



Annexe 2 : dispositions spécifiques à la tarification pour l'exercice 2024

I. Allègements de charges sociales

Plusieurs changements effectifs au 1er janvier 2024 affectent le calcul de la réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires, dite « réduction Fillon ».

La réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires est un dispositif permettant aux associations employeuses de bénéficier d'une réduction générale de leurs cotisations patronales de sécurité sociale pour les salariés dont la rémunération brute ne dépasse pas 1,6 fois le SMIC.

L'objectif est de réduire le coût du travail pour les employeurs associatifs.

Elle comprend donc :

- une réduction générale dégressive des cotisations et contributions sociales, qui permet une suppression de l'ensemble des cotisations et contributions de droit commun au niveau du SMIC. Son niveau décroît au regard du salaire pour devenir nulle pour une rémunération annuelle égale à 1,6 fois le SMIC ;
- des réductions proportionnelles des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales qui permettent une diminution de respectivement 6 et 1,8 points des cotisations.

Impact de la revalorisation du SMIC

Revalorisation du SMIC :

Smic brut au 1er janvier 2024 : 1 766,92 € (net 1 398,69 €)

Smic horaire brut au 1er janvier 2024 : 11,65 € (net 9,22 €)

La revalorisation périodique du SMIC affecte le calcul de la réduction dite Fillon. Après la revalorisation du 1er janvier 2024, le montant du SMIC à retenir est de 21 203 euros pour 2024. Lorsque le SMIC évolue en cours d'année, la valeur du SMIC doit être prise en compte pour chaque période concernée. Pour les salariés travaillant à temps partiel, le calcul de la valeur du SMIC doit être ajusté en fonction de leur temps de travail effectif. Les heures supplémentaires ou complémentaires doivent également être prises en compte dans le calcul.

La loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2024 prévoit que les plafonds de rémunération au-dessous desquels les employeurs éligibles à la réduction Fillon peuvent bénéficier

de réductions sur les cotisations patronales pour l'assurance maladie et les allocations familiales, seront dorénavant établis par décret.

Pour les salariés dont le salaire ne dépasse pas 2,5 fois le SMIC au 31 décembre 2023, ce qui correspond à 52 416 euros, les employeurs devront s'acquitter d'une cotisation d'assurance maladie fixée à 7 %.

La cotisation patronale d'allocations familiale est fixée à 3,45 % au titre des salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 fois le SMIC au 31 décembre 2023, soit 73 382,40 euros.

Réduction générale des cotisations patronales.

Le montant de la réduction est égal au total de la rémunération brute annuelle multiplié par un coefficient. L'Urssaf fournit **automatiquement** les taux de cotisations et le **coefficient** permettant de calculer la réduction.

A noter : Deux changements de taux effectifs au 1er janvier 2024 ont impacté la valeur maximale du coefficient : le taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée est passé de 1,90% à 2,02% et la part mutualisée de la cotisation AT-MP est passée de 0,55% à 0,46%. Par conséquent, les taux maximaux de la réduction Fillon pour 2024 sont fixés à **31,94 % pour les structures de moins de 50 salariés et à 32,34 % pour les structures d'au moins 50 salariés.**

Dans cette optique, et conformément aux instructions données pour les exercices précédents, je vous invite à maintenir un taux de charges équivalent à celui qui prévalait antérieurement à 2019.

II. Respect de la masse salariale et des organigrammes de référence

Il est rappelé que l'ensemble des établissements et services du SAH dispose dans leurs organigrammes respectifs d'un nombre d'ETP de nature à couvrir les congés de leurs personnels tout au long de l'exercice en cours. Ces organigrammes, qu'ils soient définis dans le cadre de critères nationaux ou dans le cadre des procédures d'autorisation et d'habilitation, garantissent ainsi le déroulement permanent de l'activité et la mise en œuvre des différentes mesures.

La valorisation de points de remplacement pour toute absence dans les budgets prévisionnels est exclue. Ces dépenses doivent être examinées au cas par cas lors de l'étude du compte administratif et acceptées dès lors qu'elles sont pleinement justifiées.

En premier lieu, il convient d'examiner l'équilibre général du groupe II, en incluant les recettes en atténuation (notamment les remboursements d'indemnités journalières de sécurité sociale de prévoyance inscrites au compte 6419, et les recettes des ASP inscrites au compte 75).

Ces remplacements doivent avoir pour objet de combler les journées d'absence pour motif médical (maladie ordinaire, longue maladie/longue durée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions) et pour motif non médical (congés maternité, congés paternité, congés d'adoption uniquement). Les remplacements peuvent également concerner des salariés en congés légaux ou récupérateurs, uniquement lorsque ceux-ci sont liés à une surcharge temporaire de travail liée au remplacement d'un collègue en arrêt pour une des raisons mentionnées ci-dessus.

Les autres motifs de remplacement pour absence non médicale (congés légaux, formations ponctuelles, etc.) doivent être couverts par les tableaux d'emplois autorisés ; les recrutements supplémentaires effectués à ce titre sont donc susceptibles de constituer des augmentations des

tableaux des emplois, et doivent faire l'objet d'un abatement dans le cadre de l'étude du compte administratif.

Vous porterez une attention particulière aux comptes 621 (personnel extérieur à l'établissement) et 622 (rémunérations d'intermédiaires et honoraires) : le détail de ces charges devra être demandé à l'établissement en cas de mesure nouvelle, d'augmentation importante de ces comptes ou de dépenses sans liens directs avec l'activité du service. Leur abondement ne doit pas avoir pour effet de valider un effectif au-dessus des normes prescrites ou validées dans le cadre des autorisations et habilitations ; par conséquent, vous veillerez à les analyser systématiquement au regard des organigrammes présentés.

III. Gratification des stagiaires

Le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages a été publié au JO le 30 novembre 2014. Ce décret modifie certaines dispositions relatives aux périodes de stages afin de prendre en compte la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires. Il fixe également le montant de la gratification pour les conventions qui seront conclues à compter du 1er décembre 2014, ainsi que les mentions obligatoires devant figurer dans la convention de stage et celles du registre du personnel. La rémunération minimale ne s'applique qu'aux stages dont la durée est supérieure à deux mois, consécutifs ou non, au sein du même organisme (entreprise, administration, etc.) et au cours de la même année scolaire ou universitaire. Lorsque la durée du stage est de deux mois ou moins, la gratification n'est que facultative. L'article L.124-5 du Code de l'Éducation précise par ailleurs que « *La durée du ou des stages ou périodes de formation en milieu professionnel effectués par un même stagiaire dans un même organisme d'accueil ne peut excéder six mois par année d'enseignement.* »

Le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret, à un niveau minimal de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Le plafond horaire de la sécurité sociale est relevé, au 1er janvier 2024, à 29 €. La gratification stage horaire est égale à 4,35 € par heure de stage (29 € x 0,15).

Si cette modification a lieu en cours de stage (par exemple pour un stage prévu entre le 1er décembre et le 15 février), la convention doit explicitement prévoir une revalorisation de la gratification en fonction du changement du 1er janvier.

La gratification est mensuelle : elle doit être versée à la fin de chaque mois et non pas en fin de stage. Elle est due dès le premier jour de stage et non pas à partir du seuil des 2 mois de stage.

Le montant de la gratification obligatoire est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, et le taux horaire de la gratification doit y figurer.

Des franchises de cotisations et contributions sociales sont prévues. Cette charge pourra être retenue dans le cadre du budget prévisionnel.