

Principaux Chiffres 2023

SMIC

SMIC horaire : **11.27 €**
bruts

SMIC mensuel :
1709.28 € bruts (35h
hebdo)

Plafond SS

Année : 43 992€
Mensuel : 3 666 €

FRAIS DE NOURRITURE

- Repas au restaurant : 20.20 €
- Repas hors des locaux : 9.90 €
- Avantage en nature repas HCR : 4.01€ (minimum garanti) ;
- Limite d'exonération des titres restaurants : **6.50 €** / titres (part patronale).

Gratification stagiaire

La gratification minimum des stagiaires est fixée à **4.05 €** par heure de stage. Ce montant est également celui de la limite d'exonération de la gratification versée au stagiaire.

**Plafond exo
chèque
cadeaux :**
183 € par an
et par
bénéficiaire

Modalité de versement du salaire

Le salaire doit impérativement être versé sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire.

Il appartient à l'employeur de vérifier l'identité figurant sur les justificatifs bancaires et de demander aux salariés qui ne sont pas en conformité de fournir un nouveau RIB à leur nom sous risque de sanctions pénales.

Cette règle ne s'applique pas pour les mineurs non émancipés.

Prime de Partage de la Valeur

Ce qu'il faut retenir de la PPV 2023 :

Facultatif, ce dispositif doit être mis en place par accord d'entreprise ou par Décision Unilatérale.

La PPV bénéficie à tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date du versement de la prime ou à la date de signature de la DU. Il n'y a pas de condition de rémunération, toutefois l'employeur peut ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé dans l'accord ou la DU.

Les salariés intérimaires bénéficient également de la prime mise en place dans l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés.

Le montant de la prime attribuée est librement fixé par l'employeur. Son montant peut être modulé en fonction de critères limitativement énumérés :

- ✓ Rémunération
- ✓ Niveau de classification
- ✓ Ancienneté dans l'entreprise
- ✓ Durée de présence effective pendant l'année écoulée
- ✓ Durée de travail contractuelle en cas de temps partiel

La modulation ne doit pas conduire à des écarts disproportionnés.

Les deux exemples de modulation de la mise jour du BOSS du 21/12/2022

1) Modulation à la durée de présence valable

- Une prime de partage de la valeur est mise en place pour un montant maximal de 1 500 €.
- L'accord (ou la décision unilatérale) prévoit que son montant est modulé en fonction de la durée de présence effective des salariés au sein de l'entreprise par rapport à la date de versement :
 - ancienneté supérieure ou égale à 12 mois : 100 % de la prime ;
 - ancienneté de 6 à moins de 12 mois : 50 % de la prime ;
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 25 % de la prime.
- Selon le BOSS, les modalités de modulation fixées par l'accord satisfont les règles prévues par la législation et donc la prime bénéficie de l'exonération.

* * *

2) Modulation à l'ancienneté non valable

• Une prime de partage de la valeur est mise en place un montant maximal de 2 500 €. L'accord (ou la décision unilatérale) prévoit que son montant est modulé, notamment, en fonction de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise :

-ancienneté supérieure ou égale à 10 ans : PPV de 2 500 € ;

-ancienneté inférieure à 10 ans : PPV de 50 €.

• Selon le BOSS, la modulation en fonction de l'ancienneté conduit à des écarts de montant de prime disproportionnés avant combinaison avec d'autres critères modulation (ex. : critère de présence). L'intention du législateur n'étant pas respectée, ces primes ne bénéficient pas de l'exonération

Pour bénéficier des exonérations, le montant de la prime ne doit pas dépasser 3000 € par an et par salarié (6000 € dans certains cas, notamment si l'entreprise a conclu un accord d'intéressement).

Jusqu'à fin 2023, la PPV bénéficie d'un régime d'exonération de base limité aux cotisations sociales et étendu à l'impôt sur le revenu pour les salariés donc la rémunération n'excède pas 3 SMIC.

Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre au cours de l'année civile.

Aide à l'emploi temporaire

▪ Nouvelle aide exceptionnelle à l'alternance

- Conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023 ;
- Le salarié en contrat de professionnalisation doit être âgé de moins de 30 ans
- Pour les entreprises de moins de 250 salariés : Le diplôme ou le certificat professionnel préparé doit être équivalent au minimum au niveau 5 (Bac+2) et au maximum au niveau 7 (Bac+5)
- Montant. L'aide est de 6000 € maximum au titre de la première année d'exécution du contrat.

▪ Le dispositif "emplois francs" reconduit jusqu'au 31/12/2023

- Conditions pour bénéficier de l'aide reste inchangées. Les contrats sont réservés à des personnes résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)*, sans restriction. Il doit s'agir de :
 - o Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ;
 - o Adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle ;
 - o Jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.
- Montant de l'aide
 - o 5 000 €/an pendant 3 ans pour une embauche en CDI (soit un montant maximum de 15 000 €)
 - o 2 500 €/an pendant 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois (soit 5 000 € maximum).

* Vérification de l'adresse sur le site suivant : <https://sig.ville.gouv.fr/atlas/QP>

* * *

Indemnité carburant

L'indemnité carburant versée par l'Etat n'implique par les employeurs. C'est au salarié d'en faire la demande sur le site de l'administration fiscale.

- Les conditions pour en bénéficier sont les suivantes :
 - Être établi et domicilié en France ou dans un DROM (*Mayotte, Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion*) au titre de l'année 2021 ;
 - Être âgés d'au moins 16 ans au 31/12/2021 et avoir déclaré un revenu d'activité au titre des revenus 2021 ;
 - Utiliser un véhicule à des fins professionnelles (y compris les trajets domicile-travail) ;
 - Le foyer fiscal de référence du salarié sur l'année 2021 doit être inférieur ou égal à 14 700€.

- Modalités de versement :

La demande d'indemnité est formulée par le bénéficiaire entre le 16 janvier 2023 et le 28 février 2023 par voie dématérialisée à l'aide d'un formulaire mis spécifiquement à la disposition des demandeurs sur le site impots.gouv.fr.

L'indemnité, d'un montant de 100 €, est directement versée par l'administration fiscale, sur le compte bancaire déclaré par le contribuable pour l'impôt sur le revenu.

Les employeurs ne sont donc pas impliqués dans la procédure de versement de l'indemnité carburant, à l'opposé de ce qui avait été prévu fin 2021/début 2022 pour l'indemnité inflation.

Crise énergétique : délai de paiement des cotisations

Pour les employeurs : En cas de difficultés, un délai de paiement des cotisations patronales peut être accordé. La demande se fait directement sur le site de l'URSSAF.

Attention, pour en bénéficier, les cotisations salariales doivent être payées.

Pour les travailleurs indépendants : Le prélèvement des cotisations courantes ainsi que celui lié à un plan d'épurement, peuvent être interrompus sur demande auprès de l'URSSAF.

Une demande d'aide d'action sociale peut également être faite auprès de l'URSSAF. Celle-ci sera, soit sous forme financière, soit sous forme de financement des dettes.

Cadeaux et bons d'achat : mesures exceptionnelles

A l'occasion de la coupe du monde de rugby en 2023 et des Jeux olympiques et paralympiques de Paris en 2024, les CSE ou les employeurs en l'absence de CSE pourront attribuer aux salariés des places pour assister aux épreuves sans que ces avantages soient assujettis aux prélèvements sociaux et fiscaux. La limite en 2023 sera de 917€ par an et par salarié.

Il pourra s'agir de billets mais aussi de bons d'achat ou cadeaux en nature dédiés (transport, hébergement, cadeaux divers, etc.).

* * *

Avantage en nature véhicule électrique

➤ Véhicule

Le régime social de faveur de l'avantage en nature électrique est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024. Ainsi, lorsqu'un véhicule exclusivement électrique et mis à disposition du salarié, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature, que ce soit sur une base réelle ou forfaitaire, sont :

- Déterminés sans tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule
- Et évaluées après application d'un abattement de 50% dans limite de 1800 € par an

➤ Borne de recharge

Le régime social de faveur attaché à la mise à disposition par l'employeur au salarié d'une borne de recharge est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024 à des conditions renouvelées. Il est désormais distingué selon que la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail ou pas, et qu'elle est installée ou non au domicile du salarié. Il est aussi envisagé que l'employeur peut prendre en charge d'autres frais liés à l'utilisation de la borne.

Le dispositif des arrêts de travail dérogatoires prend fin le 31 janvier 2023

Pour mémoire, les arrêts de travail dérogatoires liés à la covid-19 comportaient des règles plus favorables au salarié, en ce qui concerne l'indemnisation par la sécurité sociale et l'indemnisation par l'employeur, notamment l'absence de délai de carence.

Ces mesures dérogatoires avaient été prolongées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 uniquement pour les salariés positifs à la covid-19 et ne pouvant télétravailler.

Il était prévu que cette prolongation s'applique jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

Un décret n° 2023-37 du 27 janvier supprime le dispositif à compter du 1er février 2023.

Le dispositif des arrêts dérogatoires covid s'applique aux arrêts délivrés jusqu'au 31 janvier 2023.

Le gouvernement justifie cette mesure par le contexte épidémique favorable.

Ainsi, il sera mis fin au téléservice « contact covid » de l'assurance maladie, qui permettait l'identification et la prise en charge des personnes malades du covid-19 et des cas contacts.

* * *

Les mesures « paye » de la loi marché du travail

ABANDON DE POSTE

Jusqu'à présent, un salarié en abandon de poste pouvait être sanctionné pour ce motif mais l'employeur ne pouvait en aucun cas y voir une démission.

La loi « Marché du travail » change la donne en créant, sous conditions, une présomption de démission lorsqu'un salarié abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail.

Pour rappel, une démission ne donne en principe pas droit aux allocations chômage.

Procédure : l'employeur sera tenu de mettre en demeure - par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge - le salarié de justifier de son absence et de reprendre son poste dans un délai qui ne pourra pas être inférieur à un minimum fixé par décret. À l'expiration de ce délai, le salarié sera présumé avoir démissionné s'il n'a pas repris son poste.

Le salarié pourra contester la rupture devant le juge prud'homal, lequel se prononcera sur sa nature et ses conséquences dans un délai d'un mois.

PROPOSITION DE CDI APRES UN CDD OU UNE MISSION INTERIM

L'employeur qui proposera à un salarié en CDD que la relation se poursuive à l'issue de son contrat sous la forme d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail, notifiera cette proposition par écrit au salarié.

Dans le contexte de l'intérim, il en ira de même pour l'entreprise utilisatrice qui à l'issue, d'une mission, propose à un intérimaire un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail.

En cas refus du salarié, l'employeur (pour un CDD) ou l'entreprise utilisatrice (pour un intérimaire) en informera Pôle Emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé, selon des modalités qui seront fixées par décret.

Le demandeur d'emploi qui, au cours des 12 mois précédents, aura refusé 2 CDI dans ce contexte, sera sauf exceptions privé d'indemnisation chômage.

La loi est sortie au JO peu avant Noël. Cela étant, ces mesures nécessitent des décrets d'application pour devenir effectives. Le cabinet ne manquera de vous tenir informé dès la parution de ces décrets.

Net social

A l'avenir les employeurs auraient l'obligation d'afficher le « Montant net social » sur les bulletins de paie (à partir de Juillet 2023). Cette rubrique constituera une référence commune à tous les salariés et permettra d'identifier le revenu de référence à prendre en compte au titre de leurs différents revenus salariaux pour la détermination de leur droit ou le calcul du montant de certaines aides sociales.

Parution des textes définitifs à venir.

* * *

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : rappel des nouvelles règles

Allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à 25 jours (32 jours en cas de naissances/adoptions multiples).

Une partie du congé **est obligatoire** et doit être pris **immédiatement** après la naissance de l'enfant : 3 jours (congé naissance employeur) + 4 jours, soit 7 jours pris obligatoirement à la naissance.

La période de 21 jours (ou de 28 jours) doit être prise dans les 6 mois, en une ou plusieurs fois à la demande du salarié.



Notification Taux AT/MP

Sur son compte net-entreprise, l'employeur doit désormais récupérer lui-même la notification du taux AT/MP sur son espace. En cas de non-crédit du compte net-entreprise, des pénalités seront appliquées.

A réception de la notification, pensez à vérifier l'application du bon code risque car vous ne disposez que de 2 mois, à compter de la notification pour former un recours.

Notre équipe reste à votre disposition pour approfondir les sujets abordés dans la présente note d'information.

Non exhaustif. Cette note d'information n'a pas vocation à remplacer une étude personnalisée.

* * *