



Les nouveautés en matière de rémunération et de charges sociales

Nous faisons ici le point sur les nouvelles mesures intéressant les rémunérations et les charges sociales, pour certaines issues des lois de finances et de financement de la Sécurité sociale pour 2023.

Plafonds de la sécurité sociale : nouveaux montants

Les valeurs mensuelles et journalières du plafond de la sécurité sociale 2023 sont fixées respectivement à 3 666 € et à 202 € (Arr. 9 déc. 2022, NOR : SPRS2236037A : JO, 16 déc.).

Ces valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2023.

Les différents plafonds périodiques sont fixés comme suit :

- plafond annuel : 43 992 € ;
- plafond trimestriel : 10 998 € ;
- plafond mensuel : 3 666 € ;
- plafond par quinzaine : 1 833 € ;
- plafond hebdomadaire : 846 € ;
- plafond journalier : 202 € ;
- plafond horaire : 27 €.

Stagiaires : hausse de la gratification minimale et du seuil de franchise de cotisations

Les élèves et étudiants stagiaires perçoivent obligatoirement une gratification lorsque la durée du stage au sein de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil dépasse 2 mois.

Le montant horaire minimal de la gratification s'élève à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Par ailleurs, qu'elle soit ou non obligatoire, la gratification versée est exonérée de certaines charges sociales pour sa fraction ne dépassant pas un seuil, également fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Le plafond horaire de la sécurité sociale (PHSS) s'élevant à 27 € pour 2023, la valeur de 15 % du PHSS est donc égale à 4,05 € par heure de stage en 2023 (27 € × 15 %).

Nouveaux paramètres de la réduction Fillon

La réduction Fillon est égale au produit de la rémunération annuelle brute par un coefficient (C), lequel se calcule ainsi : $C = (T / 0,6) [(1,6 \text{ Smic annuel} / \text{Rémunération annuelle brute})]$.

La valeur T à prendre en compte pour le calcul du coefficient de la réduction Fillon est modifiée au 1^{er} janvier 2023, car le taux maximum de cotisation AT/MP pris en compte dans la valeur T est abaissé (D. n° 2022-1700, 28 déc. 2022 : JO, 30 déc.).


Le taux maximum de la cotisation AT/MP prise en compte dans le calcul de la valeur T 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 %.

Cotisations AGS : pas de changement

Le conseil d'administration de l'AGS, qui s'est tenu le 8 décembre 2022, a décidé de laisser inchangé à 0,15 % le taux de la cotisation AGS au 1^{er} janvier 2023. Ce taux est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2017.

 Pour rappel, la cotisation AGS est exclusivement due par l'employeur. Elle est assise sur les rémunérations servant de base au calcul de la contribution d'assurance chômage, c'est-à-dire sur les sommes entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Celles-ci sont

Smic

La hausse du Smic au 1^{er} janvier 2023 résulte de l'application des règles légales, sans coup de pouce. Pour rappel, le Smic est révisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés et en fonction de l'évolution de l'indice des prix du mois de novembre par rapport à l'indice des prix pris en compte pour la dernière revalorisation du Smic, soit en l'espèce l'indice du mois de juin 2022 (il s'agit de l'indice des prix à la consommation hors tabac des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie). Du fait de l'inflation, le gain de pouvoir d'achat du SHBOE est négatif et n'est pas pris en compte. Le Smic augmente donc en fonction de l'évolution de l'indice des prix entre juin et novembre, soit 1,8 %. Le Smic horaire brut (11,07 € depuis le 1^{er} août 2022), passe à 11,27 € au 1^{er} janvier 2023. Le Smic mensuel brut passe de 1 678,99 € à 1 709,32 € pour 151,67 heures, ou de 1 678,95 € à 1 709,28 € sur la base de 35 heures x 52/12.

Minimum garanti (MG)

Le minimum garanti (MG) est revalorisé en fonction de l'évolution de l'indice des prix, soit 1,8 %. Il s'élevait à 3,94 € depuis le 1^{er} août 2022 et passe donc à 4,01 € au 1^{er} janvier 2023. Le MG permet essentiellement d'évaluer l'avantage en nature nourriture pour le calcul du Smic, ainsi que pour le calcul des cotisations sociales dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants (HCR).

prises en compte en 2023 dans la limite de 14 664 €, correspondant à quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Contributions d'assurance chômage : le bonus-malus pourra être prolongé par décret

Pour les périodes d'emploi à compter du 1^{er} septembre 2022, les contributions d'assurance chômage sont modulées en fonction du taux de ruptures de contrats de travail, dans les entreprises de plus de 11 salariés relevant de certains secteurs définis par décret (dispositif appelé « bonus-malus »). Pour l'heure applicables jusqu'au 31 janvier 2023, les mesures de mise en œuvre du bonus-malus sur la contribution d'assurance chômage pourront être prolongées par décret jusqu'au 31 août 2024 (L. n° 2022-1598, 21 déc. 2022 : JO, 22 déc.).

Cotisations AT/MP : la majoration forfaitaire est reportée à 2024

Le décret n° 2017-337 du 14 mars 2017 a instauré une majoration forfaitaire du taux de cotisation AT/MP applicable aux établissements des entreprises d'au moins 10 salariés soumises à la tarification collective, dès lors qu'ils enregistrent au moins un accident du travail ayant entraîné la prescription d'un arrêt de travail au cours de chacune des 3 dernières années connues.

Initialement prévue au 1^{er} janvier 2022, son entrée en vigueur a été reportée au 1^{er} janvier 2023 par un décret du 9 décembre 2021 (D. n° 2021-1615, 9 déc. 2021 : JO, 11 déc.). Elle a une nouvelle fois été repoussée d'un an par décret (D. n° 2022-1644, 23 déc. 2022 : JO, 24 déc.) et n'entrera donc en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2024.

Cotisations Agirc-Arrco

Le transfert du recouvrement aux Urssaf serait finalement abandonné

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020 avait prévu le transfert aux Urssaf du recouvrement et du contrôle des cotisations finançant les régimes de retraite complémentaire des salariés du secteur privé,

en l'occurrence les cotisations Agirc-Arrco. Le législateur avait néanmoins assorti la date d'entrée en vigueur de cette mesure, à savoir le 1^{er} janvier 2022, d'une faculté de report par décret dans la limite de 2 ans. Un premier report d'un an est intervenu avec le décret n° 2021-1532 du 26 novembre 2021 en raison de la crise sanitaire. La LFSS pour 2023 a acté un second report d'un an de ce transfert en fixant au 1^{er} janvier 2024 la date à laquelle les Urssaf auront compétence pour recouvrer ces cotisations.

Mais, dans le projet de réforme des retraites présenté le 10 janvier dernier, est prévu l'abandon pur et simple du transfert du recouvrement des cotisations du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco aux Urssaf. Le ministre du Travail, Olivier Dussopt, a en effet précisé, lors de la conférence de presse donnée le même jour sur ladite réforme, que le gouvernement avait décidé « de ne pas poursuivre le chantier d'unification du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco », soulignant que c'était « un irritant » pour les partenaires sociaux.

Les majorations de retard inchangées

Le taux des majorations de retard applicables aux cotisations Agirc-Arrco est maintenu à 0,60 % par mois pour 2023.

Le montant minimal des majorations de retard passe de 32 à 34 € au titre de la périodicité mensuelle, ce qui correspond à un montant de 102 € pour une périodicité trimestrielle (Circ. Agirc-Arrco n° 2022-17-DRJ, 20 déc. 2022).

Indemnités de non-concurrence et forfaits en jours réduits : l'Agirc-Arrco s'aligne sur les positions de BOSS

La réglementation Agirc-Arrco indiquait jusqu'à présent que les indemnités versées après la rupture du contrat de travail en application d'une clause de non-concurrence devaient continuer à être traitées comme un salaire d'activité et, à ce titre, devaient être rattachées à la période de versement.

Toutefois, en 2021, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) modifiait la règle de rattachement de ces indemnités. Depuis cette date, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, les indemnités de non-concurrence sont calculées selon les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables à la dernière période de travail du salarié.

Par souci de cohérence et pour faciliter la gestion des déclarations par les entreprises, le


Exonération TO-DE : la suppression est reportée au 1^{er} janvier 2026

Les employeurs agricoles qui embauchent en CDD (ou en CDI sous certaines conditions) des travailleurs saisonniers peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

La LFSS pour 2023 prévoit que cette exonération, dite « exonération TO-DE » du secteur agricole dont bénéficient les employeurs embauchant des travailleurs occasionnels (TO) en CDD ou des demandeurs d'emploi (DE) en CDI, sera finalement maintenue jusqu'au 31 décembre 2025. Le législateur repousse ainsi de 3 ans sa suppression. Elle ne sera supprimée et remplacée par la réduction générale des cotisations sociales (réduction Fillon) qu'à partir du 1^{er} janvier 2026.

Rappelons que le champ des cotisations concernées par l'exonération est le même que celui de la réduction générale de cotisations patronales (cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales, contributions Fnal et solidarité-autonomie, cotisations accident du travail sous certaines conditions, contributions d'assurance chômage et cotisations de retraite complémentaire obligatoire). L'exonération est déterminée conformément à un barème dégressif linéaire fixé par décret (C. rur., art. L. 741-16 et D. 741-58 et s.).

Le régime Agirc-Arrco adopte la même règle pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire (Circ. AGIRC-ARRCO n° 2022-11-DRJ, 13 déc. 2022).

 Exemple : un salarié, dont le contrat de travail est rompu le 31 décembre 2022, perçoit par son ex-employeur des sommes versées chaque mois du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024 au titre d'une clause de non-concurrence. Les sommes perçues se verront toutes appliquer les paramètres en vigueur au 31 décembre 2022.

Par ailleurs, le BOSS a étendu, à compter du 1^{er} janvier 2021, le bénéfice de la proratisation du plafond de la sécurité sociale ouverte aux salariés à temps partiel aux salariés en forfait jours dont la durée est inférieure à 218 jours (forfait jours réduit). En cas d'option de l'employeur pour cette proratisation, le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) est déterminé ainsi : $PMSS \times \text{durée du forfait en jours} / 218 \text{ jours}$ ou la durée équivalente à un temps plein fixée conventionnellement.

Cette option est désormais également applicable pour le calcul des cotisations Agirc-Arrco (Circ. AGIRC-ARRCO n° 2022-11-DRJ, 13 déc. 2022).

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

Pour mémoire, le salaire peut être payé en espèce en dessous de 1 500 €, à la demande du salarié.

Au-delà de cette somme, il est obligatoirement payé par chèque barré ou par virement sur un compte bancaire ou postal.

La loi « Rixain » du 24 décembre 2021 ajoute qu'il doit s'agir d'un compte bancaire ou postal « dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire » et que « le salarié ne peut désigner un tiers pour recevoir son salaire ». Cette mesure, prise dans le cadre de la lutte contre la violence économique au sein du couple, est entrée en vigueur le 26 décembre 2022.

Jusqu'à cette date, le salaire était soit payé au salarié, soit versé à un tiers, dûment mandaté par le salarié à cet effet. Ce n'est désormais plus possible. Ainsi, le salaire ne peut plus être versé sur le compte bancaire ou postal du conjoint mais peut l'être sur un compte joint.

Titres-restaurant : la limite d'exonération de la participation patronale est réévaluée

La participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est exonérée de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu si elle est comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre-restaurant tout en étant inférieure ou égale à un certain montant.

Ce montant était de 5,92 € pour les titres émis entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2022 (et de 5,69 € entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2022). Il passe à 6,50 € au 1^{er} janvier 2023.

📌 Ainsi, pour une part patronale avec l'exonération maximale de 6,50 €, la valeur du titre-restaurant devra être comprise entre 10,83 € et 13 €.

L'avantage en nature nourriture est revalorisé

Selon l'Urssaf, la valeur de l'avantage en nature nourriture est évaluée, pour 2023, à 5,20 € par repas et à 10,40 € par jour.

📌 Pour le personnel relevant des conventions collectives des HCR, elle est, à compter du 1^{er} janvier 2023, de 4,01 € pour un repas et

de 8,02 € pour 2 repas, le minimum garanti (MG) ayant été revalorisé à compter de cette date. Du 1^{er} août au 31 décembre 2022, elles étaient respectivement de 3,94 € pour un repas et de 7,88 € pour 2 repas.

L'aide financière au titre des services à la personne augmente

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le montant maximal de l'aide financière versée par le CSE et ou l'employeur au titre des services à la personne et des services de garde d'enfants (exonérée du calcul de l'assiette des cotisations et contributions sociales) est fixé à 2 301 € (contre 2 265 € en 2022 et 1 830 € auparavant) par an et par salarié et dans la limite des frais engagés par le salarié bénéficiaire.

Déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires (entreprises de 20 à moins de 250 salariés)

Modification de l'imputation

La loi « pouvoir d'achat » du 16 août 2022 prévoit qu'à compter du 1^{er} octobre 2022, les entreprises de 20 à moins de 250 salariés bénéficient d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires effectuées par leurs salariés et pour les jours travaillés au-delà de 218 jours (salariés en convention de forfait en jours).

📌 Le montant de la déduction est fixé à 0,50 € par heure supplémentaire et à 3,50 € par jour pour les salariés en convention de forfait en jours (D. n° 2022-1506, 1^{er} déc. 2022 : JO, 3 déc.).

Si cette déduction s'inspire largement de la déduction forfaitaire dite « TEPA » réservée aux entreprises de moins de 20 salariés, la loi « pouvoir d'achat » prévoyait qu'elle serait imputée sur les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement pour chaque salarié concerné au titre des majorations salariales liées aux heures supplémentaires versées au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire.

L'allègement de cotisations patronales ne concernait donc que la majoration salariale associée aux heures supplémentaires.

Dans le dispositif « TEPA » réservé aux entreprises de moins de 20 salariés, la déduction

est, elle, imputée sur les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération, et non pas seulement au seul titre des majorations pour heures supplémentaires.

La LFSS pour 2023 permet finalement l'imputation de la déduction forfaitaire patronale sur les cotisations dues au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié. Il aligne ainsi les modalités de mise en œuvre de cette déduction sur celle applicable dans les entreprises de moins de 20 salariés.

📌 A noter également que cette déduction forfaitaire est désormais codifiée à l'article L. 241-18-1 du code de la sécurité sociale et que le texte la rend applicable à Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les rémunérations majorées versées dans le cadre de la monétisation des JRTT peuvent bénéficier de la déduction

La loi de finances rectificative (LFR) pour 2022 du 16 août 2022 prévoit la possibilité pour les salariés de renoncer à tout ou partie de leurs jours de RTT acquis du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025, sur leur demande et en accord avec leur employeur. Les journées ou demi-journées travaillées dans le cadre de ce dispositif de « rachat » donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux applicable à la première heure supplémentaire dans l'entreprise et bénéficient du régime social et fiscal applicable aux heures supplémentaires.

Jusqu'à présent, la rémunération majorée versée dans le cadre du dispositif issu de l'article 5 de la LFR pour 2022 bénéficiait, selon les mêmes conditions que pour les heures supplémentaires :


- de la réduction des cotisations salariales prévue à l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale ;
- de la déduction forfaitaire des cotisations patronales (dite déduction forfaitaire TEPA) pour les entreprises de moins de 20 salariés prévue par l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale ;
- de l'exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à 7 500 € (net imposable).

En revanche, les JRTT monétisés n'ouvraient pas droit à la déduction forfaitaire patronale dont bénéficient désormais les entreprises de 20 à moins de 250 salariés. La LFSS pour 2023 y remédie. Elle modifie l'article 5, II de la loi de finances rectificative pour 2022, lequel renvoie désormais à l'article L. 241-18-1 du code de la

sécurité sociale dans lequel est codifiée cette déduction.


Aides à l'alternance : elles seront encore versées

Un décret prolonge les aides à l'alternance du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023. Quelques aménagements sont néanmoins prévus (D. n° 2022-1714, 29 déc. 2022 : JO, 30 déc.).


 Notons que le Président de la République a annoncé, le 5 janvier dernier, le maintien des aides exceptionnelles jusqu'à la fin de son quinquennat.

Réforme de l'aide unique à l'apprentissage

Pour les contrats d'apprentissage éligibles à l'aide unique à l'apprentissage et conclus à compter du 1^{er} janvier 2023, les employeurs toucheront une aide de 6 000 € maximum au titre de la première année d'exécution du contrat, quel que soit l'âge de l'apprenti.

 Entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022, l'aide versée au titre de la première année d'exécution du contrat était de 5 000 € pour un mineur et de 8 000 € pour un majeur.

Les montants versés pour la deuxième, la troisième et, le cas échéant, la quatrième année (2 000 €, 1 200 € et 1 200 €) au titre des contrats conclus jusqu'à fin 2022 sont supprimés.

 Cette aide est toujours réservée aux entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus à un baccalauréat (à un bac + 2 en outre-mer).

Aide exceptionnelle à l'apprentissage

Pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 non éligibles à l'aide unique, l'aide passe également à 6 000 €.

Elle sera versée, au titre de la première année d'exécution du contrat :

- aux entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats préparant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles (CNCP) (bac + 2) et au maximum au niveau 7 (bac + 5) ;
- aux entreprises de 250 salariés et plus pour les contrats visant la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 (bac + 5) du CNCP.

Aide exceptionnelle au contrat de professionnalisation

L'aide de 6 000 € sera versée au titre des contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 avec des salariés de moins de 30 ans visant :

- la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 (bac + 5) ;
- un certificat qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP ou CQPI) ;
- l'acquisition de compétences définies avec l'Opco (expérimentation issue de la loi Avenir professionnel).

Condition de quota pour les employeurs d'au moins 250 salariés

Pour prétendre à l'aide exceptionnelle, une entreprise de 250 salariés et plus devra toujours justifier d'un pourcentage minimal d'alternants à l'effectif, selon les mêmes règles que celles existant pour les contrats conclus jusqu'à fin 2022.

Emplois francs : le dispositif est prolongé d'un an

Le dispositif des emplois francs, qui devait prendre fin le 31 décembre 2022, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2023 (D. n° 2022-1747, 28 déc. 2022 : JO, 31 déc.).

Jeunes entreprises innovantes : le critère d'âge ramené à 8 ans

Sous certaines conditions, les entreprises ayant le statut de « jeunes entreprises innovantes » (JEI) peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales. Pour cela, la JEI doit répondre à plusieurs critères parmi lesquels se trouve un critère d'âge (date de création de l'entreprise). Ce critère d'âge, initialement fixé à moins de 8 ans, avait été relevé à moins de 11 ans par la loi de finances pour 2022. La loi de finances pour 2023 revient en arrière en réduisant le critère d'âge de l'entreprise, qui devra avoir été créée depuis moins de 8 ans. Cette mesure s'applique aux entreprises créées à partir du 1^{er} janvier 2023.

Forfait social : prolongation de l'exonération sur les abondements pour l'acquisition d'actions de l'entreprise

Dans les entreprises assujetties à titre obligatoire à la participation (donc celles de 50 salariés et plus), la fraction d'abondement de l'employeur au plan d'épargne entreprise (PEE) exonérée de cotisations mais assujettie à CSG/CRDS est soumise au forfait social. Lorsqu'il est dû, le forfait social est en principe de 10 % (au lieu du taux de principe de 20 %) si l'abondement se rapporte à une contribution du bénéficiaire du PEE à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens de l'article L. 3344-1 du code du travail.

La loi de finances pour 2021 avait supprimé le forfait social sur ces abondements pour 2021 et 2022. La loi de finances pour 2023 prolonge cette exonération d'une année.

Épargne salariale : ce qui change aussi en 2023

Les demandes de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale à hauteur de 10 000 € pour financer l'achat de plusieurs biens ou services ne sont plus possibles depuis le 1^{er} janvier 2023.

Le contrôle de légalité des accords de participation, d'intéressement et des règlements d'épargne salariale, qui était jusqu'à présent partagé entre le DDETS (contrôle formel) et l'Urssaf (contrôle sur le fond), n'est plus effectué que par l'Urssaf. Le contrôle formel de la DDETS est supprimé pour les accords et règlements déposés à compter du 1^{er} janvier 2023.

La procédure d'agrément des accords de branche d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale déposés à compter du 1^{er} janvier 2023 doit se dérouler dans un délai de 4 mois suivant le dépôt (contre 6 mois auparavant). Ce délai peut être prolongé de 2 mois (et non plus 6 mois).

La procédure dématérialisée de rédaction d'accords d'intéressement devant permettre de générer des accords ou DUE types (et qui ne nécessiteront plus un contrôle de l'Urssaf) ne devrait plus tarder à entrer en vigueur. Le décret d'application doit être publié très prochainement.