

LIVRE BLANC

---

# Paie 2023 : les principaux changements à connaître



Auteur : Olivier CASTELL - didrh.fr  
30 janvier 2023



# INTRODUCTION

La **paie** connaît chaque année des bouleversements profonds, ou de subtiles évolutions. 2023 ne change pas cette tradition.

Calcul de la réduction générale de cotisations patronales, pratique de la déduction forfaitaire spécifique, arrêts de travail dérogatoires coronavirus, traitement des RTT monétisés, voilà certains des points affectés par des changements au titre de l'année 2023.

Dès lors, les services paie doivent procéder à un audit de leur processus ainsi qu'au contenu et aux calculs des bulletins. Afin de faciliter cet audit, ce présent livre blanc se propose de décrire les 19 changements principaux à intégrer dans la construction de la paie en 2023.

# SOMMAIRE

1. Le calcul de la réduction générale des cotisations patronales	4
2. La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels	5
3. Les bons d'achat	6
4. La prime de partage de la valeur	7
5. Le titre-restaurant	8
6. Les frais de transport domicile-travail	9
7. L'activité partielle	10
8. Les arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de coronavirus	11
9. Les avantages en nature liés au véhicule électrique	12
10. Le temps partiel thérapeutique	13
11. La contrepartie pécuniaire à la clause de non-concurrence	14
12. La saisie sur salaire	15
13. Les aides au service à la personne	17
14. La déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires	18
15. La hausse du SMIC	19
16. L'épargne salariale	20
17. Le versement santé	21
18. La cotisation Pôle emploi	22
19. Les frais liés au télétravail ou aux NTIC	23

# 1. Le calcul de la réduction générale des cotisations patronales

Pour 2023, la nature des charges comprises dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales reste identique à celles concernées depuis les périodes d'emploi débutant au 1<sup>er</sup> octobre 2019. Cette réduction reste toujours dégressive : elle est pleine pour un salarié rémunéré au SMIC et s'annule pour un salarié dont la rémunération atteint 1,6 SMIC (soit **32 818,24 euros annuels en 2023** pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures).

Le changement du pourcentage maximal de prise en charge de la **cotisation accident du travail-maladie professionnelle** (passant de 0,59 à **0,55 %**) entraîne toutefois en 2023 l'obligation pour les entreprises de revoir le paramétrage du calcul de la réduction générale des cotisations patronales.

Le paramètre T maximal correspond à un chiffre fixé par décret dont la valeur diffère selon le taux de cotisation FNAL applicable dans l'entreprise. Ainsi, T est par principe égal pour 2023 à **0,3191** pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,10 % et à **0,3231** pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,50 %. Ce paramètre T doit être réduit à proportion si la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (base plus CEG) est inférieure à 6,01 %.

## Illustration

Une entreprise cotise sur la tranche 1 à hauteur de 4,50 % au titre de la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO de base et à hauteur de 1,29 % au titre de la cotisation patronale CEG. Soit un total de 5,79 %. Soit un différentiel de 0,22 % par rapport à la valeur référence de 6,01 %. Le paramètre T est alors de 0,3169 si l'entreprise applique un taux FNAL à 0,10 % ou de 0,3209 si l'entreprise applique un taux FNAL de 0,50 %.

Le calcul du coefficient de la réduction générale emporte de déterminer le montant du SMIC. Le paramètre « SMIC » est fixé sur 2023 à 11,27 euros par heure, soit 1709,28 ou 1709,32 euros par mois selon le mode de calcul utilisé. Il est parfois nécessaire d'adapter la valeur du paramètre « SMIC » pour tenir compte de la situation particulière du salarié : accomplissement d'heures supplémentaires, temps partiel, absence non rémunérée, etc.

## Notez-le

Pour les salariés renonçant sur un mois donné à une RTT dans le cadre du dispositif mis en place par la loi du 16 août 2022, le SMIC pris en compte est calculé sur la base de la durée légale du travail, augmentée du nombre d'heures rémunérées suite à la renonciation de RTT, sans prise en compte des majorations auxquelles ces heures donnent lieu le cas échéant.

Pour les salariés en forfait annuel en jours qui renoncent à des RTT, aucun aménagement ne doit par contre être opéré sur le paramètre « SMIC ».

Pour les salariés bénéficiant de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, le montant de l'allègement annuel à partir de 2020 ne peut pas dépasser un plafond égal à 130 % de l'allègement auquel aurait pu prétendre ce même salarié s'il ne bénéficiait pas de la déduction forfaitaire spécifique. Ce plafonnement s'applique toujours sur l'année 2023.

## Attention

Le plafond de 130 % est à retenir peu importe le pourcentage de la déduction forfaitaire spécifique appliqué sur la rémunération brute du salarié. En effet, en cas de déduction forfaitaire spécifique, un taux d'abattement est appliqué sur la rémunération totale brute pour obtenir la rémunération abattue. Ce taux diffère selon le métier du salarié concerné, avec un taux minimal de 5 % et un taux maximal de 30 %.

## 2. La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est un mécanisme de calcul de l'assiette de certaines cotisations sociales applicable auprès de salariés occupant certains métiers. Ce mécanisme permet schématiquement de réduire l'assiette soumise à charges, venant alors augmenter le net à payer, mais réduire les droits acquis au titre des couvertures Sécurité sociale maladie, retraite et vieillesse.

Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) a provoqué une onde de choc lors de son entrée en vigueur en avril 2021 sur la question de la déduction forfaitaire spécifique. Il a notamment imposé pour les employeurs d'être en mesure d'apporter la preuve que les bénéficiaires exposaient des frais supplémentaires par rapport à un salarié lambda. Il a également rendu impossible l'application de la déduction en cas d'absence du salarié. Ou rendu impossible le cumul de la déduction et de l'exonération de certains frais professionnels pris en charge par l'entreprise et bénéficiant jusqu'alors de ce cumul.

Prenant acte de l'ampleur des changements pour l'employeur, le BOSS a été revu à de très nombreuses reprises depuis avril 2021. Et la plupart des changements ont vu leur entrée en vigueur décalée au 1<sup>er</sup> janvier 2023, aucun redressement URSSAF ne pouvant être prononcé d'ici cette date. Mais **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023**, l'ensemble des nouveautés apportées par le BOSS doivent bien être respectées par l'employeur sous peine d'un redressement (prenant la forme d'un recalcul par l'URSSAF de l'assiette des cotisations sociales).

### Attention

Des branches professionnelles ont obtenu de ne pas avoir à appliquer les changements entrant en vigueur de façon effective au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Le BOSS crée donc des régimes particuliers pour l'application de la déduction forfaitaire spécifique dans les secteurs suivants : **BTP, propreté, transport routier de marchandises, aviation civile, presse et audiovisuel**. Néanmoins, ces branches vont voir progressivement le taux d'abattement pour frais professionnels rattaché à leur secteur descendre progressivement jusqu'à zéro. Aucune déduction forfaitaire spécifique ne pourra être appliquée à compter de 2029 pour le secteur de la propreté, 2032 pour le secteur du BTP, 2035 pour le secteur du transport routier de marchandises, 2033 pour le secteur de l'aviation civile et 2038 pour les secteurs de la presse et de l'audiovisuel.

## 3. Les bons d'achat

Les bons d'achat, bons cadeaux et cadeaux remis par l'employeur constituent en principe un complément de rémunération. À ce titre, ils sont soumis à imposition sur le revenu ainsi qu'aux charges sociales.

Ce principe est en vigueur peu important que les bons d'achat soient remis aux salariés par l'employeur ou par le comité social et économique.

Toutefois, il existe une tolérance tant fiscale que sociale permettant de bénéficier d'une exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu tant que les bons remis ne dépassent pas un certain plafond.

L'ensemble des bons cadeaux (cadeaux ou bons d'achat) remis au salarié sur une année civile ne doit pas dépasser 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro le plus proche. Ce plafond annuel est donc établi à **183 euros sur l'année civile 2023**. Tous les bons remis dans la limite de ce plancher, peu importe la raison ou les modalités de leur attribution, bénéficient de la tolérance sociale et fiscale.

Néanmoins, il est possible de dépasser ce plafond. En effet, l'URSSAF et l'administration fiscale prévoient un plafond d'exonération applicable par événement lorsque le plafond annuel est dépassé. Ce plafond est aussi égal à 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro le plus proche. Ce plafond par événement en 2023 est donc également établi à 183 euros.

Trois conditions doivent être remplies pour bénéficier de cette tolérance par événement :

- les bons et cadeaux sont attribués à l'occasion d'un événement précis qui concerne personnellement le bénéficiaire : mariage ou pacs, naissance ou adoption, départ en retraite, Noël des enfants (limite : 16 ans révolus au cours de l'année), fête des Pères et des Mères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, ou rentrée scolaire y compris en cas de poursuite d'études supérieures par des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année civile d'attribution (sous réserve de justifier du suivi de la scolarité). Le bon d'achat pour la rentrée scolaire doit être remis au moment de la rentrée, et non plusieurs mois après. Il en est de même pour les autres bons remis à l'occasion d'un événement particulier ;
- leur utilisation est déterminée, c'est-à-dire en lien direct avec l'événement pour lequel ils sont attribués. Les bons d'achat ne peuvent pas par exemple servir au paiement de carburant ou de nourriture, sauf les produits alimentaires festifs ;
- leur valeur n'excède pas 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale par événement. Ce seuil doit être apprécié à titre dérogatoire : par enfant, pour la rentrée scolaire ; par enfant et par salarié, pour Noël ; pour chaque salarié, lorsque les deux conjoints travaillent dans une même entreprise.

## 4. La prime de partage de la valeur

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022, il est possible de verser aux salariés une prime de partage de la valeur (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022).

Des précisions ont été données récemment sur la question de la modulation du montant de la prime (mise à jour du BOSS en date du 21 décembre 2022).

### Attention

Il est possible de moduler le montant de la prime de partage de la valeur en fonction de critères limitativement énumérés par la loi. Une limite : un salarié ne peut pas se voir attribuer une prime égale à 0 euro par l'effet de la modulation des critères d'attribution. Le BOSS demande aussi de ne pas créer un écart disproportionné entre les bénéficiaires par l'utilisation des critères de modulation, sans préciser exactement la définition d'un « écart disproportionné ».

Le montant de la prime peut être modulé sur la base de critères de rémunération sur les 12 mois glissants précédant le versement de la prime, d'ancienneté au jour du versement de la prime, de classification au jour du versement de la prime ou de durée effective de travail sur les 12 mois glissants précédents (ou de la durée contractuelle de travail sur les 12 mois glissants précédents).

Il est possible d'utiliser un seul ou plusieurs de ces critères de modulation. Si l'entreprise compte plusieurs établissements, il est possible de prévoir des primes différentes selon les établissements. Il est même possible de réserver la prime aux salariés de certains établissements uniquement.

Pour l'utilisation du critère de la durée de présence, on peut se référer à la durée de présence effective sur les 12 derniers mois ou bien sur la durée de présence telle que prise en compte pour le calcul du paramètre SMIC nécessaire à la détermination de la réduction générale de cotisations patronales.

Les congés de maternité, de paternité et d'accueil d'enfant, le congé de présence parentale, le congé pour enfant malade, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif.

### Notez-le

La prime de partage de la valeur peut être versée à tout moment d'une année civile, en une ou plusieurs fois. En cas de versement en plusieurs fois, il ne peut y avoir qu'un seul versement par trimestre. Les conditions d'attribution et d'exonération sont alors à apprécier à la date du premier versement.

La prime de partage de la valeur est soumise au forfait social à 20 % sur l'intégralité de son montant dans les entreprises d'au moins 250 salariés. **Le forfait social n'est pas dû pour la prime de partage de la valeur versée sur 2023 à un salarié dont la rémunération est inférieure à 3 fois le SMIC, peu importe l'effectif de l'entreprise.**

### Attention

La prime de partage de la valeur est soumise à un régime fiscal particulier : elle est toujours prise en compte pour le revenu fiscal servant de référence au calcul de la taxe foncière et de la taxe d'habitation, mais peut parfois bénéficier d'une exonération pour le calcul de l'impôt sur le revenu. Elle est exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG et de CRDS pour sa fraction exonérée socialement lorsque le salarié a perçu lors des 12 mois précédant le versement de la prime une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel (proratisé en fonction de la durée contractuelle de travail du salarié). **Cette exonération est prévue pour toute prime versée en 2023.**

## 5. Le titre-restaurant

Le **titre-restaurant** permet une prise en charge partielle des dépenses de nourriture des salariés par l'entreprise.

Cet outil de rémunération suit un régime social et fiscal dérogatoire, lui permettant de conserver une exonération de charges et d'impôt sur le revenu même lorsque le bénéficiaire des titres-restaurants n'est pas en mesure de justifier des frais de repas exposés dans le cadre de son activité professionnelle (situation dans laquelle le titre-restaurant est assimilable à un avantage en nature, et non à un remboursement de frais professionnels).

Pour bénéficier du régime social et fiscal de faveur, des conditions strictes sont posées par la loi. L'employeur ne peut prendre en charge qu'une fraction de la valeur faciale du **titre-restaurant** remis à ses salariés, à savoir entre 50 % et 60 %. Et la part patronale financée pour chaque titre-restaurant ne peut pas dépasser un montant de **6,50 euros depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023**.

Ainsi, pour 2023, la participation patronale pour chaque titre-restaurant remis à un salarié est intégralement exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu dès lors que la valeur du titre ne dépasse pas 10,83 euros (en cas de prise en charge de 60 % du titre par l'employeur) ou 13 euros (en cas de prise en charge de 50 % du titre par l'employeur).

### *Notez-le*

Depuis le 18 août 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023, il est rendu possible d'utiliser les titres-restaurants pour acheter tout produit alimentaire, y compris ceux non directement consommables (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022).

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2022, le plafond journalier d'utilisation des titres-restaurants est relevé de 19 euros à 25 euros.

## 6. Les frais de transport domicile-travail

Plusieurs évolutions ont eu lieu en 2022 en matière de traitement de la prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile-travail. Elles ont aussi des conséquences en 2023.

L'employeur doit légalement prendre en charge la moitié du coût d'abonnement à un transport collectif utilisé par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. Le montant financé par l'employeur fait l'objet d'une exonération sociale et fiscale. Pour 2023, l'employeur peut financer jusqu'à 75 % du coût de l'abonnement, tout en conservant l'exonération sociale et fiscale.

### Notez-le

Si l'employeur prend en charge plus que 75 % du coût de l'abonnement, la fraction supérieure est exonérée de cotisations sociales sauf pour un **salarié travaillant dans une autre région administrative que celle de son domicile** et dont l'éloignement du domicile n'est pas justifié par une contrainte liée à l'emploi ou une contrainte familiale (mise à jour du BOSS en date du 21 décembre 2022). Dans tous les cas de figure, la participation facultative de l'employeur au-delà des 75% doit être soumise intégralement au prélèvement à la source.

Lorsqu'un salarié bénéficiait à la fois de la prise en charge légale obligatoire de 50 % de son abonnement de transport collectif et d'indemnisation au titre du forfait mobilités durables mis en place dans l'entreprise, alors ces deux financements étaient exonérés socialement et fiscalement de façon cumulative avec un plafond de **800 euros**.

Le financement par l'employeur des frais de carburant ou des frais d'alimentation électrique ou hydrogène pour les trajets moto ou auto entre le domicile et le lieu de travail fait l'objet, en principe, d'une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 400 euros par an et par salarié, limite montant à 700 euros pour les prises en charge d'alimentation électrique ou hydrogène en 2023. Autre nouveauté pour 2023, ces exonérations sont ouvertes au financement par l'employeur au profit de tous les salariés, peu important leur lieu de résidence ou leurs horaires de travail.

### Attention

En 2023, il devient autorisé de financer des frais de carburant ou d'alimentation électrique ou hydrogène en faveur d'un salarié bénéficiant déjà de la prise en charge légale de 50 % du coût d'un abonnement au transport public utilisé pour le trajet domicile-lieu de travail.

## 7. L'activité partielle

L'activité partielle a connu des évolutions multiples pendant l'année 2020 et l'année 2021, les conséquences économiques et sanitaires de l'épidémie de coronavirus ayant contraint à des aménagements permanents.

Pour 2023, un certain nombre d'aménagements se retrouvent pérennisés. D'autres disparaissent.

### Attention

Si une entreprise est directement affectée par un **délestage électrique** en 2023, elle peut, en dernière mesure, faire une demande de recours à l'activité partielle au titre des « circonstances exceptionnelles ». Ce recours peut couvrir la durée totale du délestage ainsi que la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production.

Pour les heures concernées par l'activité partielle depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'employeur doit verser au salarié une indemnité au moins égale à **60 % de sa rémunération horaire brute**. Sans que cette indemnité dépasse 60 % de 4,5 fois le SMIC. L'employeur pouvant ensuite prétendre à une allocation d'activité partielle dont le montant est égal à **36 % de la rémunération horaire brute du salarié**, avec un plancher égal à 8,03 euros et un plafond égal à 36 % de 4,5 fois le SMIC.

Ne sont plus applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 les aménagements temporaires suivants : l'indemnisation du temps passé en formation pendant un placement en activité partielle, le placement en activité partielle sans accord préalable des salariés protégés, le régime social favorable prévu pour les indemnités complémentaires versées aux salariés.

Sont désormais pérennisées sans limite de temps les adaptations suivantes : l'application de la rémunération mensuelle minimale pour les salariés à temps partiel (décret n° 2022-1665 du 27 décembre 2022), l'indemnisation prenant acte des heures supplémentaires structurelles, l'indemnisation pour les salariés en forfait jours, le plafonnement de l'indemnisation des apprentis et des contrats de professionnalisation, l'indemnisation des VRP (et autres salariés non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail), l'indemnisation des cadres dirigeants en cas de fermeture de l'établissement.

### Notez-le

Le régime particulier de l'activité partielle ouvert aux salariés « personnes vulnérables » est maintenu jusqu'au 31 janvier 2023 (loi n° 2022-1157 du 16 août 2022). Mais le gouvernement a annoncé la prolongation du régime particulier jusqu'à la fin du mois de février 2023, sous réserve d'autres nouvelles prolongations.

L'employeur doit verser au salarié une indemnité d'activité partielle égale à 70 % de la rémunération habituelle brute (plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC). L'entreprise étant remboursée par l'État à hauteur de 60 % de la rémunération horaire brute du salarié (plafonnée à 60 % de 4,5 SMIC et avec un plancher de 8,92 euros) pour toutes les entreprises (décret n° 2022-1632 du 22 décembre 2022). Pour les placements en activité partielle débutant au 1<sup>er</sup> septembre 2022, les pathologies sont rappelées par le décret n° 2022-1369 du 27 octobre 2022. Seuls sont concernés les salariés présentant une de ces pathologies, exposés à un poste de travail susceptible d'exposition à de fortes densités virales et sans possibilité de placement en télétravail ou de travail en présentiel sous protocole sanitaire renforcé. Les personnes considérées comme sévèrement immunodéprimées au sens du décret du 27 octobre 2022 comme les personnes vulnérables avec un certificat de contre-indication vaccinale peuvent être placées en activité partielle si elles ne peuvent pas être placées en télétravail.

## 8. Les arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de coronavirus

Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, une procédure exceptionnelle a été mise en place, permettant à certains salariés de se voir délivrer des arrêts de travail. Cette procédure est renouvelée pour janvier 2023. Mais son champ d'application est fortement restreint.

Seuls sont concernés les salariés n'étant pas en mesure de télétravailler.

Un salarié disposant d'un test positif se voit contacter par la Sécurité sociale pour l'avertir. Il peut alors faire une demande d'arrêt de travail dérogatoire sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr). Cet arrêt couvre la période d'isolement. La durée de l'arrêt de travail est limitée à 10 jours pour un salarié ne disposant pas d'un schéma vaccinal complet. La durée de l'arrêt de travail est limitée à 7 jours pour un salarié disposant d'un schéma vaccinal complet. Il peut faire l'objet d'une prolongation si le salarié présente des symptômes pendant l'isolement ou s'il a encore de la fièvre au terme de la période initiale d'isolement de 7 ou 10 jours.

Pour le salarié positif à la Covid-19 disposant d'un schéma vaccinal complet, un salarié peut quitter son isolement de 7 jours de façon anticipée s'il dispose d'un test RT-PCR négatif et n'a plus de symptômes. La durée minimale de l'isolement étant alors de 5 jours. L'employeur doit alors avertir la CPAM de la reprise anticipée du salarié.

Pour le salarié positif à la Covid-19 disposant d'un schéma vaccinal incomplet, un salarié peut quitter son isolement de 10 jours de façon anticipée s'il dispose d'un test RT-PCR négatif et n'a plus de symptômes. La durée minimale de l'isolement étant alors de 7 jours. L'employeur doit alors avertir la CPAM de la reprise anticipée du salarié.

Pour le salarié positif à la Covid-19, mais ayant déjà contracté la Covid-19 dans les 2 derniers mois, alors un arrêt de travail dérogatoire ne peut être délivré au salarié que sur décision du médecin traitant puis après appel du 3646.

### Notez-le

Toutes les autres situations pouvant jusqu'alors ouvrir droit à un arrêt de travail dérogatoire (telles qu'un autotest positif, un déplacement dans certains pays, un enfant testé positif) sont depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 hors champ d'application de ce mécanisme.

Pendant la durée de ces arrêts dérogatoires, le salarié bénéficie d'indemnités journalières de Sécurité sociale calculées selon les règles applicables aux arrêts de travail maladie « classiques ». Cependant, le droit à indemnités journalières est ouvert sans condition particulière et **aucun délai de carence** ne s'applique.

Le salarié bénéficie aussi d'un maintien de salaire tel que prévu pour les arrêts de travail maladie « classiques ». Cependant, le droit à maintien de salaire est ouvert sans condition particulière autre que la remise par le salarié à son employeur d'un justificatif ou un document récapitulatif récupérable sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr). **Aucun délai de carence** ne s'applique pour ce maintien de salaire (loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022).

### Attention

Un salarié atteint par le coronavirus ne peut pas prétendre aux règles propres aux arrêts de travail « dérogatoires » s'il ne procède pas à l'enregistrement de son arrêt sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr). Son arrêt délivré par un médecin donne alors notamment lieu à application du délai de carence propre aux indemnités journalières comme au délai de carence propre au maintien de salaire employeur.

À partir du 1<sup>er</sup> février 2023, le mécanisme des arrêts de travail dérogatoires est supprimé. Un salarié atteint par la Covid-19 bénéficie d'un arrêt de travail classique pour maladie non professionnelle, avec délai de carence pour les IJSS et le maintien de salaire (décret n° 2023-37, du 27 janvier 2023).

## 9. Les avantages en nature liés au véhicule électrique

Lorsque l'employeur met à disposition de façon permanente un véhicule en faveur d'un salarié, cette mise à disposition constitue par principe un avantage en nature. Il doit alors donner lieu à l'intégration d'un avantage dans le bulletin de paie, dont le montant est pris en compte pour le calcul des cotisations sociales et du prélèvement à la source.

La détermination du montant de l'avantage suit des règles particulières en fonction notamment du type de véhicule.

Pour les véhicules électriques, l'employeur a le choix d'évaluer l'avantage en nature sous forme forfaitaire ou sur une base de dépenses réelles.

Pour l'évaluation au réel de l'avantage en nature en cas de fourniture d'un véhicule exclusivement électrique, ne sont par exception pas comptabilisées les dépenses assumées par l'employeur liées à la charge du véhicule (y compris la mise à disposition d'une borne de recharge). Les autres dépenses réellement engagées sont additionnées pour obtenir le montant de l'avantage en nature, après application d'un abattement exceptionnel de 50 % (abattement plafonné à 1800 euros par an).

Si le salarié utilise pour son véhicule privé électrique une borne de recharge mise à disposition par l'entreprise et installée sur un site de l'entreprise, alors cet avantage en nature (mise à disposition de la borne ainsi que frais d'alimentation électrique) doit être négligé.

Si l'employeur prend en charge tout ou partie du coût d'achat et d'installation d'une borne de recharge au domicile du salarié, cet avantage en nature doit être négligé si la mise à disposition de la borne cesse au terme du contrat de travail. Si la borne n'est pas retirée au terme du contrat de travail, alors la prise en charge de l'employeur est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1000 euros. Ces limites sont portées à 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et 1500 euros respectivement lorsque la borne a plus de 5 ans.

Si l'employeur prend en charge tout ou partie des frais liés à l'utilisation d'une borne de recharge au domicile du salarié (hors frais d'électricité) ou du coût du contrat de location d'une borne de recharge, alors la prise en charge de l'employeur est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.

### Notez-le

Ces règles de faveur valent tant pour les cotisations sociales que pour l'impôt sur le revenu, **pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2024** (arrêté du 26 décembre 2022 publié au Journal officiel du 31 décembre 2022).

## 10. Le temps partiel thérapeutique

Un salarié peut être placé en temps partiel thérapeutique. C'est-à-dire que lors de la reprise d'un salarié suite à un arrêt de travail ou dès constatation d'une maladie non professionnelle, l'employeur peut accepter, sur proposition médicale, une réduction du temps de travail.

L'employeur n'a pas à indemniser les heures désormais non travaillées (sauf disposition contraire dans une convention collective ou un accord d'entreprise), le salarié pouvant percevoir des indemnités versées par la Sécurité sociale.

Rien ne s'oppose à ce que le salarié et l'employeur fassent une demande commune de subrogation auprès de la CPAM. L'employeur doit alors maintenir le salaire à hauteur des IJSS versées par la CPAM pour les heures non travaillées et perçoit directement ces IJSS.

En cas de subrogation, le maintien de salaire correspondant aux IJSS est à intégrer par l'employeur dans l'assiette de calcul du prélèvement à la source.

### *Attention*

Par exception, ce maintien de salaire n'est pas à intégrer dans l'assiette de calcul du prélèvement à la source. **Cette exemption vaut pour les années 2020 à 2023 incluse.** Cependant, pour l'année 2023, l'employeur a la possibilité à titre volontaire de soumettre ce maintien de salaire au prélèvement à la source (fiche DSN-info n° 1851 en date du 29 décembre 2022).

# 11. La contrepartie pécuniaire à la clause de non-concurrence

Au terme du contrat de travail comportant une clause de non-concurrence et faute de renonciation par les parties à son application, l'employeur doit verser aux échéances prévues dans la clause en question une indemnité de non-concurrence à son salarié.

Le montant de l'indemnité est lui aussi prévu expressément dans la clause.

Cette indemnité est soumise à charges sociales et à imposition sur le revenu comme le salaire perçu par le salarié au cours de l'exécution de son contrat.

## *Notez-le*

Jusqu'alors, des positions divergentes existaient entre les URSSAF et l'AGIRC-ARRCO quant à l'application des charges sociales sur l'indemnité de non-concurrence. Une circulaire AGIRC-ARRCO n° 2022-11 DRJ du 13 décembre 2022 s'aligne désormais sur la position du BOSS. Ainsi, les taux et plafonds à appliquer pour le calcul des charges sociales dues sur l'indemnité de non-concurrence sont ceux en vigueur **lors de la dernière période de travail du salarié**. Le montant de l'indemnité de non-concurrence s'additionne avec les éventuels autres éléments de rémunération sur cette période pour le calcul des cotisations plafonnées.

## 12. La saisie sur salaire

Si un salarié ne rembourse pas une somme à l'un de ses créanciers, ce dernier peut obtenir, auprès du tribunal judiciaire, une ordonnance de saisie sur salaire. L'employeur reçoit alors un courrier du greffe du tribunal judiciaire l'informant du montant et des modalités de la saisie à opérer sur la rémunération nette du salarié. L'employeur doit procéder à la retenue exigée, en respectant néanmoins des règles précises permettant au salarié de conserver une rémunération minimale chaque mois malgré la saisie.

Pour calculer le montant de la saisie à appliquer sur le bulletin de paie du salarié, l'employeur doit se référer à un barème mis à jour annuellement.

### Notez-le

Lorsque des personnes sont à la charge du salarié ayant fait l'objet de la saisie-arrêt, l'employeur doit procéder à l'adaptation du barème légal de saisie. Les différents seuils prévus dans le barème des saisies sont augmentés de 1610 euros par an en 2023, soit 134,17 euros par mois. Il faut alors recalculer les fractions saisissables maximales sur chaque tranche en fonction du nombre de personnes à charge.

Pour **2023**, le barème applicable est le suivant :

Tranche annuelle de salaire net *	Tranche mensuelle de salaire net	Quotité saisissable sur la tranche	Fraction saisissable maximale sur la tranche	Cumul des fractions saisissables (au maximum)
inférieure ou égale à 4170 €	inférieure ou égale à 347,50 €	1/20	17,38 €	17,38 €
Supérieure à 4170 € et inférieure ou égale à 8140 €	supérieure à 347,50 € et inférieure ou égale à 678,33 €	1/10	33,08 €	50,46 €
supérieure à 8140 € et inférieure ou égale à 12 130 €	supérieure à 678,33 € et inférieure ou égale à 1010,83 €	1/5	66,50 €	116,96 €
supérieure à 12 130 € et inférieure ou égale à 16 080 €	supérieure à 1010,83 € et inférieure ou égale à 1340 €	1/4	82,29 €	199,25 €
supérieure à 16 080 € et inférieure ou égale à 20 050 €	supérieure à 1340 € et inférieure ou égale à 1670,83 €	1/3	110,28 €	309,53 €

supérieure à 20 050 € et inférieure ou égale à 24 090 €	supérieure à 1670,83 € et inférieure ou égale à 2007,50 €	2/3	224,44 €	533,97 €
supérieure à 24 090 €	supérieure à 2007,50 €	totalité	totalité	533,97 € + totalité des rémunérations au-delà de 2007,50 €

\*Tranche majorée de 1610 euros par personne à charge.

**Attention**

Si l'application de la saisie maximale calculée en appliquant le barème légal des saisies ci-dessus aboutit à une rémunération restant à verser en dessous du plancher du RSA activité (soit 598,54 euros depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022), alors l'employeur doit réduire le montant de la saisie déduite de la rémunération sur le mois concerné à un niveau permettant de verser au salarié un salaire égal au plancher du RSA activité.

## 13. Les aides au service à la personne

L'employeur, comme le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, a la faculté de financer des activités de services à la personne et de garde d'enfant. Une aide financière directe peut être attribuée aux salariés ou des CESU peuvent être remis. Ces financements bénéficient d'une exonération sociale et fiscale prévue par la loi.

L'exonération demeure cependant plafonnée : un salarié ne peut pas bénéficier d'un financement supérieur à un plafond par an, soit **2301 euros en 2023** (communiqué URSSAF en date du 6 janvier 2023). Toute fraction du financement dépassant ce plafond annuel redevient soumise à charges sociales et imposable pour le salarié. Il en est de même pour toute fraction du remboursement des frais engagés par le salarié supérieur au montant de ces frais.

### *Attention*

Ce plafond doit être calculé en tenant compte de la participation versée par le CSE au salarié, mais aussi des éventuels financements versés directement par l'employeur au salarié à la fois en matière de services à la personne ainsi qu'en matière de garde d'enfant.

Dès lors que deux salariés de la même entreprise ont le même foyer fiscal, le plafond passe à 4602 euros par an pour ce foyer.

### *Notez-le*

Les financements propres aux structures d'accueil d'enfant suivent des régimes particuliers. Si l'entreprise réserve des places de crèches pour ses salariés, ce financement est considéré comme un avantage en nature, mais ne donnant pas lieu au paiement de cotisations sociales.

Si l'employeur finance pour le salarié une partie du coût de l'inscription de son enfant à la crèche, alors ce financement est soumis à cotisations sociales pour la fraction dépassant le plafond annuel. Lorsque le CSE a créé une structure de garde, le coût réel pour le comité de l'accueil de l'enfant du salarié (moins la participation du salarié le cas échéant) ne doit pas dépasser le plafond d'exonération, sinon la fraction supérieure doit donner lieu au paiement de charges sociales.

## 14. La déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ainsi que les jours travaillés au-delà du forfait annuel en jours donnent lieu en 2023 à l'application d'une déduction forfaitaire sur les cotisations patronales, à hauteur de 1,50 euro par heure ou 10,50 euros par jour pour les salariés en forfait annuel en jours. Ces valeurs concernent les entreprises de moins de 20 salariés. Pour les entreprises comptant entre 20 et moins de 250 salariés, la déduction forfaitaire se monte à 50 centimes ou 3,50 euros par jour. Aucune déduction forfaitaire patronale ne s'applique pour les entreprises comptant 250 salariés et plus.

### Attention

Cette déduction forfaitaire est conditionnée par le paiement effectif de ces heures ou jours. Si un repos compensateur est attribué à la place du paiement, alors aucune réduction ne peut s'appliquer sauf si le repos n'est attribué qu'au titre de la majoration pour heures supplémentaires.

Les heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel ne bénéficient pas de cette déduction forfaitaire.

Lorsqu'un salarié est absent sur un mois donné, se pose la question de savoir si l'employeur peut prétendre au bénéfice de la déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les heures supplémentaires structurelles. En cas d'absence du salarié avec maintien partiel ou sans maintien de la rémunération, les heures supplémentaires structurelles bénéficient de la déduction forfaitaire patronale au prorata du rapport entre la rémunération versée au cours du mois et celle qui aurait dû être versée si le salarié n'avait pas été absent (sans tenir compte, pour le calcul de ce prorata, des éléments de rémunération non impactés par l'absence).

### Notez-le

La déduction forfaitaire patronale s'applique aussi dans les entreprises de moins de 20 salariés pour les journées rémunérées suite à la monétisation de RTT dans le cadre de la loi du 16 août 2022. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les RTT monétisées dans le cadre de la loi du 16 août 2022 peuvent aussi donner lieu à application de la **déduction forfaitaire patronale dans les entreprises comptant entre 20 et moins de 250 salariés** (loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022).

## 15. La hausse du SMIC

Une hausse du SMIC est intervenue suite au décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022.

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2023**, le SMIC horaire est ainsi passé de 11,07 euros à **11,27 euros**.

Cette hausse est liée à la mise en œuvre du dispositif de revalorisation automatique du montant du SMIC en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

### *Notez-le*

Cette hausse va conduire les employeurs à revoir les salaires minimaux de leurs salariés, afin de vérifier que tous bénéficient d'une rémunération au moins égale au nouveau SMIC mensuel. Les rémunérations versées aux apprentis et contrats de professionnalisation indexées sur le SMIC devront être augmentées également. Elle conduit aussi à modifier le montant de l'abattement prévu pour l'application du prélèvement à la source sur la base des taux neutres en cas de contrats d'une durée prévue ne dépassant pas 2 mois. On peut aussi citer le calcul de la réduction générale de cotisations patronales, celle-ci étant concernée par la hausse du SMIC.

## 16. L'épargne salariale

Les modalités de dépôts des accords et décisions unilatérales propres à l'épargne salariale ont évolué depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (décret n° 2022-1651 du 26 décembre 2022).

Pour la participation aux résultats, l'accord doit être déposé sur la plateforme [teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](https://teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Des pièces jointes doivent être également déposées en fonction de la situation de l'entreprise. L'URSSAF dispose d'un **délai de 3 mois** à compter du dépôt pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires à la loi ou aux règlements.

Pour l'intéressement, l'accord (ou la décision unilatérale) doit être déposé sur la plateforme [teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](https://teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Des pièces jointes doivent être également déposées en fonction de la situation de l'entreprise. L'URSSAF dispose d'un **délai de 3 mois** à compter du dépôt pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires à la loi ou aux règlements. Une fois le délai écoulé, l'URSSAF dispose encore de 2 mois pour formuler des observations.

Pour les accords et les décisions unilatérales relatives au plan d'épargne entreprise (PEE) déposés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, la procédure de contrôle est réalisée aussi uniquement par l'URSSAF, sans intervention de la DREETS.

### Notez-le

Une procédure de sécurisation, dès publication sur la plateforme Téléaccords des accords et décisions unilatérales réalisés sur la base de documents types mis à disposition sur le site [mon-interessement.urssaf.fr](https://mon-interessement.urssaf.fr), doit être mise en place courant 2023.

Pour le prélèvement à la source (PAS), il incombe à l'employeur de déclarer les revenus imposables versés au titre de l'intéressement et de la participation aux résultats et d'assurer le prélèvement via la DSN, au même titre que pour les autres revenus salariaux, que ces revenus soient versés par lui ou par l'établissement financier par délégation de l'employeur. Cependant, pour ce dernier cas, aucune sanction ne sera prononcée si l'employeur ne respecte pas son obligation en 2019, en 2020, en 2021, en 2022 et **en 2023**. Les établissements financiers doivent communiquer aux salariés à qui ils ont versé une somme d'intéressement le caractère imposable de ces revenus en précisant l'absence d'application du prélèvement à la source et l'obligation pour les contribuables de porter ces éléments de rémunération versés sur leur déclaration de revenus. À partir de 2024, l'employeur doit transmettre les éléments de calcul à l'organisme financier qui assure le prélèvement à la source avant de verser la participation ou l'intéressement.

## 17. Le versement santé

Le **versement santé** correspond à un montant versé par l'employeur à un salarié n'étant pas rattaché à la mutuelle collective et obligatoire de l'entreprise. L'absence de rattachement résulte d'une embauche en CDD d'une durée de moins de 3 mois et à l'adhésion du salarié à une mutuelle à titre individuel ou en tant qu'ayant droit. Les deux critères sont cumulatifs.

Le montant du versement santé est versé chaque mois par l'employeur, et intégré au bulletin de paie. Ce montant se calcule avec une formule : base x coefficient.

Le coefficient est de 125 % pour un CDD et 105 % pour un CDI.

La base est égale au montant de la part patronale de la cotisation mutuelle correspondant à la catégorie de personnel à laquelle est rattaché le salarié, sans pouvoir être inférieure à **19,80 euros** pour **2023 (6,61 euros** par mois si le salarié est rattaché au régime local maladie d'Alsace-Moselle). Ces chiffres sont fixés par l'arrêté du 2 janvier 2023, publié au Journal officiel du 26 janvier 2023.

### *Attention*

Si le salarié ne peut être rattaché à une catégorie de personnel existant dans l'entreprise, la base est égale à un montant fixé chaque année : 19,80 euros pour 2023 (6,61 euros par mois si le salarié est rattaché au régime local maladie d'Alsace-Moselle) selon l'arrêté du 2 mai 2022.

## 18. La cotisation Pôle emploi

Au 1<sup>er</sup> septembre 2022 (décret n° 2021-346, du 30 mars 2021), le taux de la **cotisation Pôle emploi** est modulé pour les entreprises comptant au moins 11 salariés et appartenant à certains secteurs d'activité. Le taux modulé doit être compris entre 3 % et 5,05 %, soit un système dit « de bonus-malus » permettant aux entreprises de bénéficier d'un taux de cotisation inférieur au taux commun ou faisant subir aux entreprises un taux de cotisation supérieur au taux commun.

Ce mécanisme fait l'objet d'une prolongation (décret n° 2023-33, du 26 janvier 2023), avec un premier cycle allant du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 août 2023.

Le second cycle court du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 31 août 2024. L'effectif de l'entreprise pour vérifier le seuil des 11 salariés est apprécié sur la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 31 juin 2023. Le taux de la cotisation à appliquer à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023 doit être communiqué aux entreprises au plus tard le 15 septembre 2023.

## 19. Les frais liés au télétravail ou aux NTIC

Lorsqu'un salarié exécute tout ou partie de son temps de travail en télétravail, l'employeur doit assumer la prise en charge des frais professionnels engagés. Cette prise en charge peut notamment prendre une forme forfaitaire pour certains types de frais.

Les URSSAF considèrent comme exonéré de charges le versement forfaitaire d'une somme ne dépassant pas 10,40 euros par jour passé en télétravail en 2023 lorsque l'employeur verse un forfait en fonction du nombre de jours passé en télétravail sur une semaine.

Si l'employeur verse un forfait en fonction du nombre de jours télétravaillés par mois, les URSSAF considèrent comme exonéré de charges un montant journalier ne dépassant pas 2,60 euros en 2023, avec un plafond mensuel de 57,20 euros pour 2023.

### Notez-le

Il reste possible de conclure un accord de branche ou un accord de groupe prévoyant une indemnisation forfaitaire en cas de télétravail. Le plafond d'exonération accordé par les URSSAF passe alors à 13 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine. Il est aussi possible de prévoir un montant journalier dans la limite de 3,25 euros par jour de télétravail, dans la limite mensuelle de 71,50 euros. Ces montants ne sont pas revalorisés en 2023 par rapport à 2022, sous réserve d'une future mise à jour du BOSS.

Si un salarié est amené à utiliser des NTIC (nouvelles technologies de l'informatique et des communications) lui appartenant dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, l'employeur peut aussi verser une indemnité forfaitaire pour couvrir les frais professionnels engagés. Cette indemnité demeure exonérée de charges dans une limite mensuelle de 52,20 euros par mois en 2023.

Pour aller plus loin sur le sujet, nous vous conseillons la documentation « **Responsable & Gestionnaire Paie** » la solution complète pour gérer la paie de A à Z.



Pour aller plus loin

# Aux Éditions Tissot nous proposons aussi...



Les dossiers traitant d'un sujet précis.



Les supports de communication à distribuer ou à afficher.



Tissot Information Juridique par téléphone.



Les conventions collectives les plus à jour du marché.



Les affiches et registres obligatoires.

*lumio*

L'assistant RH dont vous avez toujours rêvé !



**TISSOT**  
éditions

Pour plus d'infos rendez-vous sur  
[www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr)

Tél. : 04 50 64 08 08 - [commercial@editions-tissot.fr](mailto:commercial@editions-tissot.fr)



editionstissot



@editionstissot



Editions Tissot