

LIVRE BLANC

Paie 2024 : les principaux changements à connaître



Auteur : Olivier CASTELL - didrh.fr
2 juillet 2024

éditions
Tissot

INTRODUCTION

La **paie** connaît chaque année de profonds bouleversements ou de subtiles évolutions. 2024 ne change pas cette tradition.

Calcul de la réduction générale de cotisations patronales, pratique de la déduction forfaitaire spécifique, nouveaux plafonds pour les taux de cotisation maladie et allocations familiales, majoration exceptionnelle du plafond d'exonération des chèques-cadeaux, révolution des congés payés, voilà certains des points affectés par des changements au titre de l'année 2024.

Dès lors, les services de paie doivent procéder à un audit de leur processus ainsi qu'au contenu et aux calculs des bulletins. Afin de faciliter cet audit, ce présent livre blanc se propose de décrire les 21 changements principaux à intégrer dans la construction de la paie en 2024.

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| 1. Le calcul de la réduction générale des cotisations patronales | 4 |
| 2. La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels | 6 |
| 3. Les bons d'achat | 7 |
| 4. La prime de partage de la valeur | 8 |
| 5. Le titre-restaurant | 9 |
| 6. Les frais de transport domicile-travail | 10 |
| 7. La hausse du SMIC | 11 |
| 8. Les congés payés | 12 |
| 9. Les avantages en nature liés au véhicule électrique | 13 |
| 10. Le temps partiel thérapeutique | 14 |
| 11. Le versement santé | 15 |
| 12. La saisie sur salaire | 16 |
| 13. Les aides au service à la personne | 18 |
| 14. Les frais liés au télétravail ou aux NTIC | 19 |
| 15. L'arrêt de travail suite à une fausse couche | 20 |
| 16. L'épargne salariale | 21 |
| 17. L'évolution des taux de cotisations sociales | 22 |
| 18. La réduction sociale pour l'embauche des sapeurs-pompiers volontaires | 23 |
| 19. Les plans d'épargne retraite | 24 |
| 20. La taxe d'apprentissage | 25 |
| 21. Les remboursements de frais kilométriques | 26 |

1. Le calcul de la réduction générale des cotisations patronales

Pour 2024, 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. Cette réduction reste toujours dégressive : elle est pleine pour un salarié rémunéré au SMIC et s'annule pour un salarié dont la rémunération atteint 1,6 SMIC (soit **33 924,80 euros annuels en 2024** pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures).

Le changement du pourcentage maximal de prise en charge de la **cotisation accident du travail-maladie professionnelle** (passant de 0,55 % à **0,46 %**) ainsi que l'évolution du taux de la **cotisation patronale vieillesse déplafonnée** (passant de 1,90 % à **2,02 %**) entraînent toutefois en 2024 l'obligation pour les entreprises de revoir le paramétrage du calcul de la réduction générale des cotisations patronales.

Le paramètre T maximal correspond à un chiffre fixé par décret dont la valeur diffère selon le taux de cotisation FNAL applicable dans l'entreprise. Ainsi, T est par principe égal pour 2024 à **0,3194** pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,10 % et à **0,3234** pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,50 %. Ce paramètre T doit être réduit à proportion si la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (base plus CEG) est inférieure à 6,01 %.

Illustration

Une entreprise cotise sur la tranche 1 à hauteur de 4,50 % au titre de la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO de base et à hauteur de 1,29 % au titre de la cotisation patronale CEG. Soit un total de 5,79 %. Soit un différentiel de 0,22 % par rapport à la valeur référence de 6,01 %. Le paramètre T est alors de 0,3172 si l'entreprise applique un taux FNAL à 0,10 % ou de 0,3212 si l'entreprise applique un taux FNAL de 0,50 %.

Le calcul du coefficient de la réduction générale emporte de déterminer le montant du SMIC. Le paramètre « SMIC » est fixé sur 2024 à 11,65 euros par heure, soit 1766,92 ou 1766,96 euros par mois selon le mode de calcul utilisé. Il est parfois nécessaire d'adapter la valeur du paramètre « SMIC » pour tenir compte de la situation particulière du salarié : accomplissement d'heures supplémentaires, temps partiel, absence non rémunérée, etc.

Pour les salariés bénéficiant de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, le montant de l'allègement annuel ne peut pas dépasser un plafond égal à 130 % de l'allègement dont aurait pu prétendre ce même salarié s'il ne bénéficiait pas de la déduction forfaitaire spécifique. Ce plafonnement s'applique toujours sur l'année 2024.

Attention

Le plafond de 130 % est à retenir, peu importe le pourcentage de la déduction forfaitaire spécifique appliqué sur la rémunération brute du salarié. En effet, en cas de déduction forfaitaire spécifique, un taux d'abattement est appliqué sur la rémunération totale brute pour obtenir la rémunération abattue. Ce taux diffère selon le métier du salarié concerné. Et ces taux sont amenés à descendre dans plusieurs secteurs d'activité depuis le 1^{er} janvier 2024.

La Cour de cassation s'est prononcée sur la question de l'incidence de la prise en compte d'une indemnité compensatrice de congés payés dans le calcul de la réduction générale de cotisations sur le bulletin de paie d'un salarié quittant l'entreprise. Elle confirme que le versement de cette indemnité ne doit pas avoir d'impact sur le paramètre SMIC du coefficient de réduction, mais qu'elle entre bien dans le diviseur « rémunération annuelle brute » (Cass. soc., 25 avril 2024, n° 22-15.135). Cette décision a été reprise à l'identique lors d'un contentieux portant sur la prise en compte de la majoration salariale de 10 % au titre des congés payés attribuée à des salariés intermittents (Cass. 2^e civ., 6 juin 2024, n° 22-16.279).

2. La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

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

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

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'ensemble des nouveautés apportées par le BOSS doivent bien être respectées par l'employeur sous peine d'un redressement (prenant la forme d'un recalcul par l'URSSAF de l'assiette des cotisations sociales).

Des branches professionnelles ont obtenu de ne pas avoir à appliquer les changements entrant en vigueur de façon effective au 1^{er} janvier 2023. Le BOSS crée donc des régimes particuliers pour l'application de la déduction forfaitaire spécifique dans les secteurs suivants : BTP, propreté, transport routier de marchandises, aviation civile, presse et audiovisuel. Néanmoins, ces branches vont voir progressivement le taux d'abattement pour frais professionnels rattaché à leur secteur descendre progressivement jusqu'à zéro.

Cette liste de secteurs dérogatoires s'est allongée en fin d'année 2023 avec les VRP et les secteurs des casinos, des cercles de jeux, du spectacle vivant et du spectacle enregistré.

Attention

La baisse du taux d'abattement commence au 1^{er} janvier 2024 dans tous les secteurs (sauf l'aviation civile et la propreté où le taux avait déjà évolué les années précédentes et continue d'évoluer en 2024). Il convient donc de procéder à une vérification des bulletins, certains logiciels de paie imposant un paramétrage individuel du taux d'abattement et non un paramétrage unique au niveau des profils « paie ».

La Cour de cassation a rappelé que, dans le secteur du nettoyage, seuls les salariés multisites sont susceptibles de se voir appliquer la déduction forfaitaire spécifique (Cass. soc., 19 juin 2024, n° 22-14.643).

3. Les bons d'achat

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

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

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

L'ensemble des chèques-cadeaux (cadeaux ou bons d'achat) remis au salarié sur une année civile ne doit pas dépasser 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro le plus proche. Ce plafond annuel est donc établi à **193 euros sur l'année civile 2024**. 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.

Néanmoins, il est possible de dépasser ce plafond. En effet, l'URSSAF et l'administration fiscale prévoient un plafond d'exonération applicable par événement lorsque le plafond annuel est dépassé. Ce plafond est aussi égal à 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro le plus proche. Ce plafond par événement en 2024 est donc également établi à 193 euros.

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

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

Notez-le

Un plafond d'exonération distinct peut profiter aux entreprises (de moins de 50 salariés) ou aux CSE pour distribuer aux salariés des cadeaux ou chèques-cadeaux en lien avec les Jeux olympiques et les Jeux paralympiques. Ce régime particulier est encore ouvert sur 2024 jusqu'au 8 septembre. Le plafond d'exonération est égal à 25 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 966 euros pour 2024) par bénéficiaire et par année civile. Seuls les bons utilisables dans les boutiques officielles des événements ou les cadeaux achetés directement auprès des boutiques officielles sont éligibles.

4. La 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 et loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023).

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

Sur l'année civile 2024, il est possible de mettre en place deux primes de partage de la valeur dans la même année civile. Un seul versement est possible par trimestre (sur le total ou une fraction de la prime). Toutefois, si deux primes de partage de la valeur sont mises en place sur la même année civile, alors il est possible de procéder au cours du même trimestre à deux versements distincts au titre de chacune de ces primes (bulletin officiel de la Sécurité sociale, dossier « Mesures exceptionnelles – Questions-réponses relatif à la prime de partage de la valeur »).

Notez-le

Lorsque l'entreprise souhaite distribuer deux primes de partage de la valeur distinctes, elle doit en premier lieu conclure deux accords d'entreprise distincts ou deux décisions unilatérales distinctes.

La prime de partage de la valeur est soumise au forfait social à 20 % sur l'intégralité de son montant dans les entreprises d'au moins 250 salariés en 2024. **Peu important la rémunération du salarié.** Elle reste, par contre, à hauteur des plafonds des 3000 ou 6000 euros, exonérée des cotisations sociales (dans toutes les entreprises et peu importe la rémunération du salarié) et de CSG-CRDS (uniquement pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC, employés dans des entreprises de moins de 50 salariés).

Attention

La prime de partage de la valeur (PPV) est soumise à un régime fiscal particulier : elle est soumise intégralement à l'impôt sur le revenu en 2024 sauf si elle est déposée dans un plan d'épargne d'entreprise (exonération plafonnée alors à 3000 ou 6000 euros selon la situation de l'entreprise) ou si elle est versée à un salarié dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC, employé dans une entreprise de moins de 50 salariés (exonération plafonnée alors à 3000 ou 6000 euros selon la situation de l'entreprise). Le placement de la PPV dans un PEE reste soumis à la publication d'un prochain décret.

5. Le titre-restaurant

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

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

Pour bénéficier du régime social et fiscal de faveur, des conditions strictes sont posées par la loi. L'employeur ne peut prendre en charge qu'une fraction de la valeur faciale du **titre-restaurant** remis à ses salariés, à savoir entre 50 % et 60 %. Et la part patronale financée pour chaque titre-restaurant ne peut pas dépasser un montant de **7,18 euros depuis le 1^{er} janvier 2024**.

Ainsi, pour 2024, 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 11,97 euros (en cas de prise en charge de 60 % du titre par l'employeur) ou 14,36 euros (en cas de prise en charge de 50 % du titre par l'employeur).

Notez-le

Depuis le 18 août 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024, il est rendu possible d'utiliser les titres-restaurants pour acheter tout produit alimentaire, y compris ceux non directement consommables (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 et loi n° 2023-1252 du 26 décembre 2023).

6. Les frais de transport domicile-travail

L'employeur doit légalement prendre en charge la moitié du coût d'abonnement à un transport collectif utilisé par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. Le montant financé par l'employeur fait l'objet d'une exonération sociale et fiscale. Pour 2024, l'employeur peut financer jusqu'à 75 % du coût de l'abonnement, tout en conservant l'exonération sociale et fiscale.

Notez-le

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

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

Le financement par l'employeur des frais de carburant ou des frais d'alimentation électrique ou hydrogène pour les trajets moto ou auto entre le domicile et le lieu de travail fait l'objet, en principe, d'une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 400 euros par an et par salarié, limite montant à 700 euros pour les prises en charge d'alimentation électrique ou hydrogène en 2024. Ces exonérations sont ouvertes en 2024 au financement par l'employeur au profit de tous les salariés, peu important leur lieu de résidence ou leurs horaires de travail.

7. La hausse du SMIC

Une hausse du SMIC est intervenue suite au décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023.

Depuis le **1^{er} janvier 2024**, le SMIC horaire est ainsi passé de 11,52 euros à **11,65 euros**.

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

Notez-le

Cette hausse va conduire les employeurs à revoir les salaires minimaux de leurs salariés afin de vérifier que tous bénéficient d'une rémunération au moins égale au nouveau SMIC mensuel. Les rémunérations versées aux apprentis et contrats de professionnalisation indexées sur le SMIC devront être augmentées également. Elle conduit aussi à modifier le montant de l'abattement prévu pour l'application du prélèvement à la source sur la base des taux neutres en cas de contrats d'une durée prévue ne dépassant pas 2 mois, qui passe ainsi à 725 euros en 2024. On peut aussi citer le calcul de la réduction générale de cotisations patronales, celle-ci étant concernée par la hausse du SMIC.

8. Les congés payés

Suite à plusieurs arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 et à la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, les modalités de calcul des droits à congés payés ont été modifiées.

Les absences pour maladie non professionnelle ouvrent droit à congés payés, dans la limite des 2 jours ouvrables par mois d'arrêt. Les absences pour maladie professionnelle, accident du travail ou accident de trajet ouvrent droit à congés payés, dans la limite des 2,5 jours ouvrables par mois d'arrêt, et ce, pour toute la durée de l'arrêt.

Second changement : concernant les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif, pour le calcul du 1/10, il convient de prendre en compte un salaire fictif égal à 100 % de la rémunération brute habituelle du salarié et non la rémunération réellement perçue sur la période. Par exception, pour les droits acquis durant les périodes de maladie non professionnelle, il convient de prendre en compte, pour le calcul du 1/10, un salaire fictif correspondant à 80 % de la rémunération habituelle.

En cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, maladie professionnelle ou accident du travail empêchant le salarié de prendre l'ensemble des droits à congés acquis avant la fin de la période de prise, le salarié dispose d'un droit à les reporter. Le salarié doit utiliser ces droits à congés dans une période maximale de 15 mois. À défaut, ces droits sont perdus.

Ce délai de 15 mois commence à compter du jour où l'employeur informe le salarié de son droit à congés suite à sa reprise du travail après son arrêt de travail. Par exception, lorsque l'arrêt suite à maladie non professionnelle, accident du travail ou maladie professionnelle a une durée d'au moins 1 an à la date du terme de la période d'acquisition des congés, le point de départ du délai des 15 mois se situe à la date du terme de cette période d'acquisition. Dans le cas où le salarié viendrait à reprendre son travail dans le délai des 15 mois, ce délai est suspendu provisoirement et recommence à courir une fois que l'employeur a informé le salarié de son droit à congés.

Attention

À ce jour, une incertitude juridique demeure sur la date d'application de ces changements. La loi entre en vigueur le 24 avril 2024, mais la Cour de cassation a déjà reconnu certaines évolutions dans ces arrêts du 13 septembre 2023.

Par ailleurs, la loi du 22 avril 2024 donne la possibilité aux salariés encore présents dans l'entreprise de revendiquer, par le biais d'une action en justice à mener dans les 2 ans à compter de la publication de la loi, des droits à congés au titre d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, avec une rétroactivité débutant au 1^{er} décembre 2009. Concernant les salariés ayant quitté l'entreprise, une action en justice pour rappel de congés sera possible, mais soumise à une prescription de 3 ans. Ces demandes restent conditionnées au fait que les règles de report des congés ne conduisent pas à la perte des droits acquis.

Il est donc nécessaire pour les employeurs de réaliser une analyse juridique poussée des droits de leurs salariés et des risques de contentieux liés aux périodes de congés antérieures à la publication de la loi du 22 avril.

9. Les avantages en nature liés au véhicule électrique

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

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

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

Pour l'évaluation au réel de l'avantage en nature en cas de fourniture d'un véhicule exclusivement électrique, ne sont par exception pas comptabilisées les dépenses assumées par l'employeur liées à la charge du véhicule (y compris la mise à disposition d'une borne de recharge). Les autres dépenses réellement engagées sont additionnées pour obtenir le montant de l'avantage en nature après application d'un abattement exceptionnel de 50 % (abattement plafonné à 1964,90 euros par an en 2024 selon la mise à jour du BOSS en date du 22 janvier 2024).

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

Si l'employeur prend en charge tout ou partie du coût d'achat et d'installation d'une borne de recharge au domicile du salarié, cet avantage en nature doit être négligé si la mise à disposition de la borne cesse au terme du contrat de travail. Si la borne n'est pas retirée au terme du contrat de travail, alors la prise en charge de l'employeur est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1 025 euros. Ces limites sont portées à 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et 1 537,50 euros respectivement lorsque la borne a plus de 5 ans.

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

Notez-le

Ces règles de faveur valent tant pour les cotisations sociales que pour l'impôt sur le revenu pour 2024.

10. Le temps partiel thérapeutique

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

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

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

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

Attention

Par exception, ce maintien de salaire n'est pas à intégrer dans l'assiette de calcul du prélèvement à la source. **Cette exemption vaut pour 2024 uniquement lorsque le temps partiel thérapeutique est consécutif à une maladie non professionnelle.** Lorsque le temps partiel thérapeutique est consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, alors le montant du maintien de salaire correspondant à la subrogation doit être intégré à l'assiette du prélèvement à la source depuis le 1^{er} janvier 2024 (fiche DSN-info n° 1851 en date du 26 mai 2023).

11. Le versement santé

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

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

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

La base est égale au montant de la part patronale de la cotisation mutuelle correspondant à la catégorie de personnel à laquelle est rattaché le salarié, sans pouvoir être inférieure à 20,75 euros pour **2024 (6,93 euros par mois si le salarié est rattaché au régime local maladie d'Alsace-Moselle)**. Ces chiffres sont fixés par l'arrêté du 3 janvier 2024, publié au Journal officiel du 5 janvier 2024.

Attention

Si le salarié ne peut pas être rattaché à une catégorie de personnel existant dans l'entreprise, la base est égale à un montant fixé chaque année : 20,75 euros pour 2024 (6,93 euros par mois si le salarié est rattaché au régime local maladie d'Alsace-Moselle).

12. La saisie sur salaire

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

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

Notez-le

Lorsque des personnes sont à la charge du salarié ayant fait l'objet de la saisie-arrêt, l'employeur doit procéder à l'adaptation du barème légal de saisie. Les différents seuils prévus dans le barème des saisies sont augmentés de 1690 euros par an en 2024, soit 140,83 euros par mois. Il faut alors recalculer les fractions saisissables maximales sur chaque tranche en fonction du nombre de personnes à charge.

Pour **2024**, le barème applicable est le suivant :

| Tranche annuelle de salaire net * | Tranche mensuelle de salaire net | Quotité saisissable sur la tranche | Fraction saisissable maximale sur la tranche | Cumul des fractions saisissables (au maximum) |
|---|---|------------------------------------|--|---|
| inférieure ou égale à 4370 € | inférieure ou égale à 364,17 € | 1/20 | 18,21 € | 18,21 € |
| supérieure à 4370 € et inférieure ou égale à 8520 € | supérieure à 364,17 € et inférieure ou égale à 710 € | 1/10 | 34,58 € | 52,79 € |
| supérieure à 8520 € et inférieure ou égale à 12 690 € | supérieure à 710 € et inférieure ou égale à 1057,50 € | 1/5 | 69,50 € | 122,29 € |
| supérieure à 12 690 € et inférieure ou égale à 16 820 € | supérieure à 1057,50 € et inférieure ou égale à 1401,67 € | 1/4 | 86,04 € | 208,33 € |
| supérieure à 16 820 € et inférieure ou égale à 20 970 € | supérieure à 1401,67 € et inférieure ou égale à 1747,50 € | 1/3 | 115,28 € | 323,61 € |

| | | | | |
|---|--|----------|----------|---|
| supérieure à 20 970 € et inférieure ou égale à 25 200 € | supérieure à 1747,50 € et inférieure ou égale à 2100 € | 2/3 | 235 € | 558,61 € |
| supérieure à 25 200 € | supérieure à 2100 € | totalité | totalité | 558,61 € + totalité des rémunérations au-delà de 2100 € |

* Tranche majorée de 1690 euros par personne à charge.

Attention

Si l'application de la saisie maximale calculée en appliquant le barème légal des saisies ci-dessus aboutit à une rémunération restant à verser en dessous du plancher du RSA activité (soit 607,75 euros du 1^{er} avril 2023), alors l'employeur doit réduire le montant de la saisie déduite de la rémunération sur le mois concerné à un niveau permettant de verser au salarié un salaire égal au plancher du RSA activité.

13. Les aides au service à la personne

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

L'exonération demeure cependant plafonnée : un salarié ne peut pas bénéficier d'un financement supérieur à un plafond par an, soit **2421 euros en 2024** (communiqué URSSAF en date du 10 janvier 2024 et arrêté du 29 décembre 2023 publié au Journal officiel du 25 janvier 2024). Toute fraction du financement dépassant ce plafond annuel redevient soumise à charges sociales et imposable pour le salarié. Il en est de même pour toute fraction du remboursement des frais engagés par le salarié supérieur au montant de ces frais.

Attention

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

Dès lors que deux salariés de la même entreprise ont le même foyer fiscal, le plafond passe à 4842 euros par an pour ce foyer.

Notez-le

Les financements propres aux structures d'accueil d'enfants suivent des régimes particuliers. Si l'entreprise réserve des places de crèches pour ses salariés, ce financement est considéré comme un avantage en nature, mais ne donne pas lieu au paiement de cotisations sociales (sous réserve que l'entreprise ait réservé des places de façon collective sans les avoir à l'avance attribuées à des salariés nommément désignés et sans que l'entreprise prenne en charge une partie du coût à la charge des salariés).

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

14. Les frais liés au télétravail ou aux NTIC

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

Les URSSAF considèrent en 2024 comme exonéré de charges le versement forfaitaire d'une somme mensuelle ne dépassant pas 10,70 euros par jour passé en télétravail sur la semaine (lorsque l'employeur verse un forfait en fonction du nombre de jours passés en télétravail habituellement chaque semaine).

Si l'employeur verse un forfait en fonction du nombre de jours télétravaillés par mois, les URSSAF considèrent comme exonéré de charges un montant journalier ne dépassant pas 2,70 euros en 2024, avec un plafond mensuel de 59,40 euros pour 2024.

Notez-le

Il reste possible de conclure un accord de branche ou un accord de groupe prévoyant une indemnisation forfaitaire en cas de télétravail. Le plafond d'exonération accordé par les URSSAF passe alors à 13 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine. Il est aussi possible de prévoir un montant journalier dans la limite de 3,25 euros par jour de télétravail, dans la limite mensuelle de 71,50 euros. Ces montants ne sont pas revalorisés en 2024, sous réserve d'une future mise à jour du BOSS.

Si un salarié est amené à utiliser des NTIC (nouvelles technologies de l'informatique et des communications) lui appartenant dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, l'employeur peut aussi verser une indemnité forfaitaire pour couvrir les frais professionnels engagés. Cette indemnité demeure exonérée de charges dans une limite mensuelle de 53,50 euros par mois en 2024.

15. L'arrêt de travail suite à une fausse couche

Une salariée placée en arrêt de travail suite à une fausse couche perçoit des indemnités journalières de Sécurité sociale telles qu'elles ont été prévues pour les arrêts maladie non professionnelle. Par principe, un délai de carence de 3 jours s'applique avant que les IJSS soient versées à la salariée ou à l'employeur en cas de subrogation.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, ce délai de carence est supprimé en cas d'arrêt maladie en lien avec une interruption spontanée de grossesse, ayant eu lieu avant la 22^e semaine d'aménorrhée (loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023). Le médecin prescrivant cet arrêt de travail doit alors utiliser un formulaire spécial.

Notez-le

La salariée conserve la possibilité de demander expressément au médecin de ne pas utiliser le formulaire spécial mais une déclaration d'arrêt de travail classique. La salariée perd alors le droit de bénéficier de la suppression du délai de carence. Ce choix permet par contre à la salariée de ne pas informer son employeur de sa situation médicale.

La suppression du délai de carence ne concerne que le versement des IJSS et non le maintien de salarié devant être opéré par l'employeur (légal ou conventionnel). Pour la réalisation de la DSN, cet arrêt de travail doit être déclaré par l'employeur comme un arrêt maladie classique.

Attention

Sous réserve de la publication d'un futur décret et au plus tard le 1^{er} juillet 2024, le délai de carence des 3 jours sera également supprimé en cas d'interruption médicale de grossesse.

16. L'épargne salariale

Pour le prélèvement à la source (PAS), il incombe à l'employeur de déclarer les revenus imposables versés au titre de l'intéressement et de la participation aux résultats et d'assurer le prélèvement via la DSN, au même titre que pour les autres revenus salariaux que ces revenus soient versés par lui ou par l'établissement financier par délégation de l'employeur.

Attention

Cependant, pour ce dernier cas, aucune sanction ne sera prononcée si l'employeur ne respecte pas son obligation en 2019, en 2020, en 2021, en 2022, en 2023 et **en 2024**.

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 2025, l'employeur doit transmettre les éléments de calcul à l'organisme financier qui assure le prélèvement à la source avant de verser la participation ou l'intéressement.

17. L'évolution des taux de cotisations sociales

Depuis le 1^{er} janvier 2024, deux taux de cotisations légales ont évolué sur tous les bulletins de paie. Il convient donc de vérifier la bonne mise à jour des logiciels de paie avant d'éditer tout bulletin pour la période d'emploi débutant au 1^{er} janvier 2024.

La première cotisation concernée est la **cotisation vieillesse**, uniquement pour sa part soumise à une assiette **déplafonnée**. Cette cotisation passe à 2,42 %, avec une part salariale inchangée à 0,40 % et une **part patronale de 2,02 %** (contre 1,90 % en 2023).

La seconde cotisation évoluant est la **cotisation AGS**, qui apparaît dans les bulletins de paie dans la ligne « Chômage » de façon globalisée avec la cotisation Pôle emploi (devenue France Travail depuis le 1^{er} janvier 2024). La cotisation AGS, qui ne comprend qu'une part patronale, passe de 0,15 % en 2023 à **0,20 %** du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2024 puis à 0,25% depuis le 1^{er} juillet 2024. Cette cotisation permet de financer le Fonds national de garantie des salaires.

Autres changements majeurs en matière de taux de cotisations : la détermination des plafonds permettant de bénéficier d'un taux réduit pour les cotisations allocations familiales et maladie.

Le taux de la **cotisation allocations familiales** dépend du montant de la rémunération du salarié. Les salaires n'excédant pas en 2024 le **montant le plus élevé entre 73 382,40 euros et 2 fois le SMIC annuel** en vigueur sur la période d'emploi sont soumis au taux de 3,45 %. Le taux de 5,25 % s'applique sur la rémunération totale si le plafond est dépassé. Cette cotisation ne comprenant qu'une part patronale. À titre exceptionnel pour 2024, sous réserve d'une future revalorisation du SMIC, il est possible de calculer le plafond d'éligibilité au taux réduit avec la formule suivante : 3,4609 fois le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Le taux de la **cotisation maladie**, qui ne comprend qu'une part patronale, se monte à 13 %. Ce taux est réduit à 7 % pour les salariés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas le **montant le plus élevé entre 52 416 euros et 2 fois le SMIC annuel** en vigueur sur la période d'emploi. À titre exceptionnel pour 2024, sous réserve d'une future revalorisation du SMIC, il est possible de calculer le plafond d'éligibilité au taux réduit avec la formule suivante : 2,4721 fois le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Pour l'appréciation des seuils de la cotisation maladie et de la cotisation allocations familiales, le salaire minimum est calculé selon les mêmes modalités que celles prévues pour la réduction générale des cotisations, notamment dans un cadre annuel. Et les plafonds calculés selon les formules ci-dessus doivent être adaptés en fonction du temps de travail du salarié par rapport à la durée collective, l'entrée ou la sortie en cours d'année, l'accomplissement d'heures supplémentaires ou complémentaires et les absences.

Notez-le

Ces évolutions ne concernent que des parts patronales et n'impactent donc pas la rémunération nette versée au salarié. À défaut des changements de taux conventionnels sur 2024 et à salaire brut égal, le salarié perçoit alors une rémunération nette avant prélèvement à la source identique entre décembre 2023 et janvier 2024.

18. La réduction sociale pour l'embauche des sapeurs-pompiers volontaires

Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026, l'employeur bénéficie d'une réduction plafonnée de cotisations patronales sur les rémunérations aux salariés déjà présents dans les effectifs au 1^{er} janvier 2024 et devenant pour la première fois sapeurs-pompiers volontaires entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026 (loi n° 2023-580 du 10 juillet 2023).

La réduction bénéficie aussi aux rémunérations des salariés embauchés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026 étant déjà sapeurs-pompiers volontaires au moment de l'embauche.

La réduction est applicable sur les cotisations patronales suivantes : assurance maladie, assurance vieillesse, allocations familiales, FNAL, AGIRC-ARRCO, CSA, chômage, CASA (pour les avantages de retraite, invalidité et préretraite) et accident du travail (sur la fraction utilisée pour le calcul de la réduction générale de cotisations patronales).

L'application de la réduction est soumise à certaines limites : montant total annuel par contrat de travail plafonné à 2000 euros ; montant total annuel dans l'entreprise pour l'ensemble des salariés pompiers volontaires plafonné à 10 000 euros ; détention par l'entreprise d'une attestation délivrée par le service d'incendie et de secours attestant du statut du sapeur-pompier volontaire et de l'accomplissement d'au moins une mission sur l'année.

Attention

Seuls les salariés dont la rémunération ne dépasse pas un plafond égal à 1,6 fois le SMIC peuvent prétendre au bénéfice de cette réduction sociale patronale. Aucune réduction ne peut être imputée sur le bulletin des salariés dont la rémunération dépasse ce plafond (bulletin officiel de la Sécurité sociale, dossier « Mesures exceptionnelles – Réduction des cotisations et contributions patronales pour l'emploi d'un salarié engagé en tant que sapeur-pompier volontaire »).

19. Les plans d'épargne retraite

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les salariés âgés de moins de 18 ans ont la possibilité de débloquer à tout moment les sommes placées dans un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE collectif ou PERE obligatoire) ou dans un plan d'épargne retraite individuel (PERE individuel). La demande de déblocage doit toutefois intervenir tant que le salarié est mineur.

La loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023, en revanche, prive le salarié mineur de tout abondement volontaire sur un PERE collectif, un PERE obligatoire ou un PERE individuel.

En matière de plan d'épargne retraite obligatoire (PERE obligatoire ou PERCO), l'employeur a la possibilité d'abonder volontairement le plan de ses salariés. Ces abondements sont exonérés de charges sociales sous réserve que le montant des abondements soit fixé sur la base d'un taux ou d'un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie. Ce principe ne vaut pas dans certaines situations concernant les salariés à temps partiel.

Notez-le

L'abondement au PERE obligatoire ou au PERCO calculé sur la base d'un taux unique mais se basant sur les versements volontaires des salariés, dont le montant est plafonné selon des tranches de rémunération, est considéré comme ne respectant pas le caractère collectif exigé pour le bénéfice des exonérations sociales (Cassation civile 2^e, 1^{er} février 2024, n° 22-16.581).

20. La taxe d'apprentissage

Pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage, il est nécessaire de procéder à la déclaration de la fraction solde de la taxe puis à son paiement par le biais de la DSN d'avril 2024 effectuée en mai 2024. Hors cas des entreprises basées en Alsace-Moselle qui ne sont pas concernées par la fraction solde.

Il convient d'y déclarer notamment les dépenses déductibles exposées par l'entreprise pour favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, ainsi que la créance « alternants » lorsqu'une entreprise emploie plus de 5 % d'alternants et se trouve assujettie à la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Notez-le

Une fois le solde de la taxe payée, l'employeur peut décider quels seront les organismes bénéficiaires de ce montant. Pour cela, comme en 2023, il doit recourir à la plateforme numérique SOLTéA. À partir du 27 mai 2024, les entreprises pourront flécher le montant de leur solde. Cette campagne de fléchage se termine le 2 août 2024. Puis une deuxième campagne de fléchage sera accessible aux entreprises entre le 12 août 2024 et le 4 octobre 2024. Les fonds non répartis par les entreprises à cette date seront répartis par l'État.

21. Les remboursements de frais kilométriques

Le barème kilométrique annuel fiscal sert à plusieurs niveaux en matière de paie car il constitue une valeur de référence pour des limites d'exonération de charges sociales.

C'est le cas notamment des indemnités versées sous forme kilométrique par un employeur en faveur d'un salarié utilisant son véhicule personnel pour des déplacements professionnels.

Mais le barème fiscal sert aussi de cadre de référence pour la définition par les URSSAF des plafonds d'exonération de charges sociales des indemnités de petits déplacements de transport versées à certains salariés. Sont visés les salariés exposant des frais de transport lors de petits déplacements appartenant à une entreprise relevant des branches du travail temporaire, du BTP, de la tôlerie, de la chaudronnerie ou de la tuyauterie industrielle.

Attention

Pour 2024, le barème kilométrique annuel fiscal reste inchangé par rapport à celui en vigueur en 2023 (arrêté du 27 mars 2023). En conséquence, les employeurs peuvent calculer les indemnités versées aux salariés au titre du remboursement des frais kilométriques ou au titre des indemnités de transport pour petits déplacements en veillant au respect des plafonds déjà utilisés en 2023.

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

