



# ACTUALITÉS SOCIALES

Mars 2024

Groupe Paye Expert Solutions

Siège Social : 61 avenue le Nôtre, 59650 Villeneuve d'Ascq  
Tél: 03.20.65.56.42 - Fax : 03.20.02.78.19

# SOMMAIRE

Le Groupe Paye Expert Solutions vous informe  
des mesures annoncées :

1

Les dernières déclarations  
au titre de l'année 2023

2

Les avantages en nature

3

Résiliation judiciaire du  
contrat de travail en  
raison d'un manquement  
à l'obligation de sécurité

4

Informations DSN :  
réception d'un taux PAS  
erroné par  
l'Administration fiscale



## I- Les dernières déclarations au titre de l'année 2023

Les déclarations au titre de l'année 2023 ne sont pas terminées.

En effet, il reste trois grandes déclarations qui vont être établies ces prochains mois : La DOETH, la DNA (pour le secteur du bâtiment et Travaux Publics) et la déclaration concernant la taxe d'apprentissage libératoire.

### A – LA DOETH

Qu'est-ce que la DOETH ? c'est la **D**éclaration **O**bligatoire d'**E**mploi des **T**ravailleurs **H**andicapés.

La campagne 2024 est ouverte. Elle concerne l'année 2023. Vous avez peut-être même déjà reçu un courrier d'alerte de l'URSSAF ou la MSA vous donnant les effectifs à prendre en compte.

#### **Mais tout d'abord, qui est concerné?**

La DOETH est une déclaration annuelle qui concerne les entreprises employant plus de 20 salariés pendant 5 années consécutives. Si votre effectif est passé à plus de 20 salariés depuis moins de 5 ans, alors vous n'êtes pas encore assujetti à la DOETH.



Si l'effectif repasse en dessous de 20 salariés, alors elle n'est plus soumise à la déclaration.

L'obligation d'emploi correspond à 6% de l'effectif moyen annuel (EMA). Par exemple, si votre effectif est de 30 salariés au 31/12/2023, alors votre effectif (EMA), vous devez employer à minima 1,80, soit 1 salarié en situation de handicap.

Certains secteurs ne peuvent pas avoir recours à des travailleurs handicapés, les entreprises concernées ne peuvent donc respecter (l'OETH), l'obligation d'emploi. Elles doivent alors payer une contribution financière collectée par l'URSSAF via cette déclaration à l'AGEFIPH.

Si votre entreprise est une entreprise de travail temporaire, les contrats de mission et les CDI intérimaires ne sont pas pris en compte. Seuls les salariés permanents sont pris en compte pour le calcul de l'effectif. Également, pour les entreprises de portage salariale et groupement d'employeur, les salariés portés mis à disposition ne sont pas pris en compte dans l'effectif.



## **Que se passe-t-il si l'entreprise ne respecte pas les obligations d'emploi?**

L'employeur peut déduire du montant de la contribution certaines dépenses qui favorisent l'emploi des travailleurs handicapés. Il peut s'agir des dépenses pour la réalisation de diagnostics et de travaux pour rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux travailleurs handicapés.

L'entreprise doit payer une sur-contribution fixée à 1500 fois le SMIC horaire 2023 par bénéficiaire manquant si elle réunit 3 conditions suivantes:

- Elle n'a employé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Elle n'a pas conclu de contrat de fourniture, de sous-traitance ou de services dans certaines conditions.
- Elle n'a pas conclu d'accord agréé pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Attention, le montant de la contribution est modulé jusqu'en 2024. Il fait l'objet d'une réduction (écrêtement), de l'augmentation de la contribution par rapport à la contribution due au titre de l'année précédente. Ainsi, pour les exercices d'emploi de 2022 à 2024, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente est réduite de **75%** en 2022, **66%** en 2023, **50%** en 2024 sur la différence entre l'augmentation du montant de la contribution et le montant réel versé en N-1.

### **Le calcul de la contribution:**

Les montants suivants sont déterminés en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise :

- 400 fois le Smic horaire brut \* dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ;
- 500 fois le Smic horaire brut \* dans les entreprises de 250 à moins de 750 salariés ;
- 600 fois le Smic horaire brut \* dans les entreprises d'au moins 750 salariés.



## B-La taxe d'apprentissage libératoire

Les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés, qui ont au moins un établissement en France et qui emploient au moins un salarié, sont redevables de la taxe d'apprentissage auprès de l'URSSAF ou de la MSA. Les entreprises soumises à la TA peuvent être : les entreprises individuelles, une société, une entreprise commerciale, coopérative agricole ou groupement d'intérêt économique.

Les entreprises employant un ou plusieurs apprentis et dont la base d'imposition ne dépasse pas 6 fois le smic mensuel en vigueur; les personnes morales ayant pour objet exclusif l'enseignement, les SCM dont l'activité est non commerciale.

La taxe d'apprentissage est due mensuellement et en mai, il n'y a que la taxe libératoire qui est versée. On appelle la taxe libératoire, le solde correspondant au taux de 0,09%.

Comme en 2023, la plateforme mise en place pour le choix des écoles est SOLTEA. Les employeurs doivent se connecter à la plateforme SOLTEA et désigner le ou les établissements, composantes, établissements secondaires ou formations qu'ils souhaitent soutenir.



## C-La DNA : déclaration nominative annuelle

Elle concerne les entreprises du secteur du bâtiment et travaux publics.  
La DNA 2023 concerne la période des salaires versés du 1er avril 2023 au 31 mars 2024.

Les déclarations sont déjà reçues par la CIBTP chaque mois. Cette année, il s'agit de contrôler sur le site de la CIBTP dès que la DSN du mois d'avril est intégrée.  
Un guide pratique est à disposition si des anomalies sont à corriger.

[https://www.cibtp-idf.fr/media/commun/1\\_Documents/services-en-ligne/sel\\_guide-espace-securise\\_adh\\_9-dsnannuelle-corriger-anomalies.pdf](https://www.cibtp-idf.fr/media/commun/1_Documents/services-en-ligne/sel_guide-espace-securise_adh_9-dsnannuelle-corriger-anomalies.pdf)

Concrètement il faut :

- Comparer les montants des salaires déclarés périodiquement figurant dans la DNA
- Vérifier l'exactitude des données individuelles (les temps de travail effectif, les périodes d'absence, les salaires et indemnités perçus.
- Compléter les informations manquantes : toutes les informations sont indispensables au juste calcul des droits des salariés. Si le contrat d'un salarié est terminé, la date et le motif de rupture doivent être renseignés.



## II-Les avantages en nature

### A- L'avantage en nature logement

Il est possible pour un employeur, propriétaire ou locataire d'un logement, de le mettre à disposition pour un salarié gratuitement, il doit alors évaluer cet avantage en nature et le soumettre au paiement des cotisations la sécurité sociale.

Les modalités d'évaluation de l'avantage en nature logement varient selon l'option exercée par l'employeur : évaluation forfaitaire ou à partir de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.

Cette option relève exclusivement de l'employeur qui pourra la réviser *en fin d'exercice* pour l'année entière écoulée et par salarié.

L'avantage logement est évalué par mois ou par semaine. Toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine pleine. En cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de 4 semaines.



## □ L'évaluation selon le forfait

Elle se présente sous forme d'un barème de huit tranches établies en fonction des revenus du salarié. Les avantages liés à l'énergie (eau, gaz, électricité, garage) sont compris dans le forfait.

L'avantage en nature logement est calculé au mois le mois en fonction **de la rémunération brute mensuelle**.

Lorsque le salarié se trouve en suspension de contrat sans maintien de salaire, il faut considérer que ce salarié est rémunéré exclusivement par des avantages en nature. En conséquence, l'avantage logement doit être évalué sur la base de la première tranche du barème. Source : URSSAF

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1932,00€	77,30€	41,40€
De 1932,00€ à 2318,39€	90,20€	57,90€
De 2318,40€ à 2704,79€	102,90€	77,30€
De 2704,80€ à 3477,59€	115,80€	96,50€
De 3477,60€ à 4250,39€	141,90€	122,30€
De 4250,40€ à 5023,19€	167,40€	147,70€
De 5023,20€ à 5795,99€	193,30€	180,10€
Supérieure ou égale à 5796,00€	218,80€	205,90€



## □ L'évaluation d'après la valeur locative brute

L'employeur peut opter pour une évaluation de l'avantage en nature logement d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.

Dans l'hypothèse où les services fiscaux ne peuvent pas fournir les renseignements l'avantage en nature va être calculé en fonction de la valeur locative réelle du logement qui correspond au taux des loyers pratiqués dans la commune pour des logements de surface équivalente. Si aucune de ces deux valeurs ne peut être fournie, le forfait doit s'appliquer.

Les avantages accessoires (eau, électricité, gaz, chauffage et garage) pris en charge par l'employeur sont ajoutés pour leur montant réel à l'évaluation du logement.

## B-Les avantages en nature nourriture

L'avantage en nature nourriture est évalué sur un système de forfait. La fourniture de repas dans un restaurant d'entreprise ou une cantine, géré ou subventionné par l'employeur, moyennant une participation des personnels, constitue selon les cas un avantage en nature.

En revanche, la fourniture de repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service n'est pas considérée comme un avantage en nature.

De même, les salariés en déplacement professionnel et remboursés intégralement de leurs frais de repas n'ont pas à réintégrer un avantage en nature correspondant à l'économie du repas normalement pris à domicile. Source URSSAF.

## □ L'employeur fournit gratuitement les repas ou paie directement le repas au restaurateur

L'avantage est évalué forfaitairement. Par exception, pour les salariés **des hôtels, cafés, restaurants et assimilés**, la valeur de l'avantage en nature de nourriture est évaluée à un **minimum garanti** par repas.

Montants au 1<sup>er</sup> janvier 2024

1 repas	2 repas
5,35 €	10,70 €

Par exception, pour les salariés des hôtels, cafés, restaurants et assimilés, la valeur de l'avantage en nature nourriture est évaluée à un minimum garanti (MG) par repas :

1 repas	2 repas
4,15 €	8,30 €



## C-L'avantage en nature véhicule

Lorsqu'un véhicule d'entreprise est mis à la disposition d'un salarié qui l'utilise à des fins à la fois professionnelles et personnelles, l'utilisation privée constitue un avantage en nature.

L'avantage en nature sera évalué, au choix de l'employeur, soit sur la base des dépenses réellement engagées, soit sur la base d'un forfait.

Il n'y a pas d'avantage en nature:

- Lorsque le salarié est tenu de restituer à l'employeur le véhicule lors de chaque repos hebdomadaire et durant les périodes de congés;
- Lorsque le salarié dispose en permanence d'un véhicule mais à l'interdiction de l'utiliser pendant le repos hebdomadaire et durant les périodes de congés. Cette interdiction doit
- être notifiée par écrit (règlement intérieur, circulaire professionnelle, courrier papier ou électronique de la direction).
- Lorsque l'interdiction d'utiliser le véhicule pendant le repos hebdomadaire est notifiée par écrit, l'employeur n'a pas non plus à comptabiliser un
- avantage en nature au regard de la carte de carburant de l'entreprise;

Il y a deux méthodes de calcul pour évaluer l'avantage en nature: la méthode des frais réels et la méthode au forfait.

### **1) La méthode des frais réels**

Il convient de savoir si le véhicule a été acheté ou loué. Ensuite, selon si le cas, il convient de connaître l'âge du véhicule. En effet, cela a une répercussion sur les calculs.

Voir ci-après pour les calculs: <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-avantages-en-nature/lavantage-en-nature-vehicule/evaluation-de-lavantage-pour-un.html#FilAriane>

### **2) Evaluation au forfait :**

Afin de déterminer le calcul de l'avantage en nature véhicule au forfait, il convient de déterminer si le véhicule a été acheté ou loué.



Pour un véhicule acheté, l'avantage est égal à 9% du coût d'achat TTC (6% si le véhicule a plus de 5ans). Si l'employeur prend à sa charge le carburant, le coût doit être retenu pour son montant réel ou soit par une majoration des pourcentages ci-dessus, qui sont alors portés à 12% du coût d'achat TTC (9% si le véhicule a plus de 5ans).

Pour un véhicule loué ou en location avec option d'achat, lorsque le salarié paie ses frais de carburant, l'évaluation résultant de l'usage privé est égale à 30% du coût global annuel TTC comprenant la location, l'entretien et l'assurance.

Lorsque l'employeur paie le carburant, l'évaluation se fait:  
sur 30% du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurances) plus frais réels (surfactures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou sur 40% du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles).

*Source : URSSAF.*



### **III - Résiliation judiciaire du contrat de travail en raison d'un manquement à l'obligation de sécurité.**

Lorsqu'un salarié invoque un manquement aux règles de sécurité de l'entreprise à la suite d'un accident du travail, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Il revient à ce dernier de fournir des éléments probants démontrant que toutes les mesures nécessaires ont été prises pour assurer un environnement de travail sécuritaire et protéger la santé des salariés.

Dans un arrêt daté du 28 février 2024, la Cour de cassation a réaffirmé ce principe en annulant une décision de cour d'appel qui avait rejeté la demande de résiliation du contrat de travail d'un salarié. Initialement, la cour d'appel avait estimé que la responsabilité de prouver les manquements incombait au salarié, mais la Cour de cassation a rétabli la responsabilité de l'employeur dans cette démarche probatoire.

Il est donc impératif pour les entreprises de mettre en œuvre et de documenter rigoureusement toutes les mesures de sécurité sur le lieu de travail. En cas de doute ou de besoin d'assistance pour assurer la conformité aux règles de sécurité au travail, notre cabinet de paie se tient à votre disposition pour vous fournir des conseils spécialisés et une assistance adaptée.



## **IV- Informations DSN : réception d'un taux PAS erroné par l'Administration fiscale**

Dans le cadre du système de prélèvement à la source (PAS), l'Administration fiscale fournit à chaque employeur le taux de prélèvement applicable à chaque salarié. Cependant, depuis le début de l'année, pour certains salariés, l'Administration communique un taux de barème plutôt qu'un taux personnalisé.

La Direction générale des finances publiques (DGFIP) transmet, pour chaque salarié, le taux de prélèvement à la source qui doit être utilisé le mois suivant via le compte rendu métier (CRM) DGFIP.

Selon le choix effectué par le salarié, la DGFIP communique soit un taux personnalisé, qui est le taux calculé spécifiquement pour le foyer fiscal en fonction des dernières déclarations de revenus du salarié, soit un taux non personnalisé, qui est déterminé selon une grille de taux par défaut. Ce dernier est utilisé lorsque le taux personnalisé ne peut pas être appliqué, notamment lorsque le salarié choisit de ne pas communiquer son taux de prélèvement. Il convient de noter que le taux par défaut est également connu sous le nom de taux barème.

Net-entreprises a annoncé que la DGFIP rencontre des difficultés dans la transmission des taux de prélèvement depuis janvier 2024. En effet, certains employeurs constatent via le CRM DGFIP sur le tableau de bord Net-entreprises ou via l'API, qu'un taux barème est renvoyé à la place d'un taux personnalisé qui avait été précédemment transmis.

La DGFIP est en train d'effectuer des ajustements pour corriger ces erreurs.