GROUPE COFIMÉ
L'ACCOMPAGNEMENT DURABLE

# Actualité sociale

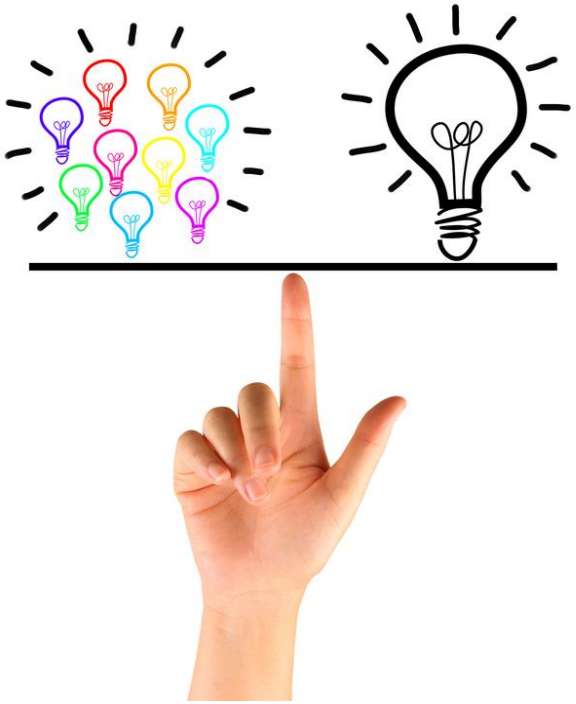
## 12 janvier 2023

# Sommaire général


1 Les paramètres paie au 1er janvier 2023
Pages 3 à 34

2 La loi de financement de la sécurité sociale 2023
La loi de finances 2023
Pages 35 à 42

3 Les autres dispositions
Pages 43 à 59


©ATH 2023

1

# Les paramètres paie

## au 1er janvier 2023

# SMIC et plafond

## SMIC au 1er janvier 2023

- Taux horaire: 11,27€
- SMIC brut mensuel (35h): 1 709,28€

## Minimum garanti au 1er janvier 2023

- 4,01€

## Plafond sécurité sociale pour les périodes d'emploi courant à compter du 1er janvier 2023

- Plafond mensuel: 3 666 € (soit 43 992€ annuel)
- Plafond journalier: 202€
- Plafond horaire: 27€

## Gratification minimale des stagiaires – Seuil de franchise de cotisations au 1er janvier 2023

- 4,05€ par heure de stage effectuée (15% du plafond horaire sécurité sociale)


©ATH 2023

# Avantage en nature nourriture

## Avantage en nature nourriture au 1er janvier 2023

- ✓ 5,20€ par repas
  - Pour les salariés nourris en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, l'avantage en nature peut être négligé lorsque la participation du salarié est au moins égale à 50 % de l'avantage en nature repas (2,60€ par repas)

- ✓ Pour les HCR : 4,01€ par repas

- ✓ Depuis le 1er janvier 2020, les mandataires sociaux et les dirigeants peuvent également bénéficier de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature «nourriture» applicable à leurs salariés.


©ATH 2023

# Avantage en nature logement

## Avantage en nature logement au 1er janvier 2023

✓ L'avantage en nature logement est calculé au mois le mois en fonction de la rémunération brute mensuelle

- Les avantages accessoires - eau, gaz, électricité, chauffage et garage - sont compris dans le forfait

| Rémunération brute mensuelle | Pour 1 pièce | Par pièce principale (si plusieurs pièces) |
|---|---|---|
| Inférieure à 1 833,00 € | 75,40€ | 40,40€ |
| De 1 833 € à 2 199,59 € | 88,00€ | 56,50€ |
| De 2 199,60 € à 2 566,19 € | 100,40€ | 75,40€ |
| De 2 566,20 € à 3 299,39 € | 113,00€ | 94,10€ |
| De 3 299,40 € à 4 032,59 € | 138,40€ | 119,30€ |
| De 4 032,60 € à 4 765,79 € | 163,30€ | 144,10€ |
| De 4 765,80 € à 5 498,99 € | 188,60€ | 175,70€ |
| Supérieure ou égale à 5 499 € | 213,50€ | 200,90€ |


©ATH 2023

# Avantage en nature véhicule

## Véhicule dont l'employeur est propriétaire

✓ Evaluation au forfait

| Forfait annuel | Véhicule acheté depuis 5 ans et moins | Véhicule acheté depuis + de 5 ans |
|---|---|---|
| Sans prise en charge du carburant par l'employeur | 9 % du coût d'achat | 6 % du coût d'achat |
| Avec prise en charge du carburant par l'employeur | 9 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles<br>ou<br>12 % du coût d'achat | 6 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles<br>ou<br>9 % du coût d'achat |


©ATH 2023

# Avantage en nature véhicule

## Véhicule dont l'employeur est propriétaire

✓ Evaluation au réel

<table>
<tr><th>Dépenses réelles<br>(évaluation annuelle)</th><th>Véhicule acheté<br>depuis 5 ans et moins</th><th>Véhicule acheté<br>depuis + de 5 ans</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Sans prise en charge du carburant par l'employeur</td><td>20 % du coût d'achat TTC + assurance + frais d'entretien = A</td><td>10 % du coût d'achat TTC + assurance + frais d'entretien = A</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pour évaluer l'avantage en nature (B)<br>= A x nombre de km parcourus à titre privé ÷ total de km parcourus par le véhicule pour la même période</td></tr>
<tr><td>Avec prise en charge du carburant par l'employeur</td><td>B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel</td><td>B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel</td></tr>
</table>


©ATH 2023

# Avantage en nature véhicule

## Véhicule en location avec ou sans option d'achat

✓ Evaluation au forfait

| Forfait annuel | | |
|---|---|---|
| Sans prise en charge du carburant par l'employeur | 30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) (1) | |
| Avec prise en charge du carburant par l'employeur | Soit 30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) plus frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles. (1) | Soit 40 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles). (1) |

(1) L'évaluation ainsi obtenue est plafonnée à celle de la règle applicable en cas de véhicule acheté, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.


©ATH 2023

# Avantage en nature véhicule

- **Véhicule en location avec ou sans option d'achat**

  ✓ Évaluation au réel

| Dépenses réelles (évaluation annuelle) | |
|---|---|
| Sans prise en charge du carburant par l'employeur | Coût global annuel de la location + entretien + assurance = A |
| | **Pour évaluer l'avantage en nature (B)**<br>= A x nombre de km parcourus à titre privé ÷ total de km parcourus par le véhicule pour la même période |
| Avec prise en charge du carburant par l'employeur | B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel |


©ATH 2023

# Avantage en nature véhicule exclusivement électrique

- **Avantage en nature d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique (Mesures applicables en 2023 et 2024)**

  - ✓ Les frais d'électricité payés par l'employeur n'entrent pas en compte dans le calcul de l'avantage en nature

  - ✓ Un abattement de 50 % est à effectuer sur l'avantage en nature dans sa globalité

    - Le montant de cet abattement est plafonné à 1 800 € par an

  - ✓ L'avantage en nature résultant de l'utilisation, par un salarié, à des fins non professionnelles, d'une borne électrique, installée sur le lieu de travail, ne donne pas lieu à évaluation.


©ATH 2023

# Avantage en nature véhicule exclusivement électrique

- **Exemples**

| Exemples | | | |
|---|---|---|---|
| | **Dépenses calculées au réel** | **Dépenses calculées sur la base d'un forfait** | **Dépenses calculées sur la base d'un forfait** |
| Montant des frais | Véhicule loué<br>Coût de la location : 3 000 € /an.<br>Entretien : 1 000 € /an.<br>Assurance : 1 000 € /an.<br>Total : 5 000 € /an. | Véhicule acheté : 20 000 € et âgé de moins de 5 ans.<br>Le forfait appliqué est de 9 % du coût d'achat<br>9 % x 20 000 = 1 800 €. | Véhicule loué : cout global annuel (location, entretien et assurance) : 12 000 € /an.<br>Le forfait appliqué est de 30 % du coût global annuel: 12 000 x 30 % = 3 600 €. |
| Calcul de l'abattement | Application de l'abattement de 50 % :<br>5 000 x 50 % = 2 500 €.<br>Plafonnement abattement à 1 800 €/an. | Application de l'abattement de 50 % :<br>1 800 x 50 % = 900 € | Application de l'abattement de 50 % :<br>3 600 x 50 % = 1 800 €. |
| Avantage en nature | Valeur de l'avantage en nature :<br>5 000 - 1 800 = 3 200 €. | Valeur de l'avantage en nature :<br>1 800 - 900 = 900 €. | Valeur de l'avantage en nature :<br>3 600 - 1 800 = 1 800 €. |
| Exclusions | Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte. | Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte. | Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte. |

# SMIC Apprenti 2023

| Contrat d'apprentissage conclu depuis le 1er janvier 2019<br>Rémunération en pourcentage du SMIC et en euros (base 35h)<br>(Sauf dispositions conventionnelles plus favorables) | | | |
|---|---|---|---|
| Âge de l'apprenti | 1re année | 2e année | 3e année |
| 16 et 17 ans | 27 % (461,51€) | 39 % (666,62€) | 55 % (940,10€) |
| 18 à 20 ans | 43 % (735,00€) | 51 % (871,73€) | 67 % (1 145,22€) |
| 21 à 25 ans | 53 % (1) (905,92€) | 61 % (1) (1 042,66€) | 78 % (1) (1 333,24€) |
| 26 ans et plus | 100 % (1), quelle que soit l'année d'apprentissage (1 709,28€) | | |
| (1) Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé | | | |


©ATH 2023

# SMIC Contrat de professionnalisation 2023

| Contrat de professionnalisation<br>Rémunération en pourcentage du SMIC et en euros (base 35h) | | |
|---|---|---|
| Âge du salarié | Salarié au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau | Autre |
| Moins de 21 ans | 65 % (1 111,03€) | 55 % (940,10€) |
| 21 à 25 ans | 80 % ( 1 367,42€) | 70 % (1 196,50€) |
| 26 ans et plus | 100 % (1 709,28€) ou 85 % du minimum conventionnel (si plus élevé) | |


©ATH 2023

# Indemnités journalières de la Sécurité Sociale

## Maladie

- Brut: 50% de la rémunération journalière de référence plafonnée à 1,8 SMIC (Salaire brut des 3 derniers mois divisé par 91,25)
  - Montant maximum: 50,58€
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%

## Maternité

- Brut: rémunération journalière de référence plafonnée au plafond de la sécurité sociale sous déduction d'un taux forfaitaire de 21% (Salaire brut des 3 derniers mois divisé par 91,25 moins 21%)
  - Montant maximum: 95,22€
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%

## Accident du travail

- Brut: 60% de la rémunération journalière de référence pendant les 28 premiers jours d'arrêt et 80 % à compter du 29e jour (salaire brut du dernier mois divisé par 30,42, ce montant est plafonné à 366,89€)
  - L'indemnité journalière versée est plafonnée à la rémunération journalière de référence diminuée d'un taux forfaitaire de 21% (gain journalier net)
  - Montant maximal: 220,14€ pour les 28 premiers jours et 293,51€ à partir du 29ème jour
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%

Un nouveau téléservice est mis en place pour la transmission à l'assurance maladie des pièces liées au paiement des IJSS.
Cette nouvelle procédure vient en remplacement de l'envoi des pièces justificatives par mail (Net entreprises).


©ATH 2023

# Frais professionnels

## Frais de repas 2023

- ✓ Repas au restaurant d'un salarié en déplacement professionnel : 20,20 €
- ✓ Repas hors des locaux (mais pas au restaurant) d'un salarié en déplacement professionnel : 9,90 €
- ✓ Repas sur le lieu de travail : 7,10 €

## Frais de grand déplacement 2023

| | Repas | Logement et petit déjeuner | |
|---|---|---|---|
| | | Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94) | Autres départements |
| Pour les 3 premiers mois | 20,20 € | 72,50€ | 53,80€ |
| Au-delà du 3e mois et jusqu'au 24e mois | 17,20 € | 61,60€ | 45,70€ |
| Au-delà du 24e mois et jusqu'au 72e mois | 14,10 € | 50,80€ | 37,70€ |


©ATH 2023

# Frais professionnels

## Titre restaurant

- ✓ Le montant maximum de la participation patronale aux titres-restaurant est de 6,50 € au 01/01/2023
  - La participation doit être comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre
    - Valeur maximale du titre entre 10,83 € et 13 €

- ✓ Le plafond d'utilisation journalier est de 25 € depuis le 1er octobre 2022
  - Pas d'utilisation possible les dimanches et jours fériés (hors dérogations déjà admises par le code du travail)


©ATH 2023

# Frais professionnels

## Allocations forfaitaires de télétravail pour 2023

- ✓ 10,40 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, 20,80 € par mois pour 2 jours par semaine, 31,20 € pour 3 jours par semaine…
  - Soit 2,60 € par jour de télétravail dans le mois, dans une limite mensuelle de 57,20 €.

- ✓ Pour les indemnités forfaitaires de frais de télétravail prévues par convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel ou accord de groupe, elles sont au 1er janvier 2023 de:
  - 13 € par mois pour chaque journée de télétravail effectuée dans la semaine, 26 € par mois pour 2 jours par semaine, 39 € pour 3 jours par semaine…
    - Soit 3,25 € par jour de télétravail dans le mois, dans une limite mensuelle de 71,50 €.

## Allocation forfaitaire de frais relatifs aux outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication

- ✓ Montant au 1er janvier 2023: 52,20€


©ATH 2023

# Saisie sur rémunération

## Barème des quotités saisissables à compter du 1er janvier 2023

- ✓ Dans tous les cas une somme égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule doit être laissée au salarié : soit 598,54 € par mois
- ✓ La quotité saisissable se calcule déduction faite des cotisations sociales et du PAS

| Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (1) | Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (1) | Quotité saisissable |
|---|---|---|
| Jusqu'à 4 170€ | Jusqu'à 347,50 € | 1/20 |
| Au-delà de 4 170€ et jusqu'à 8 140€ | Au-delà de 347,50 € et jusqu'à 678,33 € | 1/10 |
| Au-delà de 8 140€ et jusqu'à 12 130€ | Au-delà de 678,33 € et jusqu'à 1 010,83 € | 1/5 |
| Au-delà de 12 130€ et jusqu'à 16 080€ | Au-delà de 1 010,83 € et jusqu'à 1 340,00 € | 1/4 |
| Au-delà de 16 080€ et jusqu'à 20 050€ | Au-delà de 1 340,00 € et jusqu'à 1 670,83 € | 1/3 |
| Au-delà de 20 050€ et jusqu'à 24 090€ | Au-delà de 1 670,83 € et jusqu'à 2 007,50€ | 2/3 |
| Au-delà de 24 090€ | Au-delà de 2 007,50 € | En totalité |

(1) Les seuils déterminés ci-dessus doivent être augmentés d'un montant de 1 610 € (barème annuel) ou de 134,17 € (barème mensuel) par personne à charge du débiteur sur justification.


©ATH 2023

# Cotisations de sécurité sociale

| Cotisations | Assiette | Part salariale 01/01/2023 | Part patronale 01/01/2023 |
|---|---|---|---|
| Assurance Maladie Maternité – Invalidité - Décès | Salaire total | 1,30% en Alsace – Moselle | 7% si rem annuelle ≤ 2,5 SMIC<br>13% si rem annuelle > 2,5 SMIC |
| Assurance vieillesse | Salaire total<br>Plafond (3 666€) | 0,40%<br>6,90% | 1,90%<br>8,55% |
| Allocations familiales | Salaire total | | 3,45% si rem annuelle ≤ 3,5 SMIC<br>5,25% rem annuelle > 3,5 SMIC |
| Accidents du travail | Salaire total | | Variable |
| Contribution solidarité autonomie | Salaire total | | 0,30% |
| FNAL (50 salariés et plus) | Salaire total | | 0,50% |
| FNAL (moins de 50 salariés) | Plafond (3 666€) | | 0,10% |
| Versement mobilité (11 salariés et plus) | Salaire total | | Variable |
| Contribution au dialogue social | Salaire total | | 0,016% |
| Forfait social | P.Pat Ret Sup + Ind.rupture conventionnelle exonérée de cotisations sociales<br>Part Patronale de Prévoyance Sup: Ent de 11 sal et plus | | 20,00%<br>8,00% |
| CSG non déductible | Salaire (avec abattement de 1,75% sur la fraction < 4 PASS) +Part patronale prévoyance et mutuelle + Retraite Supplémentaire | 2,40% | |
| CSG déductible | | 6,80% | |
| CRDS non déductible | | 0,50% | |

**Accident du travail**

La majoration forfaitaire applicable aux entreprises de 10 salariés et plus en tarification collective qui enregistrent une certaine fréquence d'accidents du travail qui devait entrer en vigueur au 1er janvier 2023 est reportée au 1er janvier 2024.


©ATH 2023

# Cotisations chômage

| Cotisations | Assiette | Part salariale 01/01/2023 | Part patronale 01/01/2023 |
|---|---|---|---|
| **Assurance chômage** | Tranche A et Tranche B (Jusqu'à 14 664€) | Néant | 4.05% |
| **AGS** | Tranche A et Tranche B (Jusqu'à 14 664€) | | 0,15% |



Pour les employeurs d'au moins 11 salariés relevant de certains secteurs d'activité, un mécanisme de bonus-malus sur les cotisations d'assurance chômage est applicable depuis le 1er septembre 2022.

La cotisation chômage peut ainsi être comprise entre 3% et 5,05%



A compter du 01/09/2023, intégration au bonus/malus des entreprises relevant des secteurs S1 (hébergement et restauration, transports et entreposage, fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, autres activités spécialisées, scientifiques et techniques).

Période de référence pour les ruptures de contrat: 01/07/2022 au 30/06/2023.

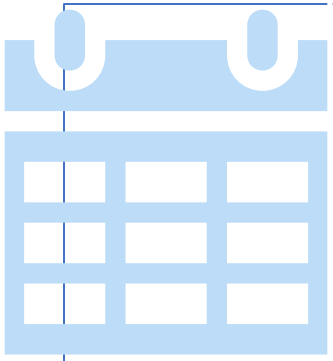

©ATH 2023

# Cotisations AGIRC – ARRCO 1/2

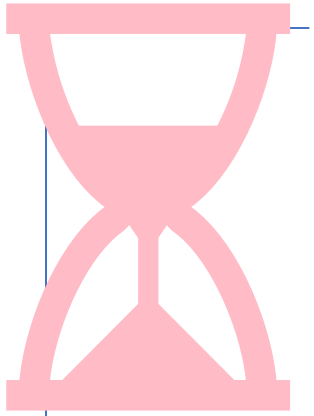
| Contributions au 01/01/2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Tranches | Taux Contractuel | Taux effectif | Répartition | |
| | | | | Part salariale | Part patronale |
| **Retraite complémentaire** | Tranche 1 (0 € à 3 666 €) | 6,20% | 7,87% | 3,15% | 4,72% |
| | Tranche 2 (3 666 € à 29 328 €) | 17% | 21,59% | 8,64% | 12,95% |
| **Contribution d'équilibre général (tous salariés)** | Tranche 1 (0 € à 3 666 €) | | 2,15% | 0,86% | 1,29% |
| | Tranche 2 (3 666 € à 29 328 €) | | 2,70% | 1,08% | 1,62% |
| **Contribution d'équilibre technique (salariés rémunérés au-delà du plafond)** | Tranches 1 + 2 (0 € à 29 328 €) | | 0,35% | 0,14% | 0,21% |
| **APEC (Cadre uniquement)** | Tranche A et B (0 € à 14 664 €) | | 0,06% | 0,024% | 0,036% |


©ATH 2023

# Cotisations AGIRC – ARRCO 2/2



Depuis le 1er janvier 2021, pour les apprentis, l'employeur n'est plus redevable des cotisations salariales AGIRC-ARRCO sur la fraction de rémunération exonérée des apprentis (79 % du SMIC) même lorsqu'il cotise en retraite complémentaire sur la base d'un taux supérieur au taux obligatoire.



Le transfert du recouvrement des cotisations AGIRC –ARRCO aux URSSAF est reporté au 1er janvier 2024.

Toutefois dans le cadre de la réforme des retraites, l'abandon de ce transfert est envisagé.


©ATH 2023

# Cotisations prévoyance et frais de santé

- **Prévoyance minimum pour les cadres**
  - ✓ 1,50% tranche A (0 € à 3 666€) en part patronale

- **Autres obligations (collège et taux)**
  - ✓ Selon dispositions conventionnelles

  Et/Ou

  - ✓ Selon dispositifs supplémentaires mis en place dans l'entreprise
    - Conditions à respecter pour bénéficier de l'exonération des cotisations sociales patronales (contrat, accord d'entreprise ou décision unilatérale, justification des dispenses, respect des limites…)


©ATH 2023

# Taxes assises sur les salaires

| Cotisations | Assiette | Part salariale 01/01/2023 | Part patronale 01/01/2023 |
|---|---|---|---|
| **Taxe apprentissage** | Salaire total | | 0,68% (Alsace –Moselle 0,44%) |
| **Participation formation** | | | |
| **Entreprises < 11 salariés** | Salaire total | | 0,55% |
| **Entreprises ≥ 11 salariés** | Salaire total | | 1,00% |
| **Supplément CPF/CDD** | Salaire CDD | | 1,00% |
| **Participation construction (Entreprises ≥ 50 salariés)** | Salaire total | | 0,45% |
| **Taxe sur les salaires Déclaration par voie électronique uniquement (Abattement organismes sans but lucratif : 22 535€)** | Rémunération annuelle<br><= 8 572€<br>> 8 572€ et <= 17 113€<br>> 17 113€ | | <br>Taux 4,25 %<br>Taux 8,50 %<br>Taux 13,60% |

Entreprises de 20 salariés et plus: la déclaration annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au titre de 2022 et le paiement de la contribution éventuelle seront à réaliser auprès de l'Urssaf sur la DSN d'avril 2023 (exigible le 5 ou 15 mai 2023).

# Contributions Formation Professionnelle / Taxe d'Apprentissage

- **Depuis le 1er janvier 2022, les contributions légales de formation professionnelle et taxe d'apprentissage sont recouvrées par l'URSSAF et les caisses MSA**

  - ✓ Mensualisation des contributions Formation professionnelle, CPF-CDD et part principale de la taxe d'apprentissage (0,59% de la masse salariale)

  - ✓ Versement annuel pour le solde de la taxe d'apprentissage

    - Sur la DSN d'avril 2023 pour la taxe due au titre de 2022 (taux 0,09% de la masse salariale)

      - Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû au titre des établissements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

  - ✓ Versement annuel pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage (entreprises d'au moins 250 salariés ayant un quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle inférieur à 5%)

    - Sur la DSN de mars 2023 pour la contribution due au titre de 2022

      - Contribution à déclarer sur 1 seul établissement pour l'ensemble de l'entreprise


©ATH 2023

# Réduction générale des cotisations patronales

- **La réduction générale de cotisations patronales 2023 couvre au niveau du SMIC, les cotisations patronales**
  - ✓ D'assurance maladie (7%)
  - ✓ D'assurance vieillesse (8,55% +1,90%),
  - ✓ D'allocations familiales (3,45%),
  - ✓ De FNAL (0,10% ou 0,50%),
  - ✓ De retraite complémentaire (6,01%)
  - ✓ D'assurance chômage (4,05%, même en cas d'application du bonus/malus).
  - ✓ D'accident du travail (à hauteur de 0,55% contre 0,59% en 2022)
  - ✓ La contribution solidarité autonomie (0,30%)

- **Formule de calcul générale**
  - ✓ C = (T/0,6) × [(1,6 × SMIC annuel/Rémunération annuelle brute) – 1]
    - – T = 0,3191 pour un FNAL à 0,10%
    - – T = 0,3231 pour un FNAL à 0,50%

- **En cas de répartition dérogatoire AGIRC-ARRCO ou taux particuliers**
  - ✓ La part patronale prise en compte dans le coefficient T sera à ajuster mais dans 2 limites
    - La part patronale ne peut pas dépasser 6,01 points (limite absolue)
    - Les répartitions dérogatoires à la règle des 60/40 sont prises en compte dans la limite d'un maximum de 60 % à la charge de l'employeur


©ATH 2023

# Réduction générale des cotisations patronales

- **Formule de calcul : cas des personnels roulants de marchandises**
  - ✓ Conducteurs « grands routiers » ou « longues distances », durée de 43 h hebdomadaires :
    - C = (T / 0,6) × [(1,6 × 45/35 × SMIC annuel / rémunération annuelle brute) - 1]
  - ✓ Conducteurs « courtes distances » (sauf conducteurs de messagerie et convoyeurs de fonds), durée de 39 h hebdomadaires :
    - C = (T / 0,6) × [(1,6 × 40/35 × SMIC annuel / rémunération annuelle brute) - 1]

- **Formule de calcul: salariés relevant de caisse de congés payés**
  - C = (T / 0,6) × [(1,6 × SMIC annuel / rémunération annuelle brute) - 1] × 100/90

- **Formule de calcul: travailleurs temporaires**
  - C = (T / 0,6) × [(1,6 × SMIC annuel / rémunération annuelle brute) - 1] × 1,1


©ATH 2023

# Réduction générale des cotisations patronales

- **Cas des entreprises appliquant une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (ouvriers du BTP, journalistes, VRP, etc…)**

  ✓ Le montant de la réduction générale des cotisations sociales calculé sur le brut abattu ne peut excéder 130 % du montant de réduction calculé sans application de l'abattement

- **Exemples**

| | Salarié à 2 000 € bruts par mois, DFS de 30 %, frais professionnels de 500 €, FNAL de 0,10 % | |
|---|---|---|
| | **Calcul avec DFS** | **Calcul sans DFS** |
| **Salaire brut Sécurité sociale** | (2 000 + 500) × 0,7 = 1 750€ | 2 000 € |
| **Coefficient de réduction** | (0,3191/0,6) × [(1,6 × 11,27 × 151,67/1750) -1] = 0,2993 | (0,3191/0,6) × [(1,6 × 11,27 × 151,67/2000) -1] = 0,1954 |
| **Réduction** | 1 750€ × 0,2993 = 523,78 € | 2 000€ X 0,1954 = 390,80 € |
| **Montant de réduction autorisé** | 390,80 € × 130 % = 508,04 € | |
| **Montant de réduction appliqué** | 508,04 €<br>Le plafonnement fait perdre à l'employeur 523,78 € – 508,04€ = 15,74 € d'allégement | |


©ATH 2023

# Prélèvement à la source - Taux neutre

## Nouvelle grille du taux neutre applicable au 1er janvier 2023

| Base mensuelle de prélèvement | | | Taux |
|---|---|---|---|
| Contribuables autres que ceux domiciliés dans les DOM | Contribuables domiciliés en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion | Contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte | |
| < 1 518 € | < 1 741 € | < 1 865 € | 0 % |
| ≥ 1 518 € et < 1 577 € | ≥ 1 741 € et < 1 847 € | ≥ 1 865 € et < 2 016 € | 0,50 % |
| ≥ 1 577 € et < 1 678 € | ≥ 1 847 € et < 2 035 € | ≥ 2 016 € et < 2 248 € | 1,30 % |
| ≥ 1 678 € et < 1 791 € | ≥ 2 035 € et < 2 222 € | ≥ 2 248 € et < 2 534 € | 2,10 % |
| ≥ 1 791 € et < 1 914 € | ≥ 2 222 € et < 2 454 € | ≥ 2 534 € et < 2 632 € | 2,9 % |
| ≥ 1 914 € et < 2 016 € | ≥ 2 454 € et < 2 588 € | ≥ 2 632 € et < 2 722 € | 3,50 % |
| ≥ 2 016 € et < 2 150 € | ≥ 2 588 € et < 2 677 € | ≥ 2 722 € et < 2 811 € | 4,1 % |
| ≥ 2 150 € et < 2 544 € | ≥ 2 677 € et < 2 945 € | ≥ 2 811 € et < 3 123€ | 5,3 % |
| ≥ 2 544 € et < 2 912 € | ≥ 2 945€ et < 3 641 € | ≥ 3 123 € et < 4 310 € | 7,5 % |
| ≥ 2 912 € et < 3 317 € | ≥ 3 641€ et < 4 659 € | ≥ 4 310 € et < 5 578 € | 9,9 % |
| ≥ 3 317 € et < 3 734 € | ≥ 4 659 € et < 5 292 € | ≥ 5 578 € et < 6 291 € | 11,9 % |
| ≥ 3 734 € et < 4 357 € | ≥ 5 292 € et < 6 130 € | ≥ 6 291 € et < 7 300 € | 13,8 % |
| ≥ 4 357 € et < 5 224€ | ≥ 6 130 € et < 7 344 € | ≥ 7 300 € et < 8 031 € | 15,8 % |
| ≥ 5 224 € et < 6 537 € | ≥ 7 344 € et < 8 165 € | ≥ 8 031€ et < 8 897€ | 17,9 % |
| ≥ 6 537 € et < 8 165 € | ≥ 8 165 € et < 9 280€ | ≥ 8 897 € et < 10 325€ | 20 % |
| ≥ 8 165 € et < 11 333 € | ≥ 9 280 € et < 12 761 € | ≥ 10 325€ et < 13 891€ | 24 % |
| ≥ 11 333 € et < 15 349 € | ≥ 12 761 € et < 16 956 € | ≥ 13 891 € et < 17 669€ | 28 % |
| ≥ 15 349 € et < 24 094 € | ≥ 16 956 € et < 25 880 € | ≥ 17 669€ et < 28 317 € | 33 % |
| ≥ 24 094 € et < 51 611 € | ≥ 25 880 € et < 56 568 € | ≥ 28 317€ et < 59 770€ | 38 % |
| ≥ 51 611 € | ≥ 56 568 € | ≥ 59 770 € | 43 % |


©ATH 2023

# Prélèvement à la source

## Contrats courts

- ✓ Pour les contrats courts, dans la limite des deux premiers mois d'embauche, les grilles mensuelles de taux neutre sont appliquées à l'assiette du PAS après un abattement égal à 50 % du SMIC net imposable.
  - Cet abattement est au 01/01/2023 de 701€
- ✓ Sont visés les contrats suivants :
  - Les CDD (ou contrats de mission des intérimaires) à terme précis dont le terme initial n'excède pas 2 mois,
  - Les CDD (ou contrats de mission des intérimaires) à terme imprécis, mais dont la durée minimale prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à 2 mois.
- ✓ Si l'employeur dispose d'un taux de PAS personnalisé en cours de validité pour le salarié, il doit appliquer ce taux au salarié concerné, sans abattement d'assiette.

## Apprentis/stagiaires

- ✓ Seuil annuel d'exonération du PAS : 20 511€ pour 2023


©ATH 2023

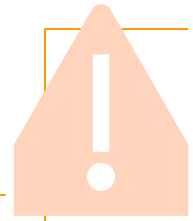
# Bons d'achat

- **Les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le CSE ou directement par l'employeur sont exonérés du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale, lorsque leur valeur ne dépasse pas:**

  - ✓ 183 € par année (5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale)

- **Si ce seuil est dépassé sur l'année civile, il convient de vérifier pour chaque événement ayant donné lieu à l'attribution de bons d'achat, si les trois conditions suivantes sont remplies :**

  - ✓ L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des événements suivants:
    - La naissance, l'adoption, le mariage, le pacs, le départ à la retraite, la fête des mères, des pères, la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas, Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile, la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat.
  - ✓ L'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué.
  - ✓ Son montant doit correspondre au seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (183 € en 2023) appliqué par événement et par année civile.



Si ces trois conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis aux cotisations de Sécurité sociale dès le 1er euro.


©ATH 2023

# Bons d'achat

- **Une tolérance spécifique serait mise en place pour la coupe du monde de rugby 2023 et les Jeux Olympiques 2024**

  ✓ Les CSE, ou les employeurs en l'absence de CSE, pourront attribuer à leurs salariés des billets ou des bons d'achat et cadeaux en nature dédiés (prestations associées, transport, hébergement, cadeaux divers…) au titre de ces événements.

  - L'avantage en nature résultant de l'attribution de ces cadeaux et bons d'achat bénéficiera de l'exclusion d'assiette des cotisations et contributions sociales.

- **A titre exceptionnel, le plafond d'exemption applicable aux bons d'achat et cadeaux attribués au titre de cet évènement sera en outre porté à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par année civile (917 € en 2023).**

  ✓ En cas de dépassement de ce plafond, seule la fraction supérieure sera assujettie à cotisations et contributions sociales.

Communiqué de presse du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique du 11 janvier 2023


©ATH 2023

# Aide de l'employeur au financement de services à la personne

## Aide de l'employeur au financement de services à la personne

- ✓ Le montant de l'exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu passe de 2 265 € à 2 301 €, par année civile et par bénéficiaire, à compter du 1er janvier 2023 (arrêté à paraitre)

**L'aide est destinée :**

- Soit à faciliter l'accès à des services à la personne au sein de l'entreprise au bénéfice des salariés (ex. : entretien de la maison, travaux ménagers, petits travaux de jardinage)
- Soit à financer des activités entrant dans le champ des services à la personne (ex. : garde d'enfants au domicile)
- Soit à financer certaines activités de garde d'enfants hors du domicile (ex. : crèches, garderies périscolaires, assistants maternels)
- Soit à financer des prestations directement liées à la gestion et au fonctionnement du chèque emploi-service universel (CESU)


©ATH 2023

2

# La loi de financement de la sécurité sociale pour 2023

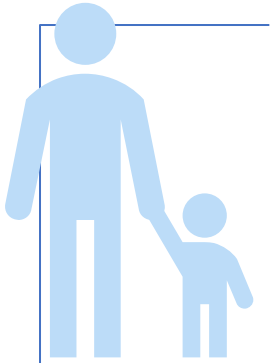
**Loi 2022-1616 du 23 décembre 2022, JO du 24**

# La loi de finances pour 2023

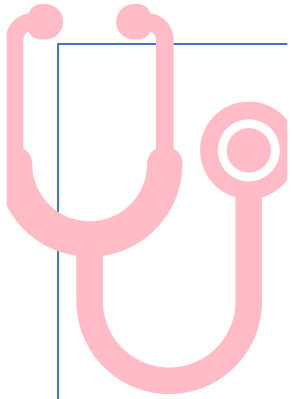
**Loi 2022-1726 du 30 décembre 2022, JO du 31**

# Loi de financement de la sécurité sociale 2023 - Mesures invalidées

- Les mesures suivantes ont été invalidées par le Conseil Constitutionnel



L'obligation pour les employeurs d'avancer le montant des IJSS maternité, paternité et adoption dès le premier cycle de paye suivant l'absence



La limitation du versement des IJ maladie et AT/MP en cas d'arrêt de travail prescrit en téléconsultation


©ATH 2023

# Loi de financement de la sécurité sociale 2023 - Arrêt maladie Covid

**La loi prolonge le système des arrêts de travail dérogatoires, jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023**

**Seuls seront concernés : les salariés en cas de contamination au covid 19 établie par test PCR ou antigénique**

- Ne pouvant continuer à travailler y compris à distance

**Les conditions dérogatoires d'indemnisation restent inchangées**

- Arrêt de travail établi par l'assurance maladie


©ATH 2023

# Loi de financement de la sécurité sociale 2023 - Arrêt maladie Covid

## Conditions d'indemnisation par la sécurité sociale

- Les conditions d'ouverture du droit aux IJSS ne sont pas applicables
- Le délai de carence de 3 jours n'est pas applicable
- Les arrêts ne sont pas pris en compte dans le calcul des durées maximales de versement des IJSS

## Conditions d'indemnisation par l'employeur

- Sans condition d'ancienneté
- Sans délai de carence de 7 jours
- Les durées d'indemnisation au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de douze mois
- Ces dispositions s'appliquent également aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.


©ATH 2023

# Loi de financement de la sécurité sociale 2023 – Contrôle URSSAF

## Durée des contrôles

- ✓ La loi pérennise la limitation de la durée des contrôles à 3 mois dans les entreprises de moins de 20 salariés
  - Limite appréciée entre le début effectif du contrôle et la lettre d'observations
- ✓ Cette limitation ne pourra s'appliquer (en plus des cas déjà existants)
  - Si une documentation est transmise par le cotisant plus de 15 jours après la réception de la demande de l'agent de contrôle
  - En cas de report d'une visite de l'agent de contrôle à la demande du cotisant

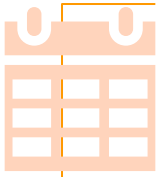
## Groupe de sociétés

- ✓ Les agents de contrôle pourront utiliser les documents et informations obtenus lors du contrôle de toute personne appartenant au même groupe que la personne contrôlée
  - L'agent de contrôle doit informer la personne contrôlée de la teneur et de l'origine de ces documents
    - La personne contrôlée peut en obtenir la copie


©ATH 2023

# Loi de financement de la sécurité sociale 2023 – Contrôle URSSAF

- **Les Urssaf sont désormais chargées d'assurer la vérification de l'exhaustivité, de la conformité et de la cohérence des informations déclarées par les employeurs pour toutes les cotisations et contributions dont elles assurent le recouvrement**



**Entrée en vigueur**
**1er janvier 2023**

- **Correction des DSN**
  - ✓ Les déclarants qui sont informés par les organismes destinataires des données DSN, d'anomalies identifiées dans leurs déclarations, sont tenus de les corriger.
    - A défaut, la correction sera effectuée par les organismes de sécurité sociale
      - Elle tiendra compte des demandes de correction signalées par les autres organismes destinataires des données

**Entrée en vigueur**
**1er janvier 2024**
**Décret à paraitre**


©ATH 2023

# Loi de financement de la sécurité sociale 2023 - Déduction forfaitaire HS

- **Déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires réalisées par les salariés des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 250 salariés (0,50€ / heure)**

  - ✓ Elle est désormais codifiée à l'article L 241-18-1 du code de la sécurité sociale

  - ✓ Elle s'impute sur les cotisations dues au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié

    - Depuis le 1er octobre 2022

  - ✓ Elle s'applique également aux heures supplémentaire réalisées en conséquence du rachat de jours de RTT prévu par la loi pouvoir d'achat

    - Sont uniquement éligibles les JRTT rachetées à compter du 25 décembre 2022 (BOSS / Allégements et exonérations / Exonérations heures supplémentaires et complémentaires §860)


©ATH 2023

# Loi de finances 2023 – Mesures sociales

## Abondements patronal au PEE dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié

- ✓ L'exonération du forfait social pour les entreprises de plus de 50 salariés est prolongée jusqu'au 31/12/2023

## Compte personnel de formation (Décret à paraitre)

- ✓ Le titulaire du CPF devra désormais participer au financement de sa formation
  - La participation sera forfaitaire ou proportionnelle au coût de la formation
- ✓ Cette mesure ne concerne pas
  - Les demandeurs d'emploi,
  - Les salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur pour financer une formation dont le montant est supérieur au montant de leurs droits inscrits sur le CPF ou aux plafonds d'alimentation.

## Jeunes entreprises innovantes

- ✓ Le dispositif d'exonération continue de s'appliquer aux entreprises qui se créent jusqu'au 31 décembre 2025 (au lieu du 31 décembre 2022).


©ATH 2023

GROUPE COFIMÉ
L'ACCOMPAGNEMENT DURABLE

3

# Les autres dispositions

# Activité partielle

- **Fin du régime social de faveur pour les indemnités complémentaires d'activité partielle à compter du 1er janvier 2023.**
  - ✓ A compter de cette date, les indemnités versées aux salariés placés en activité partielle en complément des indemnités légales sont soumises au même régime social que les salaires.
    - Assujettissement aux cotisations sociales dès le premier euro
    - CSG au taux de 9,20 % et CRDS au taux de 0,50 %

- **A compter du 1er janvier 2023, les employeurs doivent de nouveau obtenir l'accord des salariés protégés pour les placer en activité partielle.**
  - ✓ Si le salarié protégé refuse, l'employeur doit lui verser la partie du salaire perdue du fait de l'activité partielle

- **A compter du 1er janvier 2023 les heures chômées au titre de l'activité partielle pendant lesquelles le salarié réalise des actions de formation doivent à nouveau être indemnisées à hauteur de 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.**


©ATH 2023

# Activité partielle

- **Les salariés à temps partiel et les travailleurs temporaires peuvent continuer à bénéficier de la rémunération mensuelle minimale à compter du 1er janvier 2023**

  - ✓ Pérennisation de la mesure mise en place pendant le Covid

- **Les salariés employés sur le territoire national par des d'entreprises étrangères sans établissement en France, peuvent continuer à bénéficier de l'activité partielle à compter du 1er janvier 2023**

  - ✓ Concerne les employeurs soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage au titre de la législation française

    - Pérennisation de la mesure mise en place pendant le Covid


©ATH 2023

# Activité partielle

## Taux d'indemnisation

- ✓ Activité partielle de droit commun
  - Indemnisation des salariés: 60 % de la rémunération horaire de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC.
    - Avec un minimum de 8,92€ à compter du 1er janvier 2023
  - Indemnisation des employeurs: 36 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC
    - Avec un minimum de 8,03€ à compter du 1er janvier 2023
- ✓ Activité partielle de longue durée
  - Indemnisation des salariés: 70 % de la rémunération horaire de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC.
    - Avec un minimum de 8,92€ à compter du 1er janvier 2023
  - Indemnisation des employeurs: 60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC
    - Avec un minimum de 8,92€ à compter du 1er janvier 2023
- ✓ Activité partielle « personnes vulnérables »: fin du dispositif le 31 janvier 2023
  - Indemnisation des salariés: 70 % de la rémunération horaire de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC.
    - Avec un minimum de 8,92€ à compter du 1er janvier 2023
  - Indemnisation des employeurs: 60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC
    - Avec un minimum de 8,92€ à compter du 1er janvier 2023


©ATH 2023

# Aide à l'embauche d'alternants

- **Nouvelles modalités en 2023 pour l'aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation**

- **Aide unique à l'apprentissage pour les employeurs de moins de 250 salariés (contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au maximum au baccalauréat)**
  - ✓ Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2023, l'aide étalée sur 3 ans est remplacée par une aide d'un montant maximum de 6 000 € pour la première année du contrat.

- **Aide exceptionnelle pour les contrats d'apprentissage ne pouvant bénéficier de l'aide unique et pour les contrats de professionnalisation, conclus du 1er janvier au 31 décembre 2023 (ou jusqu'à la fin du quinquennat selon une annonce du gouvernement du 6 janvier 2023, à confirmer par décret).**
  - ✓ Sont concernés:
    - Dans les entreprises de moins de 250 salariés, les contrats d'apprentissage préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au moins à bac + 2 (niveau 5) et au maximum à bac + 5 (niveau 7)
    - Dans les entreprises de 250 salariés et plus les contrats d'apprentissage préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au moins à bac + 5 (niveau 7)
      - Pour bénéficier de l'aide l'entreprise doit justifier d'un pourcentage minimal d'alternants à l'effectif au 31/12/2024..
    - Les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de moins de 30 ans (âge apprécié à la date de conclusion du contrat) préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au moins à bac + 5 (niveau 7) ou un certificat de qualification professionnelle.
  - ✓ Montant de l'aide: 6 000€ maximum, au titre de la première année d'exécution du contrat.


©ATH 2023

# Aide à l'embauche d'alternants

## Modalités d'attribution de l'aide

- ✓ L'employeur doit transmettre le contrat à l'opérateur de compétences (OPCO),
  - Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle
    - Le ministre adresse par voie dématérialisée à l'ASP les informations nécessaires au paiement de l'aide. Cette transmission vaut décision d'attribution, sauf pour les entreprises d'au moins 250 salariés, qui doivent fournir une déclaration sur l'honneur attestant le respect des règles de quota d'alternants.
- ✓ La gestion des aides est assurée par l'Agence de services et de paiement
  - L'aide est versée mensuellement par anticipation du paiement de la rémunération et dans l'attente de la transmission par l'employeur des données de la déclaration sociale nominative
    - Si les données ne sont pas transmises, le versement de l'aide est suspendu le mois suivant.
  - L'aide n'est pas due:
    - En cas de suspension du contrat sans rémunération, pour chaque mois considéré.
    - En cas de rupture anticipée du contrat, à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

**Décret 2022-1714 du 29 décembre 2022, JO du 30**

# Aides à l'embauche – Emploi francs

## Emplois francs

- ✓ Dispositif prolongé pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2023.
- ✓ Contrats réservés à des personnes résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).
  - Il doit s'agir : de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ; d'adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle ; ou de jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.
- ✓ Emploi en CDI ou CDD de 6 mois au moins.
- ✓ Aide, pour un salarié à temps plein: 5 000 €/an pendant 3 ans pour une embauche en CDI.
  - 2 500 €/an pendant 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.
    - L'aide est proratisée en cas de temps partiel ainsi qu'en cas d'interruption du contrat.

**Décret 2022-1747 du 28 décembre 2022, JO du 31**

©ATH 2023

# Prime de partage de la valeur

- **Précision du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale sur la modulation de la prime de partage de la valeur**

  - ✓ La loi autorise à moduler le niveau de la prime selon les salariés en fonction:

    - De la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat de travail.

  - ✓ Précision du 21/12/22:

    - Les critères de rémunération, de la durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat s'apprécient sur les 12 mois glissant précédant le versement de la prime.
      - La durée de présence est appréciée en fonction de la présence effective du salarié dans l'entreprise ou dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre de la réduction générale des cotisations patronales pour le calcul du paramètre SMIC, en retenant les mêmes règles de prise en compte des absences.
    - Les critères du niveau de classification et de l'ancienneté sont appréciés au moment du versement de la prime.

**Modification au 21/12/2022, de la Question 3-3 et 3-4 de l'instruction relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat BOSS / Mesures exceptionnelles**


©ATH 2023

# Prime de partage de la valeur

- **Précision sur la modulation de la prime de partage de la valeur: exemple donné par le BOSS**
  - ✓ Une prime de partage de la valeur est mise en place au sein d'une entreprise pour un montant maximal de
  - ✓ 2 500 euros. L'accord prévoit que son montant est modulé notamment en fonction de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise:
    - Les salariés validant une ancienneté d'au moins 10 ans perçoivent une prime de 2 500 euros
    - Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 10 ans bénéficient d'une prime de 50 euros
  - ✓ Les modalités de modulation en fonction de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise fixées par l'accord conduisent à des écarts de montant de prime disproportionnés:
    - L'intention du législateur n'étant pas respectée, ces primes ne bénéficient pas de l'exonération.

- **Autre précision apportée par le BOSS le 21/12/2022**
  - ✓ Les salariés des groupements d'employeurs mis à disposition d'entreprises utilisatrices bénéficient de la PPV dans les mêmes conditions que les salariés des entreprises de travail temporaire


©ATH 2023

# Loi Marché du travail

- **La loi Marché du travail a été publiée au Journal Officiel le 22 décembre 2022**
  - ✓ Toutes les dispositions ont été déclarées conformes par le Conseil Constitutionnel

- **Cette loi comporte notamment les dispositions suivantes, dont les décrets d'application sont attendus:**
  - ✓ La possibilité, dans certains secteurs d'activité, de conclure un seul CDD ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents
  - ✓ La présomption de démission en cas d'abandon de poste
  - ✓ La limitation de l'ouverture des droits à chômage des salariés en fin de CDD ou de mission d'intérim qui refusent un CDI à plusieurs reprises
  - ✓ La possibilité de prise en compte de la conjoncture économique pour faire varier les règles d'indemnisation chômage
  - ✓ La communication aux employeurs des nombres de fins de contrat de travail imputés à l'entreprise et des données relatives aux personnes concernées pris en compte pour la détermination du Bonus/Malus chômage (application rétroactive aux taux notifiés aux employeurs pour les périodes courant depuis le 1er septembre 2022)
  - ✓ La réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

- **La disposition concernant la modification des salariés électeurs et éligibles au CSE est applicable depuis le 31/10/2022**

Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, JO du 22

©ATH 2023

# Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

- **A compter du 1er janvier 2023, les conditions pour appliquer la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS) se durcissent**
  - ✓ Notamment, pour appliquer la DFS le salarié doit supporter effectivement des frais professionnels
    - Ainsi par exemple si les frais professionnels sont remboursés en totalité par l'employeur ou directement pris en charge par lui, il ne sera plus possible d'appliquer la DFS.
    - De même il ne peut pas y avoir application de la DFS pendant les périodes non travaillées (congés payés par exemple)

**Face à cette situation certains secteurs d'activités ont obtenu le maintien des conditions d'application antérieures de la DFS en contrepartie d'une sortie progressive du régime**

- Le BTP
- La propreté
- L'aviation civile
- Le transport routier de marchandises
- Les journalistes (presse et audiovisuel)


©ATH 2023

# Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

## Conditions de sortie du dispositif

**Le BTP**

- A compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique (10%) est réduit de 1 point chaque année, et de 1,5 les deux dernières années, jusqu'à sa disparition à partir du 1er janvier 2032

**La propreté**

- A compter du 1er janvier 2022, le taux de déduction forfaitaire spécifique (8%) est réduit de 1 point chaque année, jusqu'à sa disparition à partir du 1er janvier 2029

**L'aviation civile**

- Le taux de la DFS applicable en 2022 (30 %) est réduit de 1 point par an à compter de 2023, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2033

**Le transport routier de marchandises**

- A compter du 1er janvier 2024, le taux de DFS (20 % en 2022 et 2023) est réduit de 1 point chaque année pendant 4 ans, puis de 2 points chaque année à compter du 1er janvier 2028 pendant 8 ans jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2035.

**Les journalistes (presse et audiovisuel)**

- A compter du 1er janvier 2024, le taux de DFS (30 % en 2022 et 2023) est réduit de 2 points chaque année, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2038

©ATH 2023

# Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

| Périodes | Propreté | BTP | Journalistes (presse et audiovisuel | Transport routier de marchandises | Aviation civile |
|---|---|---|---|---|---|
| 2022 | 7% | 10% | 30% | 20% | 30% |
| 2023 | 6% | 10% | 30% | 20% | 29% |
| 2024 | 5% | 9% | 28% | 19% | 28% |
| 2025 | 4% | 8% | 26% | 18% | 27% |
| 2026 | 3% | 7% | 24% | 17% | 26% |
| 2027 | 2% | 6% | 22% | 16% | 25% |
| 2028 | 1% | 5% | 20% | 14% | 24% |
| 2029 | 0% | 4% | 18% | 12% | 23% |
| 2030 | | 3% | 16% | 10% | 22% |
| 2031 | | 1,5% | 14% | 8% | 21% |
| 2032 | | 0% | 12% | 6% | 20% |
| 2033 | | | 10% | 4% | 0% |
| 2034 | | | 8% | 2% | |
| 2035 | | | 6% | 0% | |
| 2036 | | | 4% | | |
| 2037 | | | 2% | | |
| 2038 | | | 0% | | |


©ATH 2023

# Paiement du salaire

## Versement du salaire depuis le 26/12/2022

✓ Le versement du salaire par chèque barré ou par virement doit être fait sur un compte bancaire dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire.

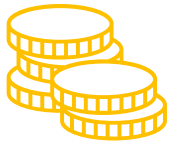
- Le salarié ne peut pas désigner un tiers pour recevoir son salaire

Loi 2021-1774 du 24 décembre 2021

©ATH 2023

# Hausse des prix de l'énergie – Délai de paiement URSSAF

- **Les entreprises qui rencontrent des difficultés de paiement en raison de la hausse de leur facture énergétique, peuvent solliciter, sous réserve du paiement des cotisations salariales, un délai de paiement auprès de l'URSSAF (espace en ligne)**
  - ✓ L'origine des difficultés est à indiquer à l'appui de la demande



- **Si l'entreprise bénéficie déjà d'un plan d'apurement de ses cotisations**
  - ✓ Il est également possible de demander une adaptation du montant des échéances (espace en ligne).

[Urssaf.fr]


©ATH 2023

# Mesures se poursuivant en 2023 – Mesures pouvoir d'achat

| | |
|---|---|
| **Prise en charge facultative, au-delà des 50% obligatoires, des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.** | **Pour 2022 et 2023:**<br>• Exonération fiscale et sociale dans la limite de 25% de la prise en charge facultative des frais d'abonnement.<br>La prise en charge peut ainsi être exonérée totalement jusqu'à 75% de la valeur de l'abonnement. |
| **Prime de transport (facultatif)** | **Pour 2022 et 2023 :**<br>• Concerne l'ensemble des salariés.<br>• Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de **700 €** par salarié et par an, dont **400 €** maximum pour les frais de carburant (essence, diesel).<br>• Cumul possible avec la prise en charge obligatoire des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos. |
| **Forfait mobilité durable (facultatif)** | **Pour 2022 et 2023 :**<br>• Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de **700 €** par salarié et par an. |
| **Cumul prime de transport et forfait mobilité durable (facultatif)** | **Pour 2022 et 2023** :<br>• Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de **700 €** par salarié et par an (900€ en outre-mer), dont **400 €** (600€ en outre-mer) maximum pour les frais de carburant (essence, diesel). |
| **Cumul forfait mobilité durable et prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.** | **Dès 2022 et de manière pérenne :**<br>• Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de **800 €** par salarié et par an ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos s'il excède 800€. |


©ATH 2023

# Mesures se poursuivant en 2023 – Loi de finances 2022

| | |
|---|---|
| **Exonération sociale et fiscale des pourboires remis volontairement par les clients en 2022 et 2023 aux salariés en contact avec la clientèle** | Aussi bien pour les pourboires remis directement aux salariés que pour ceux remis à l'employeur et reversés par lui au personnel en contact avec la clientèle<br><br>Concerne les salariés percevant, au titre des mois civils concernés, une rémunération n'excédant pas 1,6 SMIC. |
| **Bassins d'emploi à redynamiser (BER)** | La date limite d'implantation, pour bénéficier des exonérations de charges, est fixée au 31 décembre 2023 |
| **Zones de revitalisation rurales (ZRR)** | Maintien jusqu'au 31 décembre 2023, de la mesure transitoire permettant à un certain nombre de communes, sorties du classement en ZRR le 1er juillet 2017, de continuer à ouvrir droit aux exonérations de charges. |


©ATH 2023

©ATH 2023