



UMIH UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

*Circulaire AS n° 03.23
31/01/2023*

Charges sociales obligatoires sur les salaires

Taux au 1^{er} janvier 2023

Vous trouverez ci-dessous le tableau des charges sociales pour l'année 2023 dans lequel sont indiquées en caractère gras les éventuelles modifications.



	T A U X		Assiettes mensuelles de cotisations du 1/01 au 31/12/2023
	Employeur	Salarié	
A) SECURITE SOCIALE • Assurance maladie, maternité, invalidité, décès (1) - Rémunération ≤ 2,5 SMIC et employeur relevant du champ de la réduction Fillon..... - Rémunération > 2,5 SMIC..... • Assurance vieillesse plafonnée • Assurance vieillesse déplafonnée • Allocations familiales (rémunération ≤ 3.5 SMIC)..... • Allocations familiales (rémunération > 3.5 SMIC)..... • Accidents du travail	7,00 % (1) 13,00 % (1) 8,55 % (2) 1,90 % (3) 3,45 % (4) 5,25 % (4) (5)	-- (1) -- (1) 6,90 % (2) 0,40 % (3) -- -- --	Totalité du salaire Totalité du salaire De 0 à 3 666 € Totalité du salaire Totalité du salaire Totalité du salaire
B) RETRAITE COMPLEMENTAIRE REGIME UNIFIE (6) • Non-cadres et cadres (minimum) - Tranche 1 - Tranche 2 • Contribution d'équilibre général -CEG- (7) - Tranche 1..... - Tranche 2..... • Contribution d'équilibre technique -CET- (7) - Rémunération ≤ plafond de sécurité sociale..... - Rémunération > plafond de sécurité sociale..... • Cadres (minimum) - Prévoyance	3,94 % 10,80 % 1,29 % (7) 1,62 % (7) -- (7) 0,21 % (7) 1,50 %	3,94 % 10,80 % 0,86 € (7) 1,08 % (7) -- (7) 0,14 % (7) --	De 0 à 3 666 € De 3 666 € à 29 328 € De 0 à 3 666 € De 3 666 € à 29 328 € De 0 à 29 328 € De 0 à 3 666 €
C) CHOMAGE • ASSEDIC (non-cadres et cadres) - Tranche A et B • AGS (Fonds de garantie des salaires)	4,05 % (8) 0,15 % (9)	-- (8) --	De 0 à 14 664 € De 0 à 14 664 €
D) APEC - (Association pour l'Emploi des Cadres) (10)....	0,036 %	0,024 %	De 0 à 14 664 €
E) CONSTRUCTION – LOGEMENT • Participation à l'effort de construction (entreprises d'au moins 50 salariés) (11) • Fonds national d'aide au logement (FNAL) (12) - Entreprises de moins de 50 salariés (tranche A) - Entreprises de 50 salariés et plus :	0,45 % 0,10 % 0,50 %	-- -- --	Totalité du salaire De 0 à 3 666 € Totalité du salaire
F) TAXE D'APPRENTISSAGE (13)	0,68 %	--	Totalité du salaire

	T A U X		Assiettes mensuelles de cotisations du 1/01 au 31/12/2023
	Employeur	Salarié	
G) PARTICIPATION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (14) - Entreprises de moins de 11 salariés - Entreprises d'au moins 11 salariés - Supplément si CDD.....	0,55 % 1,00 % 1,00 %	-- -- --	Totalité du salaire Totalité du salaire Totalité du salaire des CDD
H) TRANSPORTS (15) o Paris et 92 (catégorie 1)..... o Région parisienne (catégorie 2) o Province	2,95 % Taux variable Taux variable	-- -- --	Totalité du salaire Totalité du salaire Totalité du salaire
I) TAXE SUR LES SALAIRES (16)	4,25 % 8,50 % 13,60 %	-- -- --	Fraction de la rémunération annuelle jusqu'à 8 573 € au-delà de 8 573 € jusqu'à 17 114 € au-delà de 17 114 €
J) CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE (17)...	0,30 %	--	Totalité du salaire
K) HCR PREVOYANCE (18)	0,43 %	0,43 %	De 0 à 3 666 €
L) HCR SANTE (19) : - régime général - régime Alsace-Moselle	(19)	(19)	---
M) CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE – CSG (20).....	--	9,20 %	98,25 % de la totalité du salaire + cotisation patronale de prévoyance et frais de santé
N) REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE – CRDS (20).....	--	0,50 %	98,25 % de la totalité du salaire + cotisation patronale de prévoyance et frais de santé
O) FORFAIT SOCIAL (21) (entreprises de 11 salariés et plus)	8,00 %	--	Sur cotisation patronale prévoyance et frais de santé
P) CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES (22)	0,016 %	--	Totalité du salaire

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

Pour rappel, conformément au décret n° 2017-1891 du 30 décembre 2017, la cotisation salariale de 0,75 % a été supprimée en contrepartie de la hausse de 1,7 point de CSG prévue par la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018.

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la part à la charge du salarié est fixée, depuis le **1^{er} avril 2022**, à **1,30 %**, suite à une décision du 16 décembre 2021 du Conseil d'administration du régime local

- (2) Le taux de cotisation plafonnée d'assurance vieillesse reste **inchangé** au **1^{er} janvier 2023**.
- (3) Le taux de la cotisation vieillesse déplafonnée reste **inchangé** au **1^{er} janvier 2023**.
- (4) **Pas de changement pour la cotisation d'allocations familiales** à la charge exclusive de l'employeur, à savoir que son taux est en principe fixé à 5,25 %. Toutefois, ce taux est réduit à 3,45 % pour les employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction générale de cotisations patronales Fillon, au titre de leurs salariés dont la rémunération ne dépasse pas 3,5 SMIC.
- (5) Le taux accident du travail est variable en fonction du code NAF et de l'effectif de l'entreprise. D'autre part, les établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle bénéficient d'une tarification particulière (*cf. circulaire Affaires Sociales n° 32.22 du 30/12/22*).
- (6) Initié par l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 prévoyant la réunion des régimes de retraite complémentaire des cadres (Agirc) et non-cadres (Arrco), la fusion est effective depuis le 1^{er} janvier 2019. Dans le cadre de ce régime unifié, il n'y a plus de distinction entre les cadres et les non-cadres en matière de retraite complémentaire.

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

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

A compter du **1^{er} janvier 2023**, les taux des cotisations de retraite complémentaire **restent fixés** à :

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

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

- (7) En plus des cotisations susvisées, viennent s'ajouter deux contributions d'équilibre :
- Une contribution d'équilibre général (CEG) au taux de :
 - 2,15 % sur la tranche 1, réparti à hauteur de 0,86 % part salariale et 1,29 % part patronale ;
 - 2,70 % sur la tranche 2, réparti à hauteur de 1,08 % part salariale et 1,62 % part patronale.
 - Une contribution d'équilibre technique au taux de 0,35 %, réparti à hauteur de 0,14 % part salariale et 0,21 % part patronale, applicable aux salariés dont la rémunération excède le plafond de la sécurité sociale (41 136 € pour 2021), sur les tranches 1 et 2.
- (8) Charges patronales d'assurance chômage :
En application du décret du 26 juillet 2019 relatif à la réforme de l'assurance chômage, le taux global de la cotisation d'assurance chômage **reste fixé à 4.05 %** dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 175 968 € en 2023.

Charges salariales d'assurance chômage :

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

Bonus-malus sur la cotisation patronale :

Le bonus-malus concerne les entreprises de 11 salariés et plus relevant de certains secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 % sur la période de référence, comprise entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019. Toutefois, les entreprises relevant des secteurs dits S1, c'est-à-dire celles le plus touchées par la crise sanitaire liée à la Covid-19, sont temporairement exclus du dispositif (cas du secteur de l'hébergement et de la restauration).

*Pour limiter le recours excessif aux contrats courts, le dispositif du bonus-malus sur la contribution patronale d'assurance chômage s'applique depuis le 1^{er} septembre 2022 aux **entreprises de 11 salariés et plus** relevant de certains secteurs. Pour la période 2022, 2023 et 2024, la liste des secteurs concernés a été fixée par un arrêté du 28 juin 2021 (publié au JO du 30 juin). Le bonus-malus s'applique ainsi dans les 7 secteurs d'activité suivants :*

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
- production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
- **hébergement et restauration**
- transports et entreposage
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques
- travail du bois, industries du papier et imprimerie

*Toutefois, afin de tenir compte des effets de la crise sanitaire, les employeurs relevant d'un des **78 secteurs d'activité les plus touchés par la crise sanitaire, dits S1**, sont exclus du champ d'application de la mesure au titre de la première période d'emploi du dispositif. Ainsi, le bonus-malus ne s'applique pas temporairement à une partie des entreprises des secteurs « **hébergement et restauration** », « transports et entreposage », « fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac » et « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ». L'exclusion des entreprises relevant du secteur S1 prendra fin en 2023.*

Le bonus-malus consiste à moduler le taux de la contribution patronale d'assurance chômage à la hausse (malus), ou à la baisse (bonus), en fonction du taux de séparation des entreprises concernées. Ce taux correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim donnant lieu à inscription à Pôle emploi, hors démissions et autres exceptions prévues par la réglementation, rapporté à l'effectif annuel moyen. Le montant du bonus ou du malus est calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation de l'entreprise ainsi calculé et le taux de séparation médian de l'ensemble des entreprises du secteur d'activité auquel elle appartient.

En pratique, il est calculé, chaque année, par l'ACOSS avec le concours de Pôle emploi pour le compte des URSSAF et est ensuite notifié aux entreprises concernées dans des conditions fixées par l'arrêté du 21/06/22.

Le taux de contribution ne peut varier que dans la limite de 1 point à la hausse ou 1,05 point à la baisse, par rapport au taux de référence (4,05 %), quel que soit le taux de séparation de l'entreprise.

La première modulation est intervenue au 1^{er} septembre 2022 (à l'exception des entreprises de 11 salariés et plus appartenant aux secteurs d'activité exclus pour la première modulation). Jusqu'en août 2023, la cotisation des entreprises concernées varie donc de 3 % à 5,05 %, en fonction de la fréquence des fins de contrats mesurée sur la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

*La **deuxième modulation** de la contribution interviendra en principe au **1^{er} septembre 2023** et sera calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le **1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023**. Le taux de contribution modulé sera notifié, au plus tard, 15 jours après le début de la période d'emploi au cours de laquelle s'applique la modulation du taux de contribution, soit au plus tard le 15 septembre 2023.*

- (9) Par décision du 8 décembre 2022, le conseil d'administration de l'AGS a décidé de **maintenir** le taux de **0,15 %** au **1^{er} janvier 2023**.
- (10) La cotisation forfaitaire APEC, appelée pour les cadres en fonction au 31 mars de l'année en cours, a été supprimée au 1^{er} janvier 2011. Demeure applicable la cotisation proportionnelle dont le taux reste inchangé, à savoir 0,06 % (0,024 % part salariale et 0,036 % part patronale) qui, depuis le 1^{er} janvier 2011, est assise sur la totalité des salaires des cadres, tranche A et B de la rémunération (alors qu'auparavant elle ne touchait que la tranche B).

- (11) Depuis le 1^{er} janvier 2020, le seuil d'assujettissement à la participation-construction est de 50 salariés (au lieu de 20 salariés antérieurement).

L'effectif salarié et le franchissement du seuil sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale issues de la loi PACTE.

Son taux **reste** fixé à **0,45 %** au **1^{er} janvier 2023**.

- (12) Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'ancien seuil de 20 salariés permettant de distinguer le taux de la contribution a été relevé à 50 salariés (cf. *circulaires des Affaires sociales n° 06.20 du 24/01/20*).

- (13) Une contribution supplémentaire est due par les entreprises d'au **moins 250 salariés** redevables de la taxe d'apprentissage dont le nombre moyen annuel de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise, ou bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche est inférieur à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise. Le taux de cette contribution est modulé en fonction de l'effort de l'entreprise pour employer des alternants (cf. *circulaire Affaires sociales n° 07.21 du 29/01/21*).

Le taux de la taxe d'apprentissage reste **inchangé** pour **l'année 2023**.

- (14) Depuis le 1^{er} janvier 2016, en application de la loi de Finance pour 2016, le taux de 0.55 % est applicable aux entreprises de moins de 11 salariés et celui de 1 % s'applique aux entreprises d'au moins 11 salariés.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu la mise en place d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa) qui réunit, sans les fusionner, contribution formation et taxe d'apprentissage à des **taux inchangés**.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, en vertu de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021, qui organise le transfert de la collecte, le versement de la Cufpa se fait presque entièrement auprès de l'URSSAF.

La **déclaration** et le **règlement** de la CFP et de la part principale de la taxe d'apprentissage doivent être effectués **chaque mois** en **DSN** selon les mêmes modalités que l'ensemble des cotisations sociales.

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

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

En Ile-de-France, le taux de versement mobilité est déterminé par Ile de France Mobilité. En 2023, les taux en vigueur en Iles de France sont les suivants :

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

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

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

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

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

(19) Compte tenu de la généralisation de la couverture frais de santé et afin de mettre l'accord collectif du 6 octobre 2010 en conformité avec les nouvelles dispositions légales et réglementaires sur les contrats solidaires et responsables applicables à partir du 1er janvier 2016, les partenaires sociaux ont signé le 26/10/15 l'avenant n° 3 à l'accord de branche du 06/10/10 sur le régime frais de santé de la branche.

S'agissant de la cotisation, **celle-ci dépend désormais exclusivement de la relation contractuelle client / assureur.**

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

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

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

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

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

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

(22) La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale crée une nouvelle contribution patronale au taux de 0,016 %.

Cette contribution, destinée à alimenter le fonds de financement des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés, est due sur les salaires versés à compter du 1er janvier 2015 et se calcule sur une assiette alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale (*cf. circulaire Affaires sociales n° 06.15 du 15/01/15*).

Son taux **reste inchangé pour 2023.**

