnel	122	124	1,6%	128	3,1%
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	108	91	-15,6%	73	-20,2%
Contrat de sécurisation professionnelle	56	73	29,8%	75	2,1%
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	44	45	-	44	-

SOURCE : COMMISSION DES COMPTES DE LA SECURITE SOCIALE (CCSS) D'OCTOBRE 2024 ET DONNEES TRANSMISES PAR LES REGIMES

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

	2023	2024 (P)	Evolution 2023 - 2024	2025 (P)	Evolution 2024 - 2025
Maladie	39 224	39 407	0%	39 875	1%
AT - MP	217	197	-9%	200	1%
Vieillesse	19 084	19 272	1%	19 789	3%
Famille	15 589	15 861	2%	16 141	2%
Autonomie	428	436	2%	445	2%
<b>Total</b>	<b>74 542</b>	<b>75 174</b>	<b>1%</b>	<b>76 450</b>	<b>2%</b>

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 - Évolution spontanée 2023-2025 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non-compensées – champs ROBSS

<b>Branche Maladie</b> <i>En M€, en droits constatés</i>	2023	2024 (P)	2025 (P)
<b>ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX</b>	<b>37 084</b>	<b>37 269</b>	<b>37 699</b>
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	8 842	8 871	9 055
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	-	-	-
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales pour les régimes spéciaux	-	-	-
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants	1 244	1 111	1 138
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	283	281
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points (L. 241-2-1 CSS)	26 712	27 004	27 225
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES</b>	<b>2 140</b>	<b>2 139</b>	<b>2 176</b>
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES</b>	<b>2 009</b>	<b>2 004</b>	<b>2 047</b>
<b>MISSION TRAVAIL-EMPLOI</b>	<b>1 269</b>	<b>1 263</b>	<b>1 282</b>
Apprentissage	54	60	61
Mont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	0	-	-
Mont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	57	58	60
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	268	269	272
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRES)	40	41	43
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	159	161	164
Correspondants locaux de presse	0	-	-
Aide à domicile employée par un particulier fragile	452	460	468
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	252	232	235
ZRR embauche 1 au 50 salariés	6	5	1
ZRR pour organismes d'intérêt général	26	22	21
Zones France ruralités revitalisation (ZFRR)	-	1	5
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	2	2	2
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	0	0	0
Structures de réinsertion socio-professionnelle	3	3	3
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	6	7	7
<b>MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES</b>	<b>124</b>	<b>128</b>	<b>133</b>
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	124	128	133
<b>MISSION OUTRE-MER</b>	<b>446</b>	<b>455</b>	<b>469</b>
Entreprises implantées en outre mer	335	338	348
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	93	98	102
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	18	19	19
<b>MISSION CULTURE</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Contribution diffuseur MDA	2	3	3
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	-	-	-
<b>MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	32	29	30
<b>MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Porteurs de presse	3	4	4
<b>MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b>	<b>131</b>	<b>123</b>	<b>127</b>
Jeunes entreprises innovantes	129	121	125
Jeunes entreprises de croissance	-	-	-
Jeunes entreprises universitaires	2	1	2
<b>MISSION COHESION DES TERRITOIRES</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	1	1	1
<b>MISSION SPORT</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Arbitres sportifs	0	0	0
<b>MISSION SANTE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	-	-	-
<b>EXONERATIONS NON COMPENSEES</b>	<b>131</b>	<b>135</b>	<b>129</b>
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	-	-	-
Stagiaires en milieu professionnel	38	39	40
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	49	41	33
Contrat de sécurisation professionnelle	34	44	45
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	10	11	11

SOURCE : COMMISSION DES COMPTES DE LA SECURITE SOCIALE (CCSS) D'OCTOBRE 2024 ET DONNEES TRANSMISES PAR LES REGIMES

**Tableau 17 • Branche accidents du travail et maladies professionnelles – Évolution spontanée 2023-2025 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champs ROBSS**

<b>Branche AT-MP</b> <i>En M€, en droits constatés</i>	2023	2024 (P)	2025 (P)
<b>ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX</b>	<b>64</b>	<b>43</b>	<b>43</b>
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	64	43	43
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)	-	-	-
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES</b>	<b>152</b>	<b>155</b>	<b>157</b>
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES</b>	<b>152</b>	<b>155</b>	<b>157</b>
<b>MISSION TRAVAIL-EMPLOI</b>	<b>136</b>	<b>138</b>	<b>140</b>
Apprentissage	0	0	0
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)	108	110	111
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRES)	-	-	0
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	27	26	27
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	2	2	2
ZRR embauche 1 au 50 salariés	-	-	-
ZRR pour organismes d'intérêt général	-	-	-
Zones France ruralités revitalisation (ZFRR)	-	-	-
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	-	0	0
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	-	-	-
Structures de réinsertion socio-professionnelle	-	-	-
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	-	-	-
<b>MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	11	12	12
<b>MISSION OUTRE-MER</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Entreprises implantées en outre mer	2	2	2
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	-	-	-
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	3	3	3
<b>MISSION CULTURE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Contribution diffuseur MDA	-	-	-
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	-	-	-
<b>MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	-	-	-
<b>MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Porteurs de presse	-	-	-
<b>MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Jeunes entreprises innovantes	-	-	-
Jeunes entreprises de croissance	-	-	-
Jeunes entreprises universitaires	-	-	-
<b>MISSION COHESION DES TERRITOIRES</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	0	-	-
<b>MISSION SPORT</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Arbitres sportifs	0	0	0
<b>MISSION SANTE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	-	-	-
<b>EXONERATIONS NON COMPENSEES</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
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 : COMMISSION DES COMPTES DE LA SECURITE SOCIALE (CCSS) D'OCTOBRE 2024 ET DONNEES TRANSMISES PAR LES REGIMES

Tableau 18 • Branche famille- Évolution spontanée 2023-2025 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champs ROBSS

<b>Branche Famille</b> <i>En M€, en droits constatés</i>	2023	2024 (P)	2025 (P)
<b>ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX</b>	<b>14 673</b>	<b>14 951</b>	<b>15 215</b>
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	4 365	4 379	4 470
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	9 463	9 747	9 907
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	844	825	838
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)	-	-	-
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES</b>	<b>916</b>	<b>910</b>	<b>926</b>
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES</b>	<b>869</b>	<b>864</b>	<b>882</b>
<b>MISSION TRAVAIL-EMPLOI</b>	<b>543</b>	<b>539</b>	<b>547</b>
Apprentissage	24	24	25
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	-	-	-
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	23	24	24
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	124	125	126
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRES)	6	6	6
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	64	65	66
Correspondants locaux de presse	-	-	-
Aide à domicile employée par un particulier fragile	182	186	189
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	121	114	116
ZRR embauche 1 au 50 salariés	3	2	0
ZRR pour organismes d'intérêt général	12	11	11
Zones France ruralités revitalisation (ZFRR)	-	0	3
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	1	1	0
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	0	0	0
Structures de réinsertion socio-professionnelle	2	2	2
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	2	3	3
<b>MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>65</b>
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	61	63	65
<b>MISSION OUTRE-MER</b>	<b>193</b>	<b>196</b>	<b>202</b>
Entreprises implantées en outre mer	165	166	172
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	21	22	23
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	7	8	8
<b>MISSION CULTURE</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Contribution diffuseur MDA	2	1	1
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	-	-	-
<b>MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	15	14	14
<b>MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Porteurs de presse	2	2	2
<b>MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b>	<b>53</b>	<b>50</b>	<b>51</b>
Jeunes entreprises innovantes	52	49	51
Jeunes entreprises de croissance	-	-	-
Jeunes entreprises universitaires	1	1	1
<b>MISSION COHESION DES TERRITOIRES</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	1	0	0
<b>MISSION SPORT</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Arbitres sportifs	0	0	0
<b>MISSION SANTE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	-	-	-
<b>EXONERATIONS NON COMPENSEES</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>44</b>
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	-	-	-
Stagiaires en milieu professionnel	15	15	16
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	20	17	13
Contrat de sécurisation professionnelle	8	10	10
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	5	5	5

SOURCE : COMMISSION DES COMPTES DE LA SECURITE SOCIALE (CCSS) D'OCTOBRE 2024 ET DONNEES TRANSMISES PAR LES REGIMES

Tableau 19 • Branche vieillesse – Évolution spontanée 2023-2025 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champs ROBSS

<b>Branche Vieillesse</b> <i>En M€, en droits constatés</i>	2023	2024 (P)	2025 (P)
<b>ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX</b>	<b>13 197</b>	<b>13 240</b>	<b>13 514</b>
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	13 197	13 240	13 514
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)	-	-	-
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES</b>	<b>5 886</b>	<b>6 146</b>	<b>6 394</b>
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES</b>	<b>3 481</b>	<b>3 644</b>	<b>3 802</b>
<b>MISSION TRAVAIL-EMPLOI</b>	<b>2 510</b>	<b>2 658</b>	<b>2 784</b>
Apprentissage	897	1 007	1 105
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	808	898	994
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	75	80	82
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	345	346	351
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRE)	341	343	354
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	128	131	134
Correspondants locaux de presse	0	0	0
Aide à domicile employée par un particulier fragile	362	374	380
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	383	402	407
ZRR embauche 1 au 50 salariés	9	8	1
ZRR pour organismes d'intérêt général	32	33	32
Zones France ruralités revitalisation (ZFRR)	-	1	8
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	3	2	1
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	0	0	0
Structures de réinsertion socio-professionnelle	5	5	5
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	5	5	5
<b>MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES</b>	<b>185</b>	<b>190</b>	<b>198</b>
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	185	190	198
<b>MISSION OUTRE-MER</b>	<b>599</b>	<b>617</b>	<b>637</b>
Entreprises implantées en outre mer	497	510	525
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	87	92	96
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	15	15	16
<b>MISSION CULTURE</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>37</b>
Contribution diffuseur MDA	2	4	4
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	24	31	33
<b>MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	41	36	36
<b>MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Porteurs de presse	5	5	6
<b>MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b>	<b>87</b>	<b>100</b>	<b>104</b>
Jeunes entreprises innovantes	85	99	102
Jeunes entreprises de croissance	-	-	-
Jeunes entreprises universitaires	1	1	1
<b>MISSION COHESION DES TERRITOIRES</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	2	1	1
<b>MISSION SPORT</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Arbitres sportifs	0	0	0
<b>MISSION SANTE</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	0	0	0
<b>EXONERATIONS NON COMPENSEES</b>	<b>2 406</b>	<b>2 502</b>	<b>2 591</b>
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	2 277	2 378	2 473
Stagiaires en milieu professionnel	61	62	64
Contrats uniques d'insertion (CUJ) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	39	33	27
Contrat de sécurisation professionnelle	-	-	-
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	29	28	28

SOURCE : COMMISSION DES COMPTES DE LA SECURITE SOCIALE (CCSS) D'OCTOBRE 2024 ET DONNEES TRANSMISES PAR LES REGIMES

Tableau 20 • Branche autonomie - Evolution 2023-2025 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non-compensées – champs ROBSS

<b>Branche Autonomie</b> <i>En M€, en droits constatés</i>	2023	2024 (P)	2025 (P)
<b>ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX</b>	<b>373</b>	<b>374</b>	<b>382</b>
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	373	374	382
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)	-	-	-
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES</b>	<b>56</b>	<b>62</b>	<b>64</b>
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>36</b>
<b>MISSION TRAVAIL-EMPLOI</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Apprentissage	-	-	-
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	-	-	-
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	-	-	-
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	0	0	0
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRES)	-	-	-
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	-	-	-
Correspondants locaux de presse	-	-	-
Aide à domicile employée par un particulier fragile	-	-	-
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	10	10	10
ZRR embauche 1 au 50 salariés	-	-	-
ZRR pour organismes d'intérêt général	-	-	-
Zones France ruralités revitalisation (ZFRR)	-	-	-
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	-	-	-
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	-	-	-
Structures de réinsertion socio-professionnelle	-	-	-
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	-	-	-
<b>MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	6	6	6
<b>MISSION OUTRE-MER</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
Entreprises implantées en outre mer	14	14	15
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	4	5	5
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	-	-	-
<b>MISSION CULTURE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Contribution diffuseur MDA	-	-	-
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	-	-	-
<b>MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	-	-	-
<b>MISSION MEDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Porteurs de presse	-	-	-
<b>MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Jeunes entreprises innovantes	-	-	-
Jeunes entreprises de croissance	-	-	-
Jeunes entreprises universitaires	-	-	-
<b>MISSION COHESION DES TERRITOIRES</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	-	-	-
<b>MISSION SPORT</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Arbitres sportifs	0	0	0
<b>MISSION SANTE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	-	-	-
<b>EXONERATIONS NON COMPENSEES</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>28</b>
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	-	-	-
Stagiaires en milieu professionnel	7	8	8
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	-	-	-
Contrat de sécurisation professionnelle	15	20	20
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	-	-	-

SOURCE : COMMISSION DES COMPTES DE LA SECURITE SOCIALE (CCSS) D'OCTOBRE 2024 ET DONNEES TRANSMISES PAR LES REGIMES

## 2. Évolution spontanée pluriannuelle du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées - Champs hors ROBSS

Tableau 21 • Évolution spontanée 2023-2025 du coût des allègements généraux et des exonérations ciblées compensées et non- compensées – champs hors-ROBSS\*

<b>Champs Hors ROBSS</b> <i>En M€, en droits constatés</i>	2023	2024 (P)	2025 (P)
<b>ALLEGEMENTS GENERAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX</b>	<b>12 706</b>	<b>12 816</b>	<b>13 152</b>
<b>Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG</b>	12 706	12 816	13 152
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES ET NON COMPENSEES</b>	<b>1 395</b>	<b>1 477</b>	<b>1 520</b>
<b>EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES</b>	<b>1 395</b>	<b>1 477</b>	<b>1 520</b>
<b>MISSION TRAVAIL-EMPLOI</b>	<b>757</b>	<b>802</b>	<b>823</b>
Apprentissage	459	473	486
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	454	468	481
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	5	5	5
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	298	329	337
<b>MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORET ET AFFAIRES RURALES</b>	<b>177</b>	<b>182</b>	<b>189</b>
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	177	182	189
<b>MISSION OUTRE-MER</b>	<b>448</b>	<b>477</b>	<b>492</b>
Entreprises implantées en outre mer	444	474	488
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	3	4	4
<b>MISSION ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET MOBILITE DURABLES</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	14	16	16

SOURCE : COMMISSION DES COMPTES DE LA SECURITE SOCIALE (CCSS) D'OCTOBRE 2024 ET DONNEES TRANSMISES PAR LES REGIMES

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

### 3. Coût spontané 2025 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 2025

Dispositifs, en M€ en droits constatés	Total ASSO	Total ROBSS	2025 (P)						Total Hors ROBSS	2025 (P)		
			M	AT	V	F	A	FNAL		UNEDIC	Retraite complémentaire	
<b>ALÈGÈMENTS GÉNÉRAUX ET MESURES DE MODULATION DES TAUX</b>	<b>80 005</b>	<b>66 853</b>	<b>37 699</b>	<b>43</b>	<b>13 514</b>	<b>15 215</b>	<b>382</b>	<b>13 152</b>	<b>415</b>	<b>5 148</b>	<b>7 589</b>	
Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale/ AG	40 616	27 464	9 055	43	13 514	4 470	302	13 152	415	5 148	7 589	
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales	9 907	9 907	-	-	-	9 907	-	-	-	-	-	
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales pour les régimes spéciaux	0	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants	1 138	1 138	1 138	-	-	-	-	-	-	-	-	
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales travailleurs indépendants	838	838	-	-	-	838	-	-	-	-	-	
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points pour les régimes spéciaux (L.241.-2-1 CSS)	281	281	281	-	-	-	-	-	-	-	-	
Baisse du taux de cotisation maladie de 6 points (L. 241-2-1 CSS)	27 225	27 225	27 225	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>EXONÉRATIONS CIBLÉES COMPENSÉES ET NON COMPENSÉES</b>	<b>11 237</b>	<b>9 716</b>	<b>2 176</b>	<b>157</b>	<b>6 394</b>	<b>926</b>	<b>64</b>	<b>1 520</b>	<b>29</b>	<b>447</b>	<b>1 045</b>	
<b>EXONÉRATIONS CIBLÉES COMPENSÉES</b>	<b>8 445</b>	<b>6 925</b>	<b>2 047</b>	<b>157</b>	<b>3 802</b>	<b>882</b>	<b>36</b>	<b>1 520</b>	<b>28</b>	<b>447</b>	<b>1 045</b>	
<b>MISSION TRAVAIL-EMPLOI</b>	<b>5 586</b>	<b>4 763</b>	<b>1 282</b>	<b>140</b>	<b>2 784</b>	<b>547</b>	<b>10</b>	<b>823</b>	<b>11</b>	<b>148</b>	<b>664</b>	
Apprentissage	1 677	1 191	61	0	1 105	25	-	486	-	5	481	
Dont exonérations salariales secteur privé (loi de 1979 et loi de 1987)	1 475	994	-	-	994	-	-	481	-	-	481	
Dont exonérations salariales et patronales secteur public (loi 1992)	171	166	60	-	82	24	-	5	-	5	-	
Déductions sur les heures supplémentaires (entreprises de moins 250 salariés)	860	860	272	111	351	126	0	-	-	-	-	
Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACCRES)	403	403	43	0	354	6	-	-	-	-	-	
Déduction forfaitaire service à la personne (métropole)	391	391	164	27	134	66	-	-	-	-	-	
Correspondants locaux de presse	0	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-	
Aide à domicile employée par un particulier fragile	1 037	1 037	468	-	380	189	-	-	-	-	-	
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une pers. Fragile	1 107	770	235	2	407	116	10	337	11	143	183	
ZRR embauche 1 au 50 salariés	3	3	1	-	1	0	-	-	-	-	-	
ZRR pour organismes d'intérêt général	64	64	21	-	32	11	-	-	-	-	-	
Zones France ruralités revitalisation (ZFRR)	16	16	5	-	8	3	-	-	-	-	-	
Basins d'emploi à redynamiser (BER)	4	4	2	0	1	0	-	0	0	-	-	
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	0	0	0	-	0	0	-	-	-	-	-	
Structures de réinsertion socio-professionnelle	10	10	3	-	5	2	-	-	-	-	-	
Exonération Ateliers chantiers d'insertion - ACI - secteur public uniquement	15	15	7	-	5	3	-	-	-	-	-	
<b>MISSION AGRICULTURE, ALIMENTATION, FORÊT ET AFFAIRES RURALES</b>	<b>603</b>	<b>414</b>	<b>133</b>	<b>12</b>	<b>198</b>	<b>65</b>	<b>6</b>	<b>189</b>	<b>2</b>	<b>78</b>	<b>110</b>	
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi	603	414	133	12	198	65	6	189	2	78	110	
<b>MISSION OUTRE-MER</b>	<b>1 823</b>	<b>1 331</b>	<b>469</b>	<b>5</b>	<b>637</b>	<b>202</b>	<b>19</b>	<b>492</b>	<b>16</b>	<b>205</b>	<b>271</b>	
Entreprises implantées en outre mer	1 549	1 061	348	2	525	172	15	488	16	201	271	
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	228	224	102	-	96	23	5	4	-	4	-	
Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs dans les DOM	46	46	19	3	16	8	-	-	-	-	-	
<b>MISSION CULTURE</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>37</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Contribution diffuseur MDA	8	8	3	-	4	1	-	-	-	-	-	
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	33	33	-	-	33	-	-	-	-	-	-	
<b>MISSION ÉCOLOGIE, DÉVELOPPEMENT ET MOBILITÉ DURABLES</b>	<b>97</b>	<b>80</b>	<b>30</b>	<b>-</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	
Exonération de cotisations pour les entreprises maritimes	97	80	30	-	36	14	-	16	-	16	-	
<b>MISSION MÉDIAS, LIVRES ET INDUSTRIES CULTURELLES</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Porteurs de presse	12	12	4	-	6	2	-	-	-	-	-	
<b>MISSION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR</b>	<b>281</b>	<b>281</b>	<b>127</b>	<b>-</b>	<b>104</b>	<b>51</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Jeunes entreprises innovantes	278	278	125	-	102	51	-	-	-	-	-	
Jeunes entreprises de croissance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Jeunes entreprises universitaires	3	3	2	-	1	1	-	-	-	-	-	
<b>MISSION COHESION DES TERRITOIRES</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	2	2	1	-	1	0	-	0	0	-	-	
Dont Zones Franches Urbaines (ZFU)	1	1	0	-	1	0	-	0	0	-	-	
Dont Travailleurs indépendants en zones franches urbaines (ZFU) ou en zones de redynamisation urbaine (ZRU)	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>MISSION SPORT</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Arbitres sportifs	1	1	0	0	0	0	0	0	0	-	-	
<b>MISSION SANTÉ</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Médecins en cumul emploi-retraite en zone de montagne sous-dense	0	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-	
Exonération de cotisation d'assurance vieillesse pour les médecins en situation de cumul emploi-retraite (pour 2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>EXONÉRATIONS NON COMPENSÉES</b>	<b>2 792</b>	<b>2 792</b>	<b>129</b>	<b>-</b>	<b>2 591</b>	<b>44</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Exonération sur les heures supplémentaires - part salariale	2 473	2 473	-	-	2 473	-	-	-	-	-	-	
Stagiaires en milieu professionnel	128	128	40	-	64	16	8	0	0	-	-	
Contrats uniques d'insertion (CUI) / Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - secteur public uniquement	73	73	33	-	27	13	-	-	-	-	-	
Contrat de sécurisation professionnelle	75	75	45	-	-	10	20	-	-	-	-	
Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitations agricoles	44	44	11	-	28	5	-	-	-	-	-	

HORS DISPOSITIFS EXCEPTIONNELS D'EXONÉRATIONS ET D'AIDES AU PAIEMENT EN FAVEUR DES ENTREPRISES FRAGILISÉES PAR LA CRISE  
SOURCE : COMMISSION DES COMPTES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (CCSS) D'OCTOBRE 2024 ET DONNÉES TRANSMISES PAR LES 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 2024

EXONERATIONS CIBLEES COMPENSEES	2020	2021	2022	2023	2024	Total
<b>MISSION PLAN D'URGENCE FACE À LA CRISE SANITAIRE</b>	<b>4 749</b>	<b>3 680</b>	<b>1 217</b>	<b>182</b>	<b>10</b>	<b>9 828</b>
Exonération de cotisations employeurs	2 077	934	121	141	9	3 273
Aide au paiement de cotisations employeurs	2 643	1 897	842	-	-	5 382
Réduction forfaitaire de cotisations indépendants	29	761	245	40	1	1 075
Réduction forfaitaire de cotisations artistes-auteurs	-	88	9	0	-	97
<b>MISSION PLAN DE RELANCE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>104</b>
Exonération de forfait sur les abondements des employeurs pour l'actionnariat salarié	-	32	40	32	-	104

DISPOSITIFS EN MILLIONS D'EUROS

## 2 - Compensation 2023-2025 et solde de la compensation des exonérations ciblées

### 1. Montants versés au titre de la compensation 2023-2025

Tableau 24 • Montants des versements au titre de la compensation par mesures entre 2023 et 2025

En M€

Mesures	Versements 2023		LFI 2024*			PLF 2025**		
	ROBSS	Total	ROBSS	Hors ROBSS	Total	ROBSS	Hors ROBSS	Total
<b>MESURES CIBLÉES COMPENSÉES</b>	<b>6 555</b>	<b>6 555</b>	<b>6 181</b>	<b>1 136</b>	<b>7 317</b>	<b>6 448</b>	<b>1 240</b>	<b>7 688</b>
<b>DÉDUCTIONS SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES</b>	<b>910</b>	<b>910</b>	<b>834</b>	<b>-</b>	<b>834</b>	<b>860</b>	<b>-</b>	<b>860</b>
Déductions sur les heures supplémentaires	910	910	834	-	834	860	-	860
<b>MESURES CIBLÉES SUR CERTAINS PUBLICS</b>	<b>1 364</b>	<b>1 364</b>	<b>1 401</b>	<b>436</b>	<b>1 838</b>	<b>1 498</b>	<b>443</b>	<b>1 941</b>
Contrat d'apprentissage : à partir de 2019, uniquement exonération salariale secteur privé et exonération patronale secteur public	988	988	989	436	1 425	1 005	443	1 448
Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	10	10	10	-	10	10	-	10
Aide aux créateurs repreneurs d'entreprise (dt cumul Auto-entr-ACRE)	335	335	378	-	378	453	-	453
Contribution diffuseurs	6	6	5	-	5	6	-	6
Prise en charge d'une fraction des cotisations vieillesse pour les artistes-auteurs	25	25	20	-	20	25	-	25
<b>MESURES CIBLÉES SUR CERTAINS SECTEURS ÉCONOMIQUES</b>	<b>2 862</b>	<b>2 862</b>	<b>2 848</b>	<b>255</b>	<b>3 103</b>	<b>2 860</b>	<b>294</b>	<b>3 154</b>
Déduction forfaitaire service à la personne	382	382	381	-	381	390	-	390
Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi (hors TVA)	381	381	457	52	509	549	63	612
Jeunes entreprises innovantes	326	326	293	-	293	-	-	-
Jeunes entreprises universitaires	3	3	3	-	3	3	3	6
Exonération patronale pour les amateurs	52	52	49	13	62	39	3	42
Porteurs de presse	12	12	11	-	11	12	-	12
Correspondants locaux de presse	-	-	-	-	-	-	-	-
Cotisations des sportifs de haut niveau	-	-	3	-	3	3	-	3
Aide à domicile employée par une assoc. ou une entreprise auprès d'une personne fragile	722	722	690	190	880	822	226	1 048
Aide à domicile employée par un particulier fragile	971	971	945	-	945	1 027	-	1 027
Exonération Ateliers chantiers d'insertion (ACI) : à partir de 2019, secteur public uniquement	14	14	15	-	15	15	-	15
Arbitres sportifs	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>MESURES CIBLÉES SUR CERTAINS SECTEURS GÉOGRAPHIQUES</b>	<b>1 419</b>	<b>1 419</b>	<b>1 098</b>	<b>444</b>	<b>1 542</b>	<b>1 230</b>	<b>502</b>	<b>1 732</b>
Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)	22	22	15	-	15	20	-	20
Organismes d'intérêt général et associations en ZRR	70	70	66	-	66	65	-	65
Création d'emplois en zones de redynamisation urbaine (ZRU) et en zones franches urbaines (ZFU)	2	2	1	-	1	1	-	1
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	5	5	4	-	4	3	-	3
Contrat d'accès à l'emploi en outre mer	-	-	-	-	-	-	-	-
Entreprises en outre mer	850	850	803	444	1 247	907	502	1 410
Travailleurs indépendants implantés en outre mer	424	424	161	-	161	191	-	191
Déduction forfaitaire service à la personne dans les DOM	45	45	46	-	46	42	-	42
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	1	1	1	-	1	0	-	0
Médecins cumul emploi-retraite en zone de montagne sous dense	-	-	-	-	-	-	-	-

\* Montant des crédits LFI 2024 disponibles (soit après application de la réserve de précaution le cas échéant) 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

Source : DSS/DB

\*\* Estimation de la répartition des crédits du PLF 2025 au regard des prévisions à date et avant application de la réserve de précaution.

## 2. Solde de la compensation des exonérations ciblées compensées

Tableau 25 • Solde de la compensation en 2023

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

Source : Etat des sommes restant dues au 31 décembre 2023

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 2023, on enregistre une créance de l'Etat de 22,4 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 388,8 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	%
<b>MESURES D'EXEMPTION D'ASSIETTE</b>	<b>9 260</b>	<b>10 130</b>	<b>9,2%</b>	<b>10 946</b>	<b>8,2%</b>	<b>11 237</b>	<b>2,6%</b>
<b>PARTICIPATION FINANCIERE ET ACTIONNARIAT SALARIE</b>	<b>1 600</b>	<b>1 860</b>	<b>16,2%</b>	<b>2 070</b>	<b>11,4%</b>	<b>2 180</b>	<b>5,7%</b>
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%
<b>PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE EN ENTREPRISE</b>	<b>3 680</b>	<b>3 890</b>	<b>5,7%</b>	<b>4 220</b>	<b>8,5%</b>	<b>4 390</b>	<b>3,9%</b>
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%
<b>AIDES DIRECTES CONSENTIES AUX SALARIES</b>	<b>3 060</b>	<b>3 350</b>	<b>8,9%</b>	<b>3 590</b>	<b>7,7%</b>	<b>3 740</b>	<b>3,9%</b>
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%
<b>INDEMNITES DE RUPTURE</b>	<b>920</b>	<b>1 030</b>	<b>12,0%</b>	<b>1 066</b>	<b>3,1%</b>	<b>927</b>	<b>-13,2%</b>
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*