



## Entreprises : ce qui change en 2023

### Table des matières

PAIE, SALAIRES .....	3
❖ Depuis le 26 décembre 2022 .....	3
➤ Versement du salaire : .....	3
❖ A compter du 1er janvier 2023 .....	3
➤ Revalorisation du SMIC.....	3
➤ Plafond mensuel de la Sécurité Sociale .....	3
➤ Cotisation AGS .....	4
➤ Réduction générale de cotisations patronales .....	4
➤ Taux des cotisations de droit commun à appliquer aux salaires .....	4
➤ Bon d'achat CSE (comité social et économique) .....	6
➤ Contrôle Urssaf .....	7
➤ Prélèvement à la source des contrats courts à taux neutres .....	7
➤ Barème de saisies sur salaires .....	8
➤ Gratification des stagiaires .....	8
➤ Taux AT-MP collectifs .....	9
➤ Tarification de la cotisation pour les accidents du travail : report de la majoration pour les entreprises « accidentogènes ».....	10
➤ Revalorisation des plafonds des indemnités journalières maladie et maternité .....	10
➤ Les grilles de taux neutres de prélèvement à la source, la facilitation de la modulation à la baisse et l'ajustement des conditions de mise en œuvre du PAS pour certains salariés d'employeurs établis à l'étranger.....	11
➤ Indemnités complémentaires d'activité partielle .....	13

➤	<b>Versement mobilité</b> .....	14
➤	<b>Titres-restaurant</b> .....	15
➤	<b>Avantages en nature : nourriture et logement</b> .....	15
➤	<b>Frais professionnels : valeurs 2023 des limites d'exonération des allocations forfaitaires</b>	16
<b>ACTUALITES DIVERSES</b> .....		18
❖	<b>A compter du 1er janvier 2023</b> .....	18
➤	<b>Activité partielle et salarié protégé</b> .....	18
➤	<b>Amortisseur électricité</b> .....	18
➤	<b>Prolongation de l'indemnisation dérogatoire des arrêts Covid-19</b> .....	19
➤	<b>Alternance : une aide exceptionnelle de 6000 euros</b> .....	19
➤	<b>Hausse du prix du pass Navigo</b> .....	21
❖	<b>A compter du 16 janvier 2023</b> .....	21
➤	<b>Indemnité « carburant »</b> .....	21
❖	<b>Jusqu'au 31 décembre 2023</b> .....	22
➤	<b>Prolongation du dispositif des emplois francs</b> .....	22

## PAIE, SALAIRES

### ❖ Depuis le 26 décembre 2022

#### ➤ Versement du salaire :

Depuis le 26 décembre 2022, le versement du salaire à un tiers n'est plus possible. Dorénavant, le salaire ne peut plus être versé sur le compte bancaire ou postal du conjoint. Cependant, cette mesure ne s'oppose pas à ce que le salaire soit versé sur un compte joint.

(Art. 1, loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021, JO du 26)

### ❖ A compter du 1er janvier 2023

#### ➤ Revalorisation du SMIC

Un décret du 22 décembre publié au JO le 23 décembre 2022 porte le **SMIC horaire brut de 11,07 € à 11,27 € au 1er janvier 2023** en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon (décret 2022-1608 du 22 décembre 2022, art. 1).

Le SMIC mensuel brut d'un salarié sera donc, au 1er janvier 2023, de **1 709,28 €** pour un salarié soumis à une durée collective du travail de 35 heures hebdomadaires.

Il est important de rappeler que la revalorisation du SMIC oblige à ajuster les salaires qui deviendraient inférieurs au SMIC et ce y compris sur les grilles de salaires conventionnels (n'hésitez pas à revenir vers nous en cas de difficultés sur ce point).

Par ailleurs, la valeur du minimum garanti passe à 4,01 € au 1er janvier 2023 (décret 2022-1608 du 22 décembre 2022, art. 2).

(Décret 2022-1608 du 22 décembre 2022, JO du 23 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046780043>)

#### ➤ Plafond mensuel de la Sécurité Sociale

Un arrêté du 9 décembre 2022 publié au JO du 16 décembre 2022, confirme les chiffres diffusés par le Bulletin Officiel de Sécurité Sociale (BOSS), le 10 octobre dernier. Ainsi, **le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé à 43 992 € en 2023 et le plafond mensuel à 3 666 €**, soit une augmentation de 6,9 % par rapport au niveau de 2022.

Les valeurs du plafond de la sécurité sociale pour 2023 sont les suivantes :

<b>Annuel</b>	<b>43 992 €</b>
Trimestriel	10 998 €
<b>Mensuel</b>	<b>3 666 €</b>

Quinzaine	1 833 €
Hebdomadaire	846 €
Journalier	202 €
Horaire	27 €

(Arrêté du 9 décembre 2022, JO du 16 ; <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046745084>)

#### ➤ Cotisation AGS

Le 8 décembre 2022, le conseil d'administration de l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS), a décidé de maintenir le taux de cotisation à **0,15% au 1<sup>er</sup> janvier 2023**.

Pour rappel, il s'agit d'une cotisation qui est à la charge exclusive de l'employeur. Celle-ci est due dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale, soit sur une assiette maximale de 14 664 € par mois en 2023 pour un salarié à temps plein sans incident de présence sur le mois.

(Conseil d'administration de l'AGS du 8 décembre 2022 : <https://www.ags-garantie-salaires.org/chiffres-cles.html>)

#### ➤ Réduction générale de cotisations patronales

Un décret du 28 décembre 2022 publié au JO du 30 décembre vient fixer les nouvelles valeurs maximales du **taux de la réduction générale des cotisations et contributions pour 2023**.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la valeur T à prendre en compte pour le calcul du coefficient de la réduction Fillon est modifiée, car le taux maximum de cotisation AT/MP pris en compte dans la valeur T est abaissé.

Effectivement, la réduction Fillon est égale au produit de la rémunération annuelle brute par un coefficient (C), lequel se calcule ainsi :  $C = (T / 0,6)$  [(1,6 SMIC annuel / Rémunération annuelle brute). Cependant, la cotisation AT/MP est prise en compte dans le calcul de la valeur T pour un taux maximum qui passe de 0,59 % en 2022 à 0,55 % en 2023. **La valeur T « de droit commun » passe donc de 0,3195 à 0,3191 pour les employeurs appliquant un taux de cotisation FNAL de 0,10 %, et de 0,3235 à 0,3231 pour les employeurs appliquant un taux de cotisation FNAL de 0,50 %.**

(Décret 2022-1700 du 28 décembre 2022, JO du 30)

#### ➤ Taux des cotisations de droit commun à appliquer aux salaires

Voici les taux des cotisations de droit commun disponibles sur le site de l'URSSAF.

Montants au 1 <sup>er</sup> janvier 2023				
Risques	Sur la totalité de la rémunération		Dans la limite du plafond	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès (2) et contribution solidarité autonomie (CSA)	7,30 %			
Cotisation salariale maladie supplémentaire dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle (taux modifié au 1 <sup>er</sup> avril 2022)		1,30 %		
Assurance vieillesse	1,90 %	0,40 %	8,55 %	6,90 %
Allocations familiales (3)	3,45 %			
Contribution au dialogue social	0,016 %			
Accidents du travail	Le taux accident du travail vous est notifié par la Carsat (pour rappel : il peut être collectif, mixte ou individuel selon votre effectif, respectivement : - de 20 salariés, entre 20 et 150 salariés ou plus de 150 salariés. Voir plus loin dans notre note pour les taux collectifs 2023)			
CSG imposable		2,40 %	Sur 98,25 % du salaire brut <sup>(1)</sup>	
CSG non imposable		6,80 %		
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)		0,50 %		
Fnal (50 salariés et +)	0,50 %			
Fnal (moins de 50 salariés)			0,10 %	
Versement mobilité	Taux VM			
Contribution assurance chômage	4,05 %		Dans la limite de 4 plafonds	
Cotisations AGS (4)	0,15 %			
Forfait social (5)	20 %			
Contribution formation professionnelle (moins de 11 salariés)	0,55 %			
Contribution formation professionnelle (11 salariés et plus)	1 %			

Montants au 1 <sup>er</sup> janvier 2023				
Risques	Sur la totalité de la rémunération		Dans la limite du plafond	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Contribution CPF-CDD	1 %			
Taxe d'apprentissage - part principale <sup>(6)</sup>	0,59 %			
Taxe d'apprentissage - solde <sup>(7)</sup>	0,09 %			

<sup>(1)</sup> Abattement limité à 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale, soit 175 968 € en 2023.

<sup>(2)</sup> Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès » est fixé à 7 % au titre de leurs salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 fois le montant du Smic calculé sur un an.

Dans les autres cas, le taux de la cotisation d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès reste fixé à 13 %. Le complément de cotisation maladie à 6 % doit être déclaré sous le CTP 635.

<sup>(3)</sup> Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « allocations familiales » est fixé à 3,45 % au titre de leurs salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 fois le montant du Smic calculé sur un an.

Dans les autres cas, le taux de la cotisation allocations familiales reste fixé à 5,25 %.

<sup>(4)</sup> Le taux de la cotisation patronale AGS est de 0,03 % pour le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire.

<sup>(5)</sup> Le taux de forfait social est fixé à 8 % notamment pour :

- les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit (entreprise de 11 salariés et plus) ;
- les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au sein des sociétés coopératives et participatives de 50 salariés et plus.

<sup>(6)</sup> Le taux de la contribution taxe d'apprentissage pour les établissements situés en Alsace-Moselle est de 0,44 % pour la part principale.

<sup>(7)</sup> Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû au titre des établissements situés dans le Bas-Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage est due par les entreprises d'au moins 250 salariés assujetties à la taxe d'apprentissage qui emploient moins de 5 % de salariés « alternants ». Son taux varie en fonction du ratio d'emploi de salariés alternants.

### ➤ Bon d'achat CSE (comité social et économique)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les bons d'achat alloués par le CSE sont exonérés de cotisations lorsque leur valeur totale ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par année et par bénéficiaire. Le plafond étant réhaussé à 3 666 euros en 2023, cette valeur est de 183,30 euros (arrondis à 183 euros) en 2023.

De plus, comme nous vous l'avons indiqué en flash info : dans un communiqué de presse du 11 janvier 2023, le ministère de l'Économie et des finances annonce, à l'occasion des Jeux olympiques 2024 et de la Coupe du monde de rugby 2023, des possibilités élargies d'attribution de bons d'achat et de cadeaux en nature exclus de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Ainsi, « 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 bénéficie de l'exclusion d'assiette des cotisations et contributions sociales. »

Le communiqué de presse précise également qu'à « titre exceptionnel, le plafond d'exemption applicable aux bons d'achat et cadeaux attribués au titre de cet événement sera en outre porté à **25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par année civile (917 euros en 2023), soit 5 fois plus que le plafond d'exonération des autres avantages accordés par les CSE**. En cas de dépassement de ce plafond, seule la fraction supérieure sera assujettie à cotisations et contributions sociales. Les CSE peuvent par ailleurs continuer à accorder l'ensemble des autres avantages au titre des autres événements (naissances, mariage, départs en retraite, Noël, rentrée, etc.) dans les mêmes conditions que les années précédentes. »

(Pour consulter le communiqué de presse : <https://presse.economie.gouv.fr/11012023-jo-2024-et-coupe-du-monde-de-rugby-2023-elargissement-des-attributions-de-bons-dachat-et-de-cadeaux-en-nature-exclus-de-l-assiette-des-cotisations-et-contributions-sociales/>).

#### ➤ **Contrôle Urssaf**

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023**, l'expérimentation limitant la durée du contrôle URSSAF à **3 mois** pour les **entreprises de moins de 20 salariés** est pérennisée et intégrée dans le code de la sécurité sociale. Pour plus d'informations, rendez-vous sur <https://www.urssaf.fr/portail/home.html>

Par ailleurs, désormais, l'agent de contrôle peut utiliser les documents et informations obtenus lors du contrôle de toute personne appartenant au même groupe que la personne qu'il contrôle, le groupe étant entendu comme l'ensemble des personnes entre lesquelles il existe un lien de dépendance ou de contrôle au sens des articles L.233-1 et L.233-3 du Code de commerce.

#### ➤ **Prélèvement à la source des contrats courts à taux neutres**

Dans une mise à jour du 5 janvier 2023 de sa fiche consacrée au barème des taux non-personnalisés du prélèvement à la source, le Groupement d'intérêt public -Modernisation des déclarations sociales (GIP-MDS) a indiqué, que l'**abattement** passe à **701 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023** (contre 688 € au 1<sup>er</sup> août 2022).

Il est également important de rappeler que si l'employeur dispose d'un taux de prélèvement à la source personnalisé en cours de validité pour le salarié, il doit appliquer ce taux au salarié concerné (sans abattement), quelle que soit la durée de son contrat. De manière générale, la grille de taux par défaut cesse de s'appliquer dès lors que l'employeur dispose du taux propre au salarié calculé et transmis par l'administration fiscale.

([www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr), base de connaissance DSN, fiche 2454 mise à jour le 5 janvier 2023)

### ➤ Barème de saisies sur salaires

Un décret du 23 décembre 2022 révisé le **barème des saisies et cessions des rémunérations à compter du 1er janvier 2023**.

La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles est fixée de la manière suivante (article R.3252-2 du Code du travail) :

Fraction cessible du salaire	Tranche de rémunération annuelle en 2023
1/20 <sup>e</sup>	Tranche inférieure ou égale à 4 170 euros
1/10 <sup>e</sup>	Tranche supérieure à 4 170 euros et inférieure ou égale à 8 140 euros
1/5 <sup>e</sup>	Tranche supérieure à 8 140 euros et inférieure ou égale à 12 130 euros
1/4	Tranche supérieure à 12 130 euros et inférieure ou égale à 16 080 euros
1/3	Tranche supérieure à 16 080 euros et inférieure ou égale à 20 050 euros
2/3	Tranche supérieure à 20 050 euros et inférieure ou égale à 24 090 euros
100%	Tranche supérieure à 24 090 euros

Il est important de rappeler que la fraction absolument insaisissable du salaire est égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule.

A noter également, que les seuils de rémunérations sont réévalués à hauteur d'une certaine somme fixée par décret, quand le salarié a une ou plusieurs personnes à charge. Cette somme passe de 1520 à 1610 par personne à charge (article R.3252-3 du code du travail).

(Décret n° 2022-1648 du 23 décembre 2022 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations)

### ➤ Gratification des stagiaires

Pour rappel, si la durée d'un stage au sein d'une même entreprise excède **deux mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire**, le stagiaire perçoit une gratification (article L.124-6 du code de l'éducation).

La gratification de stage est augmentée au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Le montant de la gratification doit figurer dans la convention de stage. En l'absence de convention de branche ou d'accord professionnel étendu plus favorable, le taux horaire de la gratification est égal au minimum à **4,05 € par heure de stage, correspondant à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 27 € x 0,15)**, contre 3,90 euros par heure en 2022 (montant identique à celui de 2021).

La gratification versée au stagiaire se calcule sur la base des heures réellement effectuées.

➤ **Taux AT-MP collectifs**

CATEGORIE DE RISQUE	CODE RISQUE	TAUX NET (en %)
<p><b>Production, transport par conduite et raffinage de pétrole et de gaz. Fabrication d'ingrédients et additifs pour carburation et lubrification, de produits asphaltés et bitumeux. Commerce de gros des produits pétroliers. Fabrication de produits chimiques organiques de base. Fabrication de caoutchoucs synthétiques, d'élastomères, de matières plastiques.</b></p>	11.1ZC	2,13%
<p><b>Production et transformation de matières nucléaires.</b></p>	23.3ZA	1,49%
<p><b>Fabrication de produits chimiques minéraux et inorganiques, organiques de synthèse ou dérivés du bois, de produits azotés et d'engrais, d'abrasifs, de pigments, colorants, émaux, de produits photographiques, d'électrodes. Métallurgie de l'aluminium, des ferro-alliages et métaux légers. Electrométallurgie, électrochimie. Dénaturation d'éthanol.</b></p>	24.1GN	4,08%
<p><b>Fabrication de peintures, vernis, colles, encres, mastics. Fabrication de gélatines et de leurs dérivés. Fabrication de produits d'entretien. Fabrication d'explosifs, d'articles de pyrotechnie, de poudres propulsives.</b></p>	24.3ZC	2,39%
<p><b>Fabrication de préparations pharmaceutiques, de cosmétiques et de parfums. Fabrication et transformation d'extraits de végétaux, d'algues, bois résineux. Fabrication de produits de base pour détergents, de produits détergents, de pesticides et de biocides. Fabrication et traitement chimique de corps gras.</b></p>	24.4CC	1,45%
<p><b>Fabrication d'articles en caoutchouc naturel ou synthétique</b></p>	25.1AC	3,06%

à partir d'élastomères secs ou sous forme latex ou en solution.		
Fabrication, assemblage d'articles et pièces en matières plastiques, y compris composites.	25.2HK	3,02%
Chimie expert. Laboratoires de recherches chimiques.	73.1ZB	1,49%

(Arrêté du 26 décembre 2022 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2023, publié au JO du 28 décembre 2022, voir : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046821482>)

➤ **Tarification de la cotisation pour les accidents du travail : report de la majoration pour les entreprises « accidentogènes »**

Pour les entreprises relevant de la tarification collective, une majoration forfaitaire applicable au-delà d'une certaine fréquence d'accidents du travail a été prévue (décret 2017-337 du 14 mars 2017, JO du 16 ; modifié par décret 2021-1615 du 9 décembre 2021, JO du 11).

Ce dispositif concerne uniquement les entreprises de 10 salariés et plus et en tarification collective (donc de 10 à moins de 20 salariés dans le cas général, et de 10 à moins de 50 salariés en Alsace-Moselle).

Ainsi, pour les entreprises concernées (hors Alsace-Moselle) le taux net collectif de l'établissement est majoré forfaitairement, **dans la limite de 10 % du taux net moyen national, lorsqu'au moins un accident du travail ayant entraîné la prescription d'un arrêt de travail est intervenu au cours de chacune des trois dernières années connues (N – 2, N – 3 et N – 4)**. Le montant de cette majoration est fixé par arrêté ministériel (c. séc. soc. art. D. 242-6-11).

L'entrée en vigueur de cette disposition a été repoussée, une nouvelle fois d'un an, **au 1<sup>er</sup> janvier 2024** (décret 2021-1615 du 9 décembre 2021, art. 1 ; décret 2017-337 du 14 mars 2017, art. 4, 1<sup>o</sup> modifié).

Il existe des spécificités pour l'Alsace-Moselle, pour en savoir plus, vous pouvez revenir vers le service juridique.

(Décret 2022-1644 du 23 décembre 2022, JO du 24)

➤ **Revalorisation des plafonds des indemnités journalières maladie et maternité**

Le SMIC a été revalorisé de 1,8% et le plafond annuel de la sécurité sociale a été revalorisé de 6,9%. Or, ces différentes augmentations entraînent automatiquement la **revalorisation des plafonds de différentes indemnités** :

- Le plafond des indemnités journalières maladie des salariés (1,8 SMIC) est revalorisé à 50,58€
- Le plafond des indemnités journalières maternité des salariées est revalorisé, portant le montant maximum de ces indemnités à 95,22€ par jour
- Le plafond des indemnités journalières maladie des travailleurs indépendants (artisans, commerçants) est relevé à 60,26€ par jour et à 180,79€ pour les professions libérales

- Le montant des indemnités journalières maternité des travailleuses indépendantes est fixé à 60,25 € par jour, et l'allocation forfaitaire de repos à 3 666€
- **Les grilles de taux neutres de prélèvement à la source, la facilitation de la modulation à la baisse et l'ajustement des conditions de mise en œuvre du PAS pour certains salariés d'employeurs établis à l'étranger**

La loi de finances pour 2023 a été adoptée le 17 décembre 2022. Elle :

- **actualise les grilles de taux neutres de prélèvement à la source (PAS)** que les employeurs doivent appliquer aux salariés pour lesquels ils ne disposent pas de taux de PAS personnalisé ;

Pour mémoire, les employeurs doivent mettre en œuvre le prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu en appliquant les taux de PAS personnalisés transmis par l'administration fiscale **ou, à défaut, les taux non personnalisés, dit « taux neutres » (ou taux « par défaut »), pour les salariés pour lesquels aucun taux personnalisé en cours de validité n'est disponible.**

Ces grilles de taux neutres ne sont pas communiquées individuellement à chaque employeur collecteur. Elles figurent au sein du code général des impôts (CGI art. 204 H, III), et sont modifiées chaque année.

Les grilles qui applicables sur l'année 2023 sont inscrites dans la loi de finances pour 2023 (loi art. 2, I, 3° et II ; CGI art. 204 H modifié).

Rappelons qu'en principe, il faut appliquer la grille en vigueur à la date du versement de la rémunération (donc, grille 2023 pour un salaire versé en janvier 2023).

Toutefois, en cas de modification des grilles de taux, l'administration fiscale admet que le déclarant puisse appliquer les grilles actualisées aux revenus versés à compter du mois qui suit leur date d'entrée en vigueur (BOFiP-IR-PAS-20-20-30-10-§ 120-16/05/2022). **Ainsi, l'application des grilles en vigueur durant l'année 2022 pour la détermination des montants de PAS intervenant en janvier 2023 est tolérée.**

Grilles de taux neutre au 1 <sup>er</sup> 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 €	0,5 %
≥ 1 577 € et < 1 678 €	≥ 1 847 € et < 2 035 €	≥ 2 016 € et < 2 248 €	1,3 %
≥ 1 678 € et < 1 791 €	≥ 2 035 € et < 2 222 €	≥ 2 248 € et < 2 534 €	2,1 %
≥ 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 €	3,5 %

≥ 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 %

- **facilite la modulation à la baisse des taux de PAS personnalisés :**

Jusqu'à présent, le seuil d'écart permettant la modulation des prélèvements à la source était de 10 %.

À partir du 1er janvier 2023, ce seuil passe à 5 % ((loi art. 3, I, 6° et II ; CGI art. 204 J modifié).). Il sera alors plus facile, pour un contribuable, de réduire son taux en cas de perte de revenus en cours d'année.

- **ajuste les conditions de mise en œuvre du PAS pour certains salariés d'employeurs établis à l'étranger.**

Pour certains salariés, le PAS ne prendra plus la forme de la retenue à la source (sur les salaires), mais celle de l'acompte (loi art. 3, I, 4° et II ; CGI art. 204 C modifié, B).

En pratique, le PAS sera ainsi directement prélevé par l'administration fiscale sur le compte bancaire du contribuable (ici, le salarié), et ce pour les salaires perçus à compter du 1er janvier 2023.

Les employeurs établis à l'étranger n'auront plus à utiliser le canal du PASRAU pour les revenus salariaux des intéressés, mais resteront soumis à une obligation déclarative annuelle auprès de l'administration fiscale française. Sous peine d'amende, ils devront en effet, pour chaque bénéficiaire, déclarer des informations relatives au montant net imposable à l'impôt sur le revenu de ces revenus (loi art. 3, I, 1° et 7° ; CGI art. 87-0 B nouveau et 1736, XII nouveau).

Cette mesure concerne uniquement les employeurs établis soit dans un autre État de l'Union européenne, soit dans un autre État ou territoire ayant conclu avec la France une convention d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude et l'évasion fiscales ainsi qu'une convention d'assistance mutuelle en matière de recouvrement, si cet État ou territoire n'est pas classé comme non coopératif.

(Loi de finances pour 2023 définitivement adoptée le 17 décembre 2022).

➤ **Indemnités complémentaires d'activité partielle**

- **Modification du régime social**

Le Bulletin Officiel de la Sécurité Social (BOSS), dans une information du 28 novembre vient préciser le nouveau régime social applicable aux **indemnités complémentaires d'activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**.

Pour mémoire, à titre dérogatoire, depuis une ordonnance « covid-19 » de mars 2020, les indemnités complémentaires d'activité partielle, versées par certains employeurs en complément des indemnités légales, suivent le même régime social que ces dernières. Ce régime de faveur s'applique aux indemnités complémentaires versées aussi bien en application d'un accord collectif que d'une décision unilatérale de l'employeur. Par conséquent, ces indemnités ont ainsi été assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) applicable aux revenus de remplacement au taux de 6,2 % et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) au taux de 0,5 %, d'une part, et exonérées de cotisations sociales, dans la limite de 3,15 SMIC en faisant la somme de ces indemnités avec les indemnités légales, d'autre part.

Pour la dernière fois, ce dispositif dérogatoire a été prolongé pour les périodes d'emploi courant jusqu'au 31 décembre 2022, par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 (loi 2021-1754 du 23 décembre 2021, art. 15 ; loi 2020-1576 du 14 décembre 2020, art. 8, IV modifié).

**Le BOSS précise que ce régime social provisoire applicable aux indemnités complémentaires d'activité partielle « prendra fin au 31 décembre 2022. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les indemnités complémentaires aux indemnités d'activité partielle seront donc assujetties et déclarées comme des revenus d'activité. »**

Ainsi, ces indemnités d'activité partielle seront soumises à la CSG au taux de 9,2 %, à la CRDS au taux de 0,5 % et aux cotisations sociales dès le premier euro à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

(Communiqué du BOSS du 28 novembre 2022)

- **Modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable**

L'article D.5122-13 du Code du travail prévoyait :

- Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 36 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du Code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
- Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,88 euros. Ce minimum n'est pas applicable lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 et aux salariés mentionnés au titre 1<sup>er</sup> du livre III de la septième partie du présent code.

Le Décret vient modifier l'article de sorte que le Code du travail prévoit désormais que :

- **Ce taux horaires ne peut être inférieur à montant : 8,03 euros.**

De même le Décret prévoit que :

- Au deuxième alinéa de l'article 7 du décret du 28 juillet 2020 modifié relatif au **dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le montant : « 8,76 euros » est remplacé par le montant : « 8,92 euros ».**
- Au dernier alinéa de l'article 1er du décret du 30 août 2022 relatif à la **détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés reconnus comme vulnérables et présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la covid-19, le montant : « 8,76 euros » est remplacé par le montant : « 8,92 euros ».**

(Décret n° 2022-1632 du 22 décembre 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable, publié au JO du 24 décembre 2022).

#### ➤ **Versement mobilité**

Le réseau des URSSAF, dans une information du 24 novembre 2022, a indiqué plusieurs évolutions s'agissant des taux et périmètres de versement mobilité (VM) applicables au 1er janvier 2023.

Pour rappel : y sont assujettis les employeurs des secteurs public et privé qui emploient 11 salariés et plus en région Ile-de-France ou en dehors de la région Ile-de-France dans le périmètre d'une autorité organisatrice de la mobilité où a été institué le versement mobilité sont assujettis à la contribution versement mobilité. Cette contribution destinée à financer les transports en commun est recouvrée par les Urssaf qui sont chargées de la reverser aux autorités organisatrices de la mobilité.

**A compter du 1er janvier 2023, les périmètres de VM applicables sur le territoire des Autorités Organisatrices de Mobilité ci-après indiquées, évoluent :**

- Montélimar agglomération ;
- Chartres métropole ;
- Douarnenez communauté ;
- Nimes métropole ;
- communauté de communes du Réolais en Sud Gironde ;
- Liffre-Cormier communauté ;
- Roannais agglomération ;
- Grand Cahors ;
- Saint-Lo agglomération ;
- Laval agglomération ;
- Metz métropole ;
- syndicat mixte des transports urbains de la Sambre ;
- Colmar agglomération ;
- Saint-Louis agglomération ;
- Sytral mobilités ;
- Syndicat mixte des 4 communautés de communes ;
- Gaillac-Graulhet ;
- syndicat mixte Hauts-de-France mobilités ;
- Dinan agglomération ;
- Landerneau Daoulas ;
- Amiens métropole.

Ces modifications sont détaillées dans une lettre-circulaire diffusé par l'URSSAF (lettre-circ. ACOSS 2022-19 du 15 novembre 2022).

### **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les taux de ce VM évoluent également.**

Les employeurs concernés pourront retrouver le taux de versement mobilité applicable par code postal, ou commune, depuis le module de recherche du réseau des URSSAF ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr), rubrique « Taux et barèmes », puis « Versement mobilité » : <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/versement-mobilite.html>).

(Lettre-circ. ACOSS 2022-19 du 15 novembre 2022

; [https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Lettres\\_circulaires/2022/ref\\_LCIRC-2022-0000019.pdf](https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Lettres_circulaires/2022/ref_LCIRC-2022-0000019.pdf))

#### ➤ **Titres-restaurant**

Pour être exonérée des cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre.

Reste donc à la charge du salarié entre 40 % et 50 % de la valeur du ticket.

Montants à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>Exonération maximale de la participation patronale</b>
6,50 €

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 10,83 € et 13,00 €.

(Loi de finances pour 2023 définitivement adoptée le 17 décembre 2022, art. 2, I, 3<sup>o</sup> et 3, I, 6<sup>o</sup> et II (à paraître sous réserve de l'issue de l'examen du Conseil constitutionnel le jeudi 29 décembre).

#### ➤ **Avantages en nature : nourriture et logement**

Les évaluations forfaitaires prévues en matière de cotisations pour les avantages en nature nourriture et logement sont revalorisées chaque 1<sup>er</sup> janvier en fonction du taux prévisionnel de l'indice des prix (hors tabac) prévu pour l'année considérée dans le rapport sur la situation et les perspectives économiques annexé au projet de loi de finances (PLF). Les montants obtenus sont arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche (arrêté du 10 décembre 2002, art. 7).

Compte tenu d'un taux de 4,3 % (rapport économique, social et financier PLF 2023, p. 152), les valeurs 2023 des évaluations forfaitaires des avantages en nature logement et nourriture devraient être les suivantes.

L'avantage en nature nourriture **serait de 10,40 € par jour, soit 5,20 € par repas.**

Par exception, dans les hôtels-café-restaurants, la valorisation se fait à hauteur d'une fois le minimum garanti par repas, soit 4,01 € en 2023 (décret 2022-1608 du 22 décembre 2022, art. 2, JO du 23).

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 (BOSS, Avantages en nature, § 170, 21/12/2022), soit 2,60 € en 2023.

L'avantage en nature logement devrait correspondre aux valeurs indiquées dans le tableau ci-après, pour des tranches de rémunération déterminées sur la base du plafond mensuel de sécurité sociale fixé à 3 666 € pour 2023 (arrêté du 9 décembre 2022, JO du 16, texte 33).

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 833,00 €	75,40 €	40,40 €
De 1 833,00 € 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 5 499,00 €	213,50 €	200,90 €

➤ **Frais professionnels : valeurs 2023 des limites d'exonération des allocations forfaitaires**

- **Allocations forfaitaires pour frais de repas**

Les limites d'exonération des allocations forfaitaires de frais de repas pour 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 €.

- **Allocations forfaitaires liées à la mobilité professionnelle**

Dans le cadre de la mobilité professionnelle, les valeurs 2023 des limites d'exonération des allocations forfaitaires autorisées pour les frais d'hébergement provisoire et d'installation dans un nouveau logement sont fixées comme suit :

- hébergement provisoire : 80,50 € par jour dans la limite de 9 mois ;
- installation dans un nouveau logement : 1 613,70 € + 134,50 € par enfant à charge (dans la limite de 2 017,10 €).

- **Allocations forfaitaires de grand déplacement**

Pour les allocations forfaitaires de grand déplacement, les limites d'exonération pour 2023 sont celles indiquées dans le tableau ci-après.

La partie « frais de repas », déjà revalorisée au 1er septembre 2022, resterait inchangée.

- **Grands déplacements en France métropolitaine (par jour)**

	Pour un repas	Logement et petit déjeuner : Paris + 92, 93, 94	Logement et petit déjeuner : autres départements
3 premiers mois	20,20 €	72,50 €	53,80 €
Au-delà de 3 mois et jusqu'à 2 ans (- 15 %)	17 20 €	61,60 €	45,70 €
Au-delà de 2 ans et jusqu'à 6 ans (- 30 %)	14,10 € (2)	50,80 €	37,70 €

(1) Des limites particulières s'appliquent dans les DOM et autres territoires français d'outre-mer ainsi que pour les déplacements à l'étranger.  
(2) Montant applicable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

- **Allocations forfaitaires de frais de télétravail**

Quant aux limites d'exonération 2023 applicables aux indemnités forfaitaires de télétravail, elles sont fixées selon l'option retenue :

- soit à 10,40 € par mois pour chaque journée de télétravail effectuée dans la semaine (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, etc.) ;
- soit à 2,60 € par jour de télétravail dans le mois, dans une limite mensuelle de 57,20 €.

Attention : les limites d'exonération prévues par le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) pour les indemnités forfaitaires de frais de télétravail prévues par convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel ou accord de groupe ne sont, quant à elles, pas revalorisées au 1er janvier 2023. Elles s'établiraient donc toujours, selon l'option retenue :

- soit à 13 € par mois pour chaque journée de télétravail effectuée dans la semaine (13 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, 26 € par mois pour 2 jours par semaine, 39 € pour 3 jours par semaine, etc.) ;
- soit 3,25 € par jour de télétravail dans le mois, dans une limite mensuelle de 71,50 €.

## ACTUALITES DIVERSES

### ❖ **A compter du 1er janvier 2023**

#### ➤ **Activité partielle et salarié protégé**

La règle spécifique et exceptionnelle qui précisait que la mise en activité partielle s'imposait à un salarié protégé durant la crise sanitaire liée au covid-19 n'a pas été prolongée à l'issue du 31 décembre 2022. **En conclusion, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, il faut à nouveau l'accord du salarié protégé pour le mettre en activité partielle.**

Si le salarié protégé refuse cette mesure d'activité partielle, l'employeur doit lui verser la partie du salaire perdue du fait de la mesure d'activité partielle (cass. soc. 18 juin 1996, n° 94-44653, rectifié par cass. soc. 16 juillet 1996, n° 96-43396 ; cass. soc. 19 janvier 2011, n° 09-43194).

Si la mesure d'activité partielle est inévitable, l'employeur, face au refus du salarié, peut demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de le licencier.

#### ➤ **Amortisseur électricité**

La loi de finances pour 2023 vient créer un nouveau dispositif « l'amortisseur électricité ».

Ce dispositif a pour objet de limiter les conséquences des prix élevés de l'électricité sur les factures de certains consommateurs **qui ne sont pas couverts par le mécanisme du bouclier électricité.**

Le fonctionnement est simple, les fournisseurs appliqueront sur leurs factures une réduction de prix dont le mode de calcul vient d'être finalisé par décret (décret 2022-1774 du 31 décembre 2022, art. 5). Un simulateur de l'amortisseur électrique est d'ores et déjà disponible sur le site internet [www.impot.gouv.fr](http://www.impot.gouv.fr). En contrepartie des pertes de recettes supportées par les fournisseurs, ceux-ci percevront une compensation de l'État (loi 2022-1726 du 30 décembre 2022, art. 181, IX).

**Le décret du 31 décembre 2022 donne la liste des entités bénéficiaires de l'amortisseur. Il s'agit :**

- des entreprises qui ne sont pas filiales d'un groupe, qui emploient moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 M€ HT ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 M€ HT ;
- des personnes morales de droit public qui emploient moins de 250 personnes et dont les recettes annuelles n'excèdent pas 50 M€ HT ;
- des personnes morales de droit public ou privé dont les recettes annuelles provenant de financements publics, de taxes affectées, de dons ou de cotisations, sont supérieures à 50 % des recettes totales ;
- des collectivités territoriales et de leurs groupements.

Pour les trois premières catégories listées, il est précisé que leur bénéfice annuel cumulé en 2023 de l'amortisseur électricité ne pourra pas excéder 2 M€ (décret 2022-1774 du 31 décembre 2022, art. 3).

En outre, s'agissant de la toute première catégorie, la mesure n'entrera en vigueur qu'à réception de la réponse de la Commission européenne permettant de regarder le dispositif comme conforme au droit européen en matière d'aides d'État (décret 2022-1774 du 31 décembre 2022, art. 6).

### Ne sont pas éligibles au dispositif les entités :

- se trouvant en procédure de sauvegarde, redressement judiciaire ou liquidation judiciaire ;
- présentant une dette fiscale ou sociale impayée au 31 décembre 2021, à l'exception de celles qui, à la date de dépôt de la demande d'aide ont été réglées ou sont couvertes par un plan de règlement. Il n'est pas tenu compte des dettes fiscales inférieures ou égales à un montant total de 1 500 € ni de celles dont l'existence ou le montant font l'objet au 1<sup>er</sup> avril 2022 d'un contentieux pour lequel une décision définitive n'est pas intervenue ;
- éligibles à l'aide en faveur de l'habitat collectif résidentiel précisée par le décret 2022-1763 du 30 décembre 2022.

**Les bénéficiaires de l'amortisseur devront attester de leur éligibilité auprès de leur fournisseur.** Ils seront tenus de communiquer **au plus tard le 31 mars 2023**, ou au plus tard un mois après la prise d'effet de leur contrat si elle est postérieure au 28 février 2023, une attestation sur l'honneur, conforme au modèle donné par décret. Cette transmission pourra, le cas échéant, être dématérialisée à la condition de comporter l'ensemble des données requises (décret 2022-1774 du 31 décembre 2022, art. 2).

Si l'attestation s'avère ne pas correspondre à la réalité, la réduction de prix devra être reversée au fournisseur et une majoration de 20 % sera due à l'État en cas de manquement délibéré (loi art. 181, IX, B).

Voici le QR sur l'amortisseur électricité : <https://www.ecologie.gouv.fr/faq-amortisseur-electricite>

Pour connaître le montant d'aide potentiellement versé au titre de l'amortisseur, un simulateur en ligne est disponible à ce lien : [Dispositif amortisseur électricité | impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr/Dispositif-amortisseur-electricite). Les données issues de la facture d'électricité doivent être renseignées en Kwh et non en MWh (100 €/MWh = 0,1€/kWh)

### ➤ Prolongation de l'indemnisation dérogatoire des arrêts Covid-19

La LFSS pour 2023 vient prolonger les règles d'indemnisation dérogatoires des arrêts de travail Covid-19, au 1er janvier 2023.

Pour mémoire, les salariés, en arrêt de travail lié à la Covid-19, peuvent bénéficier de **l'indemnité complémentaire légale** :

- sans condition d'ancienneté ;
- sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité résultant de la maladie ;
- sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- sans délai de carence de sept jours ;
- sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de 12 mois.

### ➤ Alternance : une aide exceptionnelle de 6000 euros

Un décret du 29 décembre 2022 précise les deux aides à destination des employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation :

- Pour les **contrats d'apprentissage éligibles à l'aide unique** (déjà prévue par le code du travail, son montant passe à 6000 euros). Pour rappel, les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat ouvrent droit à une aide versée

à l'employeur par l'Etat. Nous ne détaillerons pas ce point, cependant, vous pouvez revenir vers nous, si vous avez des questions.

- Pour les autres contrats d'apprentissage, et sous condition pour les contrats de professionnalisation conclus avec des jeunes de moins de 30 ans, **une aide exceptionnelle de 6 000 € maximum, est versée au titre des contrats conclus en 2023.**

A noter que ces deux aides ne se cumulent pas (décret 2022-1714 du 29 décembre 2022, art. 2, IV).

Comme annoncé par le gouvernement, un décret du 29 décembre publié au JO du 30 décembre prolonge l'aide exceptionnelle à destination des employeurs pour l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Cette aide s'adresse aux **contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 31 décembre 2023.**

Au regard du décret, l'aide reste versée pour la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat (C. trav., art. D. 6243-2 modifié). Cependant, son montant passe à 6 000 €, alors qu'il dépendait auparavant de l'âge du jeune.

#### **Les contrats d'apprentissages éligibles sont les suivants :**

- Dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'aide vise les contrats préparant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant :
  - o au moins au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, soit au moins bac + 2 (à notre sens, dans les DOM, au moins niveau 6, soit bac + 3) ;
  - o et au maximum au niveau 7 (soit bac + 5)
- Dans les entreprises de 250 salariés et plus, le contrat doit viser la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 (bac + 5) du cadre national des certifications professionnelles.

#### **Les contrats de professionnalisation sont aussi éligibles dans les conditions suivantes :**

Les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 pour les salariés âgés de moins de trente ans à la date de conclusion du contrat ouvrent droit à une aide versée au titre de la première année d'exécution du contrat, à l'employeur par l'Etat pour :

- la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles ;
- les contrats préparant à un certificat qualification professionnelle (article L. 6314-1, 3° du Code du travail) ;
- les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la loi Avenir professionnel (loi 2018-771 du 5 septembre 2018, art. 28, VI)

**En outre, les autres modalités de la nouvelle aide restent identiques à celles de l'aide attribuée pour les contrats conclus précédemment. Notamment, les entreprises d'au moins 250 salariés devront respecter un quota de salariés en alternance, sur l'année 2024, si elles souhaitent bénéficier de l'aide.**

L'employeur transmet le contrat à l'opérateur de compétences (OPCO), qui le dépose auprès de l'administration.

Le bénéfice de l'aide est en effet subordonné au dépôt du contrat par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle (décret 2022-1714 du 29 décembre 2022, art. 4, II).

Le ministre chargé de la formation professionnelle adresse par le service dématérialisé à l'Agence de services et de paiement les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible. Cette transmission vaut décision d'attribution, à l'exception des entreprises d'au moins 250

salariés, pour lesquelles le bénéfice des aides est subordonné au respect de certaines conditions notamment les quotas.

L'aide est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données mentionnées dans la DSN effectuée par l'employeur. A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

(Décret 2022-1714 du 29 décembre 2022, JO du 30)

#### ➤ Hausse du prix du pass Navigo

À partir du 1er janvier 2023, le prix du passe Navigo augmentera de 12 %, **il passera à 84,10 € par mois**, soit une hausse de près de 10 €. Le prix mensuel du passe Navigo était de 75,20 € depuis janvier 2017.

Le nouveau tarif s'appliquera à partir du 1er janvier 2023 pour les titres suivants :

- Navigo Annuel en prélèvement mensuel (sauf si janvier est le 12e mois consécutif de votre abonnement, la hausse s'appliquera alors à partir de février)
- Navigo Annuel Senior
- Navigo Liberté+
- Navigo Mois pour le forfait du mois de janvier 2023, mis en vente à partir du 20 décembre
- Navigo Semaine : le forfait semaine du 2 au 8 janvier mis en vente à partir du 29 décembre
- Les autres titres de transport achetés dès le 1er janvier 2023

Le tarif du forfait Imagine R n'est pas modifié jusqu'à la prochaine année scolaire.

Voir : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16203>

(Annonce d'Île-de-France Mobilités du 6 décembre 2022).

### ❖ A compter du 16 janvier 2023

#### ➤ Indemnité « carburant »

Le décret n° 2023-2 du 2 janvier 2023 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant a été publié au JO du 4 janvier 2023.

Pour bénéficier **de cette indemnité carburant de 100 €**, plusieurs conditions sont à respecter :

- 1) Être établi en France métropolitaine, ou dans un DROM (Mayotte, Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion) et domicilié en France au titre de l'année 2021 (décret article 2) ;
- 2) les demandeurs doivent être âgés d'au moins seize ans au 31 décembre 2021 et avoir déclaré, au titre des revenus 2021, un revenu d'activité dans l'une des rubriques suivantes de la déclaration de revenus :
  - ensemble des traitements et salaires et revenus assimilés (hors chômage et préretraite) ;
  - bénéfiques industriels et commerciaux (BIC) micro-entrepreneurs ou professionnels ;
  - bénéfiques non commerciaux (BNC) micro-entrepreneurs ou professionnels ;
  - bénéfiques agricoles (BA)

3) Utiliser un véhicule à des fins professionnelles incluant les trajets domicile-travail : la demande peut être faite au titre d'un véhicule à deux, trois ou quatre roues, thermique et/ou électrique, utilisé à des fins professionnelles incluant les trajets domicile travail et régulièrement assuré à la date de la demande, à l'exclusion des quadricycles lourds à moteur, des véhicules agricoles, des poids lourds et des véhicules de fonction ou de service. Un demandeur ne peut

bénéficiaire que d'une seule indemnité. Un même véhicule ne peut pas donner lieu au versement de plusieurs indemnités (article 3 du décret).

4) Conditions de ressources : Pour être éligibles au versement de l'indemnité, les demandeurs doivent appartenir à un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence par part au titre des revenus de l'année 2021 est inférieur ou égal à 14 700 €. A noter que, les contribuables redevables de l'impôt sur la fortune immobilière au titre de 2021 ne sont pas éligibles au versement de l'indemnité (article 3 du décret).

S'agissant des modalités de versement de l'indemnité, la demande d'indemnité doit être formulée 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](https://impots.gouv.fr) (article 5 du décret). L'indemnité est versée par la direction générale des finances publiques, après traitement des demandes, sur le compte bancaire communiqué à l'administration fiscale au titre de l'impôt sur les revenus par le foyer fiscal dont fait partie le demandeur éligible. Ainsi, les employeurs ne sont donc pas impliqués dans la procédure de versement de l'indemnité carburant.

Plus spécifiquement sur les contrôles et échange de données, les documents attestant du respect des conditions d'éligibilité de l'indemnité doivent être conservés par le bénéficiaire pendant trois années à compter de la date de versement de cette dernière.

Les agents de la direction générale des finances publiques peuvent demander à tout bénéficiaire de l'indemnité communication de tout document, notamment administratif ou comptable, permettant de justifier de son éligibilité et du correct montant de la prime reçue pendant cinq années à compter de la date de son versement. Le bénéficiaire dispose alors d'un délai d'un mois pour produire ces justifications à compter de la date de la demande. Les sommes indûment perçues font l'objet d'une récupération selon les règles et procédures applicables en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine. Ainsi, lorsque ces sommes ont été accordées sur la base d'informations inexactes, la somme à reverser est assortie d'une majoration de 50 €. La procédure prévue ne constitue pas une procédure de contrôle de l'impôt (article 7 du décret).

Il est également prévu que :

- l'organisme d'information chargé de la mise en place d'un fichier des véhicules terrestres à moteur assurés communique à l'administration fiscale tous les renseignements et documents nécessaires à l'instruction des demandes et au contrôle des indemnités ;
- des agents fiscaux habilités aient directement accès audit fichier des véhicules terrestres à moteur assurés.

(Décret 2023-2 du 2 janvier 2023, JO du 4)

## ❖ Jusqu'au 31 décembre 2023

### ➤ Prolongation du dispositif des emplois francs

Un décret du 28 décembre 2022 vient prolonger le dispositif des emplois francs **jusqu'au 31 décembre 2023.**

Il est important de rappeler que les emplois francs sont un dispositif d'aide à l'embauche pour les personnes qui résident dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). L'aide est versée à tout employeur privé qui recrute un demandeur d'emploi ou un jeune suivi par une mission locale résidant dans un QPV, dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois.

Pour plus d'informations, sur le dispositif, vous pouvez consulter les questions-réponses du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emplois-francs/article/questions-reponses-emplois-francs>

(Décret n° 2022-1747 du 28 décembre 2022 modifiant le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion)

**000**