



Fédésap

Fédération Française
des Services à la Personne
et de Proximité

Règlementation sociale et sectorielle : les nouveautés de 2023

**FEDESAP, LA 1^{ÈRE} FEDERATION DE PROXIMITE
D'ENTREPRISES DE SERVICES A LA PERSONNE**



Fédésap

Fédération Française
des Services à la Personne
et de Proximité

L'environnement juridique est en constante évolution et il est d'usage que de grands changements s'opèrent à l'arrivée de la nouvelle année. 2023 n'échappe pas à la règle, notamment avec l'entrée en vigueur de la réforme de l'assurance chômage. La loi de financement de la sécurité sociale est également venue établir de nouveaux chiffres en matière sociale.

La **Fédésap** vous propose un petit tour d'horizon de ces principales nouveautés ci-dessous énumérées :

1. Réforme de l'assurance chômage 2023
2. Les nouvelles règles de l'abandon de poste
3. Actualités CARSAT 2023
4. Les minimas légaux
5. Charges sociales
6. Taux d'encadrement des prix
7. Décret transparence 2022-734
8. Apprentissage 2023
9. Tarif APA PCH 2023
10. Prélèvement à la source : grille de taux neutres
11. Guichet unique 2023
12. Frais professionnels

1. Réforme de l'assurance chômage

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relative au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi prévoit **l'application de nouvelles mesures liées à l'assurance-chômage en 2023**. Ces nouvelles règles seront actées et détaillées dans un décret qui sera publié d'ici la fin janvier 2023, pour pouvoir entrer en vigueur le 1er février 2023. Il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.

Voici les changements à venir :

- **Impact sur la durée d'indemnisation :**

Pour les fins de contrat intervenant à compter du 1er février 2023, la réforme prévoit de réduire de 25% la durée d'indemnisation des chômeurs.

Concrètement, un coefficient réducteur de 0,75 s'appliquera aux durées d'indemnisation pour tous les demandeurs d'emploi ouvrant des droits à compter de cette date.

Par exemple : un chômeur indemnisé pendant une période de 24 mois ne sera plus indemnisé que pendant 18 mois (0.75×24)

Pour un demandeur d'emploi ayant droit à 10 mois d'indemnisation, sa durée d'indemnisation passera à 7,5 mois.

Ce coefficient réducteur de 0,75 s'appliquera aussi pour les seniors qui bénéficient de durées majorées d'indemnisation (qui peuvent actuellement atteindre 30 mois pour les 53-54 ans et 36 mois pour les 55 ans et plus).

Attention : la durée minimale d'indemnisation de 6 mois est conservée.

En revanche, cette réforme ne modifie pas la période d'affiliation (avoir travaillé au moins six mois pendant 24 mois) ni les montants de l'allocation chômage (57 % du dernier salaire en moyenne). Un prochain décret devrait confirmer ces annonces.

- **Modulation de la durée d'indemnisation en fonction des périodes « verte » ou « rouge »**

L'indemnisation du chômage est modulée en fonction de la conjoncture économique et de la situation du marché du travail. Le critère pris en considération est le taux de chômage.

« **période verte** » : lorsque la conjoncture et le marché de l'emploi se portent bien (La situation actuelle est considérée comme favorable) : application des règles plus strictes en matière d'indemnisation du chômage, pour inciter à la reprise d'emploi

« **période rouge** » : lorsque la situation se dégrade (quand taux de chômage supérieur à 9 % ou en hausse de 0,8 point en un trimestre): application des règles plus protectrices.

- **Les mécanismes de protection prévus :**

Un complément de fin de droits en cas de situation économique défavorable

Si au terme de sa durée d'indemnisation, le demandeur d'emploi se trouve dans une période où l'état de la conjoncture économique et du marché du travail est favorable, c'est-à-dire en « période verte », alors ses droits prendront fin.

En revanche, si le demandeur d'emploi se trouve dans une période où l'état de la conjoncture et du marché du travail est dégradé, c'est-à-dire « en période rouge », alors il pourra bénéficier d'un complément de fin de droits.

Sa durée d'indemnisation sera prolongée de 25 %, pour retrouver sa durée d'indemnisation initiale avant application du coefficient réducteur. Autrement dit, ses droits à durée d'indemnisation seront rétablis à 100 %.

- **Autre protection :**

Aucun chômeur ne pourra être indemnisé moins de six mois.

• **Des nouvelles règles en cas d'abandon de poste et de refus de CDI**

- La loi supprime l'accès aux allocations chômage en cas : d'abandon de poste, sans motif légitime entraînant une présomption de démission (Cf point 2)
- de refus de contrats à durée indéterminée (CDI) pour les salariés en contrat court. À l'avenir, un salarié en fin de contrat à durée déterminée (CDD) ou de contrat d'intérim qui refusera un CDI deux fois en l'espace d'un an, sur un même emploi, le même lieu de travail et avec un salaire au moins équivalent, sera privé de son droit à indemnisation chômage.
- L'employeur devra informer par écrit Pôle emploi des refus de CDI. Pôle emploi devra vérifier la compatibilité des refus avec les offres raisonnables d'emploi que le chômeur doit déjà accepter sous peine de sanctions.

• **Champs d'application de la réforme :**

Les personnes concernées par la réforme

- Les nouveaux inscrits à l'assurance-chômage à compter du 1er février 2023.

Ne sont pas concernés :

- Les personnes actuellement au chômage ;
- Les chômeurs vivant en Outre-mer ;
- Ainsi que les métiers non concernés par la réforme de 2019 : marins, pêcheurs, dockers, intermittents du spectacle et salariés expatriés ;
- Les demandeurs d'emploi inscrits au contrat de sécurisation professionnel (CSP).

Source : Loi 2022-1598 du 21 décembre 2022

2. Les nouvelles règles relatives à l'abandon de poste

Définitivement adoptée le 17 novembre 2022, la loi « marché du travail » institue une présomption de démission en cas d'abandon de poste par le salarié et précise les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif. **L'entrée en vigueur de cette mesure, qui a fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel, est subordonnée à la publication d'un décret d'application.**

L'article L 1237-1-1 du code du travail, issu de la loi 2022-1598 du 21 décembre 2022 prévoit que :

Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail **sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes**. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret déterminera les modalités d'application du présent article.

Concrètement, en cas d'abandon de poste, il faudra :

- Envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception un premier courrier de demande de justificatif d'absence sous X jour que vous déterminez (environ sept jours)
- En l'absence de réponse, envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception un courrier de mise en demeure de reprendre son poste dans un délai que vous fixez mais qui ne peut être inférieur à un délai minimum qui sera fixé par décret en conseil d'état. Malheureusement, ce décret n'étant pas encore apparu, il semble donc qu'il ne soit pas possible aujourd'hui d'appliquer cette procédure.
- En l'absence de réponse après ce second recommandé, dans ce cas, le salarié sera présumé démissionnaire et la procédure applicable à la démission s'applique. Cela voudrait dire qu'il n'y aura plus lieu d'appliquer la procédure de licenciement, mais il faudra à notre sens envoyer un courrier au salarié en faisant référence aux deux précédents courriers envoyés sans réponse, à l'article L1237-1-1 du code du travail et qu'aux vu de ces éléments le salarié est présumé démissionnaire. À ce titre, le contrat sera rompu à la date de l'envoi de cette lettre (puisque en cas d'abandon de poste, il n'y a pas de préavis effectué, le salarié ne vient plus) et il faudra lui dire qu'il peut récupérer ses documents de fin de contrat qui sont mis à disposition dans l'entreprise.

Pour rappel : Bien que le nouvel article L. 1237-1-1 du Code du travail entre en vigueur le 23 décembre 2022, ses modalités d'application seront déterminées par un décret, non paru à ce jour. En conséquence, la présomption de démission ne peut pas encore être appliquée.

La mise en œuvre de la présomption de démission est, notamment, conditionnée à une absence de réponse ou de reprise du travail par le salarié ayant abandonné son poste à l'expiration d'un délai qui n'est pas encore, à ce jour, fixé.

Source : Loi 2022-1598 du 21 décembre 2022

Pour aller plus loin :

Certains auteurs pensent que si cet abandon de poste est contraint et résulte, par exemple, du comportement fautif de l'employeur, la démission ne peut pas être présumée.

Par exemple, la mesure ne s'appliquerait pas aux salariés qui quittent leur poste pour des raisons de santé ou de sécurité.

De même certaines situations, considérées comme des motifs d'absence justifiée ou légitime, ne peuvent pas être qualifiées d'abandon de poste par exemple, l'exercice du droit de retrait, l'exercice du droit de greve, le fait pour le salarié de ne pas revenir travailler à l'issue d'un arrêt de travail si la visite médicale de reprise n'a pas encore eu lieu, le refus du salarié d'exécuter une instruction de sa hiérarchie contraire à la réglementation, le fait pour un salarié de quitter son poste sans autorisation en raison de son état de santé afin de consulter un médecin, le refus d'une modification unilatérale du contrat de travail, telle que le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ...

Pour pouvoir se prévaloir d'une présomption de démission du salarié qui abandonne son poste, l'employeur doit au préalable l'avoir mis en demeure de justifier de son absence et de reprendre son poste dans le délai qu'il fixe. Si le salarié ne répond pas, la procédure peut se poursuivre. Mais si le salarié justifie d'un motif d'absence légitime - notamment l'un de ceux évoqués ci-dessus (raison de santé, droit de retrait, etc.), ou réintègre son poste de travail, la présomption de démission ne pourrait s'appliquer. Cette mise en demeure permettant ainsi de s'assurer que l'abandon de poste est volontaire et réitéré.

Pour rappel, pendant la période d'absence injustifiée du salarié - c'est-à-dire, à priori, à compter de la date de notification de la mise en demeure - dans la mesure où celui-ci n'exécute pas son travail, il ne peut pas prétendre à sa rémunération.

Le salarié présumé démissionnaire peut contester la rupture de son contrat de travail en saisissant directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui se prononce sur la nature de la rupture et ses conséquences.

Lorsqu'un salarié démissionne sans faire état de réserves, puis saisit la justice d'une demande de requalification de la rupture, le juge peut considérer que cette démission est équivoque. S'il juge la démission équivoque en raison de manquements reprochés à l'employeur, celle-ci serait requalifiée en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifient ou, dans le cas contraire, d'une démission (Cass. soc. 09-05-2007 05-40.518).

Le juge prud'homal doit statuer au fond sur la demande du salarié dans un délai d'un mois.

En pratique, il est à craindre que ces nouvelles « démissions présumées » ne créent des contentieux CPH ...

🔗 Rappelons en effet que la jurisprudence en la matière est très établie et que « *la démission ne se présume pas* ». Elle doit être **claire et non équivoque**.

De plus, cela permettra aux salariés ne souhaitant pas effectuer de préavis d'utiliser ce dispositif...

Attention : L'article L. 1237-1-1 du Code du travail créé par la loi Marché du travail est situé dans un titre du Code du travail consacré à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Selon nous, il en ressort que la présomption de démission ne s'applique pas aux salariés en contrat à durée déterminée (CDD).

3. Actualités CARSAT 2023 : Augmentation du montant de participation horaire de l'aide humaine à domicile à compter du 1er janvier 2023

À compter du 1^{er} janvier 2023, le montant de la participation horaire de l'aide humaine à domicile, délivrée dans le cadre des PAP (Plan d'Action Personnalisé) et des OSCAR, s'établit :

- Pour la Métropole et les DOM à **25,60 €** pour les heures semaine, et à **28,70 €** pour les dimanches et jours fériés ;
- Pour l'Alsace-Moselle à **25,80 €** pour les heures semaine, et à **28,90 €** pour les dimanches et jours fériés.

Il est à noter que les plafonds du total des services liés aux PAP et aux PAP urgents (ARDH et ASIR) restent inchangés, respectivement à 3 000 € et 1 800 €.

La circulaire vient également préciser les paramètres financiers liés aux prestations suivantes :

- Évaluations des besoins ;
- Habitat et cadre de vie ;
- Secours (sociaux, catastrophes naturelles, énergie).

Le texte détaille par ailleurs les barèmes de ressources et de participation des bénéficiaires, à la fois pour les plans d'actions personnalisés, les plans d'actions personnalisés urgents, l'offre Oscar et pour l'adaptation de l'habitat et du cadre de vie.

La démarche Oscar comprend aussi un forfait prévention, arrêté pour 2023 à 500 € pour des aides pérennes et 200 € pour des aides temporaires. Le plafond annuel d'heures d'aide humaine à domicile dans le cadre de ce même projet est de 80 heures pour des aides pérennes et 60 heures pour des aides temporaires.

Source : circulaire CNAV 2022-34 du 14 décembre 2022

4. Les minimas légaux 2023

Depuis le 1er janvier 2023, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est revalorisé de 1,81%.

Le nouveau montant du SMIC brut horaire est porté à **11,27 €** au 1er janvier 2023 soit **1 709,28 € bruts par mois (soit 1 353 euros net) mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Attention : Des négociations relatives aux minimas dans la branche du service à la personne sont prévues pour le début d'année. Ceux-ci seront applicables sous réserve d'être plus favorables aux minimas légaux.

Source : [https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15811 Décret 2022-1608](https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15811_Décret_2022-1608) du 22 décembre 2022

5. Charges sociales 2023

Charges sociales	Taux au 1 ^{er} janvier 2023 (en %) Assiette mensuelle en 2023				Partie du salaire En €
	Salarié	Employeur	Total		
■ Cotisations de sécurité sociale : ☐ maladie, maternité, invalidité, décès : hors Alsace-Moselle : – rémunération ☐ 2,5 SMIC – rémunération > 2,5 SMIC ☐ maladie, maternité, invalidité, décès : Alsace-Moselle : – rémunération ☐ 2,5 SMIC – rémunération > 2,5 SMIC ☐ vieillesse ☐ allocations familiales : – rémunération ☐ 3,5 SMIC – rémunération > 3,5 SMIC ☐ accidents du travail	0,00 0,00 1,30 1,30 6,90 0,40 0,00 0,00 0,00	7,00 13,00 7,00 13,00 8,55 1,90 3,45 5,25 variable	7,00 13,00 8,30 14,30 15,45 2,30 3,45 5,25 variable	totalité du salaire totalité du salaire totalité du salaire tranche A totalité du salaire totalité du salaire totalité du salaire totalité du salaire totalité du salaire	de 0 à 3 666
■ FNAL : ☐ entreprises < 50 salariés ☐ entreprises ☐ 50 salariés	0,00 0,00	0,10 0,50	0,10 0,50	tranche A totalité du salaire	de 0 à 3 666
■ Versement mobilité (entreprises ☐ 11 salariés)	0,00	variable	variable	totalité du salaire	
■ Contribution solidarité autonomie (CSA)	0,00	0,30	0,30	totalité du salaire	
■ Contribution au dialogue social	0,00	0,016	0,016	totalité du salaire	
■ AGS	0,00	0,15	0,15	tranches A + B	de 0 à 14 664
■ Assurance chômage	0,00	4,05	4,05	tranches A + B	de 0 à 14 664
■ Retraite complémentaire régime unifié : ☐ retraite complémentaire ☐ ☐ contribution d'équilibre général (CEG)	3,15 8,64 0,86 1,08	4,72 12,95 1,29 1,62	7,87 21,59 2,15 2,70	tranche 1 tranche 2 tranche 1 tranche 2	de 0 à 3 666 de 3 666 à 29 328 de 0 à 3 666 de 3 666 à 29 328
☐ contribution d'équilibre technique (CET) : – rémunération ☐ plafond de la sécurité sociale – rémunération > plafond de la sécurité sociale	0,00 0,14	0,00 0,21	0,00 0,35	tranches 1 + 2	de 0 à 29 328
■ APEC (cadres)	0,024	0,036	0,060	tranches A + B	de 0 à 14 664
■ Prévoyance des cadres (minimum)	0,00	1,50	1,50	tranche A	de 0 à 3 666
■ Forfait social sur les cotisations patronales de prévoyance et de frais de santé (entreprises ☐ 11 salariés)	0,00	8,00	8,00	cotisations patronales prévoyance et frais de santé	

■ Taxe d'apprentissage ☐ ☐ hors Alsace-Moselle ☐ départements d'Alsace-Moselle	0,00 0,00	0,68 0,44	0,68 0,44	totalité du salaire totalité du salaire	
■ Contribution à la formation professionnelle : ☐ entreprises < 11 salariés ☐ entreprises ☐ 11 salariés ☐ supplément si contrat à durée déterminée	0,00 0,00 0,00	0,55 1,00 1,00	0,55 1,00 1,00	totalité du salaire totalité du salaire salaire CDD	
■ Participation construction (entreprises ☐ 50 salariés)	0,00	0,45	0,45	totalité du salaire	
■ CSG et CRDS ☐ CSG, dont : - CSG déductible du revenu imposable - CSG non déductible du revenu imposable ☐ CRDS	9,20 6,80 2,40 0,50	0,00 0,00 0,00 0,00	9,20 6,80 2,40 0,50	salaire (avec abattement de 1,75 % sur la fraction inférieure à 4 PSS) + cotisations patronales de prévoyance et de frais de santé	
☐ Certaines entreprises peuvent appliquer une répartition différente ou des taux plus élevés. ☐ Les entreprises ☐ 250 salariés n'atteignant pas un quota de salariés en alternance sont en outre redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).					

Source : Editions législatives

6. Taux d'encadrement des prix

L'arrêté du 23 décembre 2022 a fixé le taux d'encadrement des prix des SAAD à **7,36 % pour l'année 2023**. L'article L347-1 du CASF permet toutefois de déroger au taux arrêté en adressant une demande Président du Conseil Départemental.

Source : Arrêté du 23 décembre 2022 relatif aux prix des prestations de certains services d'aide et d'accompagnement à domicile

7. Décret transparence

Le Décret du 29 avril 2022 formalisant les nouvelles mesures de transparence applicables aux EHPAD comporte également un volet de plusieurs mesures spécifiques aux SAAD, qui leur imposent de revoir leurs contrats pour les mettre en conformité avec l'entrée en vigueur du texte au 1^{er} janvier 2023.

En effet, le texte prévoit que désormais le client du SAAD devra obtenir communication d'un **tarif unique correspondant au temps effectivement consacré au service passé auprès du bénéficiaire**. Ce prix ou ce tarif horaire doit **intégrer l'ensemble des frais** inhérents à la prestation afin de **permettre la comparaison** entre les tarifs des différentes structures.

Ainsi, le texte **supprime la possibilité de mettre en place des compléments à la prestation. Il sera donc interdit de facturer :**

- - Des frais de gestion,
- - Des coûts de remplacement des intervenants,
- - Le temps de trajet de l'intervenant.

Les seuls compléments qui pourront désormais être facturés au client sont les frais générés par la prestation en elle-même, c'est-à-dire dus à **des exigences particulières ayant fait l'objet d'une demande écrite du bénéficiaire, ou les frais kilométriques relatifs aux prestations d'accompagnement véhiculé.**

Au-delà des prix, **les contrats devront désormais mentionner les jours et horaires d'intervention au domicile, les conditions de remplacement en cas d'imprévu ainsi que les conditions générales de remplacement des intervenants habituels.**

Les contrats devront également signaler que **les prix et les tarifs sont susceptibles d'évoluer annuellement dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. En cas de modification des prix et tarifs, la structure devra impérativement en informer par écrit le bénéficiaire ou son représentant légal du nouveau montant applicable.**

Concernant les dépôts de garanties et cautions le Ministère des solidarités et de la santé ont indiqué que certains SAAD exigent des dépôts de garantie alors qu'ils ne proposent pas de prestations d'hébergement. Un tel dépôt étant généralement sollicité pour prévenir des impayés. Ainsi le Ministère indique que les défauts de paiement peuvent être prévenus dans les contrats de prestation dans le cadre des dispositifs de droit commun (exemple : la clause pénale encadrée par l'article 1231-5 du code civil pouvant être inscrite au contrat et permettant au professionnel de réclamer une indemnisation au consommateur en cas d'inexécution de ses obligations). En outre, les prestations de SAAD étant en partie financées par le conseil départemental, elles ne devraient pas donner lieu à des dépôts de garantie. Cette pratique pouvant être un véritable frein à la souscription de prestations de SAAD par les personnes en perte d'autonomie.

Ainsi, « **pour les prestations d'aide et d'accompagnement des services autonomie à domicile, l'exigence du versement d'un dépôt de garantie sera rendue illicite au regard de l'article R. 314-148-1 du CASF.** »

Le Ministère ajoute : « **A contrario, les éventuels prêts de matériels/biens facturés pour la réalisation d'une prestation de SAAD** (par exemple boîtes à clefs, matériels de téléassistance...) peuvent faire l'objet d'une demande de dépôt de garantie auprès des bénéficiaires. »

Sources : Décret 2022-734 du 28 avril 2022, Ministère des Solidarités et de la santé

8. Apprentissage

Depuis l'été 2020, le gouvernement octroie une aide financière exceptionnelle aux entreprises qui embauchent des jeunes dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation. Une aide qui devait concerner uniquement les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022.

Toutefois, le ministre du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion, Olivier Dussopt, a récemment annoncé que cette aide serait accordée pour les contrats conclus du 1er janvier au 31 décembre 2023. Toutefois, **son montant a été révisé.**

En effet, **l'aide sera revue à la hausse pour le recrutement d'un salarié de moins de 18 ans** (l'aide passe de 5 000 € à **6 000 €**) mais **diminuera pour celui d'un salarié majeur** (l'aide passe de 8 000 € à **6 000 €**) en application du décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022.

Selon l'annonce du gouvernement, pour les contrats de professionnalisation, l'aide serait accordée, en 2023, seulement en cas de recrutement d'un salarié de moins de 30 ans. Autrement dit, l'aide actuellement accordée aux employeurs qui embauchent des demandeurs d'emploi de longue durée âgés d'au moins 30 ans devraient cesser de s'appliquer après le 31 décembre 2022.

Cette annonce a été faite par le cabinet de M. Olivier Dussopt, ministre du travail, du Plein emploi et de l'Insertion et par le Cabinet de Mme Carole Grandjean, ministre chargé de l'Enseignement et de la formation professionnelle.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/renouvellement-du-soutien-du-gouvernement-a-l-alternance-pour-2023>

Source : décret 2022-1714 du 29 décembre 2022

9. Rehaussement du tarif national socle APA & PCH à 23 € pour l'année 2023

En application de l'article 44 de la LFSS pour 2022, les décret n°2022-1773 et arrêté publiés au Journal Officiel du 31 décembre 2022 viennent entériner la compensation des surcoûts induits par l'augmentation du montant horaire minimal fixé à **23€**, ce dans le cadre des plans d'aide financés par l'APA et la PCH.

Plus spécifiquement, ces deux textes réglementaires définissent, pour 2023, les règles de calcul et de versement aux départements, par la CNSA, de son concours pour la valorisation des heures APA /PCH. Pour ce faire, les départements doivent transmettre leurs données à la CNSA avant le 30 juin 2023. L'arrêté quant à lui fixe à 23 € le tarif minimal applicable aux heures d'aide à domicile. À noter, cet arrêté détermine également la dotation visant à garantir le fonctionnement intégré de l'aide et du soin au sein d'un service autonomie à domicile (SAD).

Sources : décret n°2022-1773 et arrêté publiés au Journal Officiel du 31 décembre 2022

10. Prélèvement à la source : Grille de taux neutres

Les grilles de taux neutres doivent être appliquées si l'employeur ne dispose pas d'un taux de prélèvement à la source (PAS) personnalisé en cours de validité. Pour l'année 2023, ces grilles sont prévues directement par la loi de finances. En principe il faut appliquer la grille en vigueur à la date du versement du salaire.

Grilles de taux neutre pour le 1^{er} janvier 2023

Base mensuelle de prélèvement (assiette du PAS)

Grilles de taux neutres de Prélèvement A la Source au 1er Janvier 2023			
Rémunération mensuelle imposable FRANCE MÉTROPOLITAINE	Rémunération mensuelle imposable GUADELOUPE, MARTINIQUE, RÉUNION	Rémunération mensuelle imposable GUYANNE, MAYOTTE	Taux de prélèvement à la source appliqué
inférieure à 1518€	inférieure à 1741€	inférieure à 1865€	0%
de 1518€ à 1577€	de 1741€ à 1847€	de 1865€ à 2016€	0,5%
de 1577€ à 1678€	de 1847€ à 2035€	de 2016€ à 2248€	1,3%
de 1678€ à 1791€	de 2035€ à 2222€	de 2248€ à 2534€	2,10%
de 1791€ à 1914€	de 2222€ à 2454€	de 2534€ à 2632€	2,90%
de 1914 € à 2016€	de 2454€ à 2588€	de 2632€ à 2722€	3,5%
de 2016 € à 2150€	de 2588€ à 2677€	de 2722€ à 2811€	4,10%
de 2150€ à 2544€	de 2677€ à 2945€	de 2811€ à 3123€	5,30%
de 2544€ à 2912€	de 2945€ à 3641€	de 3123€ à 4310€	7,50%
de 2912€ à 3317€	de 3641€ à 4659€	de 4310€ à 5578€	9,90%

de 3317€ à 3734€	de 4659€ à 5292€	de 5578€ à 6291€	11,90%
de 3734€ à 4357€	de 5292€ à 6130€	de 6291€ à 7300€	13,80%
de 4357€ à 5224€	de 6130€ à 7344€	de 7300€ à 8031€	15,80%
de 5224€ à 6537€	de 7344€ à 8165€	de 8031€ à 8897€	17,90%
de 6537€ à 8165€	de 8165€ à 9280€	de 8897€ à 10325€	20%
de 8165€ à 11333€	de 9280€ à 12761€	de 10325€ à 13891€	24%
de 11333€ à 15349€	de 12761€ à 16956€	de 13891€ à 17669€	28%
de 15349€ à 24094€	de 16956€ à 25880€	de 17669€ à 28317€	33%
de 24094€ à 51611€	de 25880€ à 56568€	de 28317€ à 59770€	38%
51611€ et plus	56568€ et plus	59770€ et plus	43%

11. Guichet unique de formalités des entreprises

Depuis le 1er janvier 2023, le Guichet électronique des formalités d'entreprises (Guichet unique) est le portail internet sécurisé, auprès duquel toute entreprise est tenue de déclarer sa création, la modification de sa situation ou la cessation de ses activités. Désormais, pour toute formalité ayant trait à votre entreprise, vous devez donc utiliser le guichet www.formalites.entreprises.gouv.fr

L'utilisation de ce « guichet unique » dématérialisé est désormais obligatoire. Il remplace les centres de formalités des entreprises (CFE) qui sont supprimés. Le guichet concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique ou leur activité.

Pour réaliser sa formalité, le déclarant saisit en ligne les informations et joint les pièces dématérialisées nécessaires. Il est possible de commencer une démarche et de la sauvegarder dans un brouillon pour la terminer plus tard.

Les organismes compétents (Insee, services sociaux et fiscaux, greffes de tribunaux de commerce, chambres consulaires, etc.) traitent les informations reçues.

L'état d'avancement des formalités est consultable à tout moment sur le guichet, depuis le tableau de bord de l'espace personnel.

Source : Loi PACTE 2019

12. Frais professionnels

Le remboursement de frais professionnels se fait sous la forme d'allocations forfaitaires réputées utilisées conformément à leur objet et exonérées dans la limite du barème ci-dessous.

Ces limites revalorisées au 1er septembre 2022 anticipaient la hausse du 1er janvier, elles ne sont donc, à ce jour pas revalorisées, sous réserve de la publication de l'arrêté confirmatif de l'absence de revalorisation.

Restauration

Repas au restaurant	20,20€
Restauration sur le lieu de travail	7,10€
Restauration hors des locaux de l'entreprise	9,90€

Indemnités de déplacement

Indemnités	Limites d'exonération en 2023 en fonction de la durée du déplacement (1)		
	3 premiers mois	Du 1 ^{er} jour du 4 ^{eme} mois à la fin de la 2 ^{eme} année (2)	Du 1 ^{er} jour la 3 ^{eme} année à la fin de la 6 ^{eme} année(3)
Repas au restaurant	20,20€	17,20€	14,10€
Logement et petit déjeuner (par jour) Déplacement à Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	75,20€	61,60€	50,80€
Déplacement dans un autre département de métropole	53,80€	45,70€	37,70€

¹ Déplacement sur un même lieu de travail, de façon continue ou discontinue. La durée d'affectation comprend, le cas échéant, les périodes de suspension du contrat de travail avec ou sans versement de la rémunération.

² Ces montants peuvent donc s'appliquer pendant 21 mois ; ils correspondent à un abattement de 15 % sur les montants applicables pour les 3 premiers mois.

³ Ces montants peuvent donc s'appliquer pendant 4 ans ; ils correspondent à un abattement de 30 % sur les montants applicables pour les 3 premiers mois.

Source BOSS §210 à 280

29 rue Saint Amand, 75015 Paris

01 75 43 77 20

www.fedesap.org

