

cegid




RESSOURCES HUMAINES

Les évolutions qui impactent la paie en 2023

En partenariat avec :



www.cegid.com



Les évolutions qui impactent la paie en 2023

Sommaire

- 03 **Calcul de la réduction générale des cotisations patronales**
- 05 **Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels**
- 07 **Prime de partage de la valeur**
- 09 **Titre restaurant**
- 11 **Bons d'achat et cadeaux**
- 13 **Activité partielle**
- 15 **Arrêts de travail dérogatoires liés au coronavirus**
- 17 **Frais de transport domicile-travail**
- 19 **Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires**
- 21 **Épargne salariale**
- 23 **Hausse du SMIC**
- 24 **Avantages en nature liés au véhicule électrique**



Calcul de la réduction générale des cotisations patronales

En 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^{er} octobre 2019. La réduction générale de cotisations patronales est 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.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le pourcentage maximal de prise en charge de **la cotisation accident du travail-maladie professionnelle** est passé de 0,59 à **0,55 %**. Ce changement entraîne 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, à compter du 1^{er} janvier 2023, à :

- > **0,3191** pour les entreprises de moins de 50 salariés, soumises à une cotisation FNAL de 0,10 % ;
- > **0,3231** pour les entreprises de 50 salariés et plus, soumises à une cotisation FNAL de 0,50 %.

Ce paramètre T maximal doit être réduit à proportion si la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (base plus CEG) est inférieure à 6,01 %.



Exemple

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 % et 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 pour un taux FNAL de 0,50 %.

Le calcul du coefficient de la réduction générale implique de déterminer le montant du SMIC. Le paramètre « SMIC » est fixé en 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 cette valeur pour tenir compte de la situation particulière du salarié : heures supplémentaires, temps partiel, absence non rémunérée, etc.



Notez-le

Pour les salariés renonçant à des jours de 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 jours de repos, aucun aménagement ne doit par contre être opéré sur le paramètre « SMIC ».

Pour les salariés qui bénéficient de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, le montant de l'allègement annuel est toujours plafonné, en 2023, à 130 % de l'allègement auquel aurait pu prétendre ce même salarié s'il ne bénéficiait pas de la déduction forfaitaire spécifique.



Attention

Le plafond de 130 % doit être retenu, quel que soit 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 (entre 5 % et 30 %, selon le métier du salarié concerné) est appliqué sur la rémunération totale brute pour obtenir la rémunération abattue.



Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est un mécanisme de calcul de l'assiette des cotisations sociales applicable auprès de certaines catégories de salariés. 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.

Des changements importants ont été apportés lors de l'entrée en vigueur du Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) en avril 2021, concernant la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Il a notamment imposé aux employeurs d'être en mesure d'apporter la preuve que les bénéficiaires exposent des frais supplémentaires par rapport à un salarié lambda. Il a également rendu impossible l'application de la déduction forfaitaire en cas d'absence du salarié, ainsi que le cumul de la déduction forfaitaire et de l'exonération de certains frais professionnels pris en charge par l'entreprise.

Au regard de l'impact de ces changements pour l'employeur, la plupart d'entre eux ont vu leur entrée en vigueur décalée au 1^{er} janvier 2023 : aucun redressement URSSAF ne pouvait être prononcé avant cette date. Depuis le 1^{er} janvier 2023 cependant, l'ensemble des nouveautés apportées par le BOSS entrent en vigueur de façon effective et doivent être respectées par l'employeur, sous peine d'un redressement par l'URSSAF.



Attention

Certaines branches professionnelles ont obtenu de ne pas avoir à appliquer ces changements. Le BOSS a donc créé des régimes particuliers pour l'application de la déduction forfaitaire spécifique dans les secteurs suivants : **BTP, propreté, aviation civile, transport routier de marchandises, presse et audiovisuel**. Le taux d'abattement pour frais professionnels rattaché à ces secteurs va 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, 2033 pour le secteur de l'aviation civile, 2035 pour le secteur du transport routier de marchandises, et 2038 pour les secteurs de la presse et de l'audiovisuel.





Prime de partage de la valeur

Depuis le 1^{er} juillet 2022, il est possible de verser aux salariés une prime de partage de la valeur (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat). La prime de partage de la valeur (PPV) succède à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), qui a pris fin le 31 mars 2022.

Des précisions ont été apportées sur la question de la modulation du montant de la prime (mise à jour du BOSS en date du 21 décembre 2022). Il est ainsi possible de moduler le montant de la prime de partage de la valeur en fonction des critères suivants :

- la rémunération sur les 12 mois glissants précédant le versement de la prime ;
- l'ancienneté au jour du versement de la prime ;
- la classification au jour du versement de la prime ;
- la durée effective ou contractuelle de travail sur les 12 mois glissants précédant le versement de la prime.

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, ou encore de réserver la prime aux salariés de certains établissements.



Attention

Un salarié ne peut pas se voir attribuer une prime égale à 0 euro par l'effet de la modulation des critères d'attribution. De plus, l'utilisation des critères de modulation ne doit pas créer un écart disproportionné entre les bénéficiaires.

La prime de partage de la valeur peut être versée en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile, dans la limite d'une fois par trimestre. En cas de versement en plusieurs fois, les conditions d'attribution et d'exonération sont à apprécier à la date du premier versement.

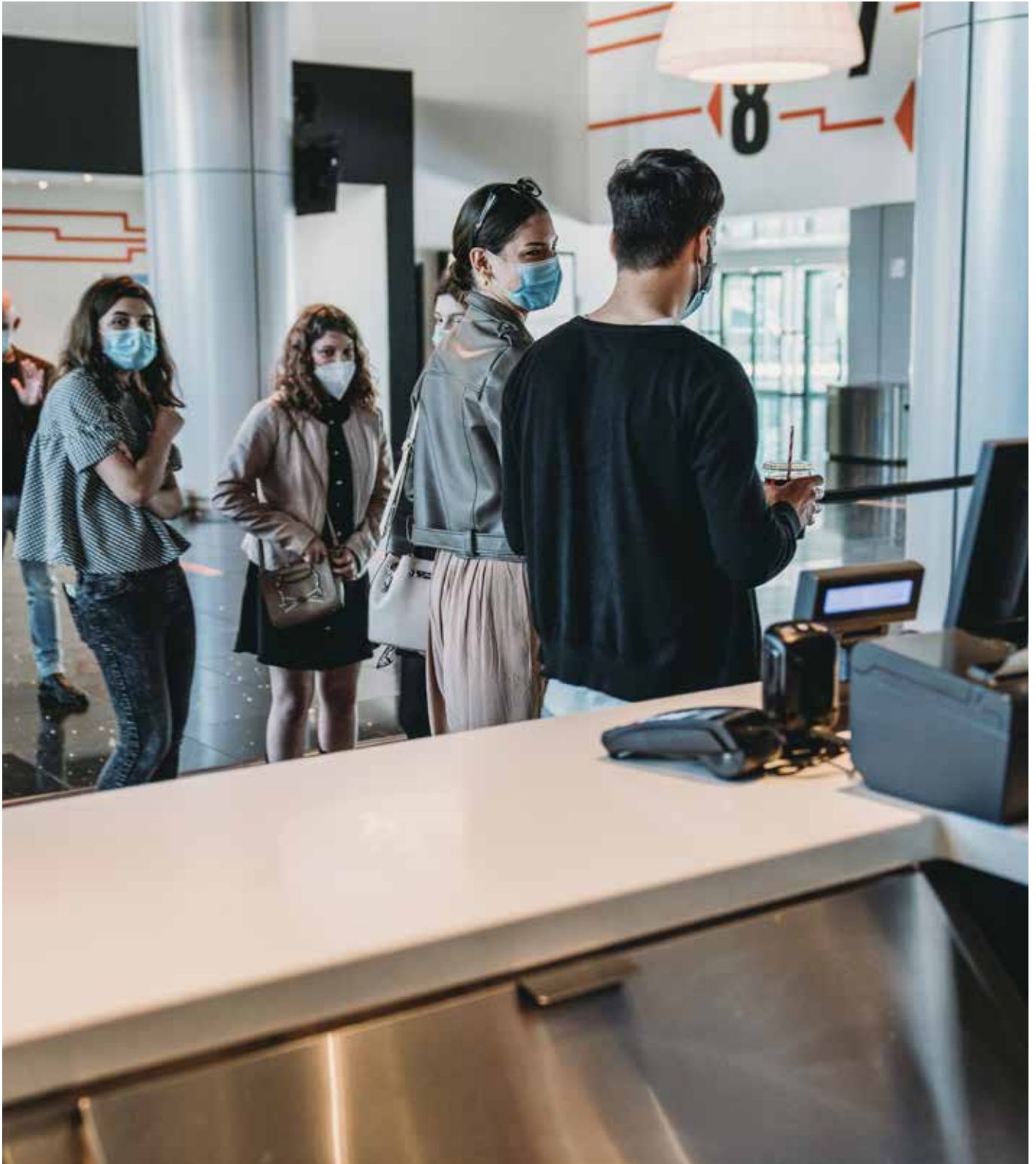
Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, la prime de partage de la valeur est soumise au forfait social à 20 % sur l'intégralité de son montant. Le forfait social n'est pas dû lorsque la prime est versée en 2023 à un salarié dont la rémunération est inférieure à 3 fois le SMIC, peu importe l'effectif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



Notez-le

La prime de partage de la valeur 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 être 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 (à proratiser en fonction de la durée contractuelle de travail du salarié). Cette exonération est prévue pour toute prime versée en 2023.





Titre restaurant

Le titre-restaurant est un titre spécial de paiement des repas, sous support papier ou dématérialisé, permettant 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-restaurant 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. Ainsi, l'employeur ne peut prendre en charge qu'une fraction de la valeur faciale du titre-restaurant remis à ses salariés (entre 50 % et 60 %), et la part patronale financée pour chaque titre-restaurant ne peut pas dépasser un montant de **6,50 euros en 2023**.

En 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 € en cas de prise en charge de 60 % du titre par l'employeur ;
- > 13 € 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 possible d'utiliser les titres-restaurant pour acheter tout produit alimentaire, y compris les produits qui ne sont pas directement consommables (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022). De plus, depuis le 1^{er} octobre 2022, le plafond journalier d'utilisation des titres-restaurant est relevé de 19 à 25 €.





Bons d'achat et cadeaux

Les bons d'achat et les cadeaux remis aux salariés, par l'employeur ou par le CSE, constituent en principe un complément de rémunération. À ce titre, ils sont soumis à l'impôt sur le revenu et aux charges sociales. Toutefois, il existe une tolérance fiscale et 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 établi à **183 euros sur l'année civile 2023**. Tous les bons remis dans la limite de ce plafond, peu importe la raison ou les modalités de leur attribution, bénéficient de la tolérance sociale et fiscale.

Il est toutefois possible de dépasser ce plafond. L'URSSAF et l'administration fiscale prévoient en effet un plafond d'exonération, applicable par événement, lorsque le plafond annuel est dépassé. Ce plafond par événement est également établi à 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro le plus proche, soit 183 € en 2023.

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

- les bons et cadeaux doivent être 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 (jusqu'à 16 ans révolus au cours de l'année), fête des Pères et des Mères, rentrée scolaire, etc.
- les bons d'achat et cadeaux doivent être remis au moment de l'événement pour lequel ils sont attribués : par exemple, le bon d'achat pour la rentrée scolaire doit être remis au moment de la rentrée et non plusieurs mois après ;
- leur utilisation doit être en lien direct avec l'événement pour lequel ils sont attribués. Ainsi, les bons d'achat ne peuvent pas servir au paiement de carburant ou de nourriture, sauf les produits alimentaires festifs ;
- leur valeur ne doit pas excéder 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.





Activité partielle

Depuis le 1^{er} janvier 2023, un salarié placé en activité partielle doit percevoir une indemnité dont le taux est fixé à 60 % de sa rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 SMIC. Le plancher est égal à 8,92 €. L'employeur peut 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 € et un plafond égal à 36 % de 4,5 fois le SMIC.



Notez-le

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.

Par ailleurs, certains aménagements mis en place pour faire face aux conséquences économiques et sanitaires de l'épidémie de coronavirus ne sont plus applicables depuis le 1^{er} janvier 2023. Il s'agit notamment des aménagements suivants :

- > l'indemnisation du temps passé en formation pendant un placement en activité partielle ;
- > le placement en activité partielle des salariés protégés sans accord préalable ;
- > le régime social favorable prévu pour les indemnités complémentaires versées aux salariés.

Certains aménagements sont, au contraire, pérennisés sans limite de temps :

- > l'application de la rémunération mensuelle minimale pour les salariés à temps partiel ;
- > 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 salariés en contrat 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 dispositif spécifique d'activité partielle est maintenu jusqu'au 31 janvier 2023 pour les salariés vulnérables (présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus du Covid-19) et qui ne peuvent pas être placés en télétravail.

L'employeur doit verser au salarié une indemnité d'activité partielle égale à 70 % de sa rémunération habituelle brute, plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC, soit 35,50 €. L'entreprise est ensuite 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 fixé à 8,92 € depuis le 1^{er} janvier 2023.





Arrêts de travail dérogatoires liés au coronavirus

Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, une procédure exceptionnelle a été mise en place pour permettre à certains salariés de se voir délivrer des arrêts de travail dits « dérogatoire ».

L'arrêt de travail dérogatoire permet au salarié de percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale sans condition particulière d'ouverture des droits, et sans application du délai de carence de 3 jours et des durées maximales de versement des indemnités journalières. De son côté, l'employeur doit verser les indemnités complémentaires légales sans que soient appliqués la condition d'ancienneté de 1 an, le délai de carence de 7 jours et la prise en compte des durées d'indemnisation.

Ce dispositif spécifique est renouvelé en 2023, mais son champ d'application est fortement restreint. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2023, seuls les salariés testés positifs à la Covid-19, et n'étant pas en mesure de télétravailler, peuvent bénéficier des arrêts de travail dérogatoires. Pour ces salariés, le régime dérogatoire s'appliquera jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

Un salarié disposant d'un test positif se voit contacter par son médecin ou la Sécurité sociale pour lui délivrer un arrêt de travail, ou le cas échéant une prolongation d'arrêt de travail, lui permettant de bénéficier du régime dérogatoire pendant la période d'isolement. La durée de l'arrêt de travail est limitée à :

- > 7 jours pour un salarié disposant d'un schéma vaccinal complet, sachant que cette durée peut être réduite à 5 jours si le salarié dispose d'un test antigénique ou RT-PCR négatif et n'a plus de symptômes depuis 48 heures. L'employeur doit alors avertir la CPAM de la reprise anticipée du salarié ;
- > 10 jours pour un salarié ne disposant pas d'un schéma vaccinal complet, sachant que cette durée peut être réduite à 7 jours si le salarié dispose d'un test antigénique ou RT-PCR négatif et n'a plus de symptômes depuis 48 heures.

L'arrêt de travail 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, 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.



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 (ou declare.msa.fr).



Attention

Toutes les autres situations pouvant jusqu'alors ouvrir droit à un arrêt de travail dérogatoire (autotest positif, déplacement dans certains pays, enfant testé positif) ne peuvent plus être invoquées depuis le 1^{er} janvier 2023.



Frais de transport domicile-travail

Prise en charge obligatoire des abonnements aux transports publics

L'employeur a l'obligation de prendre en charge la moitié du coût de l'abonnement à un transport collectif utilisé par un salarié pour ses trajets domicile - lieu de travail. En 2023, le montant financé par l'employeur fait l'objet d'une exonération sociale et fiscale dans la limite de 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics.



Notez-le

L'employeur peut décider de prendre en charge plus de 75 % du coût de l'abonnement. Dans ce cas, la fraction supérieure est exonérée de cotisations sociales, sauf lorsque le salarié travaille dans une autre région administrative et que l'éloignement du domicile repose sur des convenances personnelles du salarié. La participation facultative de l'employeur au-delà des 75% doit être soumise intégralement au prélèvement à la source.



Prise en charge facultative des frais de transport personnels

En 2023, la somme attribuée dans le cadre du forfait mobilités durables est exonérée de cotisations sociales et d'impôt dans la limite de 700 € par an et par salarié.

Le financement facultatif par l'employeur des frais de carburant ou des frais d'alimentation électrique ou hydrogène fait l'objet d'une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 700 € par an et par salarié en 2023. Le bénéficiaire de ces avantages fiscaux et sociaux est désormais ouvert à tous vos salariés, quel que soit leur lieu de résidence ou leurs horaires de travail.

En 2023, le forfait mobilités durables peut être cumulé :

- > avec la prise en charge légale obligatoire de 50% du coût de l'abonnement aux transports collectifs. Dans ce cas, l'exonération s'applique dans la limite de 800 €, ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire s'il est plus élevé.
- > avec la prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène, dans la limite globale de 700 € par an, dont 400 € maximum pour les frais de carburant.





Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires

En 2023, **les entreprises de moins de 20 salariés** peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire sur les cotisations patronales au titre des heures supplémentaires, à hauteur de 1,50 € par heure supplémentaire. La déduction s'applique également aux jours travaillés au-delà du forfait annuel en jours, à hauteur de 10,50 € par jour.



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.

Pour les entreprises comptant entre 20 et moins de 250 salariés, la déduction forfaitaire est fixée à 0,50 € par heure supplémentaire, ou 3,50 € par jour travaillés au-delà du forfait annuel en jours.



Notez-le

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les RTT monétisées dans le cadre de la loi du 16 août 2022 peuvent également 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).

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.



Épargne salariale

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

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

Pour **l'intéressement**, l'accord collectif (ou la décision unilatérale) doit également être déposé sur la plateforme teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Selon la situation de l'entreprise, des pièces jointes doivent être déposées. 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.

Concernant les accords et décisions unilatérales relatives au **plan d'épargne entreprise (PEE)** déposés depuis le 1^{er} janvier 2023, la procédure de contrôle est réalisée uniquement par l'URSSAF, sans intervention de la DREETS.

Pour **le prélèvement à la source**, l'employeur doit déclarer les revenus imposables versés au titre de l'intéressement et de la participation aux résultats et assurer le prélèvement via la DSN, au même titre que pour les autres revenus salariaux, peu importe qu'ils soient versés par lui ou par l'établissement financier par délégation de l'employeur. 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.



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, doit être mise en place en 2023.





Hausse du SMIC

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le SMIC horaire est passé de 11,07 € à 11,27 € (décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022). 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

L'augmentation du SMIC doit notamment conduire les employeurs à :

- ▶ vérifier que les salariés bénéficient tous d'une rémunération au moins égale au montant du nouveau SMIC mensuel ;
- ▶ augmenter la rémunération versée aux alternants, indexées sur le SMIC ;
- ▶ 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.



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 un avantage en nature, qui doit 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 en nature 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 100% électrique, les frais d'électricité payés par l'employeur pour la charge du véhicule (y compris la mise à disposition d'une borne de recharge) ne sont pas pris en compte. Les autres dépenses réellement engagées sont additionnées, pour obtenir le montant de l'avantage en nature, après application d'un abattement exceptionnel de 50 %, dans la limite de 1800 € 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, cet avantage en nature (mise à disposition de la borne ainsi que frais d'alimentation électrique) ne doit pas être pris en compte.

En cas de prise en charge par l'employeur de 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 €. Ces limites sont portées à 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et 1500 € 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, cette prise en charge 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 sont applicables tant pour les cotisations sociales que pour l'impôt sur le revenu, pour la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2024 (arrêté du 26 décembre 2022 publié au Journal officiel du 31 décembre 2022).



Les Éditions Tissot facilitent l'application en entreprise de tous les sujets de droit social :

- ▶ informations décryptées, simples et compréhensibles ;
- ▶ contenus intégrant les dernières évolutions réglementaires et législatives en continu ;
- ▶ outils opérationnels pour mise en œuvre sur le terrain.

Nouveauté 2023 : service Accompagnement juridique RH

Obtenez une réponse écrite en moins de 48h à toutes vos questions en droit du travail, rédigées par des juristes spécialisés en droit social.

À propos de Cegid :

Cegid est un leader des solutions de gestion cloud pour les professionnels des métiers de la Finance (trésorerie, fiscalité, ERP), des Ressources Humaines (paie, gestion des talents), des secteurs de l'Expertise Comptable, du Retail et de l'entrepreneuriat. Avec un solide business model full cloud Cegid s'engage dans la durée avec ses clients et accompagne la digitalisation des entreprises, de la TPE aux grands comptes, pour une expérience supérieure et distinctive en France comme à l'international. Cegid combine une vision prospective et pragmatique des métiers, associée à sa forte capacité d'innovation, la maîtrise des nouvelles technologies et à une connaissance unique du réglementaire. Dans un monde en évolution rapide, Cegid ouvre les possibles et révèle toute la valeur des métiers de ses clients en leur apportant des solutions utiles et innovantes.

Forte de son ambition internationale, Cegid compte aujourd'hui 4 400 collaborateurs et vend ses solutions dans 130 pays. Cegid a réalisé un chiffre d'affaires annuel de 632 M€ (au 31 décembre 2021). Pascal Houillon a rejoint Cegid en mars 2017, il en est le CEO.

cegid

Siège social

Cegid Group - 52 quai Paul Sédallian
69 279 Lyon Cedex 09

Société par Actions Simplifiée au capital de 18 606 860 euros - SIREN 410 218 010 RCS LYON - SIRET 410 218 010 00032 - TVA CEE FR 07 410 218 010

www.cegid.com

